

## Politica per la qualità e parità di genere

ALL.1 REV.4 del 20/02/2024

**UNA Cooperativa Sociale** considera prioritario l'approccio alla Qualità ai sensi della ISO 9001: 2015 ed al miglioramento continuo nel suo complesso.

**UNA Cooperativa Sociale** riconosce che è necessario dare attenzione e risposta alle esigenze dei clienti "istituzionali" esterni e interni.

*Attenzione alle esigenze dei servizi sociali*, vale a dire curare l'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale delle persone svantaggiate o in situazioni di disagio, da loro seguite, con la creazione di progetti comuni di recupero socio-lavorativo dell'individuo;

*Attenzione alle esigenze dell'Ente pubblico e delle aziende private*, vale a dire garantire la soddisfazione dei requisiti impliciti, espliciti degli stessi, curando anche l'offerta di un valore aggiunto caratterizzato dall'unione dell'esperienza sociale ed organizzativa-produttiva;

*Attenzione al cliente interno*, vale a dire curare la soddisfazione dei soci lavoratori e collaboratori, attraverso la creazione di condizioni di lavoro adeguate, un corretto passaggio di informazioni ed una particolare attenzione allo sviluppo professionale dei singoli, anche mediante momenti di formazione, ai fini di accrescere la loro competenza e responsabilità.

A tale scopo, **UNA Cooperativa Sociale** ritiene necessario intraprendere un percorso finalizzato a:

- ✓ *assicurare un buon grado di equilibrio tra utilità sociale, efficienza del servizio e continuo sviluppo/miglioramento dell'impresa;*
- ✓ *curare un adeguato inserimento lavorativo del personale svantaggiato, garantendone il continuo monitoraggio anche attraverso un costante rapporto con i servizi sociali di riferimento*
- ✓ *assicurare la conformità dei servizi erogati;*
- ✓ *assumere, in funzione del valore del servizio fornito, il ruolo di partner del cliente, al fine di affrontare in modo congiunto e completo le problematiche organizzative e tecniche connesse alle commesse in essere;*
- ✓ *interpretare le continue nuove esigenze del mercato per riuscire a soddisfarne la domanda*
- ✓ *mantenere sempre elevato il livello di soddisfazione degli stakeholder, in particolare dei propri clienti e partner,*
- ✓ *agevolare il processo partecipativo e di condivisione tra le proprie persone, in particolare dei dipendenti e dei collaboratori*
- ✓ *effettuare ogni valutazione sulla base di evidenze oggettive e nel rispetto delle norme e regolamenti in uso*
- ✓ *valutare i rischi derivanti sia dall'attività caratteristica che nell'ambito delle operazioni derivanti dai processi secondari; rischio inteso come elemento di incertezza a fronte della promossa progettualità.*

Il Consiglio di Amministrazione s'impegna ad assicurare che questa Politica sia compresa, condivisa, implementata e attuata da tutti i propri dipendenti e collaboratori ed allo stesso tempo si impegna a condividerla con tutti gli stakeholder.

**UNI/PDR 125 2022 per la Parità di Genere**

## Politica per la qualità e parità di genere

ALL.1 REV.4 del 20/02/2024

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Inoltre, il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla crescita economica. Inoltre, la partecipazione delle donne alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. Da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali. Studi rigorosi hanno stimato l'effetto causale che una leadership femminile ha sui risultati economici.

In parte la relazione positiva dipende dalle caratteristiche individuali specifiche delle donne (avversione al rischio, capacità di negoziare, visione di lungo periodo, sensibilità ai temi di sostenibilità), dalle modalità di relazionarsi, dalla capacità di interagire in gruppi, e in generale da quello che è definito lo stile di leadership femminile, più inclusivo e orientato all'innovazione di quello maschile.

In parte, la relazione positiva può essere vista come il risultato di una competizione benefica che si innesca quando le donne prendono parte al processo di selezione: quando le posizioni di leadership si aprono a uomini e a donne e la platea dei candidati si allarga, il livello di qualità migliora e la selezione diventa più efficace.

### Mission

Lo scopo è che le posizioni decisionali siano occupate da persone più qualificate che operino scelte portatrici di maggior valore. Gli studi esistenti mostrano che la presenza di donne in posizioni decisionali si accompagnano alla definizione di una nuova agenda, dove temi come l'inclusione, la sostenibilità, il work-life balance diventano prioritari. Si tratta di temi con un forte impatto propulsivo sulla produttività e sul valore del business, a conferma che la parità di genere può innescare circoli virtuosi che portano benefici per l'azienda, per la società e per l'economia.

### Politica

UNA Cooperativa Sociale si prende cura delle differenze e delle disparità, per questo vuole implementare gli obiettivi previsti dall'adozione della PDR UNI 125 2022 affinché al meglio riesca a perseguire gli intenti di un soggetto mutualistico quale essa è.

La Direzione di **UNA Cooperativa Sociale** si impegna a sviluppare e favorire processi che garantiscano:

- una valutazione equilibrata e imparziale dei curricula dei lavoratori, indipendentemente dal genere;
- il riconoscimento dei medesimi livelli retributivi a parità di inquadramento lavorativo;
- una valutazione equilibrata dei potenziali candidati nel piano di sviluppo dell'organico aziendale, garantendo l'assenza di discriminazioni di genere;

## Politica per la qualità e parità di genere

ALL.1 REV.4 del 20/02/2024

- il miglioramento del bilanciamento vita-lavoro dei lavoratori in tutte le fasi della vita personale e professionale;
- un adeguato affiancamento dei nuovi assunti e un'efficace formazione dei lavoratori nell'ambito delle attività lavorative assegnate;
- la condivisione degli obiettivi in materia di parità di genere, allo scopo di garantire un approccio basato sulle evidenze dei risultati raggiunti indipendentemente da qualsiasi considerazione legata al genere;
- la parità di trattamento retributivo e di riconoscimento degli incentivi economici;
- l'adozione di una policy per garantire che i generi siano equamente rappresentati nelle progettualità di studio e ricerca e quindi tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

### I punti chiave

La norma prevede:

- la costituzione di un Comitato Guida
- la definizione di specifici kpi
- un piano di miglioramento continuo
- definisca un documento tecnico nel quale descrivere le proprie procedure, le modalità operative e le responsabilità interne affinché sia chiaro il percorso attraverso il quale il servizio viene erogato.

La Direzione si impegna inoltre a guidare l'organizzazione verso il conseguimento di risultati economici positivi che consentano lo sviluppo e la crescita delle potenzialità operative di **UNA Cooperativa Sociale**.

Padova, 20 febbraio 2024

La Direzione