

L'organizzazione della **COOPERATIVA CAIRESE SOC. COOP**, si impegna a garantire una gestione della propria organizzazione secondo quanto stabilito dai requisiti della UNI/PDR 125:2022 e gli argomenti presi in esame sono i seguenti:

- Tutela del Post-Maternità e la Garanzia del Livello Retributivo
- Conciliazione Vita-Lavoro
- Tutela dell'Ambiente di Lavoro e la Prevenzione di Molestie e Mobbing
- per la Formazione Equa, la Valorizzazione delle Competenze e la Leadership Inclusiva

La presente Politica definisce i principi guida per assicurare qualità dei servizi, tutela dell'ambiente costiero, sicurezza degli utenti e miglioramento continuo delle prestazioni.

La Direzione

Carcare 15 Maggio 2026



Tutela del Post-Maternità e la Garanzia del Livello Retributivo

Obiettivi

La presente policy ha l'obiettivo di:

- garantire la continuità del rapporto di lavoro e la protezione del posto per tutte le lavoratrici in maternità e per i lavoratori in congedo parentale;
- assicurare, al rientro in azienda, il mantenimento del medesimo livello retributivo, contrattuale e di inquadramento professionale;
- favorire la reintegrazione graduale e sostenibile nel contesto organizzativo, anche attraverso misure di flessibilità e supporto;
- promuovere una cultura aziendale che valorizzi la genitorialità come risorsa e opportunità di crescita, non come limite professionale.

Impegni dell'Azienda

- Garantire la stabilità occupazionale di tutte le lavoratrici durante e dopo la maternità, assicurando la conservazione del posto e il rientro nella medesima posizione o, se non possibile, in un ruolo equivalente per mansioni, livello e responsabilità.
- Tutela del livello retributivo: nessuna riduzione economica o rallentamento nei percorsi di carriera potrà derivare dalla maternità o dall'utilizzo di congedi parentali.
- Colloquio di reinserimento: predisporre un incontro tra HR, responsabile diretto e la persona rientrante, finalizzato ad aggiornamenti organizzativi e a un piano di reintegro personalizzato.
- Flessibilità organizzativa: valutare esigenze individuali nella pianificazione oraria, smart working o part-time temporaneo nel periodo di post-maternità/paternità.
- Aggiornamento professionale: offrire l'accesso prioritario a corsi di aggiornamento o formazione per facilitare il riallineamento alle attività e alle competenze del ruolo.
- Monitoraggio e trasparenza: tenere traccia degli indicatori relativi a rientri post-maternità/paternità e garantire la piena assenza di differenze retributive di genere a parità di ruolo e anzianità.

Valore e sostenibilità

L'organizzazione della **Cooperativa Cairese**, considera la tutela della genitorialità parte integrante del proprio impegno per la sostenibilità sociale e la parità di genere.

Proteggere il posto di lavoro e il livello retributivo nel post-maternità significa sostenere la dignità professionale, valorizzare le competenze e contribuire a costruire un contesto di lavoro equo, stabile e inclusivo, in cui ogni persona possa conciliare serenamente vita privata e professionale.

Conciliazione Vita-Lavoro

Obiettivi

- Promuovere la conciliazione vita-lavoro come leva di benessere e competitività organizzativa.
- Sostenere la maternità e la paternità come esperienze di valore, assicurando continuità professionale, tutela retributiva e pieno reinserimento al rientro dal congedo.
- Offrire strumenti di flessibilità oraria e organizzativa che permettano di armonizzare le esigenze personali con quelle lavorative.
- Diffondere una cultura aziendale inclusiva e non giudicante, che valorizzi la fiducia e la responsabilità individuale.

Impegni e Azioni Concrete

L'organizzazione della Cooperativa Cairese adotta misure oltre il CCNL di riferimento, con l'obiettivo di rendere la conciliazione vita-lavoro una realtà quotidiana e accessibile a tutti.

Flessibilità e tempi di vita

- ✓ Introduzione di forme di smart working strutturato e temporaneo, anche post-parentalità, per agevolare l'equilibrio tra esigenze familiari e professionali.
- ✓ Possibilità di part-time reversibile e orari flessibili personalizzati, previa valutazione con l'area HR.
- ✓ Accesso facilitato a permessi aggiuntivi per esigenze di cura, salute o famiglia.

Tutela della genitorialità

- ✓ Estensione del congedo di paternità oltre i limiti previsti dal contratto collettivo, come segno di corresponsabilità genitoriale.
- ✓ Programmi di back to work con colloqui di reinserimento e percorsi di aggiornamento formativo al rientro dal congedo.
- ✓ Possibilità di aderire a iniziative di engagement volontario durante il congedo (newsletter, eventi, incontri informativi).

Servizi di welfare e supporto

- ✓ Accesso a un piano welfare aziendale personalizzato con servizi per l'infanzia, istruzione, assistenza familiare e benessere.
- ✓ Promozione di partnership con enti e strutture locali per agevolare servizi educativi e di cura.
- ✓ Introduzione di un servizio di coaching per la genitorialità e il riequilibrio vita-lavoro, dedicato al rientro da periodi di assenza prolungata.

Formazione e sensibilizzazione

- ✓ Percorsi formativi dedicati ai responsabili di funzione sulla leadership inclusiva e sostenibile, per garantire una gestione rispettosa dei tempi di vita.
- ✓ Attività periodiche di comunicazione interna per diffondere esempi e buone pratiche di conciliazione.

Valore e sostenibilità

La **Cooperativa Cairese**, la conciliazione vita-lavoro non è un privilegio, ma un diritto sociale e organizzativo.

Sostenere le persone nella gestione dei propri equilibri significa costruire una comunità aziendale più coesa, motivata e capace di esprimere il meglio di sé.

Questa politica contribuisce in modo concreto agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU (SDG 5 – Parità di genere e SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica) e rappresenta un pilastro del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

Tutela dell'Ambiente di Lavoro e la Prevenzione di Molestie e Mobbing

Obiettivi

La presente politica ha l'obiettivo di:

- ✓ prevenire e contrastare ogni forma di molestia, mobbing, discriminazione o comportamento lesivo della dignità personale o professionale;
- ✓ garantire la presenza di referenti aziendali qualificati a tutela del benessere organizzativo e dell'ascolto dei lavoratori;
- ✓ assicurare la gestione tempestiva e riservata di eventuali segnalazioni, nel rispetto della normativa vigente e della riservatezza delle parti coinvolte;
- ✓ diffondere una cultura del rispetto, dell'equità e della collaborazione, quale fondamento di un ambiente di lavoro sereno e produttivo.

Impegni dell'Azienda

L'organizzazione si impegna a:

Designare il Comitato Guida per la Parità di Genere, con funzioni di ascolto, supporto e segnalazione di eventuali situazioni di disagio o comportamenti inadeguati.

- ✓ I referenti operano in modo neutrale, riservato e imparziale, nel pieno rispetto della privacy e della dignità delle persone.
- ✓ Sono adeguatamente formati in materia di parità di genere, conflitto relazionale e gestione dei comportamenti molesti.

Adottare una procedura chiara e accessibile per la gestione delle segnalazioni, che preveda:

- ✓ canali dedicati e riservati per l'invio delle segnalazioni;
- ✓ tempi certi di riscontro e gestione;
- ✓ valutazione obiettiva dei fatti con il coinvolgimento, se necessario, di figure esterne o legali;
- ✓ protezione della persona segnalante da ogni forma di ritorsione.

Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione periodica per tutto il personale su:

- ✓ comportamenti etici e inclusivi;
- ✓ prevenzione del mobbing e delle molestie, anche di natura psicologica o sessuale;
- ✓ comunicazione rispettosa e gestione dei conflitti.

Monitorare costantemente il clima aziendale attraverso questionari anonimi o colloqui di ascolto, al fine di individuare preventivamente eventuali criticità e migliorare le relazioni interne. Integrare la presente politica nel Codice Etico aziendale e nei regolamenti interni, assicurando che tutti i collaboratori la conoscano, la comprendano e la rispettino.

Valore e sostenibilità

La **Cooperatica Cairese**, considera il benessere organizzativo e la tutela della persona elementi fondamentali della propria cultura aziendale.

Promuovere un ambiente di lavoro libero da molestie, pressioni o discriminazioni significa proteggere la dignità di ciascuno, rafforzare il senso di appartenenza e contribuire allo sviluppo di un'organizzazione etica, sostenibile e socialmente responsabile.

Politica per la Formazione Equa, la Valorizzazione delle Competenze

Obiettivi

La **Cooperativa Cairese**, nel rispetto dei principi di pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle persone, si impegna a garantire a tutte e a tutti i propri collaboratori l'accesso equo e non discriminatorio alle opportunità di formazione, crescita professionale e sviluppo della leadership.

In particolare, l'azienda assicura che:

- ✓ la partecipazione ai percorsi formativi sia aperta e bilanciata rispetto al genere, al ruolo e al livello professionale, promuovendo un'equa rappresentanza di donne e uomini in ogni iniziativa di sviluppo;
- ✓ i piani formativi annuali includano attività dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali e manageriali (leadership, comunicazione, gestione dei team, empowerment femminile);
- ✓ siano garantite pari condizioni di accesso ai programmi di mentoring, coaching, affiancamento e successione professionale;
- ✓ la leadership inclusiva venga promossa attraverso percorsi di sensibilizzazione rivolti a dirigenti e responsabili di funzione, volti a prevenire stereotipi e bias inconsapevoli nei processi decisionali;
- ✓ vengano raccolti e monitorati dati di partecipazione per genere alle attività formative, al fine di valutare nel tempo l'efficacia delle azioni e individuare eventuali aree di miglioramento.

La **Cooperativa Cairese**, riconosce che lo sviluppo equo delle competenze e la parità di accesso alla leadership rappresentano leve fondamentali per una crescita sostenibile, innovativa e rispettosa dei valori della diversità e della responsabilità sociale.