

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE
E LA PARITA' DI GENERE

Rif. SA8000:2014 – PdR 125:2022



Management. Engineering. People.

Cronologia Revisioni

Rev.	Data	Descrizione	Redatto da	Verificato da	Approvato da
00	11/09/2023	Prima Emissione inclusa nella Policy Etica	Funzione IMS	HR Dept.	Comitato di Sostenibilità
01	05/03/2024	Elaborazione Politica SA8000 e PdR 125:2022 (indipendente da Policy Etica)	Funzione IMS	HR Dept.	RDSA
02	12/03/2024	Inserimento Livello Classificazione informazioni (ISO 27001)	RE S.Cuccia	Corporate Functions C.Mason	RDSA U.Sgambati



1 PREMESSA

Con la presente **Politica per la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere** Proger S.p.A conferma il proprio impegno ETICO e la propria volontà di adottare comportamenti Socialmente Responsabili nel pieno rispetto degli individui, degli interessi della collettività senza distinzioni di genere, ceto, origine, sesso, orientamenti politici o personali e religione. Inoltre, con il presente documento Proger definisce i principi, gli obiettivi e le proprie indicazioni guida che si impegna a seguire, nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

In particolare, stabilisce che, in tutte le aree di propria competenza, diretta e indiretta, vengano affermati i seguenti principi relativi alla **Responsabilità Sociale**:

- NO al Lavoro Infantile
- NO al Lavoro obbligato
- SI alla Salute e Sicurezza
- SI alla Libertà di Associazione
- NO alla Discriminazione
- NO alle Punizioni Indiscriminate
- SI all'Orario di Lavoro Regolamentato
- SI alla Giusta Remunerazione

Inoltre, nel perseguire il proprio impegno nel valorizzare e tutelare la **Parità di Genere**, la diversità e l'inclusione, Proger si impegna a garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di ciascuna sua risorsa all'interno dell'organizzazione (selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva) sia improntata sul principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

La Politica è stata definita dall'Alta Direzione ed è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori, a tutte le attività dell'organizzazione oltre che condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti nell'ambito del territorio italiano. Questo documento si aggiunge al **Codice Etico**, al **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** e alla **Policy sui Diritti Umani, Diversità, Inclusione, Parità di Genere e Impegno Sociale adottati da Proger S.p.A.**

2 IMPEGNI e OBIETTIVI

Proger S.p.A. si impegna a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto:

- dei requisiti della norma SA 8000:2014 e UNI PdR 125:2022;
- delle leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e in particolare quelle che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- delle disposizioni contenute nelle convenzioni e raccomandazioni ILO (International Labour Organization) e agli standard stabiliti dall'ONU in materia di Responsabilità Sociale.

Al fine di migliorare il proprio rapporto con tutti gli interlocutori, Proger desidera che i principi della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere siano compresi e seguiti, oltre che dall'Azienda stessa, da tutti i propri fornitori/subfornitori.

Obiettivi di tale volontà sono di:

- ✓ considerare i propri **dipendenti** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- ✓ considerare i propri **fornitori** come partner, non solo per la realizzazione delle attività di Proger S.P.A ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale e la parità di genere;



- ✓ considerare i propri **clienti** come elemento fondamentale del successo di Proger S.P.A, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai principi di responsabilità sociale e parità di genere.

Nell'ambito del proprio **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** Proger si impegna a:

- Definire la Politica di Responsabilità Sociale ed applicare tutti i requisiti della norma SA 8000;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del proprio Sistema di gestione ed apportare azioni correttive o di miglioramento, se necessario; a tal proposito Proger ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi della norma SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata tra management e lavoratori e ha la finalità di facilitare il dialogo e il confronto ovvero migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.
- Documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Favorire l'elezione di un Rappresentante dei lavoratori per SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

In particolare, Proger garantisce il rispetto dei seguenti **requisiti** della norma **SA8000**:

● **Lavoro forzato e obbligato**

Proger, in conformità alle Convenzione ILO 29 e 105, rifiuta il ricorso al lavoro forzato o obbligato e proibisce l'impiego di personale contro la propria volontà. Proger non tollerando qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura.

● **Lavoro infantile e minorile**

Proger rifiuta l'impiego del lavoro infantile e minorile e si impegna a non utilizzare personale di età inferiore al minimo stabilito dalla Convenzione ILO 138 e al di sotto dell'età minima stabilita dalla legislazione italiana in vigore. Inoltre, Proger tutela i minori non tollerando nessun tipo di lavoro che ne possa nuocere la salute, la sicurezza o la propria morale, in conformità a quanto previsto nelle Convenzioni ILO 182 e raccomandazione ILO 146.

● **Salute e sicurezza**

Proger, in conformità al D.Lgs 81/08 e s.m.i. e alle Convenzioni ILO 155, si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo il consolidamento di una cultura della sicurezza attraverso l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi operativi da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, anche attraverso specifiche attività informative, formative e di sensibilizzazione e attraverso il mantenimento del suo Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato UNI 45001:2018.

● **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

Proger, in conformità alle convenzioni ILO 87 e 98 e al CCNL di riferimento adottato, supporta la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con i rappresentanti dei lavoratori un sistema di relazioni basato sul confronto costante e costruttivo.

● **Discriminazione**



Proger, in conformità alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione (nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento), basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione pubblica, appartenenza sindacale. Proger considera la diversità un'opportunità, una risorsa sul piano culturale, umano e professionale, un valore aggiunto che si genera attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee ed esperienze e si impegna ad incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue dimensioni, e prevedendo una cultura inclusiva.

● **Pratiche disciplinari**

Proger, in recepimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e in conformità al CCNL, adottando un "Codice disciplinare e Regolamento Aziendale" in cui sono elencate e descritte le eventuali infrazioni da parte dei lavoratori e le relative sanzioni, si impegna a non adottare sanzioni che ledano l'integrità mentale, emotiva e fisica del personale.

● **Orario di lavoro**

Proger rispetta il diritto dei lavoratori al riposo e al tempo libero, e si impegna a rispettare la normativa nazionale applicabile, e le prescrizioni del CCNL di riferimento. L'attività in orario straordinario non è mai forzata ed è sempre utilizzata in modo responsabile, monitorandone costantemente la portata, la frequenza, le ore lavorate dalle risorse individuali e nel complesso.

● **Remunerazione**

Proger garantisce il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione nazionale vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. In conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100, nelle sue politiche retributive, Proger, prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva.

Nell'ambito del proprio **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, l'adozione della presente politica garantisce la presenza di opportuni sistemi atti a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gender gap, prevedendo altresì un budget finalizzato, in tutte le aree considerate più critiche, quali:

● **Opportunità di crescita professionale in azienda**

● **Parità di retribuzione**

● **Politiche di gestione delle differenze di genere**

● **Tutela della genitorialità**

In tal senso Proger S.p.A. si impegna a:

- Diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, rivolto sia al Management che a tutto lo staff.
- Rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento.
- Comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- Garantire l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.



- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione.
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.
- Avere tolleranza zero rispetto a qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei propri dipendenti e collaboratori a causa del loro genere.

L'attuazione del proprio sistema di Gestione per la parità di Genere e della relativa Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022, Proger definisce gli obiettivi dettagliati nel suo Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) in riferimento a:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione comprendendo anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

In relazione all'analisi dei propri processi di business, Proger ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Proger intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Al fine di porre estrema attenzione alla soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa di tutte le risorse nell'organizzazione, Proger ha scelto di guardare al "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)



- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle **politiche** più **specifiche** diffuse internamente all'organizzazione. A ciascuna politica, che esprime i principi a cui Proger si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

Qualsiasi dipendente o collaboratore ha a disposizione una specifica procedura interna di “**Gestione delle Segnalazioni**” che prevede anche la segnalazione anonima all'ODV secondo il modello **Whistleblowing**.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere:

- ✓ è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.
- ✓ viene resa disponibile nel sito web e nella intranet aziendale, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.