

Policy per l'identificazione, la classificazione e il coinvolgimento degli stakeholder

Premessa

La partecipazione e la condivisione sono pilastri fondamentali che guidano ogni azione di Isola: il coinvolgimento attivo e inclusivo di tutti gli attori coinvolti dall'attività di impresa è essenziale per raggiungere risultati significativi e sostenibili. Per questo motivo, Isola si impegna a gestire i propri processi di governance in modo tale da tenere in considerazione (cercando di non ledere e, se possibile, di soddisfare) gli interessi dei suoi stakeholder, assicurando una rappresentanza completa ed equilibrata dei rispettivi interessi.

Linee guida per l'identificazione e la classificazione degli stakeholder

Gli stakeholder coinvolti nell'ecosistema di Isola Catania Impresa sociale s.r.l. (da qui denominata semplicemente *Isola*) sono molteplici e sono sia interni all'organizzazione (soci, amministratori, dipendenti e volontari) che esterni (ossia tutti coloro che, pur essendo "terzi" rispetto all'Impresa, sono influenzati o possono influenzare il perseguimento degli obiettivi di Isola).

Gli stakeholder interni sono i componenti fondamentali della categoria degli *stakeholder chiave* e, in conformità a quanto stabilito dalle norme citate nella *sezione 6* di questo documento, sono sempre coinvolti nella governance aziendale. In conformità alle norme, è previsto anche il coinvolgimento degli stakeholder esterni. Tuttavia, essendo molto eterogenei per natura, missione e livello di prossimità rispetto ad Isola, il loro grado di coinvolgimento nella governance dell'Organizzazione è proporzionale al livello di attiguità con l'Impresa. Da qui nasce l'esigenza di definire i requisiti minimi per l'identificazione degli stakeholder chiave per la corretta gestione partecipativa della governance d'Impresa.

Il processo di identificazione degli stakeholder chiave parte dalla mappatura di tutti gli stakeholder interni ed esterni. La collocazione di ciascuno stakeholder all'interno della mappatura permette di comprendere la collocazione del confine tra stakeholder interni ed esterni e tra stakeholder chiave ed altri stakeholder e segue i seguenti criteri:

- prossimità: vanno inclusi i soggetti con cui l'organizzazione interagisce maggiormente, quelli con cui ha instaurato relazioni durevoli e la comunità;
- influenza: vanno inclusi i soggetti che sono, o potrebbero essere, in grado di influenzare i processi decisionali dell'azienda;
- responsabilità: vanno inclusi i soggetti verso i quali l'organizzazione ha responsabilità legali, finanziarie e operative formalizzate in regolamentazioni, contratti, politiche aziendali o codici di condotta.

Nel *Piano annuale di Stakeholder Engagement* saranno identificate le azioni di massima da realizzare durante l'anno successivo per i dipendenti, i volontari e gli stakeholder esterni chiave. Il Piano aumenterà,

all'occorrenza i livelli di coinvolgimento. La scelta della tipologia delle modalità di coinvolgimento o della frequenza dipende da diverse variabili, tra cui gli obiettivi strategici, la maturità della relazione, il grado di sviluppo delle tematiche in azienda e le risorse disponibili per il coinvolgimento. Di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo: survey, focus group, meeting, interviste, presentazioni, workshop, convegni, webinar.

Poiché gli stakeholder variano nel tempo in base all'evoluzione delle attività di Isola e del contesto circostante, è essenziale procedere con questa identificazione su base annuale.

Linee guida per il coinvolgimento degli stakeholder esterni non ascrivibili alla categoria degli stakeholder chiave

I destinatari delle seguenti linee guida sono gli stakeholder esterni non ascrivibili alla categoria degli *stakeholder chiave*. In funzione della tipologia e della relazione con ciascuno di questi stakeholder esterni, sono previsti due livelli di coinvolgimento:

- informazione: contatto unidirezionale verso lo stakeholder;
- dialogo: comunicazione bidirezionale su un argomento specifico avviata all'occorrenza;
- consultazione: dibattito strutturato propedeutico ad una specifica decisione aziendale avviata all'occorrenza;

Nel *Piano di Stakeholder Engagement* saranno identificate le azioni di massima da realizzare durante l'anno successivo per gli stakeholder esterni. Il Piano aumenterà, all'occorrenza i livelli di coinvolgimento.

Linee guida per il coinvolgimento dei lavoratori, dei volontari e degli stakeholder esterni che appartengono alla categoria degli stakeholder chiave

I destinatari della presente sezione sono i lavoratori, i volontari e gli stakeholder esterni che si ascrivono alla categoria degli *stakeholder chiave* di Isola. Le categorie elencate, vengono intese da Isola come segue:

- lavoratori: tutti i dipendenti e i professionisti che prestino servizio come lavoratori subordinati o autonomi con contratto per Isola;
- volontari: tutti gli individui che liberamente e spontaneamente mettono a disposizione la propria attività in favore di Isola gratuitamente e che siano regolarmente iscritti all'apposito Registro aziendale (come chiarito nel comma 8 lettera A dell'articolo 6 delle Linee guida del decreto legislativo n. 186 del 4 luglio 2019);
- stakeholder esterni che sono ascrivibili alla categoria degli *stakeholder chiave*: potenzialmente rientrano in questa categoria clienti, utenti, destinatari, finanziatori, o chiunque sia stato identificato tramite l'applicazione delle linee guida illustrate al punto 2 del presente documento.

Il processo di coinvolgimento delle tre categorie sopracitate parte dall'organizzazione di un'elezione del Rappresentante dei lavoratori, del Rappresentante dei volontari¹ e del Rappresentante degli stakeholder esterni chiave avviene attraverso una consultazione diretta. Per assicurare la trasparenza sulle modalità di consultazione e sulle procedure di elezione, è necessario:

1. Pianificare e organizzare il processo di consultazione definendo data e modalità per l'elezione con congruo anticipo ed assicurarsi che tutti gli interessati siano informati;
2. stabilire i criteri di eleggibilità e le responsabilità per gli eletti e validità temporale della rappresentanza;
3. definire una finestra temporale durante la quale è possibile proporre le candidature;
4. organizzare il voto in modo da garantire segretezza e integrità del processo. È ammessa la votazione in modalità telematica;
5. comunicare i risultati delle elezioni a tutti gli interessati.

I rappresentanti eletti per ciascuna categoria, ricopriranno la carica per un biennio. Durante questo periodo e in funzione della circostanza, saranno coinvolti a diversi livelli:

- consultazione: dibattito strutturato con il Rappresentante della categoria propedeutico alla decisione su specifiche questioni e, se necessario, su decisioni aziendali che hanno un impatto diretto o indiretto sulla categoria; questa forma di coinvolgimento deve svolgersi quantomeno una volta l'anno;
- mediazione: coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale.

Il Rappresentante dei lavoratori sarà consultato relativamente alle condizioni di lavoro - ivi comprese quelle in materia di salute e sicurezza - al welfare aziendale, ai programmi e alle iniziative per garantire il superamento delle disuguaglianze di genere, alle strategie per la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e al miglioramento del benessere organizzativo.

I Rappresentanti di lavoratori, volontari e stakeholder esterni chiave consultati relativamente a eventuali criticità segnalate dall'Organo di controllo e ad ogni altra decisione aziendale suscettibile di comportare rilevanti cambiamenti per gli stakeholder chiave. I Rappresentanti delle tre categorie saranno aggiornati con cadenza annuale sull'andamento economico e sociale dell'Ente e saranno esortati a condividere tali informazioni con gli altri membri delle relative categorie di appartenenza.

Responsabile della governance aziendale

Il *Responsabile della governance aziendale* è un dipendente nominato su base triennale dal neo eletto Consiglio di Amministrazione, in occasione della sua prima adunanza dalla propria nomina. Il rispetto di questa policy è una sua diretta responsabilità. Il dipendente designato come Responsabile è automaticamente escluso dalla possibilità di candidarsi come Rappresentante dei dipendenti, vista l'incompatibilità dei ruoli. Il dipendente nominato dal Consiglio di Amministrazione può decidere se accettare o rifiutare la carica.

¹ La rappresentanza dei volontari va eletta e coinvolta solo nel caso l'impresa avesse effettivamente dei volontari iscritti al Registro. Qualora i volontari non fossero superiori ad un singolo individuo, si rivelerebbe superfluo andare ad elezione e l'individuo in questione sarebbe direttamente coinvolto come partecipante con funzione consultiva, al Consiglio di Amministrazione e/o all'assemblea che sia stata indetta per la trattazione delle questioni di suo specifico interesse.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di nominare come Responsabile della Governance aziendale un qualsiasi lavoratore dipendente dell'azienda e si riserva il diritto, nel caso sussistano specifiche circostanze, di revocare tale nomina e di provvedere a una nuova nomina.

I doveri del Responsabile della governance aziendale sono:

1. eseguire annualmente una mappatura degli stakeholder, che includa l'identificazione degli stakeholder chiave e di somministrarla al Consiglio di Amministrazione preferibilmente entro il mese di dicembre di ogni anno, o comunque a cadenza annuale;
2. redigere e presentare al Consiglio di Amministrazione preferibilmente entro il mese di dicembre di ogni anno, o comunque a cadenza annuale, un *Piano di Stakeholder Engagement* per l'anno fiscale successivo; il suddetto Piano deve identificare le azioni di massima per il coinvolgimento degli stakeholder e deve essere redatto in conformità alle Linee guida di cui ai punti 2, 3 e 4 del presente documento;
3. calendarizzare, pianificare e gestire il processo di elezione dei Rappresentanti dei dipendenti, dei volontari e degli altri stakeholder chiave;
4. informare annualmente i Rappresentanti di lavoratori, volontari e stakeholder chiave esterni sull'andamento economico e sociale dell'Ente;
5. coordinare le comunicazioni legate alla governance aziendale agli stakeholder;
6. convocare, pianificare e coordinare le consultazioni tra il Consiglio di Amministrazione e i Rappresentanti dei dipendenti, dei volontari e degli altri stakeholder chiave, di accogliere le segnalazioni dei rispettivi attori e di segnalare all'Organo di controllo eventuali anomalie o abusi.

Disposizioni finali

Nella definizione dei migliori meccanismi di coinvolgimento degli stakeholder, sarà dedicata particolare attenzione nell'identificare i fattori che potrebbero ostacolare tale coinvolgimento (es. difficoltà di partecipazione, resistenza ad essere coinvolti) in modo da mettere in campo le opportune azioni di mitigazione.

La presente policy è stata redatta ai sensi di quanto disposto all'articolo 11, comma 3 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.112, *Revisione della disciplina in materia di impresa sociale a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106*, di quanto disposto all'articolo 2 dal decreto legislativo n.237 del 7 settembre 2021, *Adozione delle linee guida per l'individuazione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale* e di quanto disposto all'articolo 10 comma 4 e 10 comma 5 dello statuto di Isola Catania Impresa sociale S.r.l., da qui in poi denominata semplicemente *Isola*.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2024.