MANUALE E BILANCIO SOCIALE ED ETICO

Rev. 02 del 08/07/2025

Sommario

PREMESSA: LA STORIA, GLI IMPIANTI ED IL PROCESSO PRODUTTIVO 4
GLI IMPIANTI 5
IL PROCESSO PRODUTTIVO 6
1. SCOPO E REQUISITI ASI 7
2. PARTI INTERESSATE COINVOLTE 8
3. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI: 8
IL CONCETTO DI APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE 8
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 9
5. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE (Rif. punto 9.1 ASI VS3-Human Rights Due Diligence) 14
6. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE (Rif. punto 9.2 ASI VS3- Gender Equity and Women's Empowerment) 16
7. POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.3 ASI VS3- Indigenous Peoples) 19
7.1: POPOLAZIONI INDIGENE: ANALISI DI DETTAGLIO 19
8. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.4 ASI VS3- Free, Prior, and Informed Consent (FPIC)) 21
9. LAVORATORI MIGRANTI 21
10. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.5 ASI VS3- Cultural and Sacred Heritage) 22
11. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO (Rif. punto 9.6 ASI VS3- Displacement) 22
12. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS (Rif. punto 9.7 ASI VS3- Affected Populations and Organisations) 22
13. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO E SECURITY PRACTICE (Rif. punto 9.8 ASI VS3- Conflict-Affected and High-Risk Areas- Rif.punto 9.9- Security Practice) 23
14. FUSIONI ED ACQUISIZIONI (Rif.punto 2.9- Security Practice) 24
15. LAVORO MINORILE (Rif.punto 10.2- Child Labour) 24
15.1 Definizioni 24
15.2 Descrizione e modalità operative 25
15.3 Destinatari 25
15.4 Azioni di rimedio (Due Diligence) 26
15.5 Indicatori di performance 27
16. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO (Rif.punto 10.3- Forced Labour) 28
17. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (rif. 10.1 Freedom of Association and Right to Collective Bargaining) 29
18. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI, COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO (rif. 10.5 Communication and Engagement. 29
19. DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE (Rif. 10.6 Violence and Harassment) 30
20. PROCEDURE DISCIPLINARI 31
21. RETRIBUZIONE E FORMAZIONE (Rif. 10.7 Remuneration) 31
22. WORKING TIME (Rif. 10.8 Working time) 32

23. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO 32
24. DICHIARAZIONE DI SCHIAVITU' MODERNA 32

Allegato 1: Indicatori di performance

PREMESSA: LA STORIA, GLI IMPIANTI ED IL PROCESSO PRODUTTIVO

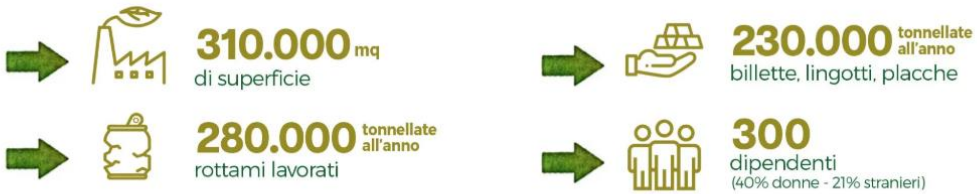
Negli anni ‘50, la ripresa economica dà ulteriore impulso alle iniziative dell’azienda, che si trasferisce in via Schievano, su un’area di 30.000 metri quadrati, venti volte più grande del precedente stabilimento. L’azienda cresce e si estende dal mercato regionale a quello nazionale e ai paesi esteri, grazie al contributo di Vincenzo ed Edoardo, figli di Carlo, che dagli anni ’60 entrano in azienda apportando il loro determinante contributo. L’attività della Vedani Carlo Metalli continua a crescere, gli impianti aumentano e sono sistematicamente aggiornati e rinnovati per essere sempre all’avanguardia. Nel 1988 la Somet, nata qualche anno prima per seguire tutta la parte commerciale dell’attività, acquisisce una fonderia ad Ambivere, in provincia di Bergamo, e nel 1997 entra in funzione il nuovissimo stabilimento di Parona, in provincia di Pavia, che su un’area di 140.000 metri quadrati sostituisce quello di Milano. Con l’ingresso nel nuovo millennio, la Vedani Carlo Metalli e la Somet proseguono la crescita sia in termini quantitativi – i due stabilimenti arrivano a produrre rispettivamente 140.000 e 60.000 tonnellate di leghe di alluminio all’anno – sia qualitativi: l’attenzione sempre maggiore all’innovazione tecnologica e al rispetto dell’ambiente diventano le linee guida dello sviluppo dell’azienda, e portano a un prestigioso risultato, il conseguimento di un sistema di gestione integrato basato sulle certificazioni internazionali della qualità (ISO 9001), dell’ambiente (ISO 14001) della salute e sicurezza dei lavoratori (ISO 45001), dell’energia (ISO 50001), QUALITA’ IATF 16949:2016, ISO 14064-1:2018 / UNI EN ISO 14064-1:2019, EPD SYSTEM.

Grazie alla solidità della struttura finanziaria, basata sui mezzi propri senza cedere alle lusinghe dell’indebitamento facile, la Vedani Carlo Metalli e la Somet continuano a crescere anche negli anni di rallentamento dell’economia mondiale. L’internazionalizzazione e la diversificazione delle iniziative hanno accelerato le trasformazioni degli ultimi anni, con l’ingresso di Marco, figlio di Edoardo, che nel 2005 prende le redini dell’attività e la guida nei periodi difficili della crisi del 2008 per farla diventare un pilastro fondamentale nell’ambito dell’economia circolare. Oramai le due aziende rappresentano una grande realtà multinazionale con rapporti commerciali in tutto il mondo

e una struttura sempre più manageriale grazie al contributo di capaci professionisti esterni alla famiglia Vedani, che comunque ne rimane proprietaria al 100%. Una realtà che, seppur forte di una lunga storia di successi, vuole quotidianamente guardare al futuro alla ricerca di nuove sfide e opportunità, con l'atteggiamento di un'azienda giovane e dinamica, che non teme di doversi rimettere continuamente in gioco. Per dare anche un segnale esplicito e tangibile di questa evoluzione, **da giugno 2013 la Vedani Carlo Metalli ha modificato la propria denominazione in Intals.**

Per i dettagli relativi alla storia aziendale, si rimanda al sito internet al seguente percorso: https://intals.it/wp-content/uploads/2024/12/Cento_anni_Vedani.pdf

GLI IMPIANTI

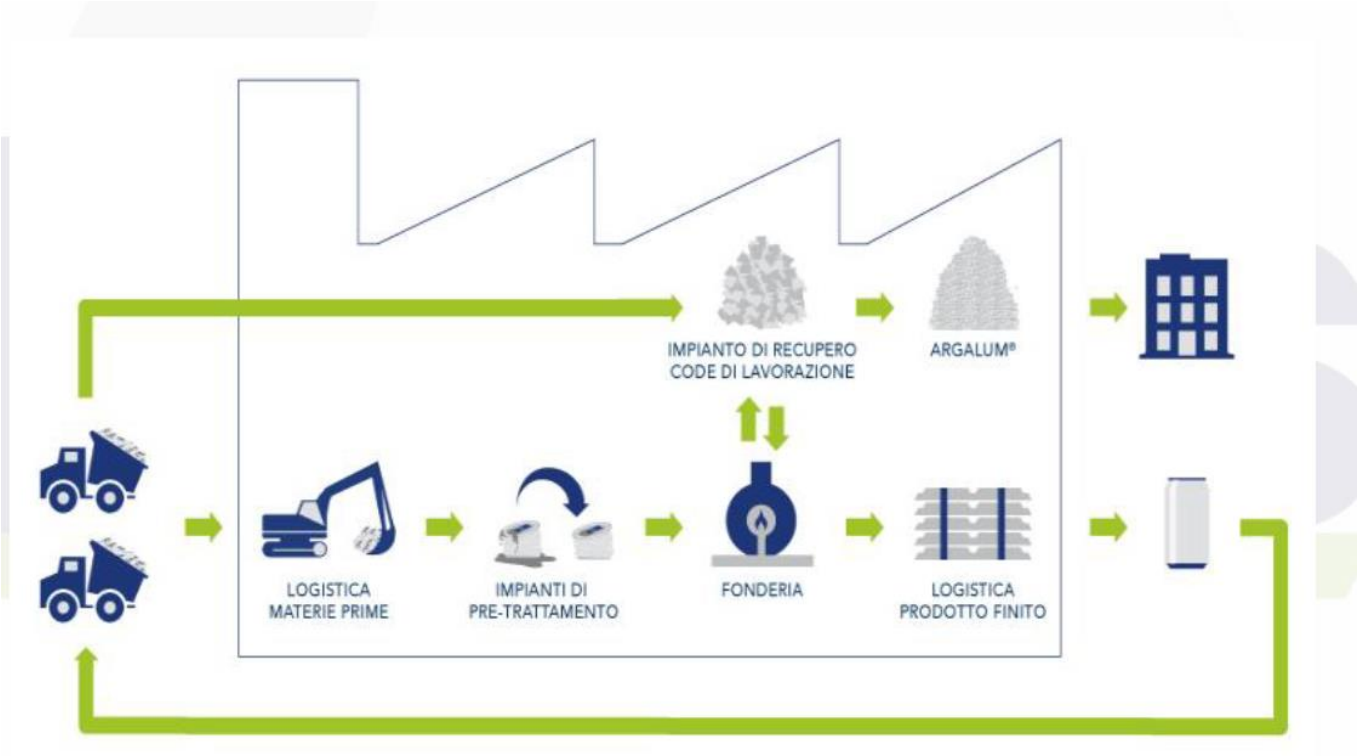


Nello stabilimento di Parona, la fase di pre-trattamento dei rottami prevede l'impiego di sofisticati impianti per la riduzione dimensionale (frantumazione e pressatura), la selezione, la cernita, il decoating e l'essicazione, al fine di ottenere materie prime valorizzate e ambientalmente compatibili mediante la rimozione di impurezze, plastica, oli e altre sostanze organiche. Per la fusione, nell'intento di dare flessibilità al sistema, viene utilizzata una gamma molto ampia di forni: rotativi, fissi e basculanti, a bacino e di attesa per l'aggiunta di leghe madri e alliganti. Anche la colata e il confezionamento automatico consentono di produrre formati di lingotti (colata tradizionale e continua) e di cataste molto diversi tra loro e in grado di soddisfare ogni tipo di richiesta del cliente. Una linea è anche dedicata alla produzione di nocelle destinate alle acciaierie.
Le code di lavorazione vengono poi trattate per il recupero dell'alluminio residuo, il riciclo del sale e la produzione di ArgAlum®, un materiale brevettato destinato all'industria dell'edilizia. Infine diversi impianti all'avanguardia sono dedicati al trattamento delle emissioni in atmosfera, delle acque (sia quelle di processo e raffreddamento che le acque meteoriche di prima e seconda pioggia) e all'abbattimento dell'ammoniaca con produzione di solfato di ammonio, sostanza destinata al settore dei fertilizzanti.

IL PROCESSO PRODUTTIVO

Nei nostri stabilimenti produciamo leghe di alluminio, utilizzando metalli di recupero, residui di lavorazione e rottami di raccolta, che altrimenti andrebbero smaltiti come rifiuti. Le nostre leghe saranno poi impiegate da altre aziende per la produzione di nuovi oggetti, grazie alla caratteristica dell'alluminio di poter essere completamente riutilizzato, evitando quindi l'estrazione dai giacimenti naturali, che comporta un impatto negativo sull'ambiente in termini di inquinamento, di dispendio energetico e di impoverimento delle risorse naturali: ogni tonnellata di alluminio riciclato permette di evitare di immettere in atmosfera 2.000 kg di anidride carbonica e di consumare 16.000 litri di acqua, risparmiando il 95% dell'energia necessaria per produrlo partendo dal minerale.
Il rispetto per l'ambiente è da sempre stato il principio guida della nostra attività, connaturato alla stessa missione aziendale mirata al riciclo della più ampia gamma di materie prime, le più diverse per dimensioni, origine e tipologia. Quindi abbiamo ottenuto la massima flessibilità degli impianti per poter trattare ogni tipo di materiale, ottimizzando il recupero e la sostenibilità ambientale dell'intero processo, grazie a una gamma vastissima di modalità e strumentazioni per il trattamento dei rottami.
Nel processo di riciclo, economia ed ecologia sono strettamente correlate. Grazie alle più moderne tecnologie le emissioni vengono ridotte al minimo, ogni elemento è recuperato e valorizzato in chiave di risparmio energetico, contenimento dei costi, conservazione delle risorse e protezione dell'ambiente: parte dell'energia e del vapore necessari al processo vengono recuperati dal calore emesso dai forni e dall'impianto di pirolisi, i rottami sono depurati grazie agli impianti di preparazione,

dalle scorie e dalle code di lavorazione viene estratto il metallo residuo, i fondenti vengono ricristallizzati, e dal processo si ricava un materiale alluminoso di particolare interesse per l'utilizzo in edilizia, l'ArgAlum®. Il recupero nel pieno rispetto dell'ambiente è la missione che guiderà la nostra attività anche in futuro, nella consapevolezza della nostra responsabilità civile e dell'impegno a dare il nostro contributo per il miglioramento della qualità della vita.



1. SCOPO E REQUISITI ASI

Il settore dell'alluminio ha registrato una forte crescita negli ultimi anni, sia a livello globale che a livello nazionale, con l'Italia che occupa una delle prime posizioni a livello Europeo nella produzione di tale metallo. Considerando le potenziali criticità del settore, alcuni operatori hanno avvertito la necessità di promuovere uno standard di rilevanza internazionale a tutela dei diritti umani e dell'ambiente nell'intera filiera: nel 2012 nasce così ASI, Aluminium Stewardship Initiative, con l'obiettivo di assicurare che i principi di sostenibilità vengano rispettati nel aziende che operano nel settore.

L'ASI Performance Standard definisce principi e criteri ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di affrontare il tema della sostenibilità nella filiera dell'alluminio.

Riconosciuta a livello mondiale, la certificazione ASI stabilisce 59 criteri nell'ambito dei 3 pilastri della sostenibilità sopracitati, affrontando temi chiave come la biodiversità, la tutela dei diritti umani e dei lavoratori e le emissioni di gas a effetto serra.

2. PARTI INTERESSATE COINVOLTE

Per quanto concerne le parti interessate interne ed esterne, si rimanda al modulo - **M_159 - Report R&O_Rev.01.**

3. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI:

IL CONCETTO DI APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE

Ruolo dei Fornitori nella Strategia di Intals

I Fornitori rivestono un ruolo strategico nel rafforzare la competitività complessiva di Intals. La loro collaborazione è fondamentale per garantire, in modo costante, la soddisfazione delle esigenze dei nostri Clienti in termini di qualità, costi e servizio, almeno in linea con le loro aspettative.

Intals gestisce i rapporti con i Fornitori nel rispetto delle normative vigenti e promuove comportamenti improntati a onestà, diligenza, trasparenza e spirito di cooperazione.

La comunicazione relativa a prodotti e servizi richiesti è chiara, completa e accurata, per consentire ai fornitori di formulare offerte consapevoli. Reclami o segnalazioni riguardanti eventuali difformità nelle forniture devono essere fondati e non utilizzati in modo strumentale a vantaggio indebito di Intals.

La selezione e qualificazione dei Fornitori avviene secondo criteri oggettivi e trasparenti, valutando la capacità di fornitura e adottando principi di imparzialità, correttezza e qualità. Intals persegue il miglior equilibrio tra convenienza economica e rispetto dei parametri qualitativi. Le condizioni di selezione sono comunicate in modo chiaro e possono essere verificate, così da garantire trattative aperte e basate su un dialogo costruttivo. Eventuali modifiche rilevanti nei requisiti vengono segnalate tempestivamente, per permettere ai Fornitori di adeguarsi, favorendo la continuità del rapporto.

Le attività di verifica, ispezione e controllo condotte presso i fornitori vengono svolte in conformità al Codice Etico e alle procedure aziendali, evitando comportamenti che possano generare responsabilità legali o reputazionali, sia per Intals che per i fornitori stessi.

La negoziazione e la stesura dei contratti avvengono in modo corretto, esaustivo e trasparente, con l'obiettivo di anticipare eventuali criticità che potrebbero influire sulla relazione. In caso di eventi imprevisti, Intals si impegna a non approfittare di eventuali condizioni di debolezza della controparte.

I risultati delle attività di controllo su beni, servizi e performance dei Fornitori vengono condivisi con l'obiettivo di stimolare un miglioramento continuo, nell'interesse reciproco. I compensi sono proporzionati alle prestazioni contrattuali e i pagamenti sono effettuati esclusivamente nei confronti delle controparti indicate nel contratto, salvo eccezioni motivate (es. cash pooling all'interno di gruppi societari).

Responsabilità Sociale nella Filiera

In Intals, riteniamo che la responsabilità sociale d'impresa debba estendersi all'intera catena di fornitura. Promuoviamo comportamenti etici e sostenibili lungo tutto il ciclo del valore, attraverso relazioni solide, durature e fondate su fiducia, rispetto e impegno reciproco.

Ci aspettiamo che tutti i nostri Fornitori condividano i nostri valori e rispettino il Codice Etico di Intals, disponibile in versione aggiornata sul sito aziendale. Qualora un Fornitore non rispetti gli standard minimi richiesti, Intals si impegna a collaborare attivamente per affrontare le criticità e favorirne il miglioramento, rafforzando la partnership.

Per quanto concerne la mappatura dei fornitori, l'azienda ha implementato il modulo M_39 Elenco fornitori qualificati a cui si rimanda per la valutazione di dettaglio. L'azienda inoltre ha attuato una politica di approvvigionamento responsabile, che copra le questioni ambientali, sociali e di governance, in linea con i principi del presente Standard. L'azienda ha divulgato pubblicamente l'ultima versione della Politica inserendo la stessa sul sito aziendale ed inoltrandola direttamente a tutti i principali fornitori.

L'azienda si pone come obiettivo quello di rivedere la Politica di approvvigionamento responsabile almeno ogni 5 anni oppure con tempistiche più ristrette qualora avvengano modifiche all'attività che alterino i rischi ambientali, sociali e di governance rilevanti o in presenza di lacune di controllo.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Direzione rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente Standard.

Di seguito si riporta l'elenco normativo aggiornato ed in vigore:

CONVENZIONI E PROTOCOLLI:

- C14 - Convenzione sul riposo settimanale (industria), 1921
- C19 - Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925
- C29 - Convenzione sul lavoro forzato, 1930
- C74 - Convenzione relativa ai certiciati di marinaio qualificato, 1946
- C77 - Convenzione sull'esame medico degli adolescenti (industria), 1946
- C78 - Convenzione sull'esame medico degli adolescenti (lavori non industriali), 1946
- C81 - Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947
- C87 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948
- C88 - Convenzione sul servizio di collocamento, 1948
- C91 (Scartata) - Convenzione sulle ferie pagate dei marittimi (riveduta), 1949
- C92 - Convenzione sugli alloggi degli equipaggi (riveduta), 1949
- C94 - Convenzione sulle clausole di lavoro (contratti pubblici), 1949
- C95 - Convenzione sulla protezione del salario, 1949

- C97 - Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949
- C98 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949
- C99 - Convenzione sui metodi di fissazione dei salari minimi (agricoltura), 1951
- C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951
- C102 - Convenzione sulla sicurezza sociale (norma minima), 1952
- C103 - Convenzione sulla protezione della maternità (riveduta), 1952
- C105 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957
- C108 - Convenzione sui documenti d'identità dei marittimi, 1958
- C109 - Convenzione su salari, durata del lavoro a bordo ed effettivi (riveduta), 1958
- C110 - Convenzione sulle piantagioni, 1958
- C111 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958
- C112 - Convenzione sull'età minima (pescatori), 1959
- C115 - Convenzione sulla protezione contro le radiazioni, 1960
- C118 - Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (sicurezza sociale), 1962
- C119 - Convenzione sulla protezione dalle macchine, 1963
- C120 - Convenzione sull'igiene (aziende commerciali e uffici), 1964
- C121 - Convenzione sulle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, 1964
- C122 - Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964
- C123 - Convenzione sull'età minima (lavori sotterranei), 1965
- C124 - Convenzione sull'esame medico degli adolescenti (lavori sotterranei), 1965
- C127 - Convenzione sul peso massimo, 1967
- C128 - Convenzione sulle prestazioni per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, 1967
- C129 - Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969
- C130 - Convenzione sulle cure mediche e le indennità di malattia, 1969
- C131 - Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970
- C132 - Convenzione sui congedi pagati (riveduta), 1970
- C133 - Convenzione sull'alloggio degli equipaggi (disposizioni complementari), 1970
- C134 - Convenzione sulla prevenzione degli infortuni (marittimi), 1970
- C135 - Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971
- C136 - Convenzione sul benzene, 1971
- C137 - Convenzione sul lavoro nei porti, 1973
- C138 - Convenzione sull'età minima, 1973
- C139 - Convenzione sul cancro professionale, 1974
- C141 - Convenzione sulle organizzazioni di lavoratori agricoli, 1975

- C142 - Convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975
- C143 - Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975
- C144 - Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976
- C145 - Convenzione sulla continuità dell'impiego (marittimi), 1976
- C146 - Convenzione sui congedi pagati annuali (marittimi), 1976
- C147 - Convenzione sulla marina mercantile (norme minime), 1976
- C148 - Convenzione per la protezione dell'ambiente di lavoro (inquinamento dell'aria, rumori e vibrazioni), 1977
- C149 - Convenzione sul personale infermieristico, 1977
- C150 - Convenzione sull'amministrazione del lavoro, 1978
- C151 - Convenzione sulle relazioni di lavoro nella funzione pubblica, 1978
- C152 - Convenzione sulla sicurezza e l'igiene nelle operazioni portuali, 1979
- C154 - Convenzione sulla contrattazione collettiva, 1981
- C155 - Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981
- C158 - Convenzione sul licenziamento, 1982
- C159 - Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983
- C160 - Convenzione sulle statistiche del lavoro, 1985
- C161 - Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985
- C162 - Convenzione sull'amianto, 1986
- C164 - Convenzione sulla protezione della salute e le cure mediche (marittimi), 1987
- C167 - Convenzione sulla salute e la sicurezza nelle costruzioni, 1988
- C170 - Convenzione sui prodotti chimici, 1990
- C171 - Convenzione sul lavoro notturno, 1990
- C172 - Convenzione sulle condizioni di lavoro negli alberghi e nei ristoranti, 1991
- C174 - Convenzione sulla prevenzione degli incidenti industriali maggiori, 1993
- C175 - Convenzione sul lavoro a tempo parziale, 1994
- C176 - Convenzione sulla salute e la sicurezza nelle miniere, 1995
- C181 - Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997
- C182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999
- C183 - Convenzione sulla protezione della maternità, 2000
- C184 - Convenzione sulla salute e la sicurezza in agricoltura, 2001
- C185 - Convenzione sui documenti di identità dei marittimi (riveduta), 2003
- CLM - Convenzione del lavoro marittimo, 2006
- C187 - Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006

- C188 - Convenzione sul lavoro nel settore della pesca, 2007
- C189 - Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011
- C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019
- P29 - Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930
- P81 - Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947
- P155 - Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981

RACCOMANDAZIONI:

- R35 - Raccomandazione sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930
- R81 - Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1947
- R85 - Raccomandazione sulla protezione del salario, 1949
- R86 - Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949
- R90 - Raccomandazione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951
- R99 - Raccomandazione sull'adattamento ed il riadattamento professionale degli invalidi, 1955
- R102 - Raccomandazione sui servizi sociali, 1956
- R111 - Raccomandazione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958
- R114 - Raccomandazione sulla protezione contro le radiazioni, 1960
- R115 - Raccomandazione sugli alloggi dei lavoratori, 1961
- R120 - Raccomandazione sull'igiene (aziende commerciali e uffici), 1964
- R133 - Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969
- R134 - Raccomandazione sulle cure mediche e le indennità di malattia, 1969
- R146 - Raccomandazione sull'età minima, 1973
- R164 - Raccomandazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981.
- R170 - Raccomandazione sulle statistiche del lavoro, 1985
- R171 - Raccomandazione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985
- R172 - Raccomandazione sull'amianto, 1986
- R177 - Raccomandazione sui prodotti chimici, 1990
- R178 - Raccomandazione sul lavoro notturno, 1990
- R188 - Raccomandazione sulle agenzie per l'impiego private, 1997
- R189 - Raccomandazione sulla creazione di lavoro nelle piccole e medie imprese, 1998
- R190 - Raccomandazione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999
- R191 - Raccomandazione sulla protezione della maternità, 2000
- R193 - Raccomandazione sulla promozione delle cooperative, 2002
- R197 - Raccomandazione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro, 2006

- R198 - Raccomandazione sul rapporto di lavoro, 2006
- R199 - Raccomandazione sul lavoro nella pesca, 2007
- R200 - Raccomandazione sull'HIV/AIDS, 2010
- R201 - Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011
- R202 - Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012
- R203 - Raccomandazione sul lavoro forzato (misure complementari), 2014
- R204 - Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015
- R205 - Raccomandazione sull'occupazione e lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017
- R206 - Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie, 2019
- R208 - Raccomandazione sugli apprendistati di qualità, 2023

ALTRI DOCUMENTI DELL'OIL:

- Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
- Dichiarazione (di Filadelfia) riguardante gli scopi e gli obbiettivi dell'OIL, 1944
- Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, 1998
- Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale
- Quadro multilaterale dell'OIL sulle migrazioni per lavoro
- Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, 2008
- Superare la crisi. Un patto globale per l'occupazione, 2009
- Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, 2019
- Risoluzione sul lavoro dignitoso e l'economia sociale e solidale, 2022

Tutti i dipendenti di Intals e Somet sono assunti secondo il Contratto Collettivo "CCNL Metalmeccanico Industria" (relativamente a Intals, vi è in essere un accordo di secondo livello) e sono coperti da rappresentanti dei lavoratori.

Inoltre, i dipendenti del Gruppo possono contare su una copertura completa offerta dalla protezione sociale, che viene garantita sia attraverso programmi pubblici sia tramite prestazioni specifiche messe a disposizione dall'azienda stessa. Questo sistema di protezione è pensato per tutelare i lavoratori dalla perdita di reddito in caso di eventi significativi della vita, come malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, oltre a includere anche situazioni come il congedo parentale e il pensionamento. Grazie a queste misure, INTALS Spa si impegna a garantire un supporto costante e un'assistenza adeguata ai suoi dipendenti in ogni fase della loro carriera professionale.

L'azienda inoltre ha adottato un modello di organizzazione conforme alla 231/2011 e rispetta le leggi di anticorruzione italiane. Lo stesso è in fase di aggiornamento: è previsto incontro del CDA per il giorno

03.09.2025 per validare il nuovo Modello.

5. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE (Rif. punto 9.1 ASI VS3-Human Rights Due Diligence)

INTALS S.p.a rispetta i diritti umani e osserva i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti.
L'azienda ha integrato la propria Politica integrata inserendo tra gli obiettivi primari questi principi e si impegna ad aggiornare la stessa almeno ogni 5 anni oppure in relazione a modifiche delle attività che possano alterare i rischi per i diritti umani oppure in caso di indicazione di una lacuna in fase di controllo.
La politica integrata è esposta all'interno dell'organizzazione aziendale, consegnata a tutti i lavoratori in fase di assunzione, presente sul sito aziendale nella sezione "certificazioni" in modo date che sia fruibile per tutti gli stakeholders.
L'azienda inoltre ha inoltrato a tutti i fornitori, informativa e Politica integrata.
Nel caso venisse segnalata, dalle parti interne o dagli stakeholders, una mancanza dei requisiti di rispetto etico sui concetti legati ai Diritti Umani, verrà attuata opportuna Due diligence composta in tre fasi principali:

- ✓ **Considerare tutti i diritti umani:** la valutazione del rischio deve coprire tutti i diritti umani, poiché i diversi rischi sono fortemente correlati.
- ✓ **Analizzare le cause alla radice:** le valutazioni del rischio devono includere un'analisi delle cause principali e una valutazione del modello di business, delle politiche e delle pratiche dell'azienda, perché gli attori della catena di approvvigionamento si affidano l'uno all'altro.
- ✓ **Impegnarsi in un dialogo significativo con le parti interessate:** una valutazione del rischio credibile si basa fortemente su statistiche e ricerche indipendenti, ma anche su un impegno significativo con le parti interessate e potenzialmente interessate, secondo le linee guida dell'Ocse.

Per migliorare la valutazione sopra descritta, viene richiesto a tutti coloro che rilevino direttamente un caso di non rispetto dei diritti umani o vengano a conoscenza di un possibile non rispetto dei diritti umani all'interno di INTALS S.p.a o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione all'azienda e Responsabile HR/ responsabile etico seguendo le modalità di segnalazione definita nella comunicazione direzionale consegnata a tutti i lavoratori.
Il processo sopra descritto verrà rivisto almeno ogni 5 anni oppure in relazione a modifiche delle attività che possano alterare i rischi per i diritti umani oppure in caso di indicazione di una lacuna in fase di controllo.
Il tema dei diritti umani è riportato anche nella Dichiarazione di Sostenibilità del 2024.

*Il **rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori** è un impegno formale e trasversale alle Politiche delle due società, nelle quali viene affermata la "piena e costante conformità alle leggi e alle altre prescrizioni applicabili [...] nel campo del rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori". In particolare, Somet sottolinea l'importanza del rispetto della dignità della persona e della promozione di ambienti inclusivi come parte integrante della propria responsabilità sociale d'impresa.*

Per quanto riguarda l'impegno alla gestione responsabile lungo l'intera catena del valore, il **Manuale e Bilancio Sociale ed Etico** di **Intals** tratta i temi della due diligence sui diritti umani, della diversità di genere, dei diritti delle popolazioni indigene e dei lavoratori migranti, delle condizioni di lavoro e della libertà di associazione nel rispetto dei diritti umani e dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti. Condanna esplicitamente il lavoro minorile e forzato e garantisce condizioni lavorative conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione lavorativa è considerata come espressione libera e volontaria, escludendo ogni forma di coercizione fisica o psicologica.

FORZA LAVORO
Il Gruppo contribuisce alla creazione di un'occupazione sicura, con più del 90% dei dipendenti assunti con un contratto a tempo indeterminato.
Turni di lavoro prolungati e riposi insufficienti possono causare affaticamento fisico e mentale nei dipendenti.
La promozione del dialogo sociale con i dipendenti, grazie al coinvolgimento continuo dei preposti, aumenta il benessere psico-fisico dei lavoratori del Gruppo.
Tutti i dipendenti sono assunti secondo il Contratto collettivo di riferimento (“CCNL Metalmeccanico Industria”) e il Gruppo garantisce il rispetto delle condizioni contrattuali previste.
I processi produttivi legati alla fabbricazione dell'alluminio possono comportare rischi per la salute e la sicurezza de lavoratori portando ad incidenti sul luogo di lavoro.
Il Gruppo ha un impatto positivo sui propri dipendenti grazie alla parità di trattamento e di opportunità per tutti. In particolare, viene garantita un'equa retribuzione, indipendente da caratteristiche personali (genere, etnia, orientamento sessuale, religione etc.) diverse dalle competenze professionali.
L'attività di formazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti del Gruppo favorisce la crescita professionale dei lavoratori.
Il Gruppo è composto da lavoratori di differenti nazionalità e promuove la creazione di un ambiente diversificato ed inclusivo.
Incidenti sul lavoro o condizioni di lavoro che non rispettano adeguati standard di sicurezza possono comportare costi legali, interruzioni operative e danni reputazionali.
La scarsità di manodopera specializzata potrebbe portare a difficoltà nel reperimento del personale per lo svolgimento delle attività produttive.

6. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE (Rif. punto 9.2 ASI VS3- Gender Equity and Women's Empowerment)

INTALS S.p.a ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale in cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

INTALS S.p.a rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

INTALS S.p.a si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia, nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione, mediante l'adozione di azioni concrete:

- ✓ l'integrazione del principio di pari trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e del valore delle risorse umane, cosicché le decisioni relative ad assunzione, formazione e avanzamenti di carriera siano assunte esclusivamente sulla base delle capacità, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone;
- ✓ l'eliminazione delle cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che potrebbero, anche involontariamente, creare discriminazione;
- ✓ la condanna dell'uso di pratiche persecutorie, vessatorie, di abusi morali o psichici compiuti con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

Al fine di rispettare quanto sopra INTALS S.p.a si impegna a garantire:

- ✓ che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- ✓ che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;

- ✓ che nel momento dell'assunzione del personale non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
  - ✓ che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;
  - ✓ che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
  - ✓ che a parità di genere, funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;
  - ✓ che nel caso di lavoratrici/lavoratori, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per congedo di maternità/paternità;
  - ✓ che nel caso di lavoratrici madri vengano concessi, entro il primo anno di vita del bambino, i riposi o permessi.

Per quanto riguarda la ripartizione dei dipendenti per fasce di età, nel 2024 i lavoratori con meno di 30 anni rappresentano il 12% dei dipendenti totali del Gruppo, mentre il 53% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 35% a più di 50 anni.

Dipendenti per fascia di età del Gruppo	2024			
	Meno di 30	30-50	Oltre 50	Totale
n.	35	146	96	**277**
%	12%	53%	35%	**100%**

La composizione degli organici vede una significativa presenza di lavoratori di origine straniera, che rappresenta una componente storica nella compagine aziendale delle due Società. Questo orientamento, ha reso possibile l'ottenimento della cittadinanza italiana a lavoratori ad oggi in forza.

…[OMISSIONI]

Il Gruppo riconosce e valorizza la dignità e l'unicità di ogni individuo, considerandole risorse fondamentali. Un aspetto centrale di questo impegno è il principio di equità di genere: Finave si adopera infatti per garantire pari opportunità e diritti a uomini e donne. Questo impegno risulta particolarmente rilevante in un settore, come quello in cui opera il Gruppo, storicamente caratterizzato da una predominanza maschile.

Per quanto riguarda la distribuzione per genere dell'alta dirigenza, la seguente tabella riassume i dati relativi al 2024:

Alta dirigenza per genere del	2024				
	Uomini	Donne	Altro	Non divulgato	Totale
n	4	2	-	-	7

%	86%	14%	-	-	100%

Per quanto riguarda le categorie di dirigenti, quadri e operai, la distribuzione della popolazione è sbilanciata sugli uomini e ciò non consente di cogliere appieno il senso dell'indicatore. Il minor numero di donne all'interno di queste categorie corrisponde infatti ad una minor variabilità di mansioni e ruoli.

Il divario salariale registrato tra gli impiegati, invece, trova spiegazione nella diversa tipologia di competenze presenti all'interno della categoria, dove hanno un peso relativamente più elevato le figure tecnico-specialistiche che nella maggior parte dei casi sono rappresentate da uomini.

Per quanto riguarda il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti, il valore di rapporto risulta 4,36 per Intals.

…[OMISSIONI]

7. POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.3 ASI VS3- Indigenous Peoples)

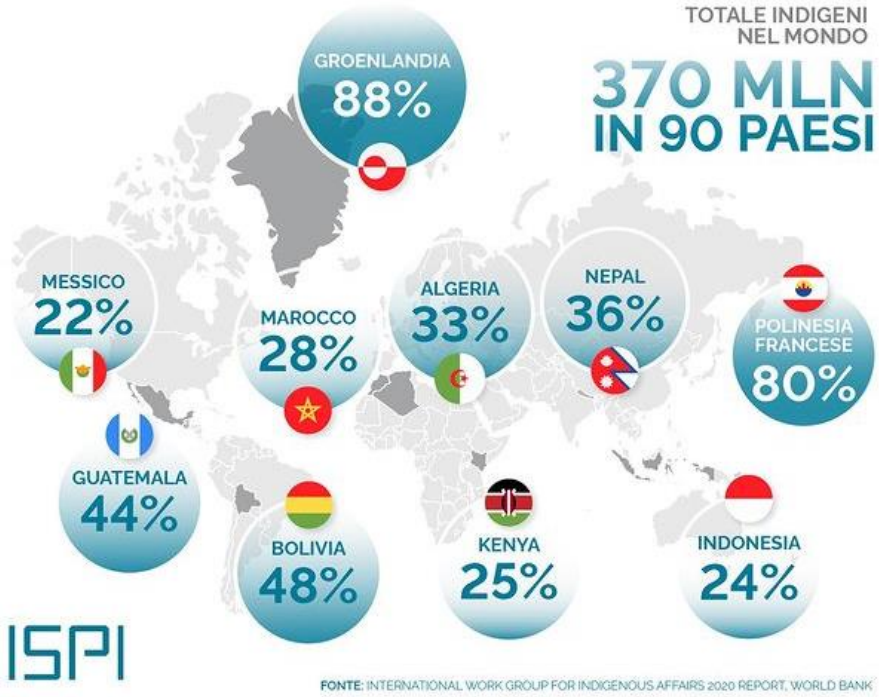
INTALS S.p.a da sempre attua politiche e processi che garantiscano il rispetto dei diritti e degli interessi delle popolazioni indigene, in linea con gli standard internazionali, tra cui la Convenzione 169 dell'ILO e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene.

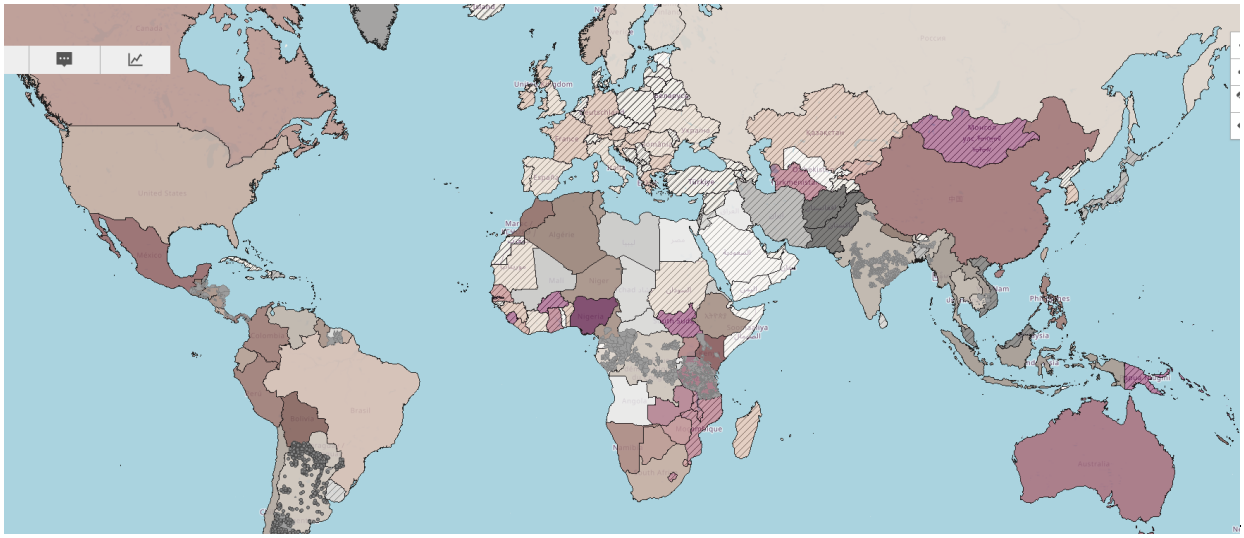
INTALS S.p.a si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali nei Paesi in cui opera e a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi. INTALS S.p.a contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità e si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e a esercitare un'influenza positiva sui territori.

INTALS S.p.a agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

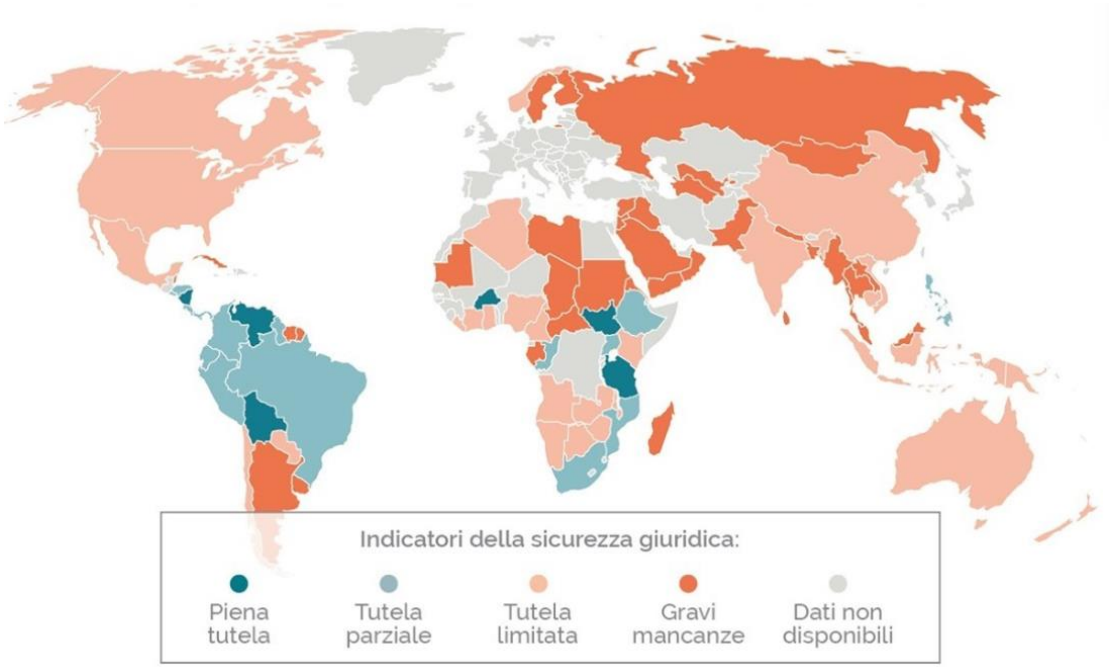
7.1: POPOLAZIONI INDIGENE: ANALISI DI DETTAGLIO

Il 14 gennaio 2020 le Nazioni Unite hanno presentato per la prima volta un rapporto sulle popolazioni indigene del Pianeta, dalla stessa Onu stimate in "oltre 370 milioni di persone in una novantina di Paesi". Il 5% della popolazione mondiale, ma il 15% di tutti i poveri.



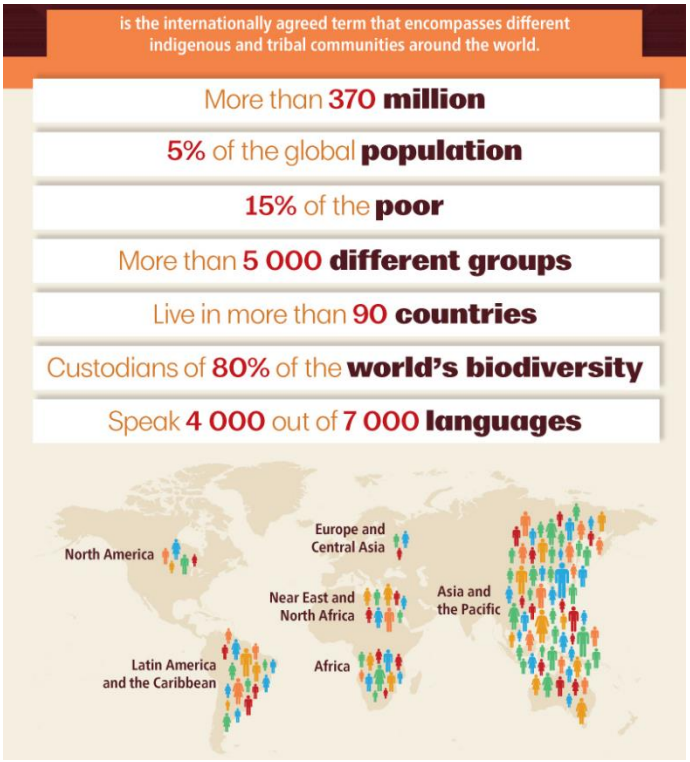


Fonte LENDMARK: Piattaforma di dati globale di terre indigene e comunitarie



L'azienda si è documentata per identificare eventuali Popoli indigeni presenti nelle località in cui opera e per verificare eventuali presenze di popoli nelle realtà in cui sono dislocati i suoi principali fornitori.
La sede di INTALS S.p.a oggetto di questo manuale, ovvero: PARONA (PV) sorge in un territorio nel quale non sono previste presenze di popolazioni indigene. Discorso analogo per il sito di Milano.
INTALS S.p.a si impegna a rivedere l'analisi e la mappatura dei fornitori almeno ogni anno; la politica ed i processi verranno rivisti almeno ogni 5 anni oppure dopo qualsiasi modifica del rischio per i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene oppure in assenza di controlli.
La Politica è presente sul sito aziendale e fruibile a tutti gli stakeholders ed è stata inoltrata come informativa diretta a tutti i fornitori.

8. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.4 ASI VS3- Free, Prior, and Informed Consent (FPIC))



Il consenso libero, previo e informato è definito come il diritto delle comunità indigene e nazioni native di essere completamente informate su qualsiasi sviluppo che interessa le loro terre e risorse , in particolare in relazione allo sviluppo, all'utilizzo o allo sfruttamento di minerali, acqua, ambiente o altre risorse e qualsiasi azione legislativa o amministrativa che possa interessare la nostra comunità, in modo tempestivo, e per fornire il consenso prima dell'inizio dello sviluppo o dell'azione.

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene. Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.

INTALS S.p.a si impegna a rivedere l'analisi e la mappatura dei fornitori almeno ogni anno; la politica ed i processi verranno rivisti almeno ogni 5 anni oppure dopo qualsiasi modifica del rischio per i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene oppure in assenza di controlli.

La Politica è presente sul sito aziendale e fruibile a tutti gli stakeholders ed è stata inoltrata come informativa diretta a tutti i fornitori.

9. LAVORATORI MIGRANTI

Per quanto concerne i **lavoratori migranti**, di seguito si riporta la definizione:

La definizione comune è un lavoratore che si sposta da un luogo all'altro, svolgendo spesso lavori stagionali. In altre parti del mondo, un lavoratore migrante è una persona che lavora al di fuori del proprio paese di origine.

…[OMISSIONI]

10. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE (Rif. punto 9.5 ASI VS3- Cultural and Sacred Heritage)

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene. Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.
Pertanto non sono stati identificati siti e o valori del patrimonio sacro o culturale all'interno dell'area di influenza aziendale e per questa ragione, allo stato attuale, non sono state intraprese azioni per evitare o rimediare gli impatti.

11. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO (Rif. punto 9.6 ASI VS3- Displacement)

INTALS S.p.a è consapevole del fatto che ogni riassetto o ricollocamento fisico dell'azienda possa comportare problematiche importanti. Allo stato attuale e per il prossimo anno non sono previsti ricollocamenti o riassetti societari. L'azienda comunque, qualora si dovessero presentare queste opportunità, cercherà di valutare alternative fattibili nella progettazione per evitare o ridurre al minimo lo spostamento fisico e/o economico, bilanciando i costi e i benefici ambientali, sociali e finanziari, prestando particolare attenzione agli impatti sui poveri e sulle persone vulnerabili o a rischio, comprese le donne.
Qualora lo spostamento fisico fosse inevitabile, l'azienda si muoverà in conformità a quanto riportato nel punto 9.6 della vs.3 di ASI, utilizzando il modulo "gestione del cambiamento".

12. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS (Rif. punto 9.7 ASI VS3- Affected Populations and Organisations)

INTALS S.p.a rispetta, con modalità adeguate alle sue dimensioni e circostanze, i diritti e gli interessi legali e consuetudinari delle popolazioni e organizzazioni colpite nelle loro terre, nei loro mezzi di sussistenza e nell'uso delle risorse naturali, tra cui, come minimo:
a. Attuare un piano per identificare, prevenire, monitorare, mitigare e rendere conto di qualsiasi impatto significativo, compresi gli impatti sulla salute e sulla sicurezza, sui diritti umani sociali e culturali e sull'ambiente derivanti dalle sue attività.
b. Sviluppare il piano in consultazione e, ove possibile, con la partecipazione delle popolazioni e delle organizzazioni interessate.
c. In conformità con il piano, impegnare risorse per lo sviluppo della comunità locale.
d. Rivedere il piano almeno ogni 5 anni.

e. Rivedere il piano in seguito a qualsiasi cambiamento dell'azienda che modifichi i rischi ambientali, sociali e di governance rilevanti.
f. Rivedere il piano in caso di indicazione di una lacuna di controllo.
g. Divulgare pubblicamente l'ultima versione del piano.
h. Esplorare con le popolazioni e le organizzazioni interessate le opportunità di rispettare e sostenere i loro mezzi di sussistenza

13. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO E SECURITY PRACTICE (Rif. punto 9.8 ASI VS3- Conflict-Affected and High-Risk Areas- Rif.punto 9.9- Security Practice)

Al fine di evitare il coinvolgimento in conflitti armati o abusi dei diritti umani, INTALS S.p.a esercita una Due Diligence basata sul rischio sulla propria catena di approvvigionamento dell'alluminio, in conformità con la Guida dell'OCSE sulla Due Diligence dei minerali provenienti da aree colpite da conflitti e ad alto rischio (Guida dell'OCSE), secondo modalità adeguate alle nostre dimensioni e circostanze.
In INTALS S.p.a crediamo che la nostra responsabilità sociale di impresa, non si esaurisca nelle singole attività condotte dalla nostra azienda, ma si ripercuota su tutta la catena del valore. Pertanto, consideriamo l'approvvigionamento sostenibile non solo eticamente corretto e necessario, ma anche un potente mezzo per promuovere comportamenti responsabili lungo l'intera filiera di approvvigionamento. La componente principale di questa filosofia è la costruzione di partnership solide e durature con i nostri fornitori che siano basate sulla fiducia, il rispetto e l'impegno reciproco e che conducano a un comportamento responsabile. La sostenibilità è un elemento essenziale del nostro modello di gestione dei fornitori.
INTALS inoltre compila la dichiarazione sotto riportata nella quale dichiara di acquistare materia prima da paesi o terre in cui non sono presenti zone di conflitto ad alto rischio.

…[OMISSIONI]

La nostra mission è riportata nella politica aziendale.
L'azienda ha comunque definito una Due Diligence nel caso in cui venissero prelevate delle materie in zone denominate "ad alto rischio"; di seguito si riporta il dettaglio:
a. Stabilire solidi sistemi di gestione, tra cui una politica della catena di approvvigionamento, responsabilità e risorse, raccolta di informazioni e coinvolgimento dei fornitori (Fase 1).
b. Identificare e valutare i rischi nella catena di fornitura (Fase 2).
c. Progettare e attuare una strategia per rispondere ai rischi identificati (Fase 3).

d. Sottoporsi a un audit delle pratiche di Due Diligence (Fase 4).
e. Riferire annualmente sulla Due Diligence della catena di fornitura (Fase 5).

Per quanto concerne le sedi di Parona e Milano, le aree ed il perimetro aziendale sono protetti da agenti di sicurezza sanza utilizzo di armi.

14. FUSIONI ED ACQUISIZIONI (Rif.punto 2.9- Security Practice)

Allo stato attuale, l'azienda non ha previsto fusioni o acquisizioni. Tuttavia qualora dovesse verificarsi un processo di fusione o acquisizione, l'azienda attuerà la seguente Due Diligence:
a. Nei processi di Due Diligence per le fusioni e le acquisizioni, rivedere le proprie pratiche ambientali, sociali e di governance relative a questo Standard, comprese quelle associate alle Operazioni storiche dell'alluminio.
b. Dopo la fusione o l'acquisizione:
i. Condividere con le popolazioni e le organizzazioni interessate le informazioni relative agli impatti materiali ambientali, sociali e di governance delle Operazioni storiche con l'alluminio.
ii. Attuare un piano, sviluppato in consultazione e, ove possibile, con la partecipazione delle popolazioni e delle organizzazioni interessate, per mitigare gli impatti ambientali, sociali e di governance rilevanti delle Operazioni storiche con l'alluminio.
iii. Condividere annualmente con le popolazioni e le organizzazioni interessate i progressi compiuti rispetto al piano di mitigazione degli impatti.

15. LAVORO MINORILE (Rif.punto 10.2- Child Labour)

15.1 Definizioni

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata
Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni
Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Età minima)

15.2 Descrizione e modalità operative

INTALS S.p.a Rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

INTALS S.p.a adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile.

INTALS S.p.a si impegna a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni d'età;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata o nell'annuncio 'ricerca lavoro', la sussistenza del compimento del 16 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

15.3 Destinatari

La procedura si applica all'intera organizzazione aziendale di INTALS S.p.a

INTALS S.p.a richiede ai propri fornitori, monitorandone l'applicazione, l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori.

Va premesso che INTALS S.p.a si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione di un Codice Etico e alla compilazione di un questionario mirato. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, INTALS S.p.a con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di

Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private), attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

INTALS S.p.a si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico. In riferimento ai giovani lavoratori invece INTALS S.p.a cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore. Laddove il peso di INTALS S.p.a nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di una iniziativa di questo tipo, si provvederà a promuovere la ricerca di un canale più appropriato per il coinvolgimento del fornitore (ad esempio, attraverso la sensibilizzazione ad opera di ONG).

15.4 Azioni di rimedio (Due Diligence)

Tutti coloro che rilevino direttamente un caso di lavoro infantile o vengano a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di INTALS S.p.a o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione all'azienda e Responsabile HR/ responsabile etico.

Le segnalazioni possono essere fatte secondo le seguenti modalità:

- Mediante la compilazione del Modulo delle segnalazioni Imbucando la segnalazione nella cassetta "Reclami e segnalazioni" posizionata in prossimità della bacheca aziendale
- Mediante posta all' indirizzo: INTALS S.p.a
- Personalmente al responsabile etico/ASI e del comitato di sostenibilità ed ASI.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile etico/ASI, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali e/o del servizio/struttura interessati. Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI e la Direzione delle Risorse Umane attiva le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa.

Una volta effettuata la rimozione della situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI, ha il compito di avviare le azioni di rimedio necessarie al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti

- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi:
  - a) l'erogazione di un sostegno economico per il bambino
  - b) la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione
  - c) se necessario, il pagamento delle tasse scolastiche, il materiale didattico per garantire la continuazione del percorso scolastico
  - d) adeguate modalità per garantire una forma di sostentamento alternativo alla famiglia del bambino, anche eventualmente attraverso l'assunzione di uno dei membri della famiglia
  - e) le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati

Il Responsabile Etico/ASI, contestualmente alle azioni sopra descritte, effettua una attenta valutazione (avvalendosi della collaborazione e con il coinvolgimento delle figure aziendali preposte al presidio dei processi interessati) delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione di lavoro infantile individuato. Il Responsabile Etico/ASI provvede alla apertura di una Azione Correttiva con l'obiettivo di pianificare e mettere in atto gli interventi necessari al superamento della non conformità e a prevenire l'insorgenza di ulteriori criticità. Il Responsabile Etico/ASI effettua la registrazione dell'evento, delle azioni intraprese per il superamento delle condizioni di criticità riscontrate, delle azioni di monitoraggio individuate, delle AC aperte, degli esiti degli interventi e la chiusura della situazioni di criticità. Il Responsabile Etico/ASI effettua inoltre il monitoraggio della situazione del bambino e l'esito degli interventi definiti registrandone gli esiti.
Al fine di garantire una adeguata ed esaustiva comunicazione all'intera organizzazione in merito alle segnalazioni ricevute su situazioni che rientrano nella definizione di lavoro infantile e possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di INTALS S.p.a o presso fornitori/subfornitori, i dati relativi alle segnalazioni sono riportati nel Bilancio Sociale che è documento di riesame dell'efficacia dell'applicazione dei principi etici e sociali.
Il Bilancio Sociale è accessibile all'organizzazione e a tutte le parti interessate attraverso il portale aziendale. I dati relativi alle segnalazioni inoltre sono analizzati dall'azienda nel corso degli incontri periodici finalizzati al riesame dell'efficacia delle procedure adottate al fine di identificare eventuali azioni di miglioramento.

15.5 Indicatori di performance

NUMERO DI ASSUNTI CON ETÀ INFERIORE A 16 ANNI
…[OMISSIONI]

16. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO (Rif.punto 10.3- Forced Labour)

INTALS S.p.a rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica

A tale fine si impegna a:

- Rispettare lo Statuto dei lavoratori
- Astenersi dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali
- Astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo, di lasciare depositi in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso
- Dare evidenzia della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato
- non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato
- non costringere i lavoratori a straordinari obbligatori e/o non retribuiti
- garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso
- garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
- illustrare al momento dell'assunzione il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle varie trattenute.
- Assicurarsi che , nell' eventuale assunzione di detenuti, fuori o dentro la prigione, i lavoratori siano in possesso del permesso di lavorare con privati e che i termini e le condizioni del contratto siano le stesse di lavoratori liberi

La direzione assicura inoltre:

- La libertà del lavoratore/ lavoratrici di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL
- Una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali, delle politiche aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (es: i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto

di lavoro, dandone il dovuto preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda).

Di seguito si riporta dettaglio degli indicatori relativi a questa voce:

NUMERO DI segnalazioni di lavoro forzato o obbligato

Anno 2024	Anno 2025 (dato parziale al 30.06.2025)
0	0

17. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (rif. 10.1 Freedom of Association and Right to Collective Bargaining).

INTALS S.p.a riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati. La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali. INTALS S.p.a si impegna affinché i rappresentanti dei dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

…[OMISSIONI]

18. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI, COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO (rif. 10.5 Communication and Engagement.

INTALS S.p.a ritiene che politiche retributive, benefit e condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo INTALS S.p.a promuove una condizione lavorativa in cui tutti i dipendenti ricevono compensi e benefit giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto, l'inquadramento contrattuale e il Paese in cui sono impiegati.
In INTALS S.p.a la retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza nei diversi Paesi in cui il l'azienda opera.

…[OMISSIONI]

L'Ente garantisce una comunicazione aperta e un coinvolgimento diretto con i Lavoratori e i loro

rappresentanti in merito alle condizioni di lavoro e alla risoluzione di problematiche relative al luogo di lavoro e alla retribuzione, senza minacce di ritorsione, intimidazione o violenza e molestie

19. DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE (Rif. 10.6 Violence and Harassment)

INTALS S.p.a rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.
INTALS S.p.a si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia, nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione, mediante l'adozione di azioni concrete:

- l'integrazione del principio di pari trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e del valore delle risorse umane, cosicché le decisioni relative ad assunzione, formazione e avanzamenti di carriera siano assunte esclusivamente sulla base delle capacità, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone;
- l'eliminazione delle cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che potrebbero, anche involontariamente, creare discriminazione;
- la condanna dell'uso di pratiche persecutorie, vessatorie, di abusi morali o psichici compiuti con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

Al fine di rispettare quanto sopra INTALS S.p.a si impegna a garantire:

- che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- che nel momento dell'assunzione del personale non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;
- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- che a parità di genere, funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;

- che nel caso di lavoratrici/lavoratori, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per congedo di maternità/paternità;
- che nel caso di lavoratrici madri vengano concessi, entro il primo anno di vita del bambino, i riposi o permessi.

20. PROCEDURE DISCIPLINARI

INTALS S.p.a in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica nel caso in cui se ne riscontrasse la necessità provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

L'azienda, nel corso della sua storia, ha adottato pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori conformemente a quanto previsto nel CCNL applicato.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

21. RETRIBUZIONE E FORMAZIONE (Rif. 10.7 Remuneration)

INTALS S.p.a corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali. Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge ecc. I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico, in quanto i lavoratori hanno scelto per comodità tale modalità di pagamento. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori. INTALS S.p.a garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei vari addetti. L'Azienda ha siglato un accordo di secondo Livello; per ulteriori dettagli si rimanda alla …[OMISSIONI]

22. WORKING TIME (Rif. 10.8 Working time)

INTALS S.p.a:

- ✓ Rispetta la Legge Applicabile e gli standard di settore in materia di Orario di Lavoro, festività e ferie annuali retribuite;
- ✓ Garantisce che i Lavoratori abbiano, in media, almeno un giorno di riposo ogni sette giorni;
- ✓ Garantisce che la giornata lavorativa non superi le 8 ore medie in un periodo di sei mesi.

23. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Per INTALS S.p.a la salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. INTALS S.p.a si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura. INTALS S.p.a si impegna affinché tutte le attività siano pianificate ed eseguite al fine di preservare la salute e la sicurezza dei

lavoratori e a garantire i più elevanti standard in materia.

L'azienda è certificata secondo gli schemi sotto riportati:
Di seguito si riporta il collegamento alla pagina del sito internet:

https://intals.it/certificazioni/

24. DICHIARAZIONE DI SCHIAVITU' MODERNA

La presente dichiarazione è resa volontariamente da INTALS Spa nell'ambito del suo impegno verso pratiche commerciali etiche e standard globali sui diritti umani, per delineare le misure adottate e che INTALS Spa continua a adottare per garantire che la schiavitù moderna non venga praticata all'interno delle sue attività o della sua catena di fornitura. La presente dichiarazione è stata redatta sulla base dei

dati raccolti da tutte le entità consolidate di INTALS Spa. Inoltre, sono state tenute consultazioni con le entità legali pertinenti per garantire la coerenza con le rispettive politiche e pratiche.

IL NOSTRO IMPEGNO

INTALS Spa condanna e proibisce la schiavitù moderna in qualsiasi forma, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il lavoro a contratto, il lavoro vincolato, il lavoro carcerario, il lavoro schiavistico, il lavoro minorile e la tratta di esseri umani in qualsiasi forma. Inoltre, INTALS Spa adotta la tolleranza zero per l'uso di punizioni fisiche, minacce di violenza o altre forme di abuso fisico, sessuale, psicologico o verbale come metodo di disciplina o controllo. INTALS Spa tutela inoltre il diritto fondamentale alla libertà di movimento per tutti i dipendenti, i collaboratori e i visitatori autorizzati all'interno dell'organizzazione.

INTALS Spa si impegna a trattare i propri dipendenti e le persone collegate alla nostra attività con dignità e rispetto e a contrastare la schiavitù moderna in tutte le sue forme all'interno delle sue attività e delle sue catene di fornitura. I suoi sforzi abbracciano tutti gli aspetti delle attività aziendali, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le unità produttive e le entità sussidiarie. In INTALS Spa ci impegniamo a condurre la nostra attività con integrità e responsabilità e abbiamo implementato misure per identificare, prevenire e combattere ogni forma di schiavitù moderna.

LA NOSTRA STRUTTURA E LA NOSTRA CATENA DI FORNITURA

INTALS Spa mantiene una catena di fornitura altamente efficiente ed etica, concentrandosi su qualità, sostenibilità e solide partnership con i clienti per lo sviluppo collaborativo dei prodotti. Il nostro obiettivo principale è fornire soluzioni innovative di alleggerimento per l'industria automobilistica, gestendo al contempo un ampio numero di fornitori globali, diretti e indiretti. La seguente rappresentazione visiva della catena del valore evidenzia questi vantaggi per gli stakeholder. INTALS Spa collabora con i fornitori per allinearli ai propri obiettivi di sostenibilità attraverso uno screening completo e periodico, valutazioni di terze parti e un coinvolgimento regolare degli stakeholder.