

La Nuova Cooperativa Società Cooperativa Sociale s'inspire, dans l'ensemble de ses activités, de principes éthiques visant à promouvoir le respect des droits, des libertés et de la dignité des personnes, et s'engage en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité entre les sexes.

La Nuova Cooperativa définit une politique globale qui garantit la valorisation de la diversité, l'égalité des chances pour chaque personne et la promotion de l'inclusion, afin de concrétiser sa mission d'entreprise en mettant en oeuvre un modèle entrepreneurial équitable et durable de coopération en faveur de l'inclusion sociale.

La coopérative entend garantir l'égalité entre les sexes en matière de présence et d'évolution professionnelle, en particulier pour les femmes et les minorités au sein de l'organisation, en mettant en place et en maintenant des processus capables de favoriser l'autonomisation des femmes et de promouvoir une égalité effective entre les hommes et les femmes dans la réalisation de ses activités commerciales ; c'est pourquoi elle a décidé d'adopter, de développer et d'appliquer un système de gestion spécifique, en définissant une **politique d'égalité entre les sexes**.

Les principes fondamentaux qui sous-tendent la politique d'égalité entre les sexes sont les suivants :

- l'impartialité et l'inclusivité
- équité et transparence
- valorisation des personnes et de leur diversité
- protection de la personne sous toutes ses formes
- l'égalité d'accès aux opportunités d'évolution professionnelle et à l'égalité salariale au sein de la coopérative pour chaque personne
- formation continue, à tous les niveaux, pour lutter contre les stéréotypes de genre
- lutte contre toute forme de discrimination
- lutte contre toute forme de violence et de harcèlement

La Nuova Cooperativa estime que le développement d'un modèle culturel favorisant l'égalité entre les sexes peut contribuer à réduire l'écart entre les sexes, en créant de la valeur sociale, tout en générant une croissance économique et un développement tant individuels que collectifs.

Afin que son système de gestion de l'égalité entre les sexes réponde aux exigences spécifiées dans la norme de référence UNI/PdR 125:2022, conformément à la stratégie pour l'égalité entre les sexes 2020-2025 définie par l'Union européenne, La Nuova Cooperativa s'engage à poursuivre les objectifs suivants :

- le respect des principes d'égalité et d'équité soulignés ci-dessus;
- la promotion d'une culture organisationnelle diversifiée et inclusive permettant à chacun de s'impliquer et de s'exprimer au mieux de son potentiel, grâce à des activités et des politiques de collaboration et de participation;
- l'adoption de mesures favorisant l'égalité effective entre les hommes et les femmes au sein de la coopérative, depuis la sélection et le recrutement du personnel jusqu'à l'égalité salariale, en passant par l'égalité d'accès aux opportunités de carrière et de formation, ainsi que la mise en oeuvre intégrale des congés de maternité et de paternité, conformément à la législation en vigueur;
- la promotion d'un modèle entrepreneurial alliant inclusivité, égalité entre les sexes, dignité du revenu, participation active et développement entrepreneurial;
- promotion de politiques de bien-être en entreprise visant à favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle;
- condamnation des comportements et des habitudes culturelles non inclusifs et discriminatoires, y compris les pratiques organisationnelles;
- garantie de transparence dans les relations entre la coopérative et les salariées et salariés : chacun a la certitude de travailler dans une entreprise sûre et éthiquement responsable, engagée à protéger et à améliorer ses conditions de travail et à valoriser sa diversité.

La Nuova Cooperativa déclare :

- avoir mis en place, développé et appliqué un système de gestion de l'égalité entre les sexes conforme aux exigences des pratiques de référence UNI/PdR125:2022, en établissant des procédures et des instructions qui définissent les mesures adoptées par La Nuova Cooperativa;
- d'être dotée d'un code d'éthique, dans lequel sont mis en avant les éléments visant à valoriser les personnes qui y travaillent et/ou y collaborent, dont certains éléments spécifiques, mais non exhaustifs, sont repris dans le présent document :
 - ne pas exposer les personnes à des situations risquées ou nocives pour leur santé physique et mentale;
 - ne pas soumettre les personnes qui travaillent et collaborent avec La Nuova Cooperativa à des abus de quelque nature que ce soit (physiques, sexuels, psychologiques, moraux ou verbaux) ni à aucune forme de discrimination ;
 - appliquer les conditions salariales et réglementaires prévues par les conventions collectives de travail applicables et spécifiques, ainsi que par les dispositions de la législation en vigueur, sans distinction de genre;
 - confier aux personnes des fonctions et des tâches correspondant à leur qualification, conformément à la législation en vigueur et aux conventions collectives, sans distinction de genre;
 - veiller à dispenser une formation professionnelle adaptée, conçue en tenant compte des besoins et des caractéristiques personnelles de chacun et de chacune;
 - traiter avec dignité, respect et moralité toute personne qui collabore, à quelque titre que ce soit, avec La Nuova Cooperativa

La Nuova Cooperativa s'engage à adhérer et à se conformer :

- à toutes les exigences de la norme de référence UNI PdR 125:2022 ;
- aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- à toutes les lois nationales et internationales en la matière, y compris les références au décret législatif n° 151/2001 (texte unique) relatif à la protection et au soutien de la maternité et de la paternité, et au décret législatif n° 198/2006 (Code de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes) ;
- aux articles suivants : art. 3 de la Constitution et art. 15 du Statut des travailleurs et des travailleuses ;
- aux règles de conduite définies dans son propre Code d'éthique.

En conséquence, elle s'engage à adopter des mesures visant à favoriser l'emploi des femmes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions au sein de la coopérative, ainsi qu'à en garantir la pérennité, en supprimant tout obstacle susceptible d'empêcher une égalité effective entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise et dans l'exercice de leurs activités professionnelles quotidiennes. Ces mesures sont vérifiées au moyen d'un système de suivi qui permet d'évaluer la mise en oeuvre efficace des politiques non discriminatoires et de mettre en place les actions correctives et d'amélioration nécessaires.

L'objectif est donc d'assurer l'égalité entre les sexes par des actions concrètes conformes aux exigences et indicateurs établis dans les différents domaines mentionnés dans la norme UNI PdR 125:2022, en agissant sur les aspects suivants:

- Culture et stratégie
- Processus de sélection et de recrutement ;
- Gestion de carrière ;
- Égalité salariale ;
- Parentalité et prise en charge des proches ;
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Prévention des abus et du harcèlement

La coopérative veille à une communication constante à l'intention de l'ensemble des salariées et salariés, par le biais de différents outils (réunions et séances d'information en équipe, avis affichés sur le tableau d'affichage, supports d'information et de formation sur le site interne), dans le but de favoriser une compréhension complète des concepts d'égalité et d'inclusion, en encourageant un langage et des comportements conformes à ces principes, caractérisés par l'équité, l'attention, la courtoisie et le respect.

Depuis toujours, la coopérative compte parmi son personnel, à tous les niveaux, des travailleuses et des travailleurs. Elle encourage des parcours de développement et de formation visant l'acquisition et le perfectionnement des compétences, afin de permettre à chacun, indépendamment de son genre, de son origine, de son âge, de son handicap, de sa confession religieuse ou de toute autre condition, d'accéder à des postes à responsabilité, ainsi que de bénéficier d'une plus grande autonomie et de responsabilités accrues dans la gestion des processus auxquels il participe. Bien qu'il s'agisse d'un objectif déjà atteint, cela constitue un élément faisant l'objet d'un suivi constant en vue d'une amélioration continue, car c'est un principe fondateur de notre coopérative d'inclusion sociale.

La Nuova Cooperativa reconnaît l'importance des ressources humaines et la nécessité d'établir des relations fondées sur la reconnaissance, la loyauté et la confiance mutuelle. Nous valorisons les aspirations et les capacités de chaque individu, en créant un environnement accueillant et respectueux. Ainsi, chaque personne peut exprimer au mieux son potentiel, se sentir écoutée et soutenue, et comprendre clairement la valeur de son travail dans la réalisation collective des résultats.

La mise en oeuvre quotidienne de ces modalités organisationnelles inclusives est suivie à travers:

- des descriptions de poste neutres transmises aux agences pour l'emploi et aux agences de recrutement afin de présélectionner les profils dont la coopérative a besoin, en exigeant de nos prestataires le même soin et la même attention dans le respect de nos principes de diversité et d'inclusion;
- Des entretiens de présentation et techniques menés par du personnel interne dûment formé et conformes aux lignes directrices internes, qui reposent sur les principes fondamentaux de l'égalité entre les sexes et de l'inclusion de la diversité;
- Promotion de la diversité dans les fonctions et les missions, y compris celles de direction ;
- Analyse et évaluation systématiques des compétences et des capacités professionnelles des travailleuses et des travailleurs afin d'ajuster au mieux l'équilibre des groupes de travail (équipes) et d'identifier les atouts et les lacunes pour planifier des stratégies de développement professionnel;
- Conception personnalisée des parcours d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou défavorisées ;
- Équité salariale au sein d'un même niveau et d'une même fonction, et définition de critères cohérents avec les principes de l'entreprise concernant la partie variable du salaire;
- Adoption – dans la mesure où cela est possible et viable, y compris pour le client concerné – d'horaires flexibles ;
- Mise en place de procédures prévoyant la réorganisation des services et des activités visant à protéger la maternité et la paternité et à accompagner les retours au travail après un congé;
- Des services visant à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle;
- Mesures de bien-être en entreprise visant à soutenir le bien-être organisationnel et personnel.

Afin de promouvoir et de soutenir l'égalité entre les sexes et l'inclusion, et conformément aux dispositions des Pratiques de référence UNI/PdR 125:2022, le **Conseil d'administration** de la coopérative a mis en place un **comité de pilotage**, présidé par la direction générale chargé des ressources humaines, dont l'objectif fondamental est de veiller à l'adoption effective et à l'application continue de la présente politique d'égalité entre les sexes.

Le Comité de pilotage élabore le Plan stratégique, en identifiant des objectifs spécifiques et en définissant la fréquence et les responsabilités en matière de suivi des indicateurs clés de performance (KPI) définis par les pratiques de référence ; il supervise la mise en oeuvre du Plan et le met à jour en fonction de l'évolution et des changements au sein de l'organisation. Pour chaque domaine, des processus vérifiables ainsi que des objectifs d'égalité, réalisables, spécifiques et mesurables sont mis en place.

La documentation accompagnant le Système et la Politique elle-même font l'objet d'un réexamen annuel par la Direction et sont révisées si nécessaire, afin de garantir le respect des principes et des normes prévus pour assurer que l'égalité soit effectivement et constamment promue sur les lieux de travail.

Grâce à un parcours de sensibilisation de tous les acteurs, à commencer par les travailleurs et les travailleuses, nous agissons de manière proactive, en premier lieu en prévenant la discrimination, quelle que soit la forme qu'elle puisse prendre, mais aussi, le cas échéant, en l'interceptant et en la gérant rapidement.

La Nuova Cooperativa s'engage donc à :

- surveiller et améliorer son système de gestion de l'égalité entre les sexes, en définissant, dans le cadre des réunions de revue de direction, des objectifs d'amélioration spécifiques et en vérifiant leur réalisation ;
- communiquer les résultats obtenus à toutes les personnes concernées par son système de gestion de l'égalité entre les sexes ;
- promouvoir en permanence les principes qui sous-tendent les pratiques de référence UNI PdR 125:2022 par le biais d'une communication efficace, précise et détaillée à l'intention de ses clients, de ses fournisseurs et des organisations représentant les travailleurs et les citoyens.

La Direction :

- assurera un soutien maximal en mettant à disposition les ressources nécessaires pour garantir le fonctionnement et le maintien du système de gestion de l'égalité ;
- a nommé un responsable du système, doté de compétences en matière d'organisation et d'égalité entre les sexes, qui coordonne la mise en oeuvre du système dans son ensemble ;
- veillera à la réalisation des objectifs fixés et à la mise en oeuvre des éventuelles mesures correctives nécessaires à leur pleine réalisation.

La présente politique a été définie par la direction de la coopérative, en coordination avec le comité de pilotage

Torino, 23/09/2026

La présidente,
Barbara Cau

