

“Quindi non fermatevi a guardare soltanto quello che avete saputo realizzare. Continuate a perfezionare, a rafforzare e ad aggiornare le buone e solide realtà che avete già costruito. Però abbiate anche il coraggio di uscire da esse, carichi di esperienza e di buoni metodi, per portare la cooperazione sulle nuove frontiere del cambiamento, fino alle periferie esistenziali dove la speranza ha bisogno di emergere e dove, purtroppo, il sistema socio-politico attuale sembra invece fatalmente destinato a soffocare la speranza, a rubare la speranza, incrementando rischi e minacce.

***Discorso del Santo Padre Francesco
ai Rappresentati della Confederazione cooperative italiane***

POLITICA PER LA QUALITÀ, L’ AMBIENTE E LA PARITA’ DI GENERE

**Faenza, dicembre 2018
Aggiornato a febbraio 2025**

COOPERATIVA EDUCATIVA FAMIGLIE FAENTINE
Società cooperativa sociale
Viale Risorgimento 4 – 48018 Faenza (RA)
Tel. 0546 622677 | www.ceff.it | ceff@ceff.it | ceff@evopec.it
C.F./P.IVA/R.I.RA. 00427140397
Albo Soc. Coop.ve N.A 13441 I sez. mutualità prevalente





Generalità del documento

Redatto da:	Gruppo di lavoro costituito da Presidente, Responsabile Sistema qualità, gestione ambientale e Organizzazione, Consulenti per qualità e ambiente.
Verificato da	Responsabile Gestione Sistemi
Approvato da	C.d.A. nella seduta del 19.03.2025

Versione documento 2.1 del 28 febbraio 2025

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Il presente documento nella versione 1.0 costituisce la prima versione del documento integrato POLITICA PER LA QUALITÀ E L'AMBIENTE della Cooperativa CEFF F. Bandini, e sostituisce i precedenti documenti Politica per la Qualità e Piano strategico 2018 – 2020 e Politica per l'Ambiente.

Il presente documento nella versione 1.1 è integrato come da deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2020 con riferimento alle problematiche e ai correlati obiettivi e strategie poste dalla pandemia COVID-19.

Il presente documento nella versione 1.2 è integrato come da deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2020 con specifici richiami a garantire la prevenzione da potenziali contagi da epidemie e pandemie in corso e future.

Il presente documento nella versione 1.3 è integrato come da deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2023 con l'introduzione del riferimento al Modello 231 adottato nel corso dell'anno 2022 e con marginali adeguamenti per quanto riguarda i riferimenti alla pandemia COVID19

Il presente documento nella versione 1.4 è modificato come da deliberazione del Consiglio di amministrazione del 19 febbraio 2024 con la rimodulazione dei riferimenti alla pandemia COVID19, con indicazione delle procedure adottate per la prevenzione di future epidemie/pandemie e con la soppressione di alcuni elementi specifici riguardanti la fase emergenziale della pandemia.

Il presente documento nella versione 2 è modificato come da deliberazione del Consiglio di amministrazione del 25.09.2024 con l'inserimento delle politiche per la Parità di Genere.

Il presente documento nella versione 2.1 è modificato come da deliberazione del Consiglio di amministrazione del 19.03.2025 con la modifica del par. 1 per il riferimento alla pandemia, del par. 2 per l'inserimento del concetto di welfare aziendale; del par. 4 per l'integrazione della Politica per l'ambiente.

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato della Cooperativa CEFF F. Bandini. Ne sono vietati la divulgazione, la riproduzione, anche parziale, e gli usi non autorizzati. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.



Sommario

1 – PREMESSA.....	4
2 – POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE E LA PARITA' DI GENERE: MISSION, VALORI, OBIETTIVI, PRINCIPI CONDIVISI	5
3 – POLITICA PER LA QUALITÀ	7
4 - POLITICA PER L'AMBIENTE	8
5 - POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	10
5 – IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNI ALLE POLITICHE SOPRA SPECIFICATE	12



1 – PREMESSA

Per far fronte alle sfide del tempo presente dal 2016 la Cooperativa CEFF ha intrapreso un percorso di cambiamenti per adeguare la propria struttura e organizzazione al mutato contesto nel quale opera. All'interno di questo percorso sono stati fatti investimenti per migliorare la logistica, gli impianti e aggiornare le attrezzature; è stato attuato un nuovo modello organizzativo, coerente con l'essere impresa cooperativa e supportato dalla formazione del personale; si è intrapreso un percorso progressivo di messa a punto delle procedure operative ispirate ai principi della qualità, del rispetto dell'ambiente e della parità di genere, nella logica dello sviluppo e del miglioramento continuo.

Lo sforzo comune di guardare al futuro possibile, con determinazione e speranza, deve concretizzarsi sul come indirizzare e sviluppare le nostre attività, per far tesoro dell'esperienza e produrre innovazione nei servizi, nei prodotti, nell'organizzazione, nella progettazione nel rispetto dei principi della parità di genere.

Abbiamo la consapevolezza che “per un'organizzazione l'adozione di un sistema di gestione qualità è una decisione strategica che può aiutare e migliorare la sua prestazione complessiva e costituire una solida base per iniziative di sviluppo sostenibile”. Per questa ragione confermiamo l'adozione della norma europea UNI EN ISO 9001 come base del sistema gestione qualità, con l'obiettivo di conformare la gestione complessiva della Cooperativa alle indicazioni di tale norma.

CEFF ha deciso inoltre di attivare, in sinergia con il SGQ UNI EN ISO 9001, anche un sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, iniziando da quelle più specifiche rivolte all'ambiente, e per ricercare sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile. A tal fine ha attivato un sistema di gestione ambientale (SGA) conforme a quanto previsto dalla norma internazionale UNI EN ISO 14001, anche in questo caso con l'obiettivo di conformare la gestione complessiva della Cooperativa alle indicazioni di tale norma.

La Direzione di CEFF s'impegna altresì ad assicurare la parità di genere; lo strumento che la Cooperativa sceglie per raggiungere e garantire tale obiettivo è la certificazione del Sistema di gestione per la parità di genere conformemente ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 e ha pertanto definito un Sistema Integrato di gestione per la qualità, l'ambiente e la parità di genere certificato e regolarmente sorvegliato da un Ente Terzo qualificato.

Per le organizzazioni che vogliono esercitare un'efficace azione preventiva diventa necessario adottare un sistema di gestione e di controllo in grado di fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgere di potenziali criticità definendo, ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio. I passi principali che sono stati messi in campo per la realizzazione di un efficace "Modello 231" possono essere sintetizzati come segue:

- individuazione dei processi a rischio, dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente,
- definizione delle responsabilità e delle attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività,
- costruzione di una mappa delle figure apicali,



- costruzione e diffusione a tutti i livelli di un Codice Etico, definizione e applicazione di un adeguato regime sanzionatorio,
- puntuale valutazione dei rischi aziendali e delle azioni finalizzate a contenere i rischi di commissione dei reati a un livello accettabile (l'accettabilità del livello di rischio si concretizza, infatti, nella verifica che la fattispecie di reato possa essere realizzata solo aggirando in maniera fraudolenta il sistema di controllo).

La gestione integrata e sinergica della Politica della qualità, della Politica dell'ambiente e della Politica per la parità di genere integrata all'interno del Modello 231 adottato dal 2022, è definita e confermata dal presente documento.

La Cooperativa ritiene importante fare tesoro della drammatica esperienza della pandemia COVID-19, mantenendo attiva una procedura specifica da attivare ogni qualvolta si presentino epidemie o pandemie e mantenendo adeguate scorte a magazzino per strumenti di prevenzione e protezione.

2 – POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE E LA PARITÀ DI GENERE: MISSION, VALORI, OBIETTIVI, PRINCIPI CONDIVISI

La Cooperativa sociale CEFF F. Bandini, conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991, si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico. In particolare si propone di offrire alle persone con disabilità e/o condizioni di fragilità e svantaggio sociale servizi personalizzati socio abilitativi, educativi, riabilitativi e assistenziali; servizi di sostegno all'autonomia e di formazione, da realizzarsi anche in situazioni produttive reali, finalizzati all'avviamento e all'inserimento lavorativo, inizialmente supportato e poi autonomo, sia all'interno della propria organizzazione che nelle imprese del territorio. A tal fine organizza e gestisce anche attività agricole, artigianali, commerciali, industriali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 della legge 381/91.

Con questa missione CEFF è impegnata a tradurre in azioni concrete i quattro pilastri valoriali, storicamente consolidati, sui quali, in coerenza con la propria storia, fonda la propria attività:

1. Ogni persona, socio, lavoratore, fruitore dei nostri servizi, partecipante alle nostre attività, deve essere valorizzata attraverso il lavoro
2. La cooperativa è la forma d'impresa che maggiormente favorisce scelte democratiche e meglio risponde ai bisogni dei propri associati, lavoratori, fruitori dei nostri servizi.
3. Crediamo nell'integrazione sociale e lavorativa delle persone più fragili. Lavoriamo perché questo avvenga realizzando servizi di qualità e promuovendo la parità di genere, in particolare per la formazione e l'inserimento lavorativo.
4. Realizzare l'inclusione sociale e lavorativa delle persone più fragili rende la nostra comunità più responsabile, più giusta e più sicura. Cerchiamo alleati e partner, nella pubblica amministrazione, nelle imprese, nell'associazionismo, per realizzare questa impresa.



Per essere coerente con la propria missione e i pilastri valoriali di riferimento la Cooperativa ha tra i suoi obiettivi primari quello di erogare servizi efficaci ed efficienti, nell'ottica della maggiore soddisfazione degli utenti e dei clienti, sia interni che esterni.

Per perseguire questo obiettivo la Cooperativa intende procedere:

- valutando rischi e opportunità;
- operando per processi nel rispetto delle leggi vigenti;
- impegnandosi a impiegare, mantenere e migliorare le risorse necessarie al raggiungimento dei risultati;
- coinvolgendo il personale i soci e gli stakeholder, senza alcun pregiudizio di genere;
- monitorando gli obiettivi strategici e gli indicatori di processo;
- ricercando e sviluppando prassi migliorative in modo continuativo;
- monitorando, controllando e riducendo l'impatto ambientale delle proprie attività.

L'erogazione di servizi efficaci ed efficienti e le correlate modalità operative saranno implementate sulla base dei seguenti principi:

- **Attenzione alla persona.**
La persona, la dignità e l'inclusione di ogni persona, uomo o donna, è il centro e il fine della nostra organizzazione: questo significa valorizzare le risorse umane, realizzando il difficile equilibrio tra il bisogno personale e professionale di utenti, lavoratori, volontari e la dimensione imprenditoriale del nostro essere impresa sociale.
- **Qualità del lavoro e Welfare aziendale**
Il lavoro ha la duplice dimensione soggettiva e oggettiva: realizzazione di sé e concorso alla creazione del bene comune. La Cooperativa si impegna a dare al lavoro senso, qualità, sostegno e cura costante. Il lavoro, oltre ad essere il modo per raggiungere l'indipendenza economica, è strumento di formazione e crescita personale e sociale.
- **Partecipazione e corresponsabilità cooperativa.**
La cooperazione è intesa come impresa sociale pluralista in cui ciascuno può sperimentare la partecipazione, l'agire socialmente orientato e la dimensione del potere diffuso. La cooperazione è un modo di vivere l'organizzazione come responsabilità, partecipazione, condivisione, in continua evoluzione e in rete con altre organizzazioni che lavorano per il bene e per lo sviluppo sociale della comunità.
- **Relazioni con la comunità.**
La continua ricerca di nuove relazioni e il consolidamento dei rapporti esistenti con Comunità locale, Istituzioni, Associazioni, Cooperative, Consorzi e Fornitori nel territorio in cui opera CEFF, garantiscono maggiore efficacia nella risposta ai bisogni sociali, presenti ed emergenti, oltre alla creazione di sinergie funzionali a crescita e sviluppo. La promozione e creazione di reti territoriali che condividano e sostengano l'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle persone a rischio d'esclusione, orientata alla costruzione di territori socialmente responsabili, è la condizione per coniugare crescita economica e coesione sociale, premessa e fondamento del benessere delle comunità locali.
- **Rispetto dell'ambiente.**



L'attenzione alla tutela dell'ambiente, in tutte le sue declinazioni, deve essere sempre al centro dell'operare acquisito dalla Cooperativa tanto nella produzione di beni e servizi, quanto nello sviluppo dell'attività educativa e formativa, trasversale a tutti i servizi erogati.

- Rispetto della parità di genere.

CEFF opera per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne e degli uomini, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e delle persone in generale nel rispetto dei principi di: imparzialità e inclusività; correttezza e trasparenza; valorizzazione del personale; tutela della persona; contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

Attraverso il proprio operato CEFF intende quindi soddisfare, in modo integrato, le esigenze di due principali destinatari:

- le persone "svantaggiate", ai quali offre opportunità di reinserimento nel mondo del lavoro e nel contesto sociale;
- i clienti ai quali eroga i propri servizi.

Nel proprio operare CEFF si impegna a proteggere l'ambiente, *"la nostra casa comune"* e condivide *"la preoccupazione di unire tutta la famiglia umana nella ricerca di uno sviluppo sostenibile e integrale, poiché sappiamo che le cose possono cambiare"*.

3 – POLITICA PER LA QUALITÀ

Per implementare la Politica per la qualità CEFF organizza le proprie attività assicurando:

- la centralità degli utenti/fruitori dei servizi per rispondere ai bisogni rilevati con interventi metodologicamente strutturati e personalizzati;
- sinergie delle attività socio-abilitative, formative e occupazionali con le attività produttive di beni e servizi, al fine di sviluppare al massimo il potenziale di integrazione sociale e lavorativa;
- la massima attenzione alla soddisfazione del cliente nell'organizzazione della produzione di beni e servizi;
- forme strutturate di integrazione con il territorio, per potenziare le relazioni e le sinergie con i diversi soggetti in esso operanti: istituzioni, imprese e enti del terzo settore, supportate dall'impegno a sviluppare una comunicazione efficace verso tutti i principali portatori di interesse;
- la partecipazione attiva dei soci cooperatori e dei lavoratori tutti allo sviluppo e miglioramento del Sistema Gestione Qualità, all'interno e in sinergia con il Network Sol.Co;
- la gestione e lo sviluppo delle professionalità necessarie alla qualificazione della propria organizzazione, promuovendo e proponendo adeguati percorsi di formazione e qualificazione del personale;
- lo sviluppo e il miglioramento continuo dell'assetto societario: dalla base sociale allo sviluppo organizzativo;
- l'attenzione alla manutenzione/aggiornamento costante delle risorse materiali: spazi, impianti e attrezzature, per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della qualità dei prodotti e dei servizi;



- l'attenzione alla salute del proprio personale e dei propri utenti, consolidando procedure e modalità organizzative in grado di garantire la sicurezza sul lavoro, anche come prevenzione da possibili forme di contagio derivanti da epidemie e pandemie.

4 - POLITICA PER L'AMBIENTE

CEFF organizza le proprie attività per assicurare la tutela dell'Ambiente nel rispetto della salvaguardia di tutte le parti interessate.

La Cooperativa, consapevole del proprio ruolo e del proprio impegno nel territorio, vuole operare costanti investimenti volti a raggiungere gli obiettivi e le aspettative che il territorio stesso esprime, attraverso il miglioramento continuo dei processi e dell'erogazione dei propri servizi operando in modo proporzionato alle risorse e in funzione della significatività degli aspetti ambientali correlati alle attività e servizi svolti intende intraprendere azioni, prassi e procedure che si ispirino ai seguenti principi di politica ambientale :

- operare in modo conforme a tutte le leggi, regolamenti ambientali e uniformarsi nelle sue pratiche operative a standard ambientali appropriati;
- individuare e aggiornare gli aspetti e gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, prodotti e servizi, identificando a priori gli impatti derivanti da tutte le nuove attività o modifiche di quelle esistenti, sulle quali la Cooperativa ha potere di controllo e/o influenza;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali attraverso la definizione di programmi ambientali e prevenire eventuali forme di inquinamento, anche attraverso la responsabilizzazione e sensibilizzazione di soci, dipendenti, clienti, fornitori.

L'organizzazione durante lo svolgimento delle sue attività e nell'ambito delle proprie funzioni si impegna a:

- diffondere, documentare, rendere pubblica la propria politica ambientale;
- operare con metodologie e strumenti organizzativi nel rispetto delle richieste del cliente del Sistema Gestione Ambientale;
- effettuare opera di sensibilizzazione e diffusione di "buone pratiche ambientali" presso i propri dipendenti e fornitori;
- sensibilizzare e operare proficuamente con i soci al fine di migliorare i servizi affidati ed eseguiti;
- a migliorare con continuità il proprio SGAP;
- fornire le risorse necessarie per il raggiungimento dei requisiti ambientali richiesti;
- minimizzare i consumi di risorse idriche ed energetiche e favorire l'impiego di fonti energetiche rinnovabili, riducendo, di conseguenza, il proprio impatto sulla emissione di gas climalteranti;
- ridurre e minimizzare la produzione di rifiuti derivanti dalla propria attività, agendo, dove possibile, anche sull'approvvigionamento di materie prime;
- formare, informare e addestrare il personale per avere consapevolezza dei rischi ambientali generati dal proprio operato e diffondere il rispetto per l'ambiente;
- formare, informare e addestrare il personale a tenere comportamenti consoni alla prevenzione dei contagi potenzialmente conseguenti a epidemie e pandemie;



- considerare l'impatto del cambiamento climatico sui singoli settori di lavoro della cooperativa ed attuare azioni per mitigarne le conseguenze;
- sensibilizzare e continuare a promuovere iniziative relative ai temi ESG (Environment, Social, Government);
- Promuovere progetti di sostenibilità con partner nazionali ed esteri;
- Verificare il livello di implementazione del concetto di Economia circolare in cooperativa.



5 - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ai fini di operare nel rispetto della parità di genere e promuovendone i principi, la Cooperativa CEFF si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere 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 tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione e attivazione del personale sui temi delle pari opportunità, 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, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

In particolare, la Cooperativa intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione, mantenendo processi di sviluppo dell'empowerment femminile nei servizi e nelle attività organizzative correlate e conformando la propria organizzazione ai principi della UNI PDR 125:2022 relativi alle aree: 1. Cultura e strategia; 2. Governance; 3. Processi HR; 4. Opportunità; 5. Equità remunerativa; 6. Genitorialità e cura.

La Cooperativa CEFF ha definito i processi maggiormente significativi e ne persegue il miglioramento continuo attraverso i seguenti orientamenti:

A. Reclutamento, selezione e assunzione (Recruitment)

- Il reclutamento della persona candidata deve essere esercitato in maniera neutrale rispetto al genere; (nella procedura PRO-PERS: prevedere annunci di lavoro neutrali; rosa dei candidati bilanciata; colloqui documentati e equilibrati uomo/donna)
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza; (nella procedura PRO-PERS: la cooperativa informa dettagliatamente sui carichi di lavoro, senza chiedere info sul contesto personale)
- 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;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

B. Gestione della carriera

- 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;
- almeno 1/3 del nostro CdA, in sede di rinnovo delle cariche, dovrà essere rappresentato dal genere femminile;
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover anche in base al genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

C. Equità salariale

- 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;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intera equipe;
- a chiunque in equipe è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

D. Genitorialità e cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità e, a questi fini:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione continuativa;
- la cooperativa è attiva nel supportare con iniziative concrete le attività di caregiver prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo di legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini;
- il programma di welfare aziendale comprende iniziative a sostegno delle attività di care giver dei dipendenti e delle dipendenti.

E. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- 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 e lo smart working, ove compatibile con mansioni e processi;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro compatibili e la partecipazione alle riunioni.

F. Prevenzione di abusi e molestie (abuso fisico, verbale e mentale – fisico o sessuale)

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso o molestia ed è attiva nella prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero, prevedendo:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati nel DVR;
- che l'organizzazione pianifichi azioni di prevenzione in relazione a tali rischi; (valutazione degli ambienti di lavoro; dei rischi digitali; pubblicizzazione del web)
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie tutelando le persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni (web);



- che l'organizzazione analizzi e gestisca tempestivamente i con scrupolo eventuali episodi di abusi e molestie; (v. sistema di prevenzione e contenimento di abusi e molestie)
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

5 – IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE COMUNI ALLE POLITICHE SOPRA SPECIFICATE

L'organizzazione durante lo svolgimento delle sue attività e nell'ambito delle proprie funzioni si impegna a:

- diffondere, documentare, rendere pubblica la propria politica per la qualità, l'ambiente e la parità di genere;
- operare con metodologie e strumenti organizzativi nel rispetto delle richieste del cliente del Sistema Gestione Qualità (SGQ), del Sistema Gestione Ambientale (SGA) e del Sistema per la Parità di genere (SGP);
- sensibilizzare e operare proficuamente con i soci, i soci cooperatori e i lavoratori al fine di migliorare i servizi affidati ed eseguiti;
- a migliorare con continuità i propri SGQ, SGA e SGP;
- fornire le risorse necessarie per il raggiungimento dei requisiti di qualità, ambientali e per la parità di genere richiesti.

Il presente documento viene diffuso e reso disponibile tramite diversi canali per tutti i collaboratori e a tutte le parti interessate che operano per conto della organizzazione, al fine di promuoverne il relativo coinvolgimento.

Gli Organi di Governo e i Responsabili di funzione e unità operativa sono coinvolti nell'attuazione di tali impegni e a verificare periodicamente il grado di condivisione e attuazione.