Politica della Qualità

COOP21 Cooperativa Sociale progetta e gestisce servizi socio-educativi rivolti alla persona, servizi al lavoro e corsi di formazione con particolare riferimento alla realizzazione di interventi rivolti a fasce deboli e soggetti svantaggiati in ragione di condizioni fisiche sociali ed economiche.

A tal fine s'impegna nell'ideazione e realizzazione di attività formative che possano contribuire alla rimozione degli ostacoli socio, culturali ed economici che impediscono la piena partecipazione democratica di soggetti a rischio di esclusione sociale.

COOP21 Cooperativa Sociale sviluppa inoltre processi di integrazione/interazione sociale fondati su una rete territoriale di servizi e di relazioni con il sistema delle imprese sociali e con le scuole che promuova e valorizzi l'autonomia, il benessere sociale e culturale dei cittadini e della comunità in genere, garantendo un impegno strutturato verso la solidarietà gratuita.

COOP21 Cooperativa Sociale individua nell'adozione di un SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITA', conforme alla norma ISO 9001, lo strumento utile al perseguimento di una politica volta al consolidamento di un rapporto positivo tra l'utente e l'organizzazione, ponendo al centro della propria attenzione il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti e la soddisfazione dei destinatari della propria attività.

La linea strategica di base ed i principi etici dell'organizzazione nell'ottica della qualità si articolano sui seguenti valori:

-Centralità dell'utente e orientamento verso la persona intesa come tensione alla rispondenza dei bisogni espressi e taciti, da perseguire attraverso l'ascolto, la responsabilizzazione e la personalizzazione degli interventi;

-Condivisione e partecipazione intese come coinvolgimento e promozione della partecipazione dei soci alla vita sociale dalla cooperativa;

-Pari opportunità tra uomini e donne nel governo degli interventi e nella fruizione dei servizi;

-Equità come uguaglianza nelle condizioni di accesso dei cittadini ai servizi e imparzialità nell'erogazione delle prestazioni; **-Innovazione** come attenzione all'evoluzione dei servizi e alla crescita professionale dei dipendenti

Coop.21 Cooperativa Sociale basa quindi la propria Politica della Qualità sui seguenti obiettivi fondamentali:

- Perseguire il miglioramento continuo della qualità dei propri servizi, analizzando periodicamente la conformità della struttura al sistema per la qualità;
- Intessere e rafforzare nuove alleanze e partnership strategiche con soggetti similari in nuovi territori e/o nuovi settori di attività

I metodi adottati per attuare una efficace Politica per la Qualità sono l'analisi, la progettazione, la definizione e la verifica dei processi lavorativi in una logica di miglioramento continuo e permanente.

La Direzione delega al Responsabile della Qualità la gestione del Sistema Qualità, affinché, interagendo con i fornitori, personale interno, utenti ed Ente di Certificazione possa garantire che il Sistema Qualità sia orientato a soddisfare i requisiti espressi e taciti della propria utenza e al miglioramento continuativo.

COOP21 Cooperativa Sociale_Politica Qualità e Parità di Genere

Politica della Parità di Genere

COOP21 Cooperativa Sociale ha intrapreso il percorso per raggiungere la certificazione UNI PDR 125-2022 in materia di parità di genere attraverso la quale sono state definite ed attuate azioni e procedure dirette a guadagnare e mantenere la fiducia di tutti i dipendenti, collaboratori , clienti e committenti e partner.

Il codice di condotta e di comportamento di **COOP21 Cooperativa Sociale** è basato sui principi di etica, trasparenza e rispetto finalizzati a

- creare un ambiente di lavoro inclusivo
- promuovere la parità di genere valorizzare le diversità
- supportare l'empowerment femminile
- promuovere opportunità di crescita e parità di retribuzioni
- attivare politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro

A tale riguardo COOP21 Cooperativa Sociale si impegna, attraverso la certificazione UNI PDR 125-2022, alla creazione ed attuazione di un sistema di gestione necessario per raggiungere obiettivi quali :

✓ **Principi generali di parità ed uguaglianza**

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile o comunque garantire il bilanciamento
3. 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 in linea con le migliori pratiche europee;
4. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
5. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineato ai principi di libero mercato;
6. garanzia di condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri dipendenti e soci, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, i regolamenti, gli impegni sottoscritti ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
7. implementazione ed attuazione costante nel tempo del rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;

✓ **Sostenibilità e welfare**

1. impegno per la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle sue attività, coinvolgendo attivamente gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
2. impegno per mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
3. selezione e valutazione dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
4. pianificazione di audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
5. 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);

✓ **Gestione del personale**

1. inclusione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e trasparenza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
2. inclusione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e trasparenza come parte del processo di parità retibutiva
3. favorire e sviluppare processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale, nelle promozioni, nelle carriere basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
4. adozione di un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
5. supporto alle madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

✓ **Formazione del personale**

1. impegno alla realizzazione a tutto il personale di adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
2. impegno alla realizzazione a tutto il personale di adeguata formazione e informazione delle tematiche legate alla parità di genere
3. impegno alla realizzazione a tutto il personale di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership
4. impegno affinchè i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

✓ **Prevenzione e tutela di qualsiasi forma di abuso e discriminazione**

1 attenzione della Direzione nel prevenire ogni forma di abuso e discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
2 disposizione di strumenti di denuncia anonima per comportamenti e atteggiamenti discriminatori sul luogo di lavoro.
3 disposizione di strumenti di denuncia anonima per comportamenti di abuso fisico, verbale o psicologico
4 gestione interna a fronte di denuncia per comportamenti di abuso fisico, verbale o psicologico e discriminatori da parte dei propri dipendenti

✓ **Comunicazione interna ed esterna**

1. favorire la promozione di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
2. impegno a favorire e sviluppare processi di comunicazione a tutti I soggetti interni (dipendenti) e steskholder esterni finalizzati a trasmettere valori sulla non discriminazione e le pari opportunità (o più in generale sui temi di diversità, equità ed inclusione)
3. garantire un processo di comunicazione interna a tutti I dipendenti in relazione alle varie esigenze
4. partecipazione al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di COOP21 Cooperativa Sociale in materia di Parità di Genere;
6. promozione della trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.
7. comunicazione formale annua a tutti i dipendenti uomini attraverso i canali descritti in Coop21_Piano della comunicazione
8. comunicazione informale verbale periodica (assemblea dei soci, riunioni di equipe etc)
9. definizione ed aggiornamento periodico della presente Politica per la Parità di Genere;
10. identificazione delle parti interessate esterne (committenza pubblica e privata, utenza diretta ed indiretta, istituzioni territoriali) con cui Coop21 si impegna ad una comunicazione periodica e costante secondo i canali e le modalità descritte in Coop21_Piano della comunicazione

COOP21 Cooperativa Sociale_Politica Qualità e Parità di Genere

COOP21 Cooperativa Sociale definisce i propri obiettivi descritti e dettagliati nel Piano Strategico, anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica è integrata e si integra con la Policy per la Qualità le altre politiche e regolamenti aziendali, la responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida.

La realizzazione della presente Politca in materia di parità di genere e dei suoi obiettivi è garantita dalla definizione di **COOP21 _Piano stategico** e al relativo **COOP21 _PdR_Piano indicatori** attraverso il quale vengono definiti **area, azioni, indicatori ed obiettivi, destinatari diretti ed indiretti, strumenti, piano temporale**

Firenze

20/05/2026

COOP21 Cooperativa Sociale

Comitato Guida

Resp HR	**Resp SGQ**	**Op di strada**	**Coord Area Educativa**
Valentina Sani	Margherita Milanesi	Tommaso Ajello	Matteo Ceccherini
			