



POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'

Data di pubblicazione: 14/05/2025

Versione n°1

Indice

1.	PREMESSA.....	3
2.	CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
2.1	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2.2	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3.	IMPEGNI	4
4.	AMBITI DI INTERVENTO	5
4.1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (<i>RECRUITMENT</i>).....	6
4.2	GESTIONE DELLA CARRIERA, EQUITÀ' SALARIALE, VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	6
4.3	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	7
4.4	COMUNICAZIONE.....	8
5.	RUOLI E RESPONSABILITA' DEGLI ATTORI COINVOLTI	8
6.	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	8
7.	APPROVAZIONE E REVISIONE	9
8.	DIFFUSIONE	9
9.	GLOSSARIO	10

1. PREMESSA

METLAC Group, come stabilito nel suo Piano Strategico, intende perseguire le Pari Opportunità per il personale operante presso le proprie Società, promuovendo la crescita professionale equa ed estesa. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e favorirne lo sviluppo.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale obiettivo, richiede uno sviluppo e un monitoraggio della cultura aziendale, supportata dalla *Governance*, da strumenti e strategie a disposizione della funzione HR, dall'analisi di impatti rischi e opportunità. L'azienda si impegna, infatti, nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere le Pari Opportunità, per valorizzare le diversità e non favorire un genere rispetto all'altro.

La presente Politica descrive le modalità con cui l'organizzazione persegue le Pari Opportunità. METLAC Group crede fermamente che una popolazione aziendale eterogenea assicuri una pluralità di punti di vista, incoraggi l'innovazione e contribuisca a creare un ambiente lavorativo stimolante.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

METLAC Group crede nello sviluppo di un modello culturale che promuova l'uguaglianza delle risorse umane, generando valore sociale nel contesto economico locale e nei paesi che ospitano le sedi del Gruppo. Qui di seguito si riportano i principali riferimenti normativi della presente Politica e il suo ambito di applicazione.

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

Le Società appartenenti al Gruppo svolgono le proprie attività perseguendo il primario obiettivo di rispettare le previsioni normative e regolamentari sia italiane sia dei Paesi in cui operano. METLAC Group, per le Società controllate in Italia, sviluppa i principi della presente Politica anche al fine di contribuire al raggiungimento de "La Strategia nazionale per la parità di genere" predisposta dal Ministero Italiano per le Pari opportunità nel luglio 2021, in accordo con la "Strategia dell'Unione Europea - *Gender Equality Strategy 2020-2025*".

Questi i principali riferimenti della presente Politica:

- la UNI 125:2022, che rappresenta una linea guida nel promuovere la parità di genere e al fine di individuare e adottare specifici indicatori di misurazione e rendicontazione e che richiama, a sua volta, la UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione";
- l'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile;
- i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite;
- i *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni delle Nazioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzione n. 190 del 21/06/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4);
- la Convenzione 100 del 1951 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sull'Uguaglianza di Retribuzione tra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni;
- il Codice Etico di METLAC Group che rappresenta un importante riferimento interno per la presente Politica in quanto individua e rende pubblici a tutti i destinatari i principi comportamentali ed etici che devono essere rispettati e ai quali la stessa si ispira nello svolgimento delle proprie attività. Tale Codice risulta allineato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo D.lgs.231/2001, per cui METLAC Group rispetta i requisiti normativi, le leggi e gli standard vigenti in materia ambientale e sociale;
- la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento e del Consiglio del 10 maggio 2023 che si innesta sulla precedente Direttiva (CE) 2006/54 con l'obiettivo di rendere effettivo il principio di parità retributiva e il divieto di discriminazione.

2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica trova concreta applicazione all'interno dei processi, regolamenti e procedure aziendali, e viene estesa a tutte le Società di METLAC Group, la capogruppo METLAC SPA, con sede in Italia, e le Società controllate o partecipate che operano sia sul territorio nazionale che internazionale. Per queste ultime, l'adozione dei principi esposti in questo documento avviene nel rispetto delle normative locali, garantendo un equilibrio tra le linee guida del Gruppo e i requisiti legislativi vigenti nei rispettivi Paesi.

Questo documento è rivolto a tutti i membri dell'organizzazione e si applica, senza distinzioni, a lavoratrici e lavoratori indipendentemente dal tipo di rapporto contrattuale, sia esso subordinato, autonomo o parasubordinato. Inoltre, ove pertinente, coinvolge anche gli *Stakeholder* esterni — clienti, fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali — affermandosi come un riferimento essenziale nelle relazioni con tutti i portatori d'interesse aziendali.

3. IMPEGNI

METLAC Group si impegna attivamente a promuovere le Pari Opportunità all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con i suoi *Stakeholder*, garantendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. L'azienda si impegna ad integrare i principi di equità e valorizzazione delle diversità adottando azioni specifiche; in particolare si impegna a:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella crescita professionale e nella retribuzione nel rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza.
- Garantire la conformità agli standard di riferimento e alle migliori pratiche europee nel rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di pari opportunità.
- Promuovere la cultura dell'inclusione e della diversità.

- Favorire un equilibrio tra vita professionale e personale, adottando politiche a favore del benessere dei dipendenti (*Welfare*) e in sostegno alla cura familiare.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, opponendosi a qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza o bullismo, inclusi quelli di natura sessuale o tramite strumenti digitali.
- Promuovere una cultura che rispetti le differenze di genere e nazionalità.
- Valorizzare la genitorialità, promuovendo iniziative a sostegno di madri e padri lavoratori, in riferimento alla normativa vigente.
- Favorire la meritocrazia, assicurando che la crescita professionale sia basata su competenze e risultati, senza discriminazioni di genere.
- Monitorare, migliorare e far vivere le Politiche di Pari Opportunità all'interno dell'organizzazione, attraverso il coinvolgimento del personale, la pianificazione e la verifica di azioni correttive ove necessario.

4. AMBITI DI INTERVENTO

L'azienda monitora costantemente gli Indicatori di Prestazione (*Key Performance Indicators-KPI*), basandosi sulle aree tematiche della UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di garantire una gestione efficace della parità di genere e della valorizzazione della diversità. Le aree sono le seguenti:

- *Cultura e strategia*: promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando la diversità e sostenendo la parità di genere come elemento strategico per la crescita dell'organizzazione.
- *Governance*: Implementare un modello organizzativo che assicuri che non vi sia alcun impedimento per una risorsa nell'accesso a qualsiasi figura professionale dell'organizzazione.
- *Processi HR*: sviluppare pratiche di gestione delle risorse umane basate sull'equità e sul rispetto della diversità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo, dall'assunzione alla crescita professionale.
- *Opportunità di crescita e inclusione*: garantire percorsi di carriera neutrali rispetto al genere, favorendo l'accesso equo a opportunità di sviluppo e accelerando la crescita professionale delle donne.
- *Equità remunerativa*: assicurare processi che garantiscano la parità salariale tra i generi, riducendo eventuali divari e rafforzando la trasparenza nelle politiche retributive.

Gli ambiti specifici su cui si concentrano gli interventi dell'organizzazione sono:

- Selezione ed assunzione (*recruitment*);
- Gestione della carriera, equità salariale, valutazione delle prestazioni e sviluppo professionale;
- Prevenzione abusi e molestie;
- Comunicazione.

Qui di seguito si riporta una descrizione di ciascun ambito di intervento.

4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

METLAC Group adotta un approccio equo e inclusivo nei processi di selezione e assunzione del personale, impegnandosi a prevenire qualsiasi forma di discriminazione o pregiudizio. Il processo di selezione si basa esclusivamente su criteri di professionalità, competenza, esperienza e specializzazione, garantendo pari opportunità a tutti i candidati, indipendentemente da genere, stato civile, maternità/paternità o responsabilità familiari.

A tal fine, l'azienda si impegna a:

- assicurare un processo di selezione neutrale rispetto al genere, evitando influenze legate a stereotipi;
- utilizzare criteri di valutazione trasparenti e basati sul merito, valorizzando esperienze, capacità e competenze come unici fattori determinanti;
- perseguire la parità di genere nell'organico aziendale, con particolare attenzione alla distribuzione tra uomini e donne nei ruoli di responsabilità e nelle posizioni dirigenziali;
- assicurare che la retribuzione offerta ai nuovi assunti sia commisurata alla mansione e alle responsabilità, senza alcuna disparità legata al genere;
- aggiornare costantemente le competenze dei *recruiter* per garantire la correttezza nell'iter di selezione di nuove risorse.

4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA, EQUITÀ SALARIALE, VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE

METLAC Group pone al centro del proprio modello di *business* le risorse umane ed è consapevole del valore che queste rappresentano per lo sviluppo del *business* e il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pone particolare attenzione alla parità di opportunità lungo tutto il ciclo professionale del lavoratore, garantendo che lo sviluppo di carriera e le promozioni si basino esclusivamente su competenze, merito e livelli professionali, senza alcuna discriminazione di genere. L'azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e bilanciato, promuovendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale, indipendentemente dal settore o dalla mansione.

Nella prospettiva del miglioramento continuo, l'azienda gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- Gestione equa della carriera, garantendo che percorsi di sviluppo professionale e avanzamenti siano basati su criteri trasparenti, oggettivi e neutrali, che considerino il profilo professionale, gli obiettivi raggiunti e il ruolo organizzativo.
- Parità di genere nelle politiche di remunerazione e nei processi di nomina e promozione, con particolare attenzione ai ruoli chiave e nelle posizioni di leadership.
- Accesso equo a opportunità di crescita, assicurando che tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, possano beneficiare di programmi di sviluppo professionale, formazione e valorizzazione delle competenze.
- Assicurare che i trattamenti retributivi e i benefit siano correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati raggiunti, senza discriminazioni di genere.

- Monitorare periodicamente la neutralità delle politiche salariali rispetto al genere e il *gender pay gap*, adottando azioni correttive laddove necessario.
- Sensibilizzazione e formazione continua, attraverso iniziative rivolte a tutto il personale per promuovere la cultura dell'inclusione, la valorizzazione delle differenze e l'impatto positivo della diversità sul business. In particolare, i responsabili delle risorse vengono formati su competenze chiave come l'ascolto attivo e la comunicazione inclusiva.

METLAC Group si impegna a garantire che le opportunità di carriera siano equamente distribuite, promuovendo la crescita dei talenti senza discriminazioni e valorizzando le capacità individuali. Inoltre, assicura che ogni dipendente partecipi ad almeno un corso di formazione annuale per rafforzare le competenze professionali e la consapevolezza sui temi della diversità e dell'inclusione.

L'azienda come anche riportato nella propria Politica del Lavoro, attuerà a partire dal 2025 una serie di politiche, processi e strumenti di gestione delle persone che consentiranno di intervenire in modo attivo sulla riduzione del *gender pay gap*. In dettaglio, gli strumenti applicati per la gestione delle revisioni retributive saranno:

- **processo di performance management,**
- **politica di assegnazione dei livelli di inquadramento e fasce retributive,**
- **matrice di merito.**

Tali strumenti hanno l'obiettivo di premiare le persone in funzione della posizione occupata, della professionalità posseduta e delle prestazioni espresse ed aiutano a correggere eventuali distorsioni legate al genere nella situazione storica.

4.3 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

METLAC Group condanna fermamente ogni forma di abuso o molestia e adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di comportamenti inaccettabili sul luogo di lavoro. L'azienda si impegna attivamente a prevenire e reprimere ogni forma di violenza, abuso o molestia per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti. Nessun abuso fisico, verbale o adoperato attraverso l'impiego di strumenti digitali è tollerato, poiché in contrasto con i valori aziendali e con l'impegno per un ambiente di lavoro sano, rispettoso e inclusivo. I principali obiettivi e principi alla base di questa politica sono:

- Identificazione e monitoraggio dei rischi associati ad abusi e molestie sul lavoro, pianificando e implementando azioni preventive.
- Creazione di canali sicuri e riservati per segnalare situazioni sospette o fatti relativi a molestie o abusi, garantendo che tutte le segnalazioni vengano trattate in modo serio e tempestivo, adottando le necessarie misure correttive laddove le molestie vengano accertate.
- Tutela delle persone che segnalano comportamenti scorretti, garantendo che non vi siano ritorsioni o discriminazioni a seguito della segnalazione.

L'obiettivo di METLAC Group è quello di garantire che ogni dipendente possa lavorare in un ambiente sicuro, basato sul rispetto reciproco e sull'inclusività, senza timore di abusi, molestie o discriminazioni.

4.4 COMUNICAZIONE

L'azienda, nelle sue attività di comunicazione e *marketing*, promuove un linguaggio che rispecchi la parità di genere in tutte le divulgazioni, incluse quelle attraverso i canali digitali.

Favorisce una rappresentanza equilibrata di genere negli eventi pubblici e conferenze, garantendo la presenza di relatori di entrambi i generi per promuovere un ambiente inclusivo e riflettere la diversità professionale.

Attraverso queste azioni, l'Azienda si propone di contribuire attivamente a una cultura della comunicazione che favorisca l'inclusione, la parità e la visibilità di tutti i generi, senza perpetuare pregiudizi o discriminazioni.

5. RUOLI E RESPONSABILITA' DEGLI ATTORI COINVOLTI

Ogni membro dell'organizzazione, inclusi i vertici aziendali e i membri degli organi sociali, ha la responsabilità di adottare comportamenti coerenti con i principi espressi nella presente Politica per la Parità di Genere. È essenziale che ciascun attore aziendale utilizzi un linguaggio rispettoso e promuova modalità di organizzazione del lavoro che contribuiscano alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, in cui le diversità di genere vengano valorizzate e rispettate. Il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere, deve essere una priorità, così come la promozione di una cultura che favorisca la diversità, l'inclusione e l'uguaglianza di opportunità. Ogni dipendente è incoraggiato a promuovere attivamente l'uguaglianza di genere, a adottare pratiche che favoriscano la parità e a segnalare eventuali situazioni che possano violare la politica aziendale in materia di diversità e inclusione.

Tali comportamenti e atteggiamenti devono essere osservati in ogni ambito professionale, non solo all'interno degli spazi di lavoro tradizionali, ma anche in contesti esterni come convegni, forum, riunioni virtuali, videochiamate e altre interazioni professionali. In questi momenti, l'impegno a mantenere un ambiente rispettoso delle diversità e privo di discriminazioni di genere deve essere altrettanto rigoroso, contribuendo a consolidare una cultura aziendale che sia coerente in ogni circostanza.

La responsabilità primaria per l'attuazione della Politica di Parità di Genere è affidata alla direzione di METLAC Group che si occupa di monitorare l'efficacia delle azioni messe in campo e di garantire l'allineamento alle Politiche aziendali, verificate e validate dal Consiglio di Amministrazione.

6. SEGNALEAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Le Società italiane di METLAC Group, in conformità con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, hanno istituito un canale di segnalazione detto di *Whistleblowing* mediante il quale tutti coloro che intrattengono una relazione con l'azienda, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, appaltatori, agenti e altre figure professionali, possono inviare segnalazioni riservate e anonime riferibili ad eventuali violazioni delle normative italiane o comunitarie, nonché delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'azienda si impegna a tutelare chi effettua una segnalazione, garantendo la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione, in particolare in relazione alle molestie sul posto di lavoro. Qualora un

individuo ritenga di essere stato discriminato o trattato ingiustamente a causa del proprio genere, o riscontri la mancanza di parità di genere all'interno dell'organizzazione, è incoraggiato a inviare una segnalazione senza temere conseguenze negative, (in rif. alla Politica di *Whistleblowing* aziendale).

Ogni violazione della presente Politica, una volta accertata, potrà comportare l'adozione di misure disciplinari appropriate e proporzionate, tenendo conto della gravità del comportamento e dell'eventuale rilevanza penale. Le segnalazioni relative a violazioni o presunti comportamenti discriminatori verranno tempestivamente sottoposte all'esame della Direzione Aziendale, che provvederà a valutare l'opportunità di intervenire con azioni correttive.

7. 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, esigenze dell'organizzazione e prenderanno in considerazione l'evoluzione del contesto di riferimento, gli sviluppi normativi relativi alla parità di genere e i risultati delle verifiche e monitoraggi interni. I nuovi documenti per essere considerati validi devono essere sottoposti ed approvati dal CdA.

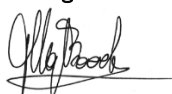
8. DIFFUSIONE

METLAC Group si impegna a dare massima diffusione, sia interna che esterna, della presente Politica attraverso attività di comunicazione rivolte a tutta la popolazione aziendale e ai propri *Stakeholder*.

Inoltre, questa Politica è pubblicata nella sezione Sostenibilità del sito istituzionale di METLAC Group, insieme al Bilancio di Sostenibilità all'interno del quale è rendicontata in maniera trasparente la performance sociale, ambientale ed economica della Società, [Visualizza il documento al seguente indirizzo: <https://www.metlac.com/sostenibilita/>].

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.

CEO
Pier Ugo Bocchio



General Manager Italy
Enrico Buriani



CRO
Guido Chiogna



9. GLOSSARIO

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione globale, di portata e rilevanza senza precedenti, finalizzato a sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite (pag. 3).

Codice Etico: documento contenente una serie di regole sociali e morali redatte dall'azienda e alle quali devono attenersi tutti i membri dell'organizzazione (pag. 4).

Convenzione n°190 del 21/06/2019: La Convenzione detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere (pag. 4).

Dichiarazione universale dei diritti umani: anche nota come Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, è un documento sui diritti della persona, adottato dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nella sua terza sessione, il 10 dicembre 1948 a Parigi con la risoluzione 219077° (pag. 3).

D.lgs.231/2001 o MOG 231: Modello di Gestione e Organizzazione secondo decreto legislativo 231/01. Ai sensi della legge italiana, può essere adottato da una persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica ed è volto a prevenire la responsabilità penale degli enti (pagg. 4, 8).

D.lgs.198/2006: La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione (pag. 4).

Gender Equality Strategy 2020-2025: Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 la cui meta è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la società europea (pag. 3).

Gender pay gap: ossia "Il divario retributivo di genere", è la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini (pag. 7).

Global compact: ossia Patto mondiale delle Nazioni Unite, è l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo. Si tratta di un progetto nato per incoraggiare le aziende di tutto il mondo a promuovere un'economia globale sostenibile: rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione (pag. 3).

Governance. L'insieme dei principi, delle regole e delle procedure che riguardano la gestione e il governo di una società, di un'istituzione, di un fenomeno collettivo (pag. 3, 5).

HR: sigla riferibile alla funzione *Human Resources* ossia Risorse Umane di METLAC Group che esercita la sua funzione presso la Società capofila, METLAC SpA (pagg. 3, 5, 9).

ILO: sigla riferibile all'Organizzazione internazionale del lavoro; è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti (pag. 4).

SQHSE: sigla relativa alla funzione *Sustainability, Quality, Health, Safety, Environment* ossia Sostenibilità, Qualità, Salute, Sicurezza, Ambiente presente presso la società METLAC SPA (pag. 9).

KPI: *key performance indicator* che tradotto significa “indicatore chiave di prestazione”. Indice dell’andamento di un processo aziendale, misurabile, espresso numericamente e solitamente accompagnato da una unità di misura (pag. 5).

Marketing: Il marketing è un concetto ampio che riguarda tutte le attività legate alla promozione e vendita di prodotti o servizi. Può definirsi un insieme di attività e strategie finalizzate alla massimizzazione delle vendite, al lancio o alla pubblicità del marchio, alla soddisfazione e alla fidelizzazione dei clienti (pag. 8).

Piano Strategico: documento redatto dalla Direzione che contiene un piano di azione volto allo sviluppo sostenibile che coinvolge le dimensioni ESG (pag. 3).

Recruiter & Recruitment: Il recruiter è il professionista incaricato da un'azienda per cercare il personale vacante. Il suo compito è trovare tutti i possibili candidati idonei per tali posizioni e valutare se le loro competenze possono essere ciò che meglio si adatta alle necessità dell'azienda (pag. 6). Recruitment è l'attività di assunzione, reclutamento o selezione di lavoratori (pag. 6).

Stakeholder: portatore di interesse ossia persona fisica o giuridica che interagisce direttamente o indirettamente con l'organizzazione. Sono portatori di interesse i dipendenti, i clienti, i fornitori ecc. (pag. 4, 9).

Strategia nazionale per la parità di genere: documento redatto nel luglio 2021 dalla Ministra per le Pari Opportunità la cui visione è quella di rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri. Come ambizione quinquennale invece raggiungere l'obiettivo di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE entro il 2026, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni (pag. 3).

UNI/PdR 125:2022: “Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere” che prevedono l'adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni (pag. 3, 5).

UNI ISO 30415:2021: La norma “ISO 30415:2021 – Human Resources Management – Diversity, Equity and Inclusion” è la Linea Guida di riferimento che supporta le Organizzazioni ad integrare nei propri sistemi di gestione i principi della valorizzazione delle diversità e della propria capacità di essere una azienda inclusiva (pag. 3).

Welfare: l'insieme di tutti i beni e servizi erogati dal datore di lavoro sulla base di un accordo collettivo o per scelta unilaterale in favore dei propri dipendenti (pag. 5).

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. 8).

Women Empowerment Principles (WEPs) delle Nazioni Unite: insieme di principi istituiti per offrire una guida alle imprese su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, nelle pratiche di business e nella comunità (pag. 3).