

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 1 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

Sommario

1. PREMESSA
2. GOVERNANCE
3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE
4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE
6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA
7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE
8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO
9. RAPPRESENTATIVITÀ IN EVENTI
10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE
11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

1. PREMESSA

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta inclusa/o e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, la IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE sta adottando strategie di gestione e crescita delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e il loro sviluppo personale e professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione e nel pieno rispetto e valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Un obiettivo particolarmente sentito è quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di lavoro e carriera - anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un work-life balance adeguato ai tempi e rispettoso delle necessità.

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, avviando un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, manifestando quindi la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 2 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, documentati nel sistema di gestione.

La più generale Policy D&I e quella specifica collegata alla parità di genere fanno parte di un unico modello di sistema, riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

2. GOVERNANCE

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE ha definito, a tal fine, una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, istituendo un Comitato per la Parità di genere. La direzione dell'azienda ha assegnato risorse, responsabilità e autorità adeguate al proseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

È stato nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Tale Comitato è composto dall'Amministratore Unico come Presidente; il Direttore del Personale come Responsabile Area Lavoro; la Responsabile SGQ come coordinatrice del SG e del Comitato Guida.

Il compito del Comitato è di:

- garantire, in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la Parità di Genere;
- redigere il Piano Strategico per la Parità di Genere che definisce, per ogni tema identificato obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione.

Attraverso il Comitato, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e Inclusione, fungendo da punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE fin dalla sua costituzione ha fatto della propria mission la ricerca e selezione di persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere nella selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica e rivolta a tutti i generi. Allo stesso tempo, non ha mai trascurato l'estrema importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 3 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

nella scelta delle migliori candidature. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possano impattare negativamente i processi di selezione.

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i 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 e l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza o 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, nelle mansioni compatibili
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di linea, di riporto al vertice e con deleghe di 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 sono bilanciate

4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- a) definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'azienda e dalle proprie parti correlate e interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione anche ai vertici ed ai responsabili delle varie aree;

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 4 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

- d) revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici, ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE.

Nel corso del processo, si conferma ed attua la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sulla vita lavorativa e personale che hanno tali tematiche.

Nello specifico, tutti i responsabili di risorse vengono sensibilizzati sui temi legati agli stereotipi di genere e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE si impegna a coinvolgere equamente donne e uomini in tutte le iniziative e percorsi formativi.

I momenti formativi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

I programmi sono progettati e proposti per garantire un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (genere, età, tipologie contrattuali, ecc)

6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE ha sempre promosso una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 5 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

SOCIALE conferma che donne e uomini sono rappresentati in egual misura nei processi di nomina interni.

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE gestisce 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

7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE

La politica di remunerazione di IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie d'Impresa, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura e mission della stessa, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. 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, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE ha sempre garantito equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. Il processo di compensazione viene basato sui principi della imparzialità e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali la professionalità, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 6 a 8
	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE, in sede di revisione salariale periodica, analizza e monitora i dati retributivi per verificare l'equità del trattamento economico rispetto al ruolo assegnato e alla professionalità evidenziata, coerentemente con il CCNL adottato, pianificando interventi mirati per appianare eventuali difformità.

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO

IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE da sempre promuove la massima conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici, in tutte le fasi della vita personale e professionale, soprattutto per non penalizzare le categorie più vulnerabili e garantire a tutte le persone eque opportunità lavorative e permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

A titolo di esempio, la IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE fornisce i seguenti strumenti ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro:

- Modalità di lavoro flessibili (lavoro agile e orari di lavoro flessibili) che soddisfino le esigenze personali individuali e la qualità delle prestazioni
- Programmazione di riunioni e/o meeting solo durante il normale orario di lavoro, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze lavorative
- Modalità organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”
- Accesso in azienda, anche temporaneo, del part-time, con particolare attenzione alle situazioni connotate da grave difficoltà familiare

Vengono anche supportati i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda e favorendo il reinserimento al termine.

La IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE considera la genitorialità e il ruolo di caregiver fattori distintivi della società. Pertanto, oltre al CCNL di riferimento, si attiva con servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza familiare, attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Pag. 7 a 8
	POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	

- La maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- La maternità viene 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

Infine, IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE è da sempre attenta alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Ogni forma di violenza, abuso o mobbing è fermamente condannata dalla IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE pertanto vengono previsti anche canali di segnalazione in forma anonima come supporto alla vittima e per conseguente gestione e presa in carico della segnalazione

9. RAPPRESENTATIVITÀ DELLA IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE IN EVENTI

IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/trici di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine e la propria volontà di sostenere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

IDEA PRISMA 82 COOPERATIVA SOCIALE consente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso la piattaforma Whistleblowing, accedendo al [seguente link della piattaforma](#).

11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

La politica di parità è disponibile sul sito www.ideaprisma.82.it e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno sociale nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

La Cooperativa riconosce la conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari come fattore strategico di benessere, produttività e parità di genere.

La presente Policy intende disciplinare in modo strutturato 4 misure integrate da destinare a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, inclusi part-time

Priorità per genitori con figli 0-12 anni, caregiver L.104/92, rientro da maternità/paternità.

Disponibilità a consentire lo SMART WORKING per i dipendenti dell'area amministrativa (non strutturale in considerazione dell'attività della cooperativa) a richiesta se motivata e per un periodo determinabile

Fino a 3 giorni a settimana / 10giorni mese, anche non continuativi con Fascia di contattabilità: 9.30 - 13.00 / 14.30 - 17.30

- Fascia di disconnessione: dalle 20.00 alle 8.00 + weekend e festivi - diritto inderogabile

Possibili Misure di FLESSIBILITÀ ORARIA NELLO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI se compatibili con le attività svolte dal dipendente e con le mansioni.

Flessibilità in entrata/uscita nella misura massima di 60 minuti

Banca ore solidale: fino a 20 ore annue fruibili a ore per visite pediatriche, inserimento nido/scuola, malattia figli, colloqui scolastici

Part-time reversibile: possibilità di richiedere part-time 30h per 12 mesi dopo maternità con diritto di rientro full-time.

CONVENZIONI CON TERZI: ASILI NIDO E LUDOTECA

La Cooperativa si sta attivando per stipulare convenzioni con strutture accreditate entro 5km dalla sede.

SPAZIO BAMBINI IN SEDE - KIDS CORNER AZIENDALE con

Individuazione locale dedicato, conforme <http://D.Lgs 81/08> sicurezza, antinfortunistica, igiene.