

The background image shows a modern architectural structure, possibly a walkway or bridge, supported by a series of vertical concrete pillars. The structure curves through a landscape of green grass and tall trees. In the distance, a range of mountains is visible under a clear blue sky with some light clouds.

**POLITICHE  
DEI DIRITTI UMANI**



## SOMMARIO

POLITICA SA8000	1
POLITICA LAVORO MINORILE	5
POLITICA GENERALE PDR 125	8
POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	12
Selezione ed assunzione (recruitment)	12
Gestione della carriera	13
Equità salariale	14
Genitorialità, cura	14
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	15
Prevenzione abusi e molestie	16

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	03
Data di emissione del documento	02/12/2024
Autore	Direzione Generale Social Performance Team Comitato Guida
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato

# POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Attraverso la Politica di seguito riportata, la Direzione Generale comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

La MONACO SPA vuole caratterizzarsi in merito alla propria Responsabilità Sociale, come "Impresa Eccellente", ed assicurare a tutte le Parti Interessate che le proprie attività sono sviluppate con la finalità di promuovere il rispetto dei fondamentali diritti dell'uomo.

In questa ottica, che ovviamente travalica il mero interesse di carattere aziendale, la MONACO SPA si impegna a sviluppare le proprie attività con particolare riferimento alla Responsabilità Sociale.

Ciò significa, per l'Azienda:

**considerare** il proprio personale come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;

**considerare** i propri fornitori, sub-fornitori e subappaltatori come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma anche in merito alla Responsabilità Sociale;

**considerare** i propri clienti come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai requisiti di Responsabilità Sociale.



La Direzione Generale si impegna ad operare affinché sia nella propria sede sia nei cantieri temporanei vengano perseguiti con costanza i seguenti obiettivi:

- ”” **uniformare** la propria organizzazione a tutte le prescrizioni previste dallo standard internazionale SA8000;
- ”” **assicurare** il più assoluto rispetto di tutte le norme e convenzioni Internazionali, Comunitarie, Nazionali e della Regione vigenti e relative interpretazioni che regolamentano i diritti dei lavoratori, comprese le eventuali prescrizioni volontarie sottoscritte dall'azienda;
- ”” **non favorire, impiegare o sostenere** l'utilizzo del lavoro infantile e del lavoro forzato; garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- ”” **rispettare** il diritto dei lavoratori ad associarsi, esprimersi liberamente e aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- ”” **non effettuare né sostenere** alcun tipo di discriminazione di qualsivoglia natura nei confronti del personale;
- ”” **non utilizzare né sostenere** pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- ”” **adeguarsi e rispettare** l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- ”” **retribuire** i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- ”” **attuare** un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Azienda, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014;
- ”” **assicurare** a tutto il personale adeguata formazione sullo standard SA8000
- ”” **assicurare** che la presente Politica sia divulgata, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- ”” **riesaminare** periodicamente la presente Politica, tenuto conto dei cambiamenti legislativi e dei cambiamenti dei codici di condotta, in modo che si integri perfettamente con la propria organizzazione e con i propri Sistemi di Gestione per la Qualità e per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro;
- ”” **conseguire** un progressivo costante miglioramento delle proprie prestazioni per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, garantendo idonee ed adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie;
- ”” **garantire** il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo e verificando il raggiungimento di adeguati obiettivi di miglioramento;
- ”” **adottare** idonei ed efficaci mezzi di comunicazione, anche attraverso la divulgazione annuale del proprio Bilancio SA8000, per ricercare un dialogo aperto con i Committenti, con le parti interessate e con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda.

La Direzione si impegna altresì:

- ⌘ ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di gestione SA8000:2014;
- ⌘ a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- ⌘ a coinvolgere le parti interessate;
- ⌘ a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell'Azienda non conformi alla norma SA8000:2014.

La MONACO SPA ha predisposto una procedura apposita per i reclami che si intende rivolgere alla Società, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale. Essi possono anche essere anonimi e possono essere inviati in Azienda all'attenzione sia del RGRS che del RLSA con le seguenti modalità:

per iscritto: avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami. È cura di RGRS raccogliere periodicamente tali segnalazioni;

#### **INTERNET**

utilizzando il canale ufficiale di whistleblowing attraverso il link presente sul sito [www.monacospa.com](http://www.monacospa.com);

#### **POSTA**

C/A: RLSA8000, presso Via degli Arlotti 30, 00166 – Roma (RM);

#### **CASSETTA DEI RECLAMI**

presente in ufficio ed in ogni cantiere

#### **COMUNICAZIONI VERBALI**

nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il RGRS/SPT ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

In ogni caso la MONACO SPA garantisce il personale coinvolto non sia soggetto a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il semplice fatto di aver presentato reclamo così come previsto dal Sistema di Gestione SA 8000 implementato in azienda.



Nel caso in cui la nostra Azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo, o nell'ipotesi che tale risoluzione non fosse ritenuta equa, i lavoratori possono rivolgersi in appello a:

Ente di Certificazione: Ente di Certificazione "SGS Italia S.p.A."

**E-mail: [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com)**

Ente di accreditamento Social Accountability (SAAS)

**E-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)**

Per aiutarci a seguire i valori e i principi che ci siamo posti, abbiamo deciso di darci un codice etico per la responsabilità sociale a cui tutti i dipendenti, parte integrante della società, devono attenersi.

## POLITICA DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Attraverso la Politica di seguito riportata, la Direzione Generale comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

La Direzione MONACO SPA al fine di assicurare che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Europea) e di quelli previsti dal CCNL.

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato tale impiego da parte dei propri fornitori, la Direzione MONACO SPA in collaborazione con il Responsabile SA8000, si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia. Nell'eventualità in cui MONACO SPA scopra l'uso di lavoro infantile presso proprie sedi/cantieri provvede ad avvertire in modo tempestivo gli Enti istituzionali e le Associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. MONACO SPA collabora inoltre con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino, valutando rispettivamente:

- ⌘ la criticità della situazione del bambino;
- ⌘ le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per lo specifico caso in esame. Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, MONACO SPA si avvarrà sempre del sostegno di Associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, Unicef, Associazione Sudin ONLUS, CEFS Udine, Vicini di Casa ONLUS, Animaimpresa, ecc), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più adatti per la sua tutela. Il piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:
  - garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario familiare;
  - garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;

Il piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- ⌘ garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario familiare;
- ⌘ garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- ⌘ cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

La Direzione in collaborazione con il Responsabile SA8000 e con gli Enti istituzionali o Associazioni, si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del piano di rimedio.

MONACO SPA riconosce il diritto allo studio favorendo l'informazione per i giovani lavoratori. MONACO SPA Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra i 16 e 18 anni) che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Il ragazzo sarà inserito in un programma di formazione professionale (così come previsto dalle normative in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di assicurare che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In particolare nel caso di giovani lavoratori MONACO SPA si impegna a:

- ⌘ non esporli a lavori pericolosi (esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi di lavorazione);
- ⌘ divieto assoluto di lavoro notturno;
- ⌘ rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale. Nel caso MONACO SPA accerti che il giovane lavoratore non abbia completato il percorso di studio obbligatorio, provvede a:
  - stabilire per il giovane lavoratore un orario di lavoro al di fuori di quello scolastico;
  - verificare che il tempo impiegato per il lavoro, la scuola e il trasporto (da e per il luogo di lavoro e la scuola) non superi le 10 ore complessive e l'orario di lavoro non superi le 8 ore giornaliere;
  - vietarne il lavoro nelle ore notturne

I fornitori si attengono alle disposizioni contrattuali che prevedono il rispetto delle politiche MONACO SPA in materia di responsabilità sociale e di impegno a combattere il lavoro minorile secondo le indicazioni del presente documento. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con MONACO SPA che si impegna a verificare presso i propri fornitori l'inesistenza di situazioni di lavoro infantile o minorile che violino la normativa vigente in materia. Nel caso in cui si individuino da parte del fornitore:

- ⌘ utilizzo di lavoro infantile (< 16anni);
- ⌘ utilizzo di giovani lavoratori (16 - 18 anni) per i quali non siano rispettati i requisiti previsti;

la Direzione MONACO SPA provvede a segnalare in modo tempestivo situazioni di non conformità agli Enti istituzionali o Associazioni preposte a tale scopo. MONACO SPA collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del lavoratore minore. Tali azioni sono registrate da parte del Responsabile SA8000 e tenute costantemente sotto controllo. L'azienda inoltre richiede la stessa tutela dei lavoratori ai propri fornitori.



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**MONACO SPA**, attiva nel settore delle infrastrutture e nelle relative manutenzioni da oltre 30 anni, si colloca oggi tra le imprese italiane maggiormente specializzate nella realizzazione di grandi opere.

Pur essendo una realtà strutturata, conosciuta, e di respiro nazionale, ha comunque conservato un approccio basato sulla valorizzazione delle proprie persone.

La notevole crescita degli ultimi anni, ha stimolato in modo costante, l'adesione a principi e schemi organizzativi, internazionali, certificati, che hanno portato la **Monaco Spa** a focalizzarsi di volta in volta, su varie tematiche, iniziando dalla originaria certificazione di qualità aziendale ed implementando, nel tempo, nella propria struttura, svariate certificazioni sempre più specifiche.

Il dialogo competitivo, insito nel proprio settore di appartenenza, orientato sempre più a garantire alle proprie committenze avanzate affidabilità sia organizzativa che sociale, sia di compliance che di sostenibilità aziendale, ha fatto sì che la **Monaco Spa** ad oggi, annoveri **l'implementazione di circa 10 schemi certificati con enti Accreditati**.



Tale impianto normativo certificato, spesso volontario, ha avuto un impatto notevole sulla cultura organizzativa della società, ed ha portato all'ampliamento e definizione di Politiche specifiche, dedicate ai vari temi e connesse ad una più profonda analisi del rischio aziendale, ad una maturata esigenza di accogliere tematiche di sostenibilità (principi ESG), ed alla volontà di volerne comunicare i vari principi e valori guida per l'attuazione a tutti i livelli della propria organizzazione e verso i propri stakeholder.

Ad oggi infatti **Monaco Spa** gestisce le proprie attività e la propria organizzazione attraverso un sistema integrato Qualità - Sicurezza - Ambiente - Sicurezza nei cantieri su strada, ed ha da tempo iniziato a valorizzare nei propri metodi di Governance ed Organizzativi **le tematiche ESG** (Environmental - Social - Governance) implementandone alcuni temi caratteristici come:

- **gli approcci di energy management e carbon footprint** (ISO 50001 ed ISO 14064)
- **i principi social** (SA 8000),
- **adottando nelle proprie prassi la Iso 37001 - anticorruzione,**
- **ponendo attenzione alla protezione degli asset strategici aziendali** (ISO 55001)
- **ed ai comportamenti cautelativi della ciber ed information security** (ISO 27001)

L'Alta Direzione, **grazie alla presente politica**, vuole incrementare un ulteriore atteggiamento specifico, in tutte le aree di sua influenza, **valorizzando e monitorizzando tutte quelle misure atte a garantire la parità di genere nelle attività, nella propria organizzazione e caratteristiche del proprio perimetro e scopo di certificazione:**

“Progettazione, costruzione e manutenzione di acquedotti e fognature. Progettazione, costruzione e manutenzione di strade, Opere strutturali speciali. Costruzione di edifici civili. Installazione e manutenzione di impianti elettrici“.

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico, volto ad incoraggiare, tracciare ed accentuare gli elementi, già insiti da tempo nella propria cultura, caratterizzanti **una cultura inclusiva e priva di bias** (polarizzazioni, pregiudizi), anche inconsci, che valorizzino tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

**Da sempre MONACO SPA ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.**

**La presente politica, quindi, sancisce e persegue i principi guida rispetto ai temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.**

**Di seguito verranno espresse delle politiche specifiche**, che rappresentano le principali situazioni dell'intero rapporto di lavoro, proprio per comunicare i valori guida ed orientare le decisioni ed i comportamenti a tutti i livelli dell'organizzazione riguardo tale tema, nonché per darne traccia univoca ai propri stakeholder.



**MONACO SPA** infatti, da sempre attenta all'evoluzione della propria cultura organizzativa e delle proprie interazioni , attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, **ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali**, ove possibile, **con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.**

### MONACO SPA

- **Riconosce**, nelle posizioni di lavoro ove ciò è possibile, orari di lavoro flessibili e lavoro agile, ed invece riconosce per tutti, i permessi utili alla gestione dello stato di salute o delle problematiche familiari dei propri dipendenti o dei loro familiari;
- **Agisce** in caso di necessità o richieste specifiche che possano alleviare particolari situazioni di emergenza economica/familiare/sociale del proprio personale.
- **É sensibile** ad intervenire in casi di emergenze sociali, calamità naturali di varia tipologia, sia con donazioni che con atteggiamenti propositivi
- **Promuove** politiche attive per la parità di genere e l'inclusione, internet, nei contatti di lavoro, contrattuali, sociali in genere ed anche, mediante post e pubblicazioni sul proprio sito
- **Adotta** e sostiene linguaggi neutrali rispetto al genere
- **Accoglie**, nel proprio organigramma, ove possibile per il proprio specifico settore di appartenenza, lauree femminili STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) rendendone aperti gli accessi alle carriere all'interno dello stesso.
- **Riceve con favore**, nei livelli dirigenziali, contestualizzandone le caratteristiche rispetto al proprio settore, figure appartenenti al genere femminile

**Inoltre è politica della MONACO SPA, enfatizzata dal proprio sistema per la parità di genere e dal relativo codice per il contrasto delle molestie in esso contenuto, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso. Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi**

- assunzione,
- formazione,
- promozione,
- retribuzione,
- disciplina,
- licenziamento,

**Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro, a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che sono disponibili procedure atte a garantire e condannare tali aspetti e che esse debbono essere utilizzate.**

Qualsiasi dipendente, come descritto nelle proprie Politiche e nel proprio Codice Etico , deve inoltre **segnalare immediatamente tutte le questioni afferenti tale tematica direttamente al Comitato Guida (organo deputato in azienda alla protezione e divulgazione di tali principi).**

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando la sezione disponibile sul sito internet [www.monacospa.com](http://www.monacospa.com)
- 2) con consegna a mano al Comitato Guida (CG);
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo:  
**MONACO SPA Via Lucrezio Caro, n. 38 - 00193 Roma - ITALIA**
- 5) utilizzando il canale ufficiale di **whistleblowing** attraverso il link presente sul sito [www.monacospa.com](http://www.monacospa.com)

**Il Comitato Guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.**

**Se verrà stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.**

# POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

## SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione, nelle attività di selezione ed assunzione del personale a tutti i livelli organizzativi e nel rispetto del proprio contesto operativo, **rispetta, i seguenti principi:**

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere quesiti specifici relativi a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico**
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit o commesse, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata, ove possibile e **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico**
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico**

La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico** e delle funzioni specifiche ricorperte.



## GESTIONE DELLA CARRIERA

La **MONACO SPA** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono principalmente dalle risorse umane che vi lavorano.

Tutte le occasioni di sviluppo di carriera intende riferirle **ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.**

La **MONACO SPA**, gestisce quindi i percorsi di carriera del personale interno **rispettando i seguenti principi:**

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare, **ove possibile ed in relazione al settore di appartenenza**, un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione, **compatibilmente con il proprio settore**, debbono essere aperti ai rispettivi generi
- I percorsi di carriera del personale **sono accessibili alle funzioni direttive ed alle funzioni deputate alla protezione di particolari interessi** di organizzazione (Comitato Guida, Social performance team, ODV), che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere sempre **in relazione al settore di appartenenza**
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi liberamente, deve diffondere una cultura inclusiva e rispettosa del genere che valorizzi il linguaggio neutrale e privo di pregiudizi anche negli atteggiamenti quotidiani e che faccia percepire in modo nitido pari opportunità nel percorso di carriera di ciascun individuo
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership di genere **in accordo alla peculiarità del proprio settore**
- Il passaggio di carriera legato ai ruoli di comando, in **MONACO SPA**, nonostante **la specificità del proprio settore**, vede oggi la leadership rappresentata dal genere minoritario (donne)
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere **ove consentito dalla specificità delle proprie attività di settore**

Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale **ove consentito dalla specificità delle proprie attività di settore**

## EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione, e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

**Monaco SpA** non considera le remunerazioni delle persone, di genere diverso, in maniera asimmetrica

**Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:**

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, ed eventuali benefit e premi si intendono esclusivamente basati sui risultati prodotti
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono puntualmente documentati
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

## GENITORIALITÀ, CURA

La **MONACO SPA** non intende costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato di genitore, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove responsabilità emerse.

**L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:**

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

L'organizzazione infine assume un ruolo attivo nel rispettare pedissequamente i principi legislativi previsti a favore dei caregiver

## CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione, **in relazione alle funzioni specifiche del proprio settore di appartenenza.**

**I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:**

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working ove possibile per la funzione ricoperta
- L'organizzazione promuove il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni e per promuovere l'inclusione nella quotidianità nonostante le diverse collocazioni territoriali delle proprie attività



## PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La **MONACO SPA** ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e immediatamente trattati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio anche delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare con facilità sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie per agire in termini di sanzioni disciplinari riservandosi nei casi gravi il ricorso alle Autorità preposte
- La ricerca ed attenzione costante ad una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Roma, 02/12/2024

La direzione generale

Firma \_\_\_\_\_

**MONACO S.p.A.**

