

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

La IDEALCOOP è una società che si occupa di Servizi tipici delle cooperative sociali di tipo “A e “B” **OVVERO SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI ED EDUCATIVI, RIVOLTI AD ANZIANI, DISABILI, MINORI E PORTATORI DI DISAGIO IN GENERE.**

In particolare:

- **Assistenza generica alla persona** svolta presso Residenze Sanitarie Assistite (RSA) o centri diurni o presso il domicilio dell’utente («assistenza domiciliare»);
- **Assistenza educativa** svolta presso i distretti sociosanitari o presso il domicilio dell’utente, RSA, asili nido o Centri Diurni;
- **Assistenza infermieristica** svolta presso Residenze Sanitarie Assistite (RSA) o centri diurni o presso il domicilio dell’utente o presso case circondariali;

**Inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati** → nell’ambito di servizi commerciali (di seguito elencati) realizzati sul mercato; la componente di tali soggetti non deve essere inferiore al 30% del totale del personale impiegato dalla Cooperativa (solo la componente “B”);

- **servizi commerciali** (strumentali) → i principali settori merceologici in cui la cooperativa opera sono:
- **pulizie civili** settore in cui sono inseriti numerosi soggetti svantaggiati;
- **ristorazione** gestione di centri di produzione pasti, dove vengono erogati uno o più dei seguenti servizi: produzione e distribuzione pasti<sup>1</sup>; trasporto pasti presso terminali esterni di distribuzione;
- **antincendio** il settore più specializzato, esteso e mobile della cooperativa, in cui è però minimo l’impiego di soggetti svantaggiati. Comprende: vendita di estintori ed accessori a marchio CEA; vendita di accessori e componenti per impianti antincendio; manutenzione ed assistenza ad estintori ed impianti antincendio; le attività sono eseguite come Centro Assistenza Qualificato CEA Estintori;
- **raccolta differenziata** servizio reso per il Comune di Pomarance e di Volterra.
- **Trasporto scolastico** servizio reso per il Comune di Volterra, Pomarance, Monteverdi e Castelnuovo Val di Cecina.
- **Manutenzione impianti termici** servizio reso sul territorio
- **Servizi educativi di sporzionamento e distribuzione pasti mensa scolastica**
- **Assistenza PRM** svolta presso l’aeroporto di Pisa e Firenze
- **Servizi educativi prima infanzia:** spazio gioco e nido
- **Servizi di accoglienza migranti**
- **Turismo e Cultura** presso Museo della geotermia di Larderello.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La Idealcoop ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Idealcoop rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento e della promozione dell’uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

---

<sup>1</sup> La produzione e la distribuzione di pasti destinati alle scuole (sinteticamente indicata come RISTORAZIONE) è uno dei settori compresi nel SGQ.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Idealcoop sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Idealcoop concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Idealcoop ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Idealcoop si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, anche mediante la garanzia di presenza di rappresentanza di entrambi i generi in eventi pubblici, riunioni aziendali anche sindacali.

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da *Idealcoop* sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

Idealcoop nei processi di selezione ed assunzione del personale da ingaggiare per le posizioni aperte nella propria organizzazione è sempre attenta alla prospettiva del miglioramento, attraverso il perseguimento dei seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

### Gestione della carriera

La Idealcoop, è consapevole e conscia che i risultati di posizionamento di mercato, ma anche economici e finanziari raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi operano in azienda e che tali successi e risultati sono solo merito della persona a prescindere dal genere. Tutto ciò premesso, nella prospettiva del miglioramento, le carriere

del personale interno rispettando i seguenti principi: ▪ L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere ▪ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere ▪ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere ▪ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort ▪ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

#### Equità salariale:

La Idealcoop, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi: ▪ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti ▪ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff ▪ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff ▪ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

#### Genitorialità, cura

La Idealcoop intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi: ▪ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e re-inserimento ▪ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita ▪ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge ▪ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento)

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Idealcoop intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere ▪ L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari ▪ L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

#### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono: ▪ Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati ▪ Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione ▪ La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie ▪ L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni ▪ Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie ▪ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **Monitoraggio e Misurazione KPI**

Idealcoop, adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata. Il Sistema prevede specifici indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Dati che vengono aggiornati annualmente dal Comitato Guida per la Parità di Genere e condivisi con la Direzione aziendale. La presente Politica, definita e approvata dalla Direzione Idealcoop, in coordinamento con il Comitato Guida che è responsabile del monitoraggio e dell'attuazione efficace della stessa. La presente Politica Aziendale per la Parità di Genere entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento. Sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dal personale delle Funzioni/Unità aziendali della Società. Ogni variazione o integrazione è approvata dalla Direzione Idealcoop. e successivamente comunicata a tutti i Destinatari. Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida (all'indirizzo [comitatoguidaPDR125.idealcoop@gmail.com](mailto:comitatoguidaPDR125.idealcoop@gmail.com)).

## **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

L'Idealcoop, ha predisposto un modulo standard per la segnalazione al Comitato Guida, in qualità di responsabile del monitoraggio dell'attuazione efficace della presente Politica, ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

A MANO: attraverso un modulo standard di segnalazione al Comitato Guida da lasciare in una delle Casette apposite per le segnalazioni e un Modulo standard di segnalazioni da recapitare al Comitato Guida personalmente o tramite diretto responsabile.

PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo della Idealcoop. – Via Santo Stefano 7, Pomarance, 56045 (PI), all'attenzione del Comitato Guida. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i componenti del Comitato Guida hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del Dipendente/Collaboratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: le comunicazioni e-mail all'Azienda devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail: **comitatoguidaPdR125.idealcoop@gmail.com** L'idealcoop si impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica per la Parità di Genere a tutto il personale dipendente e collaboratori, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di Interessi (Stakeholder) sul sito internet aziendale della Idealcoop. affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che l'azienda riconosce e rispetta.

Pontedera,16/11/2023

Il presidente Marco Anichini

