

# POLITICA PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ

P O L I C Y   A Z I E N D A L E   I N T E G R A T A

---





# Indice dei Contenuti

- ▶ Identità e ambiti operativi
- ▶ Mission
- ▶ Campo di applicazione
- ▶ Vision e Approccio
- ▶ Ruoli e responsabilità
- ▶ Segnalazioni e tutela
- ▶ Diffusione e miglioramento continuo





# Identità e ambiti operativi



La Cooperativa Sociale Maggio '82, sin dalla sua costituzione, fonda la propria identità sull'inclusione lavorativa e sulla valorizzazione della persona.

La presente Politica si inserisce nel quadro etico e operativo definito dal Codice Etico, dalla Mission Aziendale, dal Modello di Organizzazione e Gestione (D. Lgs. 231/2001) e dal Sistema di Gestione Integrato, conformemente ai requisiti della SA 8000 e della UNI/PdR 125.

Ogni azione è improntata alla trasparenza, alla correttezza e al rispetto delle leggi, dei contratti e dei diritti delle persone, nella consapevolezza che l'etica e la fiducia sono il fondamento di ogni rapporto duraturo e di ogni risultato di valore.



# Mission

---

La Cooperativa riconosce **Diversità, Inclusione (D&I) e pari opportunità** come valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Riconosce le diversità dei propri lavoratori, collaboratori, fornitori e interlocutori in genere, come un fattore di crescita e successo, valorizzandone esperienze, personalità, capacità, competenze e qualità.

Crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico, crei arricchimento e apertura culturale; per questo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo, incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente, aumentando la motivazione e dando fiducia al potenziale di ciascuno.

---

Pertanto Maggio 82 ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Diversità & Inclusione e per le Pari Opportunità strutturati secondo i requisiti delle norme **SA 8000** e **UNI PdR 125**, al fine di creare una cultura aziendale etica e inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione e di miglioramento delle performance personali e organizzative.



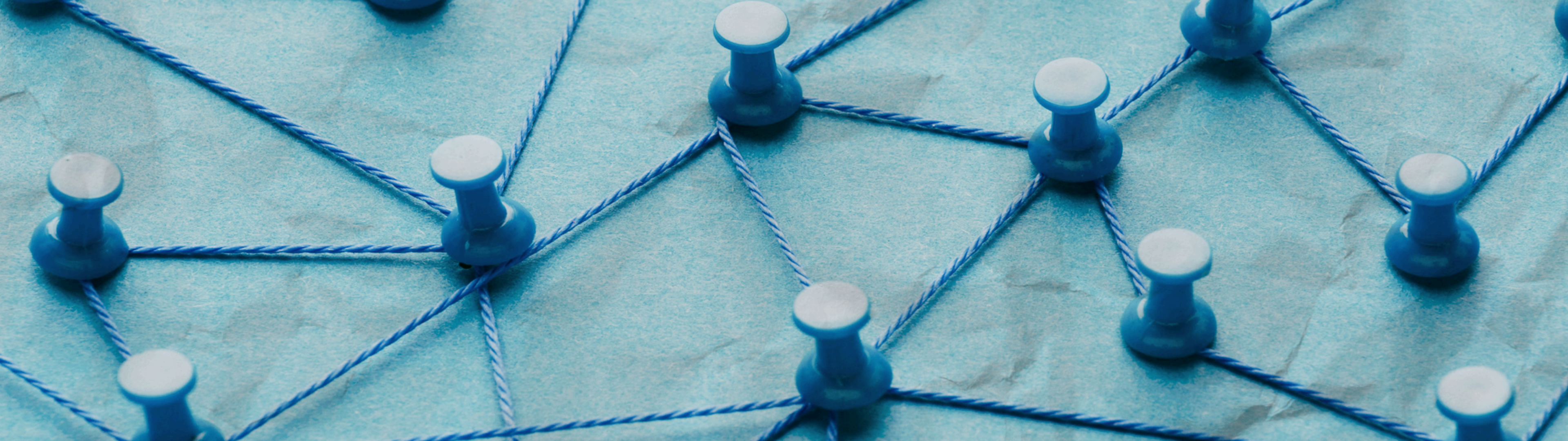


# PRINCIPI

---







# CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica per la Diversità, l'Inclusione e le Pari Opportunità si applica a:

- tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dal ruolo, dal livello o dal tipo di contratto;
- i soci e collaboratori esterni;
- i fornitori e i partner che condividono i valori della Cooperativa;
- i Clienti e gli utenti dei servizi;
- l'intera rete territoriale e istituzionale con cui Maggio '82 collabora.

Essa orienta ogni fase del rapporto di lavoro, dal reclutamento alla formazione, dallo sviluppo professionale alla cessazione, e ispira tutte le relazioni interne ed esterne alla Cooperativa.





# Vision e Approccio

## VISION

Maggio '82 riconosce nella diversità una risorsa e un motore di innovazione.

Ogni persona porta con sé esperienze, competenze, prospettive e sensibilità uniche: è da questa pluralità che nasce la ricchezza della Cooperativa.

## APPROCCIO

L'approccio adottato è partecipativo e bottom-up: la cultura inclusiva non è imposta dall'alto, ma nasce dall'ascolto, dal confronto quotidiano e dalla collaborazione tra i soci, i lavoratori e la Direzione.

Il contributo di ognuno è valorizzato, perché la qualità delle relazioni interne rappresenta la base della qualità dei servizi erogati.





# Impegni di Maggio 82



## Selezione, assunzione e sviluppo

- adottare procedure di selezione trasparenti, basate esclusivamente sulle competenze e sulle potenzialità individuali;
- favorire l'inserimento lavorativo di persone appartenenti a categorie protette o svantaggiate, quali persone con disabilità, donne in rientro dalla maternità, in condizioni di fragilità ecc. ;
- promuovere percorsi di crescita e formazione continua, che valorizzino la professionalità di ciascuno.

## Benessere organizzativo e welfare

- attuare misure di conciliazione vita-lavoro, come lo smart working, la flessibilità oraria e politiche di cura della persona;
- mantenere iniziative di welfare integrativo, come l'assicurazione sanitaria aziendale e il sostegno alla genitorialità;
- promuovere un clima aziendale fondato sul dialogo, sulla fiducia e sulla collaborazione reciproca.

## Cultura inclusiva e sensibilizzazione

- diffondere la cultura della diversità attraverso attività formative, campagne interne e iniziative di comunicazione
- favorire il confronto tra aree e livelli organizzativi, per individuare e superare eventuali barriere culturali o organizzative;
- sensibilizzare i responsabili di area e i referenti operativi sul ruolo che ricoprono come promotori di inclusione.





# SEGNALAZIONI

---





In collaborazione con la Direzione, con l'**Organismo di Vigilanza** e con i **Referenti di Area**, garantisce:

- la verifica periodica dell'efficacia delle azioni intraprese;
- la raccolta di proposte e segnalazioni;
- la predisposizione di report periodici sugli indicatori di parità e inclusione, anche in coerenza con la UNI/PdR 125.



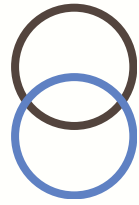
# Ruoli e responsabilità

L'**Inclusion & Diversity Manager**, membro del Consiglio di Amministrazione, ha il compito di coordinare e monitorare l'attuazione della presente Politica, promuovendo l'integrazione dei principi di inclusione in tutte le aree operative della Cooperativa.

Il **management** e i **capoarea** sono chiamati a promuovere quotidianamente un comportamento coerente con i principi di rispetto, equità e valorizzazione della persona, vigilando affinché non si verifichino episodi di discriminazione o esclusione.







# Segnalazioni e tutela

Ogni persona appartenente alla Cooperativa può segnalare eventuali violazioni o situazioni di disagio relative a discriminazioni, molestie o comportamenti contrari ai principi della presente Politica.

## CANALE 01

attraverso i **canali informatici interni**, gestiti in conformità alle procedure previste dal MOG e dalla normativa sul **whistleblowing**;

## CANALE 02

per iscritto, anche in forma anonima, all'attenzione dell'**Inclusion & Diversity Manager** o dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**.

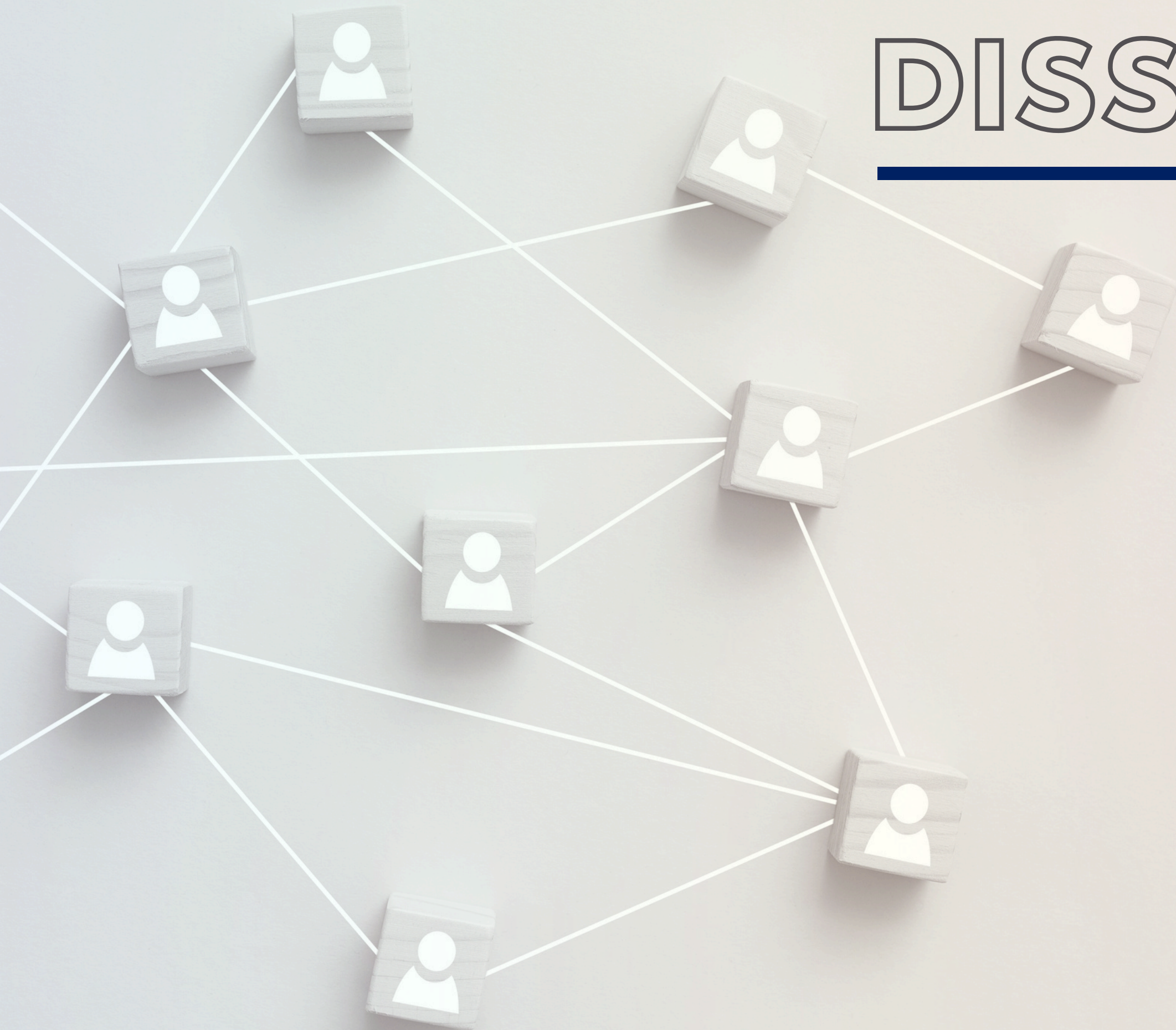
Maggio '82 garantisce la **riservatezza dell'identità del segnalante**, la **tutela da ogni forma di ritorsione e la gestione imparziale delle segnalazioni ricevute**. Ogni comunicazione sarà trattata con rispetto, ascolto e tempestività.





# DISSEMINAZIONE

---







# Diffusione e miglioramento continuo

La presente Politica è resa disponibile a tutti i lavoratori, soci, collaboratori e stakeholder. È pubblicata sul sito web aziendale, affissa nelle sedi operative e comunicata attraverso i canali interni di informazione e formazione.

La Cooperativa assicura che i suoi contenuti siano oggetto di:

- **monitoraggio continuo** dei risultati e degli indicatori di parità e inclusione;
- **riesame periodico**, almeno annuale, da parte della Direzione e dell'Inclusion & Diversity Manager;
- **aggiornamento costante** in base all'evoluzione normativa, sociale e organizzativa.

