

POLITICA SOCIALE**INDICE**

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE.....	2
2. A CHI SI APPLICA LA POLITICA	2
3. COSA PREVEDE LA POLITICA.....	2
4. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE DI DIVERSITY & INCLUSION	3
5. IMPEGNO AZIENDALE ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE	3
6. APPLICAZIONE DELLA POLITICA	5
7. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA	5
8. PUBBLICAZIONE DELLA POLITICA.....	6

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

ISS Facility Services S.r.l. (di seguito “ISS”) ha definito la propria “Politica Sociale” (di seguito anche “Politica”) quale documento che integra aspetti chiave della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125 e dello standard internazionale SA8000.

La Politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda, a conformarsi a tutti i requisiti delle norme di riferimento, a quelli sottoscritti dall’azienda e alle leggi vigenti.

ISS crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle proprie persone celebrando la diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

ISS abbraccia e incoraggia la diversità e l’inclusione nel senso più ampio del termine e riconosce le persone come un fondamentale vantaggio competitivo.

Ogni individuo rappresenta, quindi, una risorsa fondamentale per la prosperità, lo sviluppo e il successo sostenibile dell’impresa nel lungo periodo. ISS si impegna con determinazione a promuovere, proteggere e sviluppare le capacità e le competenze di tutti i suoi dipendenti, consentendo loro di esprimere appieno il proprio potenziale e la propria professionalità.

L’impegno nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l’accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente Politica individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da ISS per incentivare un ambiente di lavoro creativo, produttivo, attraente, collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La Politica fa riferimento a:

- i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- all’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- i Principi di UN Global Compact;
- i Principi guida delle Nazioni Unite (UNPG);
- alle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- alla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- i principi di Women’s Empowerment promossi da UN Women e UN Global Compact;
- alla Costituzione e Legge Nazionale;

La presente Politica riprende e fa riferimento anche a policy di gruppo, fondamentali per ISS, come la “ISS Global People Standard” e la “ISS Group – Diversity, Inclusion & Belonging Policy”

2. A CHI SI APPLICA LA POLITICA

La presente Politica si applica a tutte le risorse che collaborano con ISS mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

3. COSA PREVEDE LA POLITICA

La Politica prevede l’adozione e l’implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

- (i) condizioni di lavoro etiche e rispettose dei diritti umani;

- (ii) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- (iii) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- (iv) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

4. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE DI DIVERSITY & INCLUSION

Il *management* (*Country Leadership Team* - CLT) di ISS, per valorizzare la cultura della Diversità e delle Pari Opportunità e per supportare la potenzialità femminile, ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria Organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, una adeguata Politica Sociale che sviluppi e favorisca l'applicazione di un Sistema di Gestione secondo quanto riportato dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

A tal fine, il CLT assegna le risorse economiche necessarie e agisce in collaborazione con il Comitato D&I locale, nuovo organo incaricato dell'applicazione e del controllo del Sistema di Gestione e del Piano Strategico.

La diversità si riferisce a tutte le differenze tra gli individui in generale e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa. Per questo motivo, ISS si impegna a definire linee d'azione per raggiungere obiettivi in termini di Diversità e Inclusione in ognuna delle dimensioni che seguono:

1. Genere
2. Generazioni
3. Orientamento sessuale
4. Disabilità
5. Interculturalità

Il rispetto di ogni forma di diversità, insieme al rispetto del principio di pari opportunità, con particolare attenzione all'equità di genere, devono essere garantiti nei processi/ambiti relativi di:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità);
- Trattamento retributivo, concessione benefits, piani welfare;
- Tutela della maternità/paternità;
- Conciliazione vita-lavoro.

5. IMPEGNO AZIENDALE ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'adozione della Politica Sociale da parte di ISS sottolinea, inoltre, la volontà da parte dell'azienda di integrare nel Sistema di Gestione tutte le disposizioni legislative, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dallo standard internazionale SA 8000. Tali principi si applicano a tutta la catena di fornitura e con l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei lavoratori.

In particolare, sono primari i seguenti impegni:

- Lavoro infantile
ISS non utilizza, né favorisce, il lavoro infantile, adottando una politica interna che vieta l'assunzione di minori di anni 18, limiti quindi più stringenti rispetto a quelli previsti dalla Legge italiana (età minima di 15 anni per l'impiego). ISS si impegna ad operare in contesti produttivi o distributivi che rispettino le Convenzioni ILO (International Labour Organization) con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o la moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori.
- Lavoro forzato
ISS non utilizza né favorisce in alcun modo il lavoro forzato; si impegna altresì ad assicurare che i principi dell'ILO sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati.
- Salute e sicurezza
ISS adotta tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre (Legge di riferimento in Italia D.lgs. 81/2008); l'azienda attua le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'ambiente, attuando programmi di miglioramento continuo e di riduzione dei rischi e degli impatti negativi.
- Libertà di associazione
ISS non ostacola la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti. L'azienda rispetta le legislazioni in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di organizzazioni sindacali e per la partecipazione alla contrattazione collettiva non ostacolando e promuovendo periodici incontri con il personale.
- Pratiche disciplinari
ISS non adotta pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale. Verranno adottate le pratiche previste dal codice disciplinare e dalla Legge 300/70 - Statuto dei Lavoratori; il lavoratore ha il diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante della associazione sindacale a cui aderisce o può sceglierne una a cui affidare mandato.
- Orario di lavoro
ISS garantisce un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali.
Lo straordinario deve essere "non imposto", ma volontario (ferme le eccezioni in caso di necessità aziendale), retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 12 ore settimanali.
- Lavoro "nero"
ISS, al fine delle proprie attività, non impiega "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato. L'azienda si impegna a retribuzioni giuste e coerenti con i contratti collettivi inclusi gli aspetti relativi al lavoro straordinario.

6. APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Sulla base dei principi sopra descritti e nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche aziendali vigenti, ISS si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso. A tale fine, l'azienda si impegna ad adottare le seguenti misure:

- Promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggio che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di tutte le diversità;
- Programmare percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- Selezionare, reclutare, retribuire, formare e valutare i dipendenti esclusivamente in base a criteri di merito, competenza e professionalità, senza alcuna forma di discriminazione legata a convinzioni politiche, affiliamenti sindacali, credo religioso, origine etnica, lingua, genere o orientamento sessuale;
- Fornire un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi si fondano su lealtà, correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e fiducia reciproca;
- Assicurare condizioni di lavoro sicure e salutarie, rispettando la dignità e la personalità di ciascun individuo, promuovendo così rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- Intervenire prontamente in caso di comportamenti contrari ai principi sopra esposti, come lo sfruttamento del lavoro minorile, obbligato, o qualsiasi azione che violi l'integrità fisica e morale dei minori (conformemente ai principi fondamentali della "Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa");
- Combattere fermamente episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e qualsiasi forma di discriminazione, lesione della dignità umana o limitazione della libertà personale sia all'interno che all'esterno dell'ambiente aziendale;
- Realizzare interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Portare avanti percorsi legati all'inclusione grazie al Comitato D&I che si occupa di approfondire tematiche inerenti alla diversità e inclusione sia internamente al gruppo, che attraverso eventi aperti a tutta la popolazione aziendale;
- Celebrare i successi delle persone, attraverso gli **"Apple Awards"** (progetto di ISS Global e implementato in ogni Country che prevede il riconoscimento dell'eccellenza del lavoro svolto da un dipendente ISS) assegnati durante tutto l'anno, con un vincitore globale che viene annunciato ogni primavera in occasione della Global Leadership Conference, per condividere e riconoscere il successo delle persone;
- Identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, discriminazione e/o molestia, garantendo la possibilità di segnalare attraverso comunicazioni all'Organo di Vigilanza, come specificato nel codice Etico.

7. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura:

- del Comitato D&I locale, responsabile i) del monitoraggio di specifici Indicatori (KPI) definiti dalla Prassi di Riferimento 125:2022; ii) del controllo sugli obiettivi e azioni

volte a colmare eventuali gap presenti e iii) della raccolta della documentazione dei risultati raggiunti;

- del Social Performance Team, introdotto dallo Standard SA8000 e composto da rappresentanti dei lavoratori e del management, che ha lo scopo di verificare l'applicazione di tutti gli elementi della SA8000, condurre periodicamente, ed in forma scritta, delle valutazioni dei rischi per identificare le aree di reale o potenziale non conformità allo Standard e suggerire al CLT le azioni per affrontare gli stessi rischi.

Entrambi i Gruppi sopra citati si impegnano a monitorare le attività aziendali per tenere sotto controllo l'efficacia di modalità adottate ed azioni pianificate, al fine di soddisfare la politica dell'organizzazione ed i requisiti delle norme di riferimento.

Tutta la documentazione viene sottoposta periodicamente a verifica del Comitato D&I e del Social Performance Team con approvazione del CLT, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro responsabile, inclusivo e rispettoso.

Questa Politica sarà oggetto di riesame annuale da parte del Comitato D&I e del Social Performance Team per verificarne la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla, richiedendo approvazione finale del CLT per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Il Sistema di Gestione adottato deve considerare e rispettare le leggi/prescrizioni/normative vigenti applicabili in queste materie e prevedere la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale aziendale ed in particolare dei People Manager a cui è affidato il compito di trasmettere e promuovere la cultura della Parità di Genere e della Responsabilità Sociale d'impresa, non solo all'interno dell'Organizzazione per il raggiungimento della necessaria consapevolezza, ma anche all'esterno, alle altre Parti interessate.

8. PUBBLICAZIONE DELLA POLITICA

Questo documento, approvato dal CLT, sarà esposto in evidenza all'interno dell'azienda e reso disponibile sulla *intranet*.

Milano (MI), 27.06 202

Amministratore Delegato

Roberto Limentani

