



POLITICA DEL LAVORO

Data pubblicazione 10/03/2025

Versione 1.0

Indice

- 1. PREMESSA 3
- 2. CONTESTO 3
 - 2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI 3
 - 2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE..... 4
- 3. IMPEGNI 5
- 4. DIFFUSIONE 9
- 5. RUOLI E RESPONSABILITA' 9
- 6. APPROVAZIONE E REVISIONE..... 9
- 7. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI 10
- 8. GLOSSARIO 11



1. PREMESSA

La presente Politica del Lavoro definisce i principi e le linee guida che regolano le relazioni lavorative all'interno di METLAC Group. Essa mira a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, in conformità con le normative vigenti, la missione, la visione e i valori aziendali. METLAC Group, infatti, riconosce l'importanza del rispetto dei diritti umani, inclusi i diritti dei lavoratori e il pieno rispetto di leggi e regolamenti nazionali, comunitari e internazionali applicabili al proprio contesto.

L'azienda considera prioritario offrire condizioni lavorative sicure e sane nel rispetto dell'ambiente, delle risorse umane coinvolte sia direttamente che indirettamente nei processi. METLAC Group crede che il successo derivi dall'unione di talenti ed esperienze, dalla collaborazione che genera sinergie, innovazione e crescita collettiva.

2. CONTESTO

METLAC Group si impegna a rispettare il presente documento di Politica del Lavoro, che stabilisce gli standard minimi accettabili per la salute, la sicurezza, l'ambiente, il lavoro e i diritti umani (questi ultimi sviluppati più dettagliatamente nel documento di Politica dei Diritti Umani). L'azienda riconosce l'importanza di stabilire e mantenere elevati standard etici e professionali nelle relazioni lavorative, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità, l'inclusione e il rispetto reciproco. La presente Politica del Lavoro si inserisce nel quadro più ampio delle politiche aziendali e del Codice Etico, con l'obiettivo di garantire coerenza e integrità nelle pratiche operative.

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

METLAC Group opera in conformità con le normative vigenti in materia di lavoro, salute e sicurezza, pari opportunità e tutela dei diritti dei lavoratori. L'azienda allinea le proprie attività ai principi e agli indirizzi definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare attenzione alla politica del lavoro, allo sviluppo dell'occupazione, alla tutela dei lavoratori e all'adeguatezza del sistema previdenziale e delle politiche sociali. Particolare rilevanza è attribuita alla prevenzione e alla riduzione delle condizioni di lavoro svantaggiose, al fine di garantire un ambiente lavorativo sicuro, equo e inclusivo.

A livello internazionale, METLAC Group si impegna a tutelare i diritti e il benessere dei dipendenti nel rispetto del proprio Codice Etico, adottando un approccio fondato, in particolare, sui seguenti riferimenti normativi e principi guida:

- **Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite**, che sancisce i diritti e le libertà fondamentali di ogni individuo.
- **Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** e la **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro**, che stabiliscono standard globali per il lavoro dignitoso, tra cui l’eliminazione del lavoro forzato e minorile, il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, nonché la lotta alla discriminazione sul lavoro.
- **Global Compact delle Nazioni Unite**, che promuove pratiche aziendali sostenibili e responsabili, con particolare attenzione ai diritti umani, al lavoro, all’ambiente e alla lotta alla corruzione.

A cui vanno aggiunte per le società di METLAC Group operanti su territorio italiano:

- **Direttive dell'Unione Europea** in materia di lavoro, sicurezza e salute sul lavoro, parità di genere e non discriminazione, che orientano l'adeguamento normativo delle operazioni aziendali.
- **Normative nazionali ed europee sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**, tra cui il **D.Lgs. 81/2008**, che stabilisce gli obblighi di prevenzione, protezione e gestione dei rischi per la salute dei lavoratori.

L’impegno di METLAC Group in questo ambito è inoltre enfatizzato dalla piena adesione all’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, alla partecipazione volontaria in diversi programmi di *Rating* riconosciuti a livello internazionale (es. Ecovadis), alla pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità che fornisce trasparenza sugli obiettivi e sulle performance dell’azienda nel campo della sostenibilità, all’utilizzo di metriche riconosciute dagli standard europei e internazionali per la misurazione delle performance aziendali di sostenibilità, come il *Global Reporting Initiative* (GRI) e gli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS).

METLAC Group considera questi riferimenti normativi e principi guida un fondamento essenziale della propria cultura aziendale, impegnandosi a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani in tutte le proprie attività e relazioni professionali.

2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica alla forza lavoro propria di METLAC Group nel suo complesso. Si rivolge specificatamente alle risorse umane impiegate direttamente (dipendenti) o indirettamente, (componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi Sociali, collaboratori, consulenti inclusi eventuali intermediari commerciali, fornitori inclusi subappaltatori e partner commerciali della Società), con i quali sono instaurati rapporti o relazioni d’affari o che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome o per conto della Società.

La presente Politica si applica alla forza lavoro propria di METLAC Group nel suo complesso, garantendo un quadro di riferimento chiaro e uniforme per tutti coloro che operano all'interno dell'azienda o per suo conto.

Nello specifico, essa si rivolge a:

- **Tutte le risorse umane impiegate direttamente da METLAC Group**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, apprendistato, stage e tirocinio), dall'anzianità di servizio o dalla sede di lavoro.
- **Componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi Sociali**: soggetti coinvolti nella governance aziendale, chiamati a garantire che le decisioni strategiche rispettino i principi e gli standard definiti dalla Politica del Lavoro.
- **Collaboratori e consulenti**: professionisti esterni che operano in stretta sinergia con l'azienda, fornendo servizi specialistici o supporto operativo.
- **Intermediari commerciali**: agenti, distributori, rappresentanti e altre figure che svolgono attività per conto di METLAC Group.
- **Fornitori e subappaltatori**: aziende e soggetti terzi coinvolti nella catena di fornitura, la cui conformità ai principi della Politica del Lavoro è considerata un requisito fondamentale per la collaborazione.
- **Partner commerciali**: imprese e organizzazioni con cui METLAC Group intrattiene rapporti d'affari, incluse *joint venture*, *partnership* strategiche e alleanze industriali.

La presente Politica si applica a tutte le persone e organizzazioni sopra citate indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale e dal paese in cui operano. Ogni soggetto che agisce in nome o per conto di METLAC Group è tenuto a rispettarne i principi, contribuendo attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro etico, sicuro e inclusivo.

3. IMPEGNI

La promozione del benessere dei dipendenti e il rispetto dei diritti umani sono profondamente radicati nei valori e nei principi fondanti di METLAC Group. L'azienda valorizza le competenze del personale dipendente e promuove lo sviluppo e il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e stimolante. Tutte le attività, compresi gli acquisti, la produzione, la distribuzione e la vendita dei prodotti, vengono eseguite nel rispetto dei diritti umani, preservando la salute e la sicurezza delle persone e dell'ambiente.

Con la presente Politica, METLAC Group si impegna a garantire quanto segue.

- **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

METLAC Group riconosce che la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un valore fondamentale e un obiettivo prioritario della propria politica aziendale. L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti i dipendenti, adottando i più elevati standard di sicurezza e le migliori pratiche di prevenzione degli infortuni.

A tal fine, METLAC Group promuove attivamente una cultura della sicurezza basata sul principio "Zero Infortuni", sensibilizzando e formando i lavoratori alla prevenzione degli incidenti e alla consapevolezza dei rischi. L'azienda implementa un sistema strutturato di gestione della sicurezza, volto a identificare, valutare e mitigare i rischi sul luogo di lavoro attraverso misure adeguate di prevenzione e protezione.

- **CONDIZIONI DI LAVORO E RETRIBUZIONE**

METLAC Group si impegna a promuovere un ambiente professionale equo, sicuro e rispettoso dei diritti dei lavoratori. Mediante l'applicazione di processi organizzativi e operativi strutturati e verifiche di settore attraverso strumenti e *benchmark*, l'azienda mira al miglioramento continuo delle condizioni lavorative all'interno delle proprie strutture industriali e operative.

In particolare, METLAC Group assicura una retribuzione equa e conforme ai requisiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa di riferimento, garantendo compensi superiori rispetto al salario di sussistenza e adeguati alla professionalità e alle responsabilità di ciascun lavoratore.

- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

METLAC Group si impegna a promuovere un ambiente di lavoro positivo e stimolante, in cui le persone siano valorizzate e possano esprimere al meglio le proprie competenze. L'azienda riconosce l'importanza del benessere organizzativo come elemento chiave per la crescita e la produttività, e per questo opera attivamente per migliorare la qualità della vita lavorativa.

Inoltre, consapevole della difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata, si impegna per la realizzazione entro il 2026 di iniziative strutturate volte a favorire il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita lavorativa, vita privata e sostegno alla famiglia (*Welfare*). La gamma di servizi potenzialmente offerti attraverso una piattaforma dedicata è raggruppabile in alcune macroaree che ricadono nell'ambito dell'istruzione, della previdenza integrativa, dell'assistenza sanitaria, dell'assistenza familiare, dei mutui e prestiti, della mobilità, in area ricreativa e buoni per l'acquisto.

- **DIALOGO SOCIALE**

METLAC Group riconosce il valore del coinvolgimento attivo dei lavoratori e promuove un ambiente in cui la comunicazione aperta e trasparente sia un elemento centrale della cultura aziendale. L'azienda incoraggia la partecipazione attiva dei dipendenti, favorendo lo scambio reciproco di informazioni, esperienze e valori, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e migliorare il clima organizzativo.

METLAC Group si impegna a garantire la libertà di espressione, opinione e informazione a tutti i dipendenti, assicurando un contesto in cui ciascuno possa esprimere le proprie idee

in modo aperto e costruttivo e ad organizzare momenti di dialogo e confronto sui principali temi aziendali, mediante lo strumento dell'indagine del clima aziendale e attraverso incontri con le singole funzioni, per condividere proposte, segnalare criticità e contribuire attivamente al miglioramento dell'organizzazione.

- **SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE**

METLAC Group valorizza il proprio personale sulla base del merito, promuovendo percorsi di formazione mirati e opportunità di carriera in linea con le proprie strategie di crescita, le esigenze organizzative e produttive e il fabbisogno formativo.

Per garantire un sistema di sviluppo professionale strutturato e inclusivo, METLAC Group si impegna a estendere la valutazione e lo sviluppo dei percorsi professionali a tutte le aree aziendali entro il 2025, favorendo la crescita interna e l'orientamento delle risorse verso ruoli sempre più qualificati e a implementare strumenti di valutazione delle performance entro il 2026.

METLAC Group attua piani formativi trasversali in quattro macroaree:

- 1) "formazione cogente", ossia a titolo obbligatorio per aspetti legislativi/normativi,
- 2) "formazione generale", relativamente alle Politiche Aziendali,
- 3) "formazione tecnico professionale", ossia rivolta alle competenze tecniche richieste per lo svolgimento della propria mansione,
- 4) "comportamenti organizzativi", per lo sviluppo di *soft skills*, richieste nelle relazioni professionali.

L'obiettivo di METLAC a tale riguardo è quello di raggiungere almeno 20 ore di formazione all'anno per ogni dipendente entro il 2025.

- **LAVORO MINORILE E LAVORO FORZATO**

METLAC Group non utilizza lavoro minorile e non assume persone di età inferiore a quanto stabilito per l'avvio al lavoro dalla legislazione del luogo in cui viene svolto il lavoro stesso. METLAC Group vieta fermamente ogni forma di lavoro forzato e qualunque forma di tratta di esseri umani, coerentemente con i principi sui diritti umani, e si impegna a adottare tutte le misure necessarie per prevenire il ricorso a forme di lavoro involontario o coattivo.

METLAC Group promuove il rispetto e la protezione dei diritti umani all'interno di tutta la propria forza lavoro, assicurandosi che esistano meccanismi di monitoraggio e garanzie per il rispetto di queste politiche, in ogni ambito operativo e nelle relazioni con fornitori e partner.

- **DIVERSITA' E DISCRIMINAZIONE**

METLAC Group contrasta qualsiasi forma di discriminazione, che possa riguardare nazionalità, origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, appartenenza sindacale, disabilità, età, religione, opinioni politiche, stato civile, estrazione sociale o qualsiasi altra forma di discriminazione contemplata dall'Unione Europea e dal diritto nazionale. Promuove le pari opportunità e l'inclusione, promuovendo

un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco, sulla meritocrazia e la valorizzazione delle competenze individuali.

L'azienda promuove l'adozione di politiche e pratiche che assicurino le pari opportunità all'interno di tutte le sue attività, incluse le procedure di reclutamento, assunzione, remunerazione e licenziamento.

Per METLAC Group, la diversità è una ricchezza poiché competenze ed esperienze differenti contribuiscono ad arricchire l'ambiente lavorativo, creando sinergie che alimentano innovazione e crescita.

- TUTELA DEI LAVORATORI DA MOLESTIE

METLAC Group non tollera alcuna forma di molestia sul luogo di lavoro, intesa come quei comportamenti indesiderati, posti in essere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Ripudia ogni forma di violenza ossia gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere; non tollera alcuna forma di *mobbing* inteso come l'insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima.

Per contrastare e prevenire questi fenomeni, METLAC Group promuove iniziative di sensibilizzazione del personale mettendo a disposizione misure di orientamento pianificate nell'anno 2025.

- DIRITTI UMANI PRESSO STAKEHOLDER ESTERNI

METLAC Group si impegna a mantenere un dialogo aperto e costante con tutte le persone, le organizzazioni e gli enti che sono coinvolti o interessati dalle tematiche relative ai diritti umani e ai diritti del lavoro, in relazione alle proprie attività aziendali. Questo impegno si estende non solo alla propria forza lavoro interna, ma anche ai fornitori e ai partner commerciali, affinché vengano rispettati i principi di giustizia sociale, dignità e diritti fondamentali.

In particolare, per la tutela dei diritti dei lavoratori dei propri fornitori ha definito la Politica per gli Acquisti Sostenibili e il Codice di Condotta, al fine di prevenire potenziali episodi di violazione dei diritti umani. METLAC Group, attraverso l'adesione a piattaforme di valutazione specifiche e riconosciute, si impegna a monitorare e promuovere attivamente il rispetto dei diritti dei lavoratori presso tutti gli *Stakeholder* esterni, favorendo una cultura di responsabilità sociale e sostenibilità.

- DIRITTI DELLE COMUNITA' LOCALI

METLAC Group si impegna ad attuare comportamenti rispettosi dei diritti umani e del lavoro nei contesti dei territori nei quali si colloca, promuovendo comportamenti che siano in linea con i valori di equità e giustizia sociale. L'azienda riconosce l'importanza di agire in modo responsabile nei contesti locali, contribuendo positivamente agli impatti economici, sociali

e ambientali derivanti dalle proprie attività. In particolare, METLAC Group si dedica a costruire e mantenere relazioni solide e collaborative con gli enti locali, le comunità e le associazioni, siano esse datoriali o dei lavoratori. L'obiettivo è promuovere il benessere delle popolazioni locali, creando opportunità di sviluppo sostenibile e sostenendo iniziative che favoriscano l'inclusione sociale e l'accesso ai diritti fondamentali.

4. DIFFUSIONE

Questo documento di Politica del Lavoro è portato a conoscenza di tutti gli *Stakeholder* interni ed esterni mediante strumenti di comunicazione quali, sito internet istituzionale (raggiungibile all'indirizzo: <https://www.metlac.com/sostenibilita/>), piattaforma intranet all'interno del portale SQHSE a cui ha libero accesso tutto il personale operante, durante incontri periodici di informazione e formazione estesi a tutto il personale interno ed esterno.

METLAC Group, inoltre, rendiconta annualmente le attività svolte nell'ambito della promozione dei Diritti dei Lavoratori all'interno della propria rendicontazione di Sostenibilità, per informare e sensibilizzare i propri *Stakeholder* e comunicare i risultati ottenuti nel relativo ambito.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

La Direzione è responsabile dell'implementazione e dell'assicurazione della conformità alla Politica. La responsabilità include la regolare formazione dei dipendenti. I dipendenti sono responsabili dell'agire in conformità alla presente Politica. Infatti, l'osservanza della presente Politica è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e di tutti gli *Stakeholder*.

Eventuali violazioni saranno soggette all'applicazione delle sanzioni e misure previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile. In caso di inosservanza della presente Politica da parte di soggetti esterni, METLAC Group si riserva il diritto di adottare i provvedimenti necessari, inclusa la risoluzione del contratto, dell'incarico o di qualsiasi altro rapporto in essere. Inoltre, qualora sussistano i presupposti, l'azienda potrà richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.

6. APPROVAZIONE E REVISIONE

Questo documento di Politica è stato redatto da *HR* in collaborazione con *SQHSE*. La presente versione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (CdA) di METLAC Group. Eventuali attività di revisione o di modifica del presente documento verranno svolte in caso di variazione o aggiornamento ai piani strategici, per aspetti normativi cogenti o esigenze

dell'organizzazione. I nuovi documenti per essere considerati validi devono essere sottoposti e approvati dal CdA.

METLAC Group si impegna pertanto a monitorare qualunque sviluppo, sia interno che esterno, in tutti i Paesi in cui opera, che possa influire sulla Politica, valutando costantemente le proprie prestazioni e mettendo in atto azioni necessarie in ottica di miglioramento continuo.

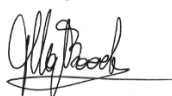
METLAC Group si impegna nell'identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi di violazione della presente Politica del Lavoro, ponendo tempestivamente in essere appropriate azioni di rimedio, qualora tali eventi si verificassero.

7. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

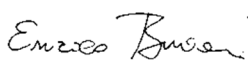
Tutti i Destinatari della presente Politica sono tenuti a segnalare eventuali violazioni e casi di non conformità. Le violazioni possono essere inviate attraverso il canale di *Whistleblowing* mediante il quale ogni dipendente può inviare segnalazioni riservate e anonime, laddove permesso dalla legge, e al segnalante è garantita la sicurezza contro atti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti (in rif. alla Politica di *Whistleblowing* aziendale).

METLAC Group garantisce che nessun dipendente che, in buona fede, abbia riferito alla Direzione di possibili violazioni della presente Politica, subirà conseguenze negative.

CEO
Pier Ugo Bocchio



General Manager Italy
Enrico Buriani



CRO
Guido Chiogna



8. GLOSSARIO

Benchmark. Il benchmarking è una metodologia che aiuta a identificare le pratiche gestionali migliori (*best practice*) attraverso il raffronto approfondito dei risultati economici ottenuti. Svolgere benchmarking significa osservare la propria azienda in comparazione ad aziende concorrenti (pag. 6).

Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite: la Dichiarazione è composta da un preambolo e da 30 articoli che sanciscono i diritti individuali, civili, politici, economici, sociali, culturali di ogni persona. I diritti dell'individuo vanno quindi suddivisi in due grandi aree: i diritti civili e politici e i diritti economici, sociali e culturali (pag. 4).

Codice Etico: Documento che definisce i principi, i valori e le regole di condotta che un'organizzazione si impegna a rispettare nelle proprie attività. Ha lo scopo di promuovere comportamenti etici, trasparenza e integrità, guidando le decisioni e le azioni di tutti gli *Stakeholder* (pag. 3).

Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro): la Dichiarazione è stata adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel giugno 1998. E' diventata un punto di riferimento internazionale essenziale in materia di norme del lavoro nel contesto della globalizzazione. Essa contiene i principi fondamentali che gli Stati membri sono chiamati a rispettare in virtù della loro adesione all'Organizzazione. La Dichiarazione comprende 5 principi fondamentali: libertà di associazione e protezione del diritto sindacale, diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione di ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio, effettiva abolizione del lavoro minorile, eliminazione della discriminazione nell'impiego e ambiente di lavoro sicuro e salubre. Si rivolge a tutte le donne e uomini che lavorano in tutte le professioni e tutti i luoghi di lavoro nel mondo (pag. 4).

ESRS (European Sustainability Reporting Standards): sono un insieme di standard e linee guida sviluppati a livello europeo per la rendicontazione della sostenibilità. Adottati in via definitiva a luglio 2023 dalla Commissione Europea, forniscono un quadro strutturato per la comunicazione trasparente e comparabile delle performance ambientali, sociali e di governance delle organizzazioni, in linea con le normative e le aspettative del mercato europeo (pag. 4).

GRI (Global Reporting Initiative): è un framework internazionale per la rendicontazione della sostenibilità che offre linee guida e indicatori per misurare e comunicare gli impatti economici, ambientali e sociali delle attività aziendali. L'obiettivo del GRI è promuovere la trasparenza, la responsabilità e il miglioramento continuo nella gestione della sostenibilità da parte delle organizzazioni (pag. 4).

HR: sigla riferibile alla funzione *Human Resources* ossia Risorse Umane di METLAC Group che esercita la sua funzione presso la società capofila, METLAC SPA (pag. 9).

Joint venture. Una joint venture prevede un accordo commerciale tra due o più aziende giuridicamente e finanziariamente indipendenti, della stessa nazionalità o di nazioni differenti, che andranno a condividere rischi e ricavi fino al raggiungimento di uno scopo comune (pag. 5).

Lavoro forzato: è una pratica in cui le persone sono costrette a lavorare contro la loro volontà, spesso sotto minaccia di punizioni o altre forme di coercizione, senza la possibilità di recedere liberamente dal rapporto di lavoro. Questa condizione, che viola i diritti umani fondamentali, è condannata a livello internazionale (pagg. 4, 7).

Mobbing: dall'inglese "to mob", che significa aggredire, attaccare, termine ormai riconosciuto anche a livello giuridico che indica un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. In base ai soggetti coinvolti e alla loro posizione gerarchica in azienda, è possibile distinguere due tipologie di mobbing: *mobbing verticale*, quando la condotta persecutoria coinvolge soggetti di diversi livelli della scala gerarchica, dovendosi poi ulteriormente distinguere tra mobbing discendente, (quando i comportamenti aggressivi e vessatori sono posti in essere da un superiore gerarchico della vittima), mobbing ascendente, (quando viceversa è una persona di livello più basso ad attaccare un soggetto a lei sovraordinato); *mobbing orizzontale*, quando la condotta mobbizzante è posta in essere da una o più persone poste allo stesso livello della persona che ne è bersaglio (pag. 8).

Partnership. La partnership è un rapporto di collaborazione tra due o più imprese, regolamentato da un contratto, un accordo formale, in cui i partecipanti (partner) si occupano congiuntamente della costituzione, gestione e realizzazione di un progetto comune per carattere economico o sociale (pag. 5).

Welfare: è un insieme di iniziative e misure messe in atto dall'azienda per migliorare il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti. Esso comprende benefit, servizi e agevolazioni volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata, supportando aspetti quali salute, formazione, assistenza familiare e benessere economico (pag. 6).

SQHSE: sigla relativa alla funzione *Sustainability-Quality-Health-Safety-Environment* di METLAC Group e che identifica il portale aziendale, ossia lo spazio di archiviazione su rete intranet utilizzato per la gestione della documentazione riferita alle pratiche di Sostenibilità-Qualità-Salute-Sicurezza-Ambiente (pag. 9).

Rating: è un giudizio che viene espresso da un soggetto esterno e indipendente; nel caso specifico è riferito alle pratiche di Sostenibilità. (pag. 4).

Stakeholder: portatore di interesse, ovvero qualsiasi individuo, gruppo o entità che ha un interesse o un'influenza nelle attività, nelle decisioni o nei risultati di un'organizzazione. Sono portatori di interesse, ad esempio, i dipendenti, i clienti e i fornitori di una azienda (pag. 8, 9).

Soft skills. Si tratta delle capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano il modo in cui ci si pone nel contesto lavorativo. Si chiamano "soft" per distinguerle dalle "hard skill", le competenze prettamente tecniche e professionali (pag. 7).

Whistleblowing: si tratta di segnalazioni compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Il canale Whistleblowing è la modalità di segnalazione attivata da MTLAC Group e rivolta a tutto il personale diretto e indiretto; conseguentemente la Politica di *Whistleblowing* è il documento che regola la gestione di tali pratiche e la tutela degli attori coinvolti (segnalanti) (pag. 10).