

LA POLITICA DELLA QUALITÀ "IL MILLEPIEDI" COOPERATIVA SOCIALE arl

Il Millepiedi è una cooperativa sociale di persone che condividono il desiderio di prendersi cura del mondo in cui viviamo e aspirano al raggiungimento di una reale giustizia sociale con particolare attenzione alle situazioni di bisogno, emarginazione, disagio e svantaggio sociale, il tutto a partire da un'attenta e mirata lettura delle esigenze dei territori in cui opera ed attuata attraverso la progettazione, gestione ed erogazione di attività e servizi socio educativi, socio assistenziali e socio riabilitativi, culturali e ricreativi per la prima infanzia, minori, famiglie, giovani, persone con disabilità e con bisogni speciali.

La cooperativa è di ispirazione cristiana e si fonda sui valori universali della giustizia sociale, della solidarietà e della fraternità umana; si costituisce sui principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in particolare su quelli da cui trae ragion d'essere la cooperazione sociale: la mutualità, la solidarietà, la centralità della persona, la promozione dell'uomo, la priorità dell'uomo sul denaro, l'etica, una giusta distribuzione del guadagno, un lavoro non strutturato sullo sfruttamento, la democrazia interna ed esterna, l'impegno, l'equilibrio della responsabilità rispetto ai ruoli, la non violenza, il rispetto dell'ambiente naturale e umano. (Dallo statuto della cooperativa).

Al fine di realizzare la propria Mission, la cooperativa sociale Il Millepiedi ha implementato, attua e mantiene attivo un Sistema di Gestione Qualità rispondente ai requisiti delle norme internazionali UNI EN ISO 9001 e ispirato dallo Statuto e dalla presente Politica definita sulla base dei principi e dei valori ai quali si ispira l'attività della cooperativa.

Ha inoltre implementato per alcuni servizi rivolti all'infanzia il sistema di gestione secondo la norma UNI 11034 che si pone quale strumento di garanzia in merito all'affidabilità e alla sicurezza del luogo in cui i più piccoli trascorrono il proprio tempo, permette di ottenere un riscontro oggettivo circa la bontà del servizio e della struttura deputata al servizio all'infanzia.

Ha adottato anche un Modello Di Gestione ai sensi del D:Lgs 231/01 e un Codice etico e di comportamento per tutti i lavoratori al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. In particolare, introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività della Cooperativa, con lo scopo di prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte di chi opera in nome o per conto della stessa.

Inoltre, attraverso l'enunciazione di principi etici generali e di regole, consente di riconoscere i comportamenti non accettabili.

Infine, la cooperativa sociale Il Millepiedi ha implementato, attua e mantiene attivo un Sistema di Gestione per la parità di genere ai sensi della norma UNI PdR 125:2022.

Il Millepiedi riconosce, inoltre, il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio di gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La presente politica è rivolta a tutto il personale della cooperativa Il Millepiedi, è condivisa con tutti i principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore e, anche in applicazione ai requisiti del Codice Etico, offre delle linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere, nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Il Millepiedi ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- ✓ rispettare i principi di parità ed uguaglianza;
- ✓ includere i principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ implementare, attuare e mantenere il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- ✓ prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- ✓ adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- ✓ adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, alle opportunità di carriera e di formazione, parità reddituale, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche;
- ✓ assicurare a tutto il personale l'adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ adottare un approccio di dialogo e confronto con i dipendenti per coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- ✓ favorire un'equa rappresentazione dei generi nelle diverse attività aziendali, anche in qualità di relatori di tavole rotonde, eventi e convegni;
- ✓ dialogare con le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno in materia di Parità di Genere;
- ✓ rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- ✓ realizzare audit e verifiche periodiche interne per accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;

- ✓ definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- ✓ promuovere la piena trasparenza e correttezza nelle attività lavorative, in particolare in riferimento ai punti di seguito dettagliati;
- ✓ adottare un piano di comunicazione interno ed esterno sui temi della parità di genere, basato sulla responsabilità, coerente con i principi presenti nella presente Politica, identificando le parti interessate ed utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Per progettare, organizzare e gestire i propri servizi agli operatori viene richiesta un'alta motivazione, che si esplica anche attraverso le abilità relazionali, la disponibilità, la flessibilità, la capacità di adattamento, la propositività, la propensione al miglioramento del proprio servizio e la capacità di collaborare in equipe. Tutto il personale condivide l'impostazione globale della cooperativa, una filosofia dell'intervento costituita da valori, relazioni e buone prassi. È nel lavoro di equipe che si studiano le strategie, si condividono le conoscenze, le competenze acquisite e si determinano le metodologie d'intervento.

Tutte le attività messe in atto dalla Cooperativa intendono porre la persona, la sua dignità e i suoi diritti al centro di ogni azione; offrire servizi di qualità alla persona nelle varie età e situazioni di vita in particolare nei confronti di coloro che si trovano in stato di disagio morale, psicologico, sociale ed economico, anche prevenendo il disagio stesso; promuovere la massima autonomia della persona e la sua realizzazione; rispettare ogni forma di diversità; collaborare con le realtà che perseguono i medesimi scopi. La Direzione viene intesa come organo collettivo di confronto fra le figure con responsabilità decisionale e crescita collettiva, dove il/la Direttore/trice Generale è individuata come figura di raccordo e garante nei confronti del Consiglio di Amministrazione della cooperativa

La gestione è orientata a garantire lo sviluppo di occupazione e professionalità assicurando il rispetto dei contratti di lavoro, l'aiuto per garantire il raggiungimento delle professionalità degli operatori, la qualità della formazione, la trasparenza e la correttezza gestionale, amministrativa, organizzativa e la condivisione più allargata possibile delle responsabilità. La Cooperativa non si avvale del lavoro minorile, ed assicura il rispetto di principi etici, anche nella selezione dei fornitori.

La Cooperativa si impegna al rispetto dei requisiti e delle prescrizioni di legge correlate alle attività ed ai requisiti definiti dalla committenza. Persegue l'obiettivo della soddisfazione del cliente. Opera in rete con gli Enti Locali e le Associazioni del terzo settore. Assicura la corretta gestione dei fornitori, i buoni rapporti con la stampa, i partner e le realtà che operano nei territori.

Il forte orientamento alla innovazione ed al miglioramento continuo viene perseguito attraverso la capacità di dare risposte efficaci alle continue trasformazioni e ai mutamenti dei bisogni delle persone e della società, sia con la disponibilità a migliorare continuamente i progetti in corso, sia con nuove progettazioni, sia attraverso la formazione continua e la promozione della cultura dell'auto-formazione.

L'innovazione trova inoltre slancio nella volontà di investire anche in progetti sperimentali autofinanziati.

La presente Politica si rende disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta e dovrà essere applicata da tutte le funzioni aziendali, ad ogni livello, nello svolgimento di tutte le attività aziendali.

Tutto il personale della cooperativa è direttamente responsabile dell'attuazione di tale politica durante lo svolgimento delle proprie attività, all'interno ed all'esterno dell'azienda ed è coinvolta nel verificare l'operato dei terzi.

APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dalla Cooperativa sociale Il Millepiedi.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

La Cooperativa sociale Il Millepiedi si impegna ad intercettare e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo esperienze, capacità, competenze e criteri guida nella scelta dei migliori candidati. Il Millepiedi prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Il Millepiedi predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La Cooperativa sociale Il Millepiedi pone, durante tutto il ciclo professionale del personale, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, anche in caso di mobilità interna e successioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. Il Millepiedi tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, in correlazione con il settore specifico e la specifica mansione, favorendo la diversità e le migliori condizioni di tutto il personale. Ad esso, infatti, Il Millepiedi rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o

specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

EQUITÀ SALARIALE

La Cooperativa sociale Il Millepiedi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL e dai ruoli e responsabilità attribuiti, garantisce politiche retributive non discriminatorie al personale a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

GENITORIALITÀ, CURA

La Cooperativa sociale Il Millepiedi si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Il Millepiedi durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e della realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità. Il Millepiedi tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il personale nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Cooperativa sociale Il Millepiedi si impegna a migliorare il work-life balance del proprio personale in tutte le fasi della vita privata e professionale. Compatibilmente con l'organizzazione delle differenti attività e servizi gestiti dalla cooperativa, le riunioni di lavoro vengono organizzate garantendo e permettendo la partecipazione di tutti.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

La Cooperativa sociale Il Millepiedi condanna qualsiasi forma di violenza tra il proprio personale incluse le molestie sessuali in ogni forma, formando e sensibilizzando il personale e ponendo particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, richiedendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Pertanto, ha incluso all'interno della propria analisi dei rischi, il rischio specifico di abuso fisico,

verbale e digitale, disponendo un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie e un'analisi di eventi avversi segnalati.

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso, il personale ha la piena libertà di denunciarli, attraverso il sistema di segnalazione, anche anonima, dei reclami 9001/whistleblowing già attivo in azienda.

La Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi. Per conseguire questi obiettivi il CDA ha istituito, alle proprie dirette dipendenze un Comitato Guida. Il Comitato Guida per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

La Politica per la parità di genere, nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alla Direzione generale e al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, il Consiglio di amministrazione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nei documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della Politica sulla parità di genere viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Data di approvazione 11/03/2024

Firma della Direzione Generale

