



METALLINEA SRL ha stabilito una politica per la Responsabilità Sociale e Parità di Genere, con l'intento di rispettare i diritti dell'uomo internazionalmente affermati, considerando la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere dei propri dipendenti, dell'ambiente in cui gli stessi lavorano e la tutela e valorizzazione di diversità e pari opportunità, quali elementi fondamentali nello svolgimento e sviluppo della propria attività, supportando l'empowerment femminile; pertanto il rispetto dei principi costituzionali di parità di genere ed uguaglianza, attraverso l'adozione di misure che favoriscono l'occupazione femminile e l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro (accesso, parità retributiva, opportunità di carriera e formazione, congedi di paternità) assieme al miglioramento continuo, alla diffusione dei valori verso l'esterno e all'interno della propria organizzazione, sono imprescindibili, assieme al rispetto dei requisiti legali su diritti del lavoro e dei principi di equità di genere e non discriminazione.

Sono parte integrante della politica i principi sottoelencati:

- ✓ considera il PERSONALE una risorsa preziosa, garantendo la salvaguardia dei suoi diritti e promuovendone la crescita professionale;
- ✓ rispetto dei principi di parità ed uguaglianza;
- ✓ pari opportunità nell'accesso al lavoro e opportunità di carriera e formazione;
- ✓ parità retributiva e promozione di politiche di welfare
- ✓ attuazione del congedo di paternità;
- ✓ sviluppare processi di controllo per monitorare l'impegno volto alla parità di genere e alla responsabilità sociale;
- ✓ promuovere dialogo con le parti interessate e invito ad utilizzare comportamenti che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ✓ promuovere la crescita professionale
- ✓ non utilizza né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e lavoro obbligato;
- ✓ considera i propri FORNITORI e SUBAPPALTATORI partner, non solo per l'erogazione dei servizi e/o prodotti ma anche per quanto riguarda i comportamenti etici;
- ✓ persegue il miglioramento continuo degli ambienti di lavoro salvaguardando lo stato di salute dei propri lavoratori;
- ✓ assicura il rispetto delle normative in materia di igiene, salute e sicurezza sul posto di lavoro e la conformità ai requisiti cogenti;
- ✓ forma, informa ed addestra il personale dipendente per la miglior gestione in materia di sicurezza e salute;
- ✓ si uniforma ai requisiti espressi dalla norma SA8000 in materia di lavoro infantile, lavoro forzato e obbligato, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione;
- ✓ migliora progressivamente le condizioni lavorative ed opera nell'ottica della tutela dei lavoratori anche attraverso una mirata e più trasparente comunicazione interna ed esterna.

In merito ai requisiti espressi dalla norma SA8000 e UNI PDR 125, METALLINEA SRL si impegna inoltre a:

1. *Lavoro infantile*: non utilizzare né sostenere il lavoro infantile;
2. *Lavoro forzato ed obbligato*: non ricorrere al lavoro forzato ed obbligato né sostenerlo;
3. *Salute e Sicurezza*: garantire a tutti i/le dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
4. *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
5. *Discriminazione*: vietare qualsiasi forma di discriminazione in base a etnia, nazionalità, ceto sociale, nascita, credo religioso, disabilità, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità di cura, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, maternità/paternità;
6. *Pratiche disciplinari*: trattare tutto il personale con dignità e rispetto;
7. *Orario di lavoro*: rispettare le leggi nazionali, il CCNL applicabile ed i requisiti dello standard SA8000;
8. *Retribuzione*: rispettare il diritto ad una retribuzione dignitosa, in base alle leggi nazionali, al CCNL applicabile e a quanto previsto dallo standard SA8000, rispettando il principio di equità remunerativa di genere;
9. *Sistema di gestione*: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e Parità di Genere.
10. *Definire piani strategici e identificare obiettivi misurabili, raggiungibili e programmati nel tempo*;
11. *Identificare punti di forza e di debolezza e definire azioni per colmare i gap*;
12. *Identificare processi correlati alla parità di genere e disporre un monitoraggio degli indicatori KPI di sistema*;
13. *Promuovere formazione generale e specifica a tutti i livelli su pregiudizi, stereotipi legati al genere e attuare meccanismi di informazione e sensibilizzazione*;
14. *Stabilire procedure per il recruitment del personale atte a prevenire la disparità di genere*,
15. *Sostenere lo sviluppo professionale basato esclusivamente su capacità e competenze, rivolgendo l'opportunità di carriera a tutto lo staff*;
16. *Creare un ambiente lavorativo che garantisca la diversità e la tutela del benessere psico fisico delle risorse*;
17. *Attuare indagini sulla percezione del personale sulla disparità di genere*;
18. *Prevedere un budget annuale per iniziative volte a inclusione e parità di genere*;
19. *Mettere a disposizione un canale che garantisca l'anonimato per esprimere segnalazioni, suggerimenti e/o situazioni non conformi*.

La Direzione, nell'ambito dei Sistemi di Gestione, si impegna a rivedere periodicamente il proprio Sistema di Gestione nella sua interezza, con il coinvolgimento del tavolo di lavoro Social Performance Team/Comitato Guida, e a diffondere alle parti interessate, comunicando obiettivi e risultati