

**GRUPPO FIDELITAS**  
**POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA –**  
**PARITÀ DI GENERE**

AI SENSI DEL PARAGRAFO 9.1. DELLA SA8000

e ai sensi del UNI/PdR 125:2022– REV. 02



Il Gruppo Fidelitas, del quale fanno parte le Società Fidelitas S.p.A. e Rondaservice s.r.l., nel perseguire uno sviluppo d'impresa in grado di riconoscere e migliorare i diritti dei lavoratori e le condizioni dei luoghi di lavoro, con il presente documento intende:

- esprimere il proprio impegno a mantenere saldi i propri principi in coerenza con lo standard volontario SA8000 e UNI/PdR 125/2022 a rispettare i seguenti strumenti normativi internazionali e nazionali:
  - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
  - Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
  - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
  - Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
  - Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impegno e professione)
  - Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale)
  - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
  - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
  - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
  - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
  - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
  - Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
  - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
  - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
  - Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
  - Convenzione ILO 183 (Protezione della maternità)
  - Codice di condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
  - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
  - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
  - Patto internazionale sui diritti civili e politici
  - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
  - Principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani
  - Principi guida e standard UNI/PdR 125/2022
- esprime il proprio impegno ad amplificare ulteriormente il campo di azione di tutela dei lavoratori offrendo nel settore della sicurezza pari opportunità a tutti i dipendenti rimuovendo, per quanto possibile, ogni ostacolo che impedisca una effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, garantendo nello specifico:
  - pari opportunità nell'accesso al mondo del lavoro;
  - parità reddituale;
  - pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione;
  - applicazione e sensibilizzazione del congedo di paternità in linea con le migliori politiche europee.

- confermare il proprio impegno a essere conforme con le leggi nazionali e tutte le altre leggi ritenute applicabili;
- dichiarare l'intento di perseguire i propri obiettivi di business nel pieno rispetto dei seguenti principi inalienabili:
  - i diritti umani universalmente riconosciuti;
  - i principi etici e di responsabilità sociale universalmente riconosciuti e specificatamente riferiti al contesto in cui si opera;
  - il rispetto dell'ambiente;
  - il valore della sicurezza sul lavoro;
  - i principi di pari opportunità, per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la risoluzione del rapporto di lavoro noi tratteremo le persone in modo equo, in funzione della loro capacità di soddisfare i requisiti e gli standard previsti dal ruolo .
- dichiarare il rispetto della norma volontaria SA8000 in conformità ai seguenti aspetti:
  - Divieto di lavoro infantile
  - Divieto di lavoro obbligato o forzato
  - Salute e sicurezza
  - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - Divieto di discriminazione
  - Procedure disciplinari
  - Orario di lavoro
  - Criteri retributivi
  - Pari Opportunità
- fornire il riferimento per attuare, documentare e mantenere attivo un sistema di gestione solido, credibile e affidabile, che sia conforme a quanto previsto dalla norma SA8000 e certificabile da parte di un Organismo accreditato.
- nell'ambito delle pari opportunità, nessun dipendente dovrà essere sottoposto a violenza o molestia fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o di altro genere. L'azienda attraverso la procedura WHITLEBOWING e SA8000, garantisce e rende disponibile una procedura che, anche in forma anonima, permetta ogni tipo di segnalazione atta a rilevare i casi di infrazione, per intervenire in modo rapido ed efficace.

Con particolare riferimento alle pari opportunità, questa Politica rimarca i divieti e le proibizioni di comportamenti:

1. **Discriminazione:** a) Costituiscono una violazione di questa politica la discriminazione nell'offerta di opportunità di impiego, benefit o privilegi; la creazione di condizioni di lavoro discriminatorie; l'uso di standard di valutazione discriminatori nell'ambito del rapporto di lavoro se la discriminazione è basata, del tutto o in parte, su razza, colore, nazione di origine, età, religione, invalidità, sesso, tendenza sessuale o stato civile della persona. b) Qualsiasi discriminazione verrà accertata e deprecata, nonché la sua messa in atto sarà punita con severe sanzioni, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
2. **Molestie:** Questa politica proibisce le molestie di ogni genere, e le eventuali violazioni verranno adeguatamente perseguite dall'azienda. Si definisce molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.
3. **Molestie sessuali:** Questa politica proibisce le molestie sessuali in qualsiasi forma. Si definiscono molestie sessuali le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

Per poter perseguire i propri impegni, la Direzione:

- ha incaricato un Social Performance Team (SPT) in grado di vigilare e consentire il rispetto dei requisiti in materia di Responsabilità Sociale e Parità di Genere;
- ha definito le procedure atte a garantire il rispetto dei principi sanciti come inalienabili;
- ha applicato un sistema di gestione per la salute e la sicurezza atto a garantire un lavoro salubre e sicuro
- ha istituito un monitoraggio costante e continuativo con lo scopo di far sì che i dipendenti abbiano accesso a procedure sulla discriminazione formali e non esposte a ritorsione per riferire le infrazioni.

La presente Politica è orientata alla garanzia di una responsabilità sociale e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi da parte di ogni Società e ogni filiale.

La Proprietà e l'Alto Management, di tutte le Società del Gruppo, sono impegnati nell'attuazione dei principi della Politica e degli obiettivi che da essa discendono e a tale scopo mettono a disposizione la struttura e le risorse necessarie; inoltre effettuano un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi e, ove necessario, promuovono gli opportuni interventi correttivi o migliorativi.

La Politica ha anche un ruolo di comunicazione aziendale, pertanto il suddetto documento è a disposizione di tutte le parti interessate: è esposto nelle bacheche aziendali ed è disponibile sul sito internet aziendale.

È compito di ciascun responsabile:

- verificare che tale documento sia compreso dai propri collaboratori e, se necessario, fornire i chiarimenti richiesti;
- adottare gli opportuni provvedimenti, affinché i dipendenti operino in modo corretto nello svolgimento delle proprie mansioni.

Per garantire la sua continua adeguatezza ed efficacia, la Politica è periodicamente riesaminata e revisionata – di regola nell'ambito del riesame della Direzione – in modo da recepire i nuovi intendimenti della Direzione e/o i cambiamenti avvenuti.

Bergamo, 16 settembre 2024

Il Presidente della Capogruppo Fidelitas S.p.A.  
Giacomo Gnutti



Il Datore di Lavoro Fidelitas S.p.A. e Rondaservice s.r.l.  
Francesco Gamba

