



Gentile Partner,

*L'occasione ci è gradita per informarla che LA FENICE FACILITY MANAGEMENT S.R.L ha implementato il sistema di Gestione delle Risorse Umane – Diversità & Inclusione ai sensi della norma **UNI ISO 30415**.*

Per LA FENICE FACILITY MANAGEMENT S.R.L è importante che le organizzazioni riconoscano le esigenze, le aspettative e gli interessi degli stakeholder, poiché possono influire positivamente o negativamente sui risultati di D&I.

Un approccio *proattivo, inclusivo* e collaborativo al coinvolgimento degli stakeholder esterni può essere utilizzato da un'organizzazione per dimostrare la leadership e l'impegno riguardo alla D&I, promuovere prospettive di D&I positive, influenzare l'adozione di comportamenti e pratiche inclusivi tra gli stakeholder, e costruire la reputazione dell'organizzazione per la responsabilità sociale.

Detta certificazione si applica:

al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni con la catena di fornitura e alle relazioni con gli stakeholder esterni per garantire equità, imparzialità e parità.

Esso incoraggia le organizzazioni a utilizzare un approccio di miglioramento continuo basato sulla pianificazione, esecuzione, controllo e revisione.

È destinata ad aiutare le organizzazioni a realizzare gli obiettivi di D&I, valutare l'impatto sulle persone, le comunità e la società e raggiungere i traguardi di sviluppo sostenibile.

È di supporto alla validazione indipendente ed esterna degli approcci organizzativi all'integrazione della D&I nel posto di lavoro.

Al comportamento inclusivo; sostenere e difendere la D&I: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori;
- combattere e affrontare il comportamento non coerente con i principi di D&I e garantire che le persone che combattono il comportamento inappropriato, e coloro che ne sono colpiti, siano protette e supportate;
- fornire meccanismi per identificare, esaminare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro, e garantire che questi siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali, per esempio interazioni interpersonali e conseguenze, bullismo, molestie e micro-aggressioni, e qualsiasi forma di ritorsione, abusi verbali, utilizzare immagini positive di persone di diversa estrazione e un linguaggio inclusivo;
- Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale, ove presente;



- garantire che le strategie e le attività di assunzione siano in linea con il proprio piano della forza lavoro e i principi di D&I;
- sviluppare e utilizzare, nei processi di assunzione, pratiche e strumenti trasparenti, imparziali e non discriminatori come gli algoritmi automatizzati del sistema HR, riconoscendo il potenziale di pregiudizio conscio e inconscio nelle persone e nei sistemi automatizzati;
- utilizzare attività di sensibilizzazione e canali di assunzione diversificati e accessibili per incoraggiare l'interesse del più ampio bacino di persone nelle comunità in cui l'organizzazione opera e serve;
- nella promozione del lavoro e nelle comunicazioni pubblicitarie utilizzare immagini positive di persone di diversa estrazione e un linguaggio inclusivo;
- specificare i propri principi e obiettivi di D&I nelle relazioni contrattuali con le organizzazioni di assunzione e altri fornitori;
- individuare, nelle strategie e nelle attività di assunzione, le opportunità di inclusione, come l'avanzamento di persone provenienti da gruppi demograficamente sottorappresentati, considerazioni sulla flessibilità e l'accessibilità e la distribuzione di abilità e ruoli;
- progettare le occupazioni in modo che includano la considerazione della flessibilità, dell'accessibilità o di adeguamenti che si adattino a esigenze individuali specifiche;
- garantire che le descrizioni delle occupazioni specifichino il lavoro da eseguire e le conoscenze, le abilità, le capacità e i comportamenti inclusivi richiesti o che necessitano di essere sviluppati o aggiornati;
- assumere, accogliere ed essere ricettivi verso un bacino eterogeneo di persone con conoscenze, abilità e capacità pertinenti, con caratteristiche e identità diverse e provenienti da contesti culturali differenti.

In base a questi principi, l'Organizzazione si impegna a collaborare con i partner affinché anche questi, nel pieno rispetto dello spirito delle norme sopra citate, si adeguino alle stesse logiche operative riassunte coinvolgendo, a loro volta, eventuali partner.

Poiché i partner di materiali e servizi rivestono un ruolo fondamentale per il raggiungimento di tali obiettivi è necessario che gli stessi ne prendano atto e che comunichino il loro impegno a rispettarli.

Tale impegno, richiede al partner di:

- Conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e di richiedere lo stesso ai propri partner;



**SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE
UMANE – Diversità & Inclusione**

Comunicazione ai Partner
Mod. 7.7
Rev. 0
Del 31/03/2022

- Partecipare alle attività di monitoraggio come richiesto dall'Organizzazione;
- Identificare le cause ed implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non-conformità identificata in rispetto ai requisiti del presente standard;
- Informare prontamente e completamente l'Organizzazione su ciascun e tutte le relazioni commerciali con altri partner/sub-contraenti.

Certi della sensibilità della vostra azienda a tali principi e al fine di riconoscerla quale partner aderente agli stessi valori, si chiede di restituire la presente controfirmata. L'occasione è gradita per porgere distinti saluti. In caso di necessità o per qualsiasi richiesta di chiarimento non esiti a contattare, in orario di ufficio.

Data: 01/04/2022

Firma

LA FENICE FACILITY MANAGEMENT S.r.l.
Via Pistoia 909
00155 Roma (RM)
P. IVA 03011990607