



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

P/PDR
VER. 0 DEL
31/05/2024

La Nuova Cooperativa Società Cooperativa Sociale si ispira in tutta la propria attività a principi etici promuovendo rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità delle persone, impegnandosi nel sostegno della diversità, dell'inclusione e della parità di genere.

La Nuova Cooperativa definisce una politica globale che garantisce la valorizzazione delle diversità, le pari opportunità per ogni persona e la promozione dell'inclusione, al fine di concretizzare la propria mission aziendale realizzando il modello imprenditoriale equo e sostenibile della cooperazione di inclusione sociale.

La Cooperativa intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale in particolare delle donne e delle minoranze nell'organizzazione, predisponendo e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e favorire l'effettiva parità tra uomini e donne nella realizzazione delle sue attività di business; pertanto ha deciso di adottare, sviluppare e applicare un Sistema Gestionale specifico, definendo una **Politica per la Parità di Genere**.

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

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione delle persone e della loro diversità
- tutela della persona in ogni sua forma
- parità di accesso alle opportunità di crescita e alla pari retribuzione in Cooperativa per ogni persona
- formazione continua, ad ogni livello, per combattere gli stereotipi di genere
- contrasto ad ogni forma di discriminazione
- contrasto ad ogni forma di violenza e molestia

La Nuova Cooperativa crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere possa contribuire a colmare il divario di genere, creando valore sociale, e contemporaneamente generare crescita economica e sviluppo, individuale e collettivo.

Affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella prassi di riferimenti UNI/PdR 125:2022, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, La Nuova Cooperativa si impegna al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- rispetto dei principi di parità ed uguaglianza sopra evidenziati;
- promozione di una cultura organizzativa diversificata e inclusiva che consenta alle persone di coinvolgersi ed esprimersi al meglio delle proprie potenzialità, grazie ad attività e politiche di collaborazione e partecipazione;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne in Cooperativa a partire dalla selezione e ricerca personale, alla parità retributiva, al pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione e alla piena attuazione del congedo di maternità e paternità in linea con la normativa cogente;
- promozione di un modello imprenditoriale che coniuga inclusività, parità di genere, dignità di reddito, partecipazione attiva e sviluppo imprenditoriale;
- promozione di politiche di welfare aziendale a sostegno della conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- stigmatizzazione dei comportamenti ed abitudini culturali non inclusivi e discriminatori, comprese pratiche organizzative;
- garanzia di trasparenza nei rapporti tra la Cooperativa e le lavoratrici e i lavoratori: le persone hanno consapevolezza di lavorare in un'azienda sicura ed eticamente corretta, impegnata a tutelare e migliorare le loro condizioni di lavoro e a valorizzare le loro diversità.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

P/PDR
VER. 0 DEL
31/05/2024

La Nuova Cooperativa dichiara:

- di aver implementato, sviluppato e applicato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai requisiti delle Prassi di Riferimento UNI/PdR125:2022, istituendo procedure e istruzioni che definiscono le attività che La Nuova Cooperativa adotta;
- di essere dotata di Codice Etico, in cui sono posti in evidenza gli elementi di valorizzazione delle persone che lavorano e/o collaborano con essa, di cui si riportano nel presente documento alcuni elementi specifici ma non esaustivi:
 - non esporre le persone a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale;
 - non sottoporre le persone che lavorano e collaborano con La Nuova Cooperativa a abusi di qualunque genere (fisici, sessuali, psicologici, morali o verbali) né ad alcuna forma di discriminazione;
 - applicare trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi di lavoro applicabili e specifici e dalle disposizioni della normativa vigente senza distinzione di genere;
 - affidare alle persone funzioni e mansioni connesse alla propria qualifica in conformità alle leggi vigenti ed alla contrattazione collettiva senza distinzione di genere;
 - provvedere a fornire adeguata formazione professionale, realizzata in considerazione delle esigenze e delle caratteristiche personali di ciascuna e ciascuno;
 - trattare con dignità, rispetto e moralità ogni persona che collabora, a vario titolo, con La Nuova Cooperativa.

La Nuova Cooperativa si impegna ad aderire ed essere conforme:

- a tutti i requisiti delle Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022;
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia, ivi compresi i riferimenti al D.lgs. n. 151/2001 T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità e al D.lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- agli articoli: Art. 3 Costituzione e Art. 15 Statuto dei Lavoratori e delle Lavoratrici;
- alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

Di conseguenza si impegna ad adottare misure volte a favorire l'occupazione femminile a tutti i livelli e ruoli all'interno della Cooperativa, nonché a garantirne la continuità nel tempo, rimuovendo ogni possibile ostacolo che impedisca una parità effettiva tra uomini e donne all'interno e durante lo svolgimento delle attività lavorative quotidiane. Tali misure sono verificate attraverso un sistema di monitoraggio che consente di valutare l'efficace attuazione delle politiche non discriminatorie e implementare le necessarie azioni correttive e di miglioramento.

Si intende quindi assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla UNI PdR 125:2022, agendo sui seguenti aspetti:

- Cultura e strategia
- Processi di Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

P/PDR
VER. 0 DEL
31/05/2024

La Cooperativa cura una costante informazione rivolta a tutte le lavoratrici e i lavoratori, attraverso diversi strumenti (riunioni e momenti informativi di squadra, avvisi in bacheca, materiale informativo/formativo sul sito interno) con l'obiettivo di favorire la comprensione completa dei concetti di parità e inclusività, promuovendo linguaggio e comportamenti in linea con questi principi, caratterizzati quindi da correttezza, attenzione, gentilezza e appropriatezza. La Cooperativa, da sempre, vede all'interno del suo staff la presenza, a tutti i livelli, di lavoratrici e lavoratori. Si promuovono percorsi di crescita e formazione mirati all'acquisizione e maturazione di competenze in modo da consentire a chiunque, indipendentemente dal genere, provenienza, età, disabilità, culto religioso o altre condizioni, di raggiungere livelli e funzioni apicali, nonché avere maggiore autonomia e responsabilità nella gestione del processo in cui è coinvolto. Pur essendo un traguardo già raggiunto, costituisce un elemento costante di monitoraggio al fine del miglioramento continuo, essendo principio costitutivo dell'essere Cooperativa di inclusione sociale.

La Nuova Cooperativa riconosce l'importanza delle risorse umane e la necessità di costruire relazioni basate sul riconoscimento, sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Valorizziamo le aspirazioni e le capacità di ogni individuo, creando un ambiente accogliente e rispettoso. In questo modo, ogni persona può esprimere al meglio il proprio potenziale, sentirsi ascoltata e supportata, e comprendere chiaramente il valore del proprio lavoro nel raggiungimento collettivo dei risultati.

La realizzazione quotidiana di tali modalità organizzative inclusive viene monitorata attraverso:

- Job descriptions neutrali inviate ai Centri per l'Impiego e alle Agenzie per la preselezione dei profili di cui la Cooperativa abbia bisogno, richiedendo ai nostri fornitori altrettanta cura e attenzione nel rispettare i nostri principi di diversità e inclusione;
- Colloqui conoscitivi e tecnici svolti da personale interno adeguatamente formato e condotti secondo Le Linee guida interne, che si basano sui principi cardine della parità di genere e dell'inclusione della diversità;
- Promozione della diversità nei ruoli e nelle mansioni, compresi quelli di leadership;
- Analisi e valutazione sistematiche delle competenze e capacità professionali delle lavoratrici e dei lavoratori volte a regolare al meglio gli equilibri dei gruppi di lavoro (squadre) e identificare risorse e carenze per pianificare strategie di sviluppo professionale;
- Progettazione individualizzata dei percorsi di inserimento lavorativo di persone con disabilità o svantaggiate;
- Equità retributiva nell'ambito del medesimo livello e mansione e individuazione di criteri coerenti con i principi aziendali, in merito alla parte variabile del salario;
- Adozione – ove possibile e sostenibile anche per la particolare committenza - di flessibilità degli orari;
- Procedure che prevedono la riorganizzazione dei servizi e delle attività finalizzata alla tutela della maternità / paternità e al monitoraggio dei rientri dai congedi;
- Servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Azioni di welfare aziendale volte al sostegno del benessere organizzativo e personale.

A supporto e sostegno della parità di genere e dell'inclusività, e in ottemperanza di quanto previsto dalle Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, il **Consiglio di Amministrazione** della Cooperativa ha istituito un **Comitato Guida**, presieduto dal Direttore Generale, responsabile delle Risorse Umane, il cui obiettivo fondamentale è il monitoraggio sull'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica di parità di genere.

Il Comitato Guida redige il Piano Strategico, individuando obiettivi specifici e definendo frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti dalle Prassi di Riferimento; monitora l'applicazione del Piano e lo aggiorna in relazione all'evoluzione e alle modificazioni in seno all'organizzazione. Per ciascuna area sono predisposti processi verificabili nonché obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili.

La documentazione a corredo del Sistema e la Politica stessa sono oggetto di riesame annuale da parte della Direzione e all'occorrenza revisionate, al fine di garantire una corretta adesione ai principi e agli standard previsti per garantire che l'uguaglianza sia fattivamente e costantemente promossa sui luoghi di lavoro.



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

P/PDR
VER. 0 DEL
31/05/2024

Attraverso un percorso di sensibilizzazione di tutte le figure, a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici, si opera in ottica proattiva in primis prevenendo la discriminazione, in qualsiasi forma si possa presentare, ma anche, eventualmente intercettandola e gestendola con tempestività.

La Nuova Cooperativa si impegna quindi a:

- monitorare e migliorare il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, definendo, nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- comunicare a tutte le persone interessate dal proprio sistema di gestione per la Parità di Genere i risultati conseguiti;
- promuovere costantemente i principi alla base delle Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022 attraverso una efficace, accurata e dettagliata comunicazione verso i propri Clienti, Fornitori e verso le Organizzazioni di Rappresentanza dei Lavoratori e dei Cittadini.

La Direzione:

- assicurerà il massimo supporto mettendo a disposizione le risorse necessarie per garantire il funzionamento e mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità;
- ha nominato una figura Responsabile di Sistema, in possesso di competenze organizzative e di genere, che coordina l'applicazione del Sistema nella sua interezza;
- si assicurerà della realizzazione degli obiettivi prefissati e delle eventuali azioni correttive necessarie per il loro pieno raggiungimento.

La presente Politica è stata definita dalla Direzione della Cooperativa, in coordinamento con il Comitato Guida

Torino, 31/05/2024

La Presidente
Barbara Cau
