

Piano Strategico UNI/PdR 125:2022



17 MAGGIO 2023

Coop. Soc. NUOVA VITA

Autore: Ufficio Qualità



Indice

• Analisi di contesto	1
• Istituzione del Comitato Guida	2
• Istruzioni circa il monitoraggio	3
• Formazione generale e specifica	3
• Procedure selezione del personale	3
• Istituzione DB del personale ai fini del monitoraggio	3
• Programma di welfare	4
• Piano per la prevenzione e gestione molestie sul lavoro	4
• Istituzione modello KPI generali e specifici	5
• Piano di comunicazione	5
• Piano di revisione	5
• Piano di miglioramento	5
• Piano Area tematica 1: Equilibrio vita privata/lavorativa	6
• Piano Area tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership	9
• Piano Area tematica 3: Equilibrio nel recruitment	10
• Piano Area tematica 4: Integrazione prospettiva di genere	11
• Piano Area tematica 5: Contrasto ogni forma di violenza	13

• **Analisi di contesto**

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell'*European Research Council (ERC)*, che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Nei nuovi bandi di Horizon Europe emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come Gender Equality Plan (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. **equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;**
2. **equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;**
3. **parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;**
4. **integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;**
5. **misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti. Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

1. **interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;**
2. **interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.**

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero anti violenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

• **Istituzione del Comitato Guida**

E' compito del Consiglio di Amministrazione nominare i membri del Comitato Guida che rimarranno in carica per un triennio. I membri potranno rimanere in carica al massimo per tre mandati consecutivi. I membri dovranno essere di entrambi i sessi ma la componente femminile non potrà mai avere una percentuale inferiore al 66%. E' compito del Comitato Guida redigere il Piano Strategico secondo la UNI/PdR 125:2022 e tutta la documentazione allegata e correlata e curarne anche gli aggiornamenti.

• Istruzioni circa il monitoraggio

Il monitoraggio avverrà con cadenza semestrale utilizzando l'apposita modulistica predisposta dal Comitato Guida.

Lo scopo del processo di monitoraggio degli indicatori è quello di comprendere, valutare e gestire lo stato di attuazione del piano strategico in riferimento agli:

- Indicatori di performance KPI stabiliti per ciascuna delle 6 aree indicate dalla prassi
- Obiettivi di parità di genere, stabiliti per ciascuna politica, coerenti con le caratteristiche dell'organizzazione e con le esigenze e le aspettative delle parti interessate

Gli input della documentazione sono:

Indicatori KPI stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022

Obiettivi per la parità di genere stabiliti dall'organizzazione

Gli output sono i valori rilevati in riferimento ai KPI e agli obiettivi, e le azioni conseguenti per il loro allineamento.

Le attività operative del processo sono le seguenti. Esse sono identificate attraverso il titolo e descrivono le operazioni che deve compiere il responsabile indicato e le registrazioni (informazioni documentate) che permettono di fornire evidenze qualitative e quantitative in fase di audit.

Fase 1: Rilevare i KPI della prassi [Responsabile: Responsabile sistema di gestione]

Per comprendere la situazione dell'organizzazione in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi nelle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Fase 2: Rilevare i risultati del sistema [Responsabile: Responsabile sistema di gestione]

I dati che esprimono i risultati generati dal sistema, in relazione agli obiettivi per la parità di genere, sono quelli relativi alla soddisfazione delle parti interessate.

Fase 3: Analizzare i risultati del sistema [Responsabile: Alta direzione]

• Formazione generale e specifica

A partire dall'entrata in vigore del Piano Strategico la cooperativa si impegna a formare tutti i soci lavoratori e i dipendenti con un contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato sulle tematiche della parità di genere per un monte orario

annuo non inferiore alle 8 ore. Tale formazione dovrà prevedere la trattazione delle tematiche circa i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

• **Procedure selezione del personale**

Le indicazioni che seguono diventano vincolanti nel processo di selezione del personale e di competenza dell'ufficio risorse umane. Le procedure di selezione ed assunzione dovranno rispettare le regole atte a prevenire la disparità di genere e quindi bisognerà contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere. Nella fase di predisposizione dei profili da ricercare le descrizioni delle mansioni da assumere saranno di carattere neutro rispetto al genere e il processo di reclutamento sarà sempre rivolto sia agli uomini che alle donne. Durante i colloqui individuali e conoscitivi con i candidati sarà fatto divieto di porre domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza e/o delle responsabilità di cura. L'ufficio risorse umane dovrà definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Si dovrà tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Si dovranno rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i lavoratori.

• **Istituzione Data Base del personale ai fini del monitoraggio**

Si istituisce la costruzione ed il mantenimento di un data base aziendale ai fini del monitoraggio e per rendere meno complessa tale operazione. Tale data base dovrà rendere facilmente accessibili i dati riguardanti lo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria e/o qualifica.

• **Programma di Welfare**

Il Piano di Welfare aziendale della Cooperativa Sociale Nuova Vita già in essere prevede: ○ comunicazione periodica da parte dell'amministrazione nei confronti dei soci lavoratori e dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare aggiuntivo. ○ il congedo di maternità potrà essere anticipato rispetto a quanto prevedono le norme nazionali a partire dal giorno seguente alla ricezione della comunicazione circa lo stato di gravidanza. ○ durante i congedi di maternità non obbligatori per legge l'azienda

corrisponderà una indennità pari al raggiungimento del 100% della retribuzione fino al compimento del primo anno di età del figlio. ○ durante i congedi di maternità non obbligatori per legge l'azienda corrisponderà una indennità pari al raggiungimento del 100% della retribuzione fino al giorno del parto. ○ sono incentivate le richieste di congedi di paternità. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti hanno la priorità circa l'iscrizione all'asilo nido gestito dalla cooperativa. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti che frequentano l'asilo nido della cooperativa hanno uno sconto del 15% su base mensile della retta. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti hanno la priorità circa l'iscrizione al servizio di pre e post scuola durante l'anno scolastico. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti che frequentano i servizi di pre e post scuola hanno uno sconto del 15% su base mensile della retta. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti hanno la priorità circa l'iscrizione al servizio di centro estivo. ○ i figli dei soci lavoratori e dei dipendenti che frequentano i servizi di centro estivo hanno uno sconto del 15% su base settimanale della retta. ○ al rientro da un congedo di paternità o maternità il socio lavoratore o dipendente potrà richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo full-time a tempo part-time per tutto il tempo necessitato senza perdere la possibilità di riconversione del contratto quando terminata l'esigenza. ○ fino al primo anno di vita del figlio i soci lavoratori e dipendenti potranno utilizzare a titolo gratuito lo sportello di counseling familiare della cooperativa fino ad 1 ora alla settimana. ○ a tutti i soci lavoratori e dipendenti del comparto back office che ne facciano richiesta potrà essere garantito lo smart working fino a copertura del 60% delle ore di lavoro da contratto. ○ tutte le riunioni di lavoro possono essere svolte esclusivamente dalle ore 09:00 alle ore 12:00 in modo tale da garantire la presenza di tutti i soci lavoratori o dipendenti.

- **Piano per la prevenzione e gestione molestie sul lavoro**

Presso la sede amministrativa della cooperativa è collocata in zona esterna e quindi accessibile 24h/24h 7gg/7gg una casetta per le segnalazioni e/o reclami dove poter consegnare in forma anonima report di accadimenti rispetto ad ogni forma di violenza incluse le molestie sessuali. Solamente il CdA avrà accesso a tali documenti e ne discuterà nel primo CdA utile.

- **Istituzione modello KPI generali e specifici**

Il Comitato Guida definisce la modulistica che contiene i KPI generali e specifici della cooperativa. Lo stesso Comitato valuterà l'andamento dei KPI con cadenza semestrale e predisporrà azioni di correzione a fronte di deviazioni.

- **Piano di comunicazione**


Il Comitato Guida è l'organo deputato a predisporre e curare un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e dovrà relazionare quanto fatto su base semestrale al CdA.

- **Piano di revisione**



Il Comitato Guida su base semestrale in apposita e dedicata riunione procederà alla revisione dei documenti inerenti la parità di genere. In caso di revisioni e/o aggiornamenti dovrà emanare la documentazione rivista entro 30 giorni dalla riunione di cui sopra.



- **Piano di miglioramento**

A seguito dei risultati della revisione la cooperativa e nello specifico il Comitato Guida può identificare obiettivi ulteriori, che siano però specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Tali obiettivi dovranno essere integrati nel piano strategico.



Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa										
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con Obiettivi Strategici Nuova Vita 2022-2024	Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025		
Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	- Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L 104/1992)	- Numero di fruitori per genere ed età	Tutto il personale	Tutto il personale, ambito domestico/familiare	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	Obiettivo - Migliorare la performance della Coop. Indicatore: Attuazione lavoro agile Indicatore: Benessere organizzativo	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Target 5.5</u> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	-Applicare, in via sperimentale, il Piano per la parterrelativa al lavoro agile	-Numero di accordi volontari individuali di lavoro agile e telelavoro sottoscritti	Tutto il personale	Tutto il personale, ambito domestico/familiare	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X		



		-Monitoraggio annuale e realizzazione di un'analisi dell'impatto che includa la conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'organizzazione e del lavoro e il clima organizzativo.	Tutto il personale	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X		piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
--	--	--	--------------------	--------------------	--	---	---	---	--	---

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa									
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025	
Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	-Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva	-Realizzazione e pubblicazione sulla sito web aziendale di pillole informative sulla comunicazione non ostile e inclusiva	Tutto il personale	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	-Adozione di linguaggio di genere	-Adozione di linguaggio corretto dal punto di vista del genere	Tutto il personale coinvolto nella stesura di documenti istituzionali	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p>Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>



Area 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali									
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025	
Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	-Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	-Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali	Personale nelle posizioni apicali	Tutto il personale	Comitato Guida	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Area 3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025	
Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	-Monitoraggio sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti	-Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure di assunzione e di progressione di carriera	candidati	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione									
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025	
Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca	-Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	-Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti di ricerca e sviluppo, all'impegno in ore e alle strutture capofila	Personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p>Target 5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali</p>
	-Monitoraggio della dimensione di genere nelle pubblicazioni	-Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione agli autori/autrici di articoli pubblicati sul sito web della cooperativa	Tutto il personale	Tutto il personale	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> <p>Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>

<p>Promozione delle tematiche di pertinenza nell'ambito della pianificazione della formazione</p>	<p>-Predisposizione e di un modulo formativo su tematiche di pertinenza da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile)</p> <p>-Inserimento nel piano annuale della formazione di eventi formativi dedicati</p>	<p>-Modulo formativo realizzato ed utilizzabile.</p> <p>-Evidenza corso/i dedicati - Monitoraggio dei risultati</p>	<p>Neo-assunti</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	
---	---	---	--------------------	---------------------------	---	----------	----------	----------	--

Area 5. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali									
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2023	2024	2025	
Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	<p>-Partecipazione alle indagini proposte dalla rete nazionale e regionale delle cooperative</p> <p>-Partecipazione alle attività formative delle reti nazionali e regionali</p>	<p>-Raccolta e pubblicazione sulla pagina web di materiale informativo prodotto e condiviso a livello di rete nazionale, istituzioni ed enti.</p> <p>-Incentivare l'adozione di best practices</p> <p>-Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati casistiche</p>	Tutto il personale	Rete delle cooperative a livello nazionale e regionale, Stakeholders	CdA, Direzione, Tavolo tecnico, Comitato Guida	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Goal 5</u> Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze</p>  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p><u>Target 8.5</u> Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani,</p>

										disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---