

POLITICHE DEL PERSONALE

DRU 040 Rev

Introduzione

1. Valori e principi	PAG. 02
2. Salute e sicurezza dei lavoratori	PAG. 03
3. Manuale delle Competenze	PAG .05
4. Formazione del personale	PAG. 05
5. Ricerca e selezione del personale	PAG. 06
6. Tirocini, volontari, LPU e MAP	PAG. 07
7. Valutazione del personale	PAG. 08
8. Gestione del personale	PAG. 09
9. Parità di genere	PAG. 10
10. Conciliazione Vita Lavoro e Welfare aziendale	PAG. 11

1.Valori e principi: il Codice Etico

I contenuti valoriali scelti dalla nostra cooperativa possono essere così riassunti:

- Apertura (accoglienza, non-giudizio, conoscenza del lavoro di tutti, co-operare tra tutti, ascolto reciproco ed empatico verso tutti). Consideriamo il rispetto e l'ascolto reciproco ed empatico verso tutti come elementi fondamentali di un'autentica apertura ed accoglienza. Conoscere il lavoro di tutti, non assumere posizioni di giudizio e di pregiudizio basati sul genere, la razza, l'orientamento sessuale, e perseguire la cooperazione interna, sono le azioni che concretizzano lo stile della cooperativa e completano ulteriormente il senso di accoglienza e di valorizzazione dell'altro.
- Legalità (onestà, trasparenza, autonomia nelle scelte, assunzione di responsabilità, tutela dei fruitori, libera adesione alla cooperativa). Per legalità intendiamo, da un lato, l'autonomia della cooperativa nelle scelte gestionali e strategiche, dall'altro, la libera adesione alla cooperativa stessa da parte di ciascuno. Il rispetto della legalità si concretizza attraverso comportamenti onesti e trasparenti, in base ai quali assegnare e assumere responsabilità, ruoli e compiti, al fine di garantire un'imparzialità capace di tenere conto delle differenze e dei meriti dei singoli. Anche nella relazione con il cliente e con gli altri portatori di interesse ci ispiriamo alla tutela dei suddetti valori come elementi imprescindibili di ogni azione veramente equa. È un nostro valore condiviso tenere in debito conto il dovere della riservatezza come parte integrante del rispetto per clienti e operatori e perseguire coerenza e trasparenza in ambito pubblico e nei confronti dei diversi portatori di interesse di riferimento.
- Partecipazione/co-responsabilità (partecipazione attiva, senso di appartenenza, ricambio dei ruoli, democraticità, poter parlare liberamente, comunicazione, libera adesione alla cooperativa, equità, partecipazione economica dei soci). La cooperativa realizza partecipazione e co-responsabilità concedendo fiducia e tempo a ciascun socio, offrendo strumenti e occasioni di crescita, al fine di condividere i criteri delle scelte aziendali e i conseguenti rischi e benefici economici e di clima. La partecipazione attiva e democratica alla vita della Cooperativa si articola come diritto/dovere di ciascuno socio e come percorso finalizzato a migliorare la consapevolezza e l'assunzione di responsabilità. Il senso di appartenenza dei singoli fonda la possibilità di comunicare e di esprimersi liberamente, al fine di attuare una convinta risposta personale relativamente alla missione e allo stile cooperativo scelto.
- Centralità della persona (riconoscimenti alla persona, rispetto, conciliazione vita lavoro, lavoro che piace, dividere personale-professionale). La valorizzazione della centralità della persona parte da una consapevole posizione di ascolto e rispetto come attenzione a rilevare e comprendere domande e bisogni e a riconoscere risorse e proposte di ciascuno. La Cooperativa sostiene le aspirazioni professionali e personali dei soci e, pur non confondendo le due dimensioni, adotta metodologie di gestione delle risorse umane e crea occasioni per l'autorealizzazione di ciascuno. La Cooperativa si impegna ad offrire le stesse opportunità di partecipazione ed accesso, anche a percorsi formativi, ai propri dipendenti uomini e donne che siano. In questo contesto, si inseriscono tutte le politiche relative alla parità di genere attuate dalla Cooperativa tra cui le iniziative di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sociale e personale.
- Crescita/realizzazione personale (far emergere competenze personali, un lavoro che piace, non fermarsi mai come persone, crescita professionale, autonomia). Nella logica di sostenere la crescita e la realizzazione professionale e personale dei soci, la nostra Cooperativa si impegna, non solo ad

una chiara e non discriminatoria applicazione delle condizioni contrattuali, ma anche ad una proficua valorizzazione delle competenze tecniche personali e del patrimonio professionale comune. Accompagniamo la crescita professionale e personale dei nostri lavoratori con il grado più ampio e puntuale di informazione, mantenendo sempre attiva la formazione permanente, anche come momento di scambio e di confronto e come cura della motivazione. Per realizzazione professionale intendiamo una continua osmosi tra la competenza, la diligenza e l'autonomia del singolo lavoratore, e la condivisione delle impostazioni culturali, politiche, metodologiche e organizzative della Cooperativa.

- Efficienza (attenzione alla sicurezza, qualità, non spreco del tempo). La realizzazione dell'efficacia (come raggiungimento degli obiettivi prefissati) e dell'efficienza (come rapporto tra obiettivi raggiunti e "costi" sostenuti) ci impone sia l'ottimizzazione dei tempi, sia la realizzazione di tutte le condizioni di lavoro rispettose della sicurezza e della salute dei lavoratori. Per questo, consideriamo il rispetto della dignità e dei diritti dei lavoratori, l'attenzione ad evitare situazioni di stress e burn out e la cura degli ambienti e del comfort come condizioni essenziali di qualità.
- Sviluppo (non fermarsi mai come Cooperativa, tenacia, intraprendenza, capacità di lettura critica della realtà sociale, diffusione cultura Cooperativa, promozione dell'organizzazione). La Cooperativa persegue una costante crescita nei termini del miglioramento continuo dei propri servizi, della capacità di rispondere ai bisogni emergenti dal contesto, del mantenimento e della crescita dell'occupazione, della produzione di ricchezza economica e sociale. Per fare questo diffonde la cultura Cooperativa e promuove il proprio "fare" impresa sociale attraverso l'integrazione con altre cooperative, anche in forma di Associazioni Temporanee di Impresa/di Scopo, Partenariati, Co-progettazioni, Associazioni, Volontariato e attraverso l'adesione a Consorzi, reti territoriali e nazionali. Inoltre, partecipiamo attivamente ai lavori di stesura e attuazione dei Piani di Zona degli Ambiti Territoriali dove gestiamo servizi.
- Produrre benessere (riconoscimento economico adeguato, organizzazione, utilità sociale, produrre benessere sociale, azione collettiva "critica", non siamo un'isola). L'attenzione al benessere individuale comporta anche la dimensione più ampia del benessere sociale, inteso prima di tutto come "produzione" di utilità sociale. I servizi alla persona gestiti dalla nostra Cooperativa sono, infatti, pensati come risposte alla lettura dei bisogni del territorio e gestiti attraverso l'attuazione di progetti individuali e di gruppo che siano il più possibile completi progetti di vita per le persone, anche grazie alle azioni di prossimità e al capillare lavoro di rete e di valorizzazione del volontariato. Crediamo che lo spendersi per la diffusione condivisa di un reale sapere sociale che valorizzi i diritti e i legami comuni, comporti l'adozione di scelte ed azioni collettive "critiche" che investono dimensioni economico finanziarie, assicurative, sanitarie e, più in generale, ogni stile di consumo. Per questo siamo soci fondatori di Banca Etica. In questo contesto si inserisce anche l'attenzione ad una corretta e consapevole politica retributiva interna, come obiettivo di equità e benessere individuale e comune.

2. Salute e sicurezza dei lavoratori

Sociosfera ONLUS, ritiene che la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori sia l'elemento fondamentale per assicurare all'azienda una continua crescita e una tutela nello svolgimento delle specifiche mansioni previste dai diversi ruoli. Le Direzioni sostengono il miglioramento continuo delle politiche di sicurezza per la tutela della salute dei lavoratori, in accordo con quanto dichiarato nel Codice Etico.

A tal proposito, Sociosfera si impegna a tracciare obiettivi generali per tutelare gli interessi:

- del personale interno all'azienda, che deve poter svolgere le proprie mansioni in un ambiente sicuro e che deve essere consapevole dei rischi in cui potrebbe incorrere, utilizzando determinati strumenti, maneggiando alcuni materiali e sostanze, praticando attività con livelli di rischio specifici;
- dei clienti/utenti, coinvolti nei processi di cura ed assistenza.

OBIETTIVI

- Soddisfare i requisiti stabiliti dalle norme di legge in tema di salute e sicurezza dei lavoratori;
- esaminare i processi produttivi, identificando le aree di rischio e potenziale miglioramento, programmando obiettivi e traguardi, al fine di prevenire infortuni e malattie sul lavoro;
- minimizzare il più possibile i rischi indotti dalle proprie attività;
- garantire l'efficienza e la sicurezza degli strumenti e delle macchine utilizzate, attraverso un sistema di controlli e manutenzioni periodiche;
- coinvolgere il personale nella condivisione degli obiettivi aziendali previsti dal presente documento, improntati su una cultura volta al perseguimento e al mantenimento di condizioni di lavoro sicure;
- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sulle proprie mansioni e sui rischi che derivano da tali attività;
- informare i lavoratori esposti a rischi specifici circa il rischio stesso e le misure e gli accorgimenti da adottare al fine di prevenire infortuni;
- elaborare piani e procedure di sicurezza e mezzi di intervento, in situazioni di emergenza;
- assicurare la disponibilità e l'idoneità dei dispositivi di protezione;
- riesaminare periodicamente la politica della sicurezza e i presenti obiettivi, nonché i relativi programmi di attuazione e darne visibilità all'interno dell'azienda.

3. Manuale delle Competenze

Sociosfera ha adottato un Manuale delle competenze, quale documento di definizione dei ruoli professionali presenti nell'organizzazione in grado di dare parametri sia al processo di selezione del personale in ingresso sia a quello di valutazione del personale in forze. Il Manuale delle competenze è conforme e si subordina alla classificazione del personale (art.47) prevista dal CCNL Cooperative Sociali 2017/2019.

Partendo da un'iniziale definizione del ruolo, nel documento vengono indicate, per ogni figura professionale, le principali attività specifiche del profilo, le principali interrelazioni organizzative e le competenze del ruolo.

Si forniscono indicazioni relative ai titoli di studio, alle abilitazioni e alla formazione che devono essere posseduti come requisiti. Una sezione è dedicata alle esperienze professionali richieste o preferenziali.

Particolare attenzione viene posta rispetto all'indagine delle conoscenze e delle capacità specialistiche. Sul tema delle conoscenze specialistiche si analizzano le aree delle:

- Conoscenze tecnico-professionali
- Conoscenze legislative/normative
- Conoscenze informatiche
- Conoscenze organizzative/procedurali

Sul tema delle capacità specialistiche:

- Capacità gestionali
- Capacità di comunicazione e relazione

In una logica di approfondimento delle hard skills e delle soft skills, un'ulteriore parte del documento è dedicata alle competenze trasversali, ritenute anch'esse centrali nella definizione dei profili.

4. Formazione del personale

Sociosfera ONLUS, sostiene e promuove la formazione del personale con iniziative che possano sia aggiornare le conoscenze, sia attivare cambiamenti di atteggiamenti e modalità operative tali da consentire l'acquisizione di una maggior consapevolezza del proprio ruolo organizzativo, dei compiti e delle responsabilità conseguenti.

Un approccio promozionale della formazione consente di poter contare su personale preparato e in grado di far fronte efficacemente ai continui cambiamenti determinati dell'ambiente esterno, dalla complessità dei servizi, dalle richieste derivate dagli aggiornamenti normativi. Tali competenze mantengono la loro validità anche in contesti lavorativi diversi e possono essere trasferite nei percorsi di carriera interna. L'attività di formazione ha come obiettivo lo sviluppo di conoscenze, competenze e abilità possedute dal personale nei diversi ruoli ricoperti.

In termini economici le attività di formazione rappresentano un investimento in "capitale umano", che può essere fonte di vantaggi competitivi dell'organizzazione rispetto all'evoluzione del mercato dei servizi alla persona.

Task ed obiettivi della funzione formazione sono:

1. Gestire il processo di trasformazione delle caratteristiche professionali (abilità, conoscenze, informazioni, atteggiamenti) delle risorse umane coerenti con gli obiettivi dell'impresa, le tendenze del mercato del lavoro, le motivazioni di sviluppo personale e professionale;
2. Salvaguardare e incrementare il valore del capitale umano anche in senso prospettico;
3. Rendere coerenti le politiche di formazione con le altre politiche del personale (in particolare con reclutamento e selezione, sviluppo del personale);
4. Presiedere i valori di riferimento (professionali, culturali, ecc ...) dell'impresa.

Il ruolo del processo di formazione si è modificato nel tempo. Oggi Sociosfera attribuisce a questo processo una valenza strategica, in quanto è anche attraverso la valorizzazione delle persone in azienda che si concorre al raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'input e l'output delle attività di formazione vengono sentiti come strettamente legati alle strategie dell'impresa e alle politiche di gestione delle risorse umane.

Il processo coinvolge tutte le risorse umane della cooperativa e garantisce la partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

5. Ricerca e Selezione del personale

L'Ufficio Selezione del Personale si colloca all'interno dell'Area Sviluppo e Competenze delle Risorse Umane e si occupa di gestire il processo di ricerca e valutazione di personale sociosanitario e socioassistenziale da inserire nei Servizi dell'Organizzazione.

L'iter di selezione implica il coinvolgimento di più figure professionali con differenti ruoli all'interno della Cooperativa, arricchendosi in tal maniera di contributi multi-disciplinari e ponendosi in una cornice di valutazione a 360 gradi, con un focus che va dal generale al particolare: il candidato viene valutato sulla base delle proprie soft e hard skills e in riferimento alla situazione storica attuale del Servizio e dell'equipe, in modo tale da co-costruire con diversi attori coinvolti un inserimento ad hoc e contestualizzato.

La selezione del personale pone particolare attenzione alle figure professionali preposte a Servizi dedicati ad utenza fragile, al fine di favorire un inserimento che possa da un lato valorizzare le competenze del candidato, e dall'altro essere funzionale al Servizio, in un'ottica di reciproco arricchimento professionale e sociale.

L'obiettivo del processo di Ricerca e Selezione delle Risorse Umane è quello di individuare tempestivamente figure professionali rispondenti alle esigenze dell'organizzazione e di definire le adeguate modalità per la formalizzazione del rapporto di lavoro.

In relazione alle proprie politiche e risorse, Sociosfera ha predisposto una procedura di selezione del personale che contiene regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias.

Nelle inserzioni di ricerca dei candidati, le descrizioni delle mansioni da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento è rivolto sia agli uomini che alle donne senza differenziazioni.

Nella fase di recruitment, i candidati vengono contattati in modo equo, indipendentemente dal genere.

Durante i colloqui, non vengono effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

All'atto della proposta lavorativa, le condizioni generali di contratto e l'on-boarding sono neutrali rispetto al genere.

6.(a) Percorso Tirocini

L'Ufficio Tirocini di Sociosfera, che afferisce al settore Gestione Risorse Umane, gestisce le richieste di tirocini curriculari ed extracurriculari che arrivano da soggetti privati (studenti) e da Enti del territorio che si occupano di formazione e inserimenti/reinserimenti lavorativi dedicati a utenza fragile.

La scelta di Sociosfera Onlus di investire in percorsi di tirocini rispecchia da un lato la mission della cooperativa, dall'altro si inserisce in una cornice di cooperazione, lavoro di rete e presenza sul territorio. L'Organizzazione si pone in tal maniera come punto di incontro tra singoli, Enti e Servizi: questo approccio permette di conoscere nuove realtà, stringere legami con esse e con i fruitori dei percorsi, favorendo uno scambio virtuoso di esperienze di valore, idee e partnership.

La gestione di percorsi curriculari permette all'Organizzazione di rafforzare il legame con le Istituzioni scolastiche (Università, Scuole di Alta Specializzazione, Scuole Superiori), in un'ottica di aggiornamento continuo, e di formare figure professionali che possano in un secondo momento essere valutate per eventuali posizioni lavorative aperte.

Tale investimento ha un impatto sociale per quanto riguarda l'apertura da parte dell'Organizzazione all'inserimento lavorativo giovanile e un impatto sulla qualità del lavoro degli operatori: i tirocinanti sviluppano un senso di appartenenza all'Organizzazione che favorisce il livello di commitment lavorativo e gli operatori che vengono a contatto con i tirocinanti (direttamente in qualità di tutor e indirettamente) hanno la possibilità di sentirsi valorizzati nella loro funzione di "operatori esperti", sperimentando un senso di autoefficacia percepita maggiore e rafforzando di conseguenza la propria motivazione intrinseca ed estrinseca al lavoro.

La presenza nell'Organizzazione di giovani tirocinanti permette di aprirsi a strategie e strumenti lavorativi innovativi, soprattutto dal punto di vista delle nuove tecnologie, favorendo il dinamismo lavorativo.

I percorsi di tirocinio curriculari ed extracurriculari apportano un valore aggiunto all'Organizzazione dal punto di vista della presenza sul territorio, della progettualità, della qualità del lavoro e dell'aggiornamento professionale.

6.(b) Percorso Volontari

L'Ufficio Volontari di Sociosfera, che afferisce al settore Gestione Risorse Umane, gestisce le richieste di volontariato per quanto riguarda i percorsi di adesione a Socio Volontario Sociosfera, di adesione a Caritas o altro Ente.

Il volontariato viene valorizzato in Sociosfera come agente di sviluppo sociale: tale esperienza permette di mettere in campo le proprie competenze e risorse in un contesto di condivisione valoriale.

L'attività di volontariato rafforza il senso di appartenenza ad un contesto sociale, crea nuovi legami affettivi, agisce sul livello di autoefficacia percepita e interroga il senso di responsabilità sociale di chi vi aderisce e indirettamente di chi ne beneficia.

La gestione di percorsi di volontariato permette all'Organizzazione di aprirsi all'esterno, mettendo in contatto gli operatori dei Servizi con chi decide di offrire la propria presenza, prestando la propria opera con una forte motivazione intrinseca che prescinde la retribuzione.

L'aspetto gratuito del volontariato rimanda alla componente umana e solidale verso il prossimo, valori fondanti ogni tipologia di Servizio dedicato ad utenza fragile; tale contatto è occasione per l'operatore di rinnovare la riflessione sulla motivazione intrinseca che muove la scelta del proprio lavoro. A tal proposito è fondamentale che il percorso di volontariato venga istituito a livello formale e organizzativo in maniera tale da rappresentare un valore aggiunto.

L'apertura dell'Organizzazione a percorsi di volontariato è un'occasione di arricchimento reciproco, in cui l'inclusione sociale viene declinata attraverso uno scambio reciproco, in un movimento che va dal singolare al sociale, e viceversa.

6.(c) Lavori Pubblicamente Utili e Messa Alla Prova

L'Ufficio Tirocini e Volontari di Sociosfera, che afferisce al settore Gestione Risorse Umane, gestisce le richieste di Messa alla Prova e Lavori Pubblicamente Utili, che arrivano da soggetti privati in carico al Tribunale di Milano e di Como.

L'inserimento di MAP e LPU avviene ponendo particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse dei candidati, in maniera tale costruire un percorso ad hoc che permetta a questi ultimi di re-investire le proprie competenze professionali e relazionali in un contesto sensibile a tematiche legate al mondo del sociale, puntando ad uno scambio virtuoso di esperienze.

La Cooperativa Sociosfera Onlus ha investito nella gestione dei percorsi di Messa alla Prova ed Lavori Pubblicamente utili poiché si collocano nell'ottica della valorizzazione del tessuto sociale come promotore di un percorso rieducativo.

7.Valutazione del personale

Il Sistema valutativo ha l'obiettivo di introdurre criteri equi e trasparenti per la valutazione dell'apporto professionale ed umano delle persone alle finalità sociali e di servizio della Cooperativa.

Il sistema valutativo ha molteplici finalità:

- Definire obiettivi condivisi e funzionali allo sviluppo della Cooperativa;
- Concorrere ad una mappatura delle competenze disponibili, evidenziando le esigenze di formazione/addestramento;
- Affrontare direttamente con gli interessati le problematiche di carattere organizzativo, relazionale, professionale eventualmente riscontrate;

- Costituire la base per una valorizzazione delle professionalità e delle qualità personali, prospettando piani di carriera professionali;
- Fornire elementi su cui basare il futuro sistema premiante della Cooperativa.

La valutazione riguarda i seguenti aspetti:

- Verifica delle eventuali discordanze tra il ruolo/mansione assegnato e quello praticato, ovvero definire l'effettiva attività svolta e non le caratteristiche nominali della figura professionale;
- Mappatura delle competenze personali riferite al ruolo/mansione ricoperto; occorre verificare le distanze o le corrispondenze tra le competenze richieste e quelle possedute;
- Verifica raggiungimento degli obiettivi professionali ed organizzativi definiti;
- Valutazione delle prestazioni lavorative (qualità del lavoro, efficienza ed efficacia, miglioramento e innovazione).

8. Gestione del Personale

Nella gestione del personale, la Cooperativa Sociosfera, in linea con la carta dei valori:

- non assume posizioni di giudizio e di pregiudizio basato sul genere, la razza, l'orientamento sessuale;
- valorizza la centralità della persona, partendo da una consapevole posizione di ascolto e rispetto;
- sostiene le aspirazioni professionali e personali;
- adotta metodologie di gestione delle risorse umane che creino occasioni per l'autorealizzazione di ciascuno;
- si impegna ad offrire le stesse opportunità di partecipazione (es. accesso ai ruoli apicali, accesso a percorsi formativi, etc.) ai propri dipendenti, uomini e donne che siano.

Sociosfera ONLUS Società Cooperativa Sociale si impegna ad offrire opportunità di lavoro e crescita professionale a tutti i lavoratori, sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione o favoritismo.

In questo contesto, si inseriscono tutte le politiche relative alla parità di genere attuate dalla cooperativa, tra cui le iniziative di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sociale e personale.

Per quanto concerne l'aspetto contrattuale, Sociosfera applica e rispetta il CCNL delle Cooperative Sociali e tutte le norme di legge per la stipula dei contratti.

Sociosfera prevede per ogni nuova assunzione un momento dedicato, con l'obiettivo di fornire una spiegazione completa del contratto e tutte le informazioni necessarie in fase di inserimento.

L'attenzione al dipendente non rimane circoscritta al momento dell'assunzione, ma accompagna tutta la vita lavorativa in Sociosfera. Con eguale attenzione vengono infatti curati i passaggi di carriera, le trasformazioni a tempo indeterminato, le proroghe e/o i rinnovi contrattuali.

In linea con il concetto di centralità della persona, non solo in termini prettamente lavorativi ma anche in relazione ai bisogni di vita privata, la Cooperativa è attenta a venire incontro alle esigenze del lavoratore,

attenzionando momenti delicati quali il periodo post maternità, eventi di malattie di famigliari, problematiche personali.

Nella gestione del personale, Sociosfera porta avanti il suo lavoro in sinergia con i servizi, partendo dal presupposto che è necessario che i due settori lavorino insieme per una più attenta e puntuale analisi dei bisogni e quindi per una gestione del lavoratore a 360 gradi.

9. Parità di genere

Sociosfera si impegna al perseguimento dell'obiettivo di raggiungimento della parità di genere, recependo i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Pertanto, Sociosfera si adopera per:

1. il rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. l'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità;
4. la promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. l'adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Sociosfera ha nominato un Comitato Guida per la parità di genere che ha il compito di elaborare le politiche relative alla parità di genere all'interno dell'organizzazione e di contribuire al perseguimento di obiettivi strategici per la cooperativa, quali ad esempio:

-assicurare, nell'ambito dell'organizzazione parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

-accrescere la performance organizzativa della cooperativa nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni;

- contribuire al riconoscimento della rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa;

-sviluppare una cultura organizzativa evoluta, basata sul rispetto e la dignità delle persone che lavorano all'interno della cooperativa.

Tali politiche si esplicitano nella stesura del piano strategico dove il Comitato dettaglia gli obiettivi e i piani di miglioramento relativi al tema, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

L'idoneità della Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Comitato Guida. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Infine la Cooperativa predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione interna ed esterna sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, Sociosfera presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

10. Conciliazione Vita Lavoro e Welfare aziendale

In linea con il percorso intrapreso dal 2018, Sociosfera ha adottato le seguenti misure, destinate ai dipendenti della cooperativa e dedicate alle tematiche inerenti alla conciliazione tra il lavoro e la sfera complessa della dimensione personale e familiare, del diritto alla cura, della genitorialità, della cura a familiari fragili, dei tempi e dei mezzi per gli spostamenti casa-lavoro.

Sono state individuate 3 aree di intervento: genitorialità, flessibilità organizzativa, welfare aziendale.

AREA DI INTERVENTO GENITORIALITÀ'

Estensione temporale del congedo di paternità

Sociosfera Onlus riconosce ai neopapà un ulteriore giorno, in aggiunta ai 10 giorni di congedo parentale obbligatorio Inps, per un totale di 11 giornate, da utilizzare a partire da 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Questa misura vale anche per l'affido e l'adozione.

Informazioni sui diritti legati alla maternità e paternità

E' stato predisposto un documento informativo sui diritti di legge legati alla maternità e paternità, ove sono inserite tutte le informazioni relative alla gestione dei congedi parentali secondo la normativa vigente ed eventuali integrazioni, con obiettivo formativo e di sensibilizzazione sul tema della gestione della maternità e paternità in modo egualitario per tutti i lavoratori aventi diritto.

Supporto psicologico

Prima o in concomitanza del rientro sul servizio da parte della neomamma lavoratrice, su eventuale richiesta della lavoratrice stessa, viene messo a disposizione da parte della Cooperativa un incontro gratuito di consulenza psicologica.

AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Part-time reversibile

Oltre a quanto previsto da Leggi e Contratti Collettivi già in essere, si conviene sulla necessità di dare impulso all'uso del part time. Questo istituto potrà essere richiesto da qualsiasi lavoratore che ne faccia richiesta ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: in ragione di esigenze verso figli, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ai 12 anni di vita; per esigenze verso famigliari anziani; per esigenze personali.

Flessibilità oraria in entrata e uscita

Possibilità di individuazione di fasce temporali in cui poter effettuare l'ingresso e l'uscita lavorativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Smart Working

Possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di usufruire del lavoro agile come particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che prevede di svolgere la stessa, anche solo in parte, all'esterno dei locali della Cooperativa compatibilmente con le esigenze del servizio

AREA WELFARE AZIENDALE

Time – Saving

- Possibilità di ricezione della corrispondenza personale presso le sedi di Seregno e Milano
- Convenzione CAF Acli
- Possibilità, per tutti i lavoratori e le lavoratrici, di poter usufruire del servizio di compilazione ed elaborazione della dichiarazione dei redditi mod. 730

Diritto alla cura

- Convenzioni con strutture per servizi di cura (medicina specialistica e odontoiatria)
- Possibilità di accesso ai servizi di assistenza e sostegno di Sociosfera

Sportello di orientamento CVL

Lo Sportello CVL è uno strumento gratuito di orientamento ai servizi della cooperativa e del territorio, per l'infanzia e per la cura di anziani e persone con disabilità, a disposizione dei dipendenti della Cooperativa, che, a tale scopo, possono scrivere all'indirizzo email: conciliazione@sociosfera.it.

Seregno, 13 novembre 2023