
	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	1 di 10

**POLITICA GENERALE
PER LA PARITÀ DI GENERE E
POLITICHE COLLEGATE**

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	2 di 10

MISSION E VISION


La Società cooperativa MAGLIANA '80 COOPERATIVA SOCIALE SpA – E.T.S. ha per oggetto sociale lo svolgimento, in collaborazione con Enti pubblici e privati, di attività inerenti la salvaguardia e la cura della salute nonché la lotta contro i fenomeni dell'esclusione sociale, con particolare attenzione alle problematiche quali tossicodipendenze, lotta alla tratta, migrazione e povertà.

Siamo un gruppo di persone di diverse professionalità, che collaborano e lavorano insieme per:

- promuovere attività per la salvaguardia della salute dei cittadini, con particolare riferimento a quelli appartenenti alle fasce deboli;
- promuovere l'integrazione sociale e culturale delle persone in condizioni di disagio psicosociale;
- promuovere attività di carattere sociale e culturale per sviluppare la cultura della tolleranza e quella del rispetto per la "diversità";
- soddisfare il bisogno di lavoro e di sicurezza economica e sociale;
- promuovere e sviluppare la cultura dell'"accoglienza" nel territorio e nella popolazione.

Le attività che svolgiamo sono:

- conduzione e gestione di servizi riguardanti l'accoglienza di persone tossicodipendenti e di persone con altre dipendenze patologiche, di persone vittime di tratta e di persone provenienti da paesi terzi;
- consulenze e progettazioni di servizi nel campo della tutela della salute e per l'inclusione sociale;
- promozione e gestione di attività di carattere sociale e culturale volte alla sensibilizzazione della popolazione generale rispetto alle problematiche suddette;

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	3 di 10

- inserimento lavorativo di persone "in difficoltà";
- progettazione di attività per l'inserimento di giovani in Servizio Civile Volontario;
- studi, ricerche scientifiche e progettazione per conto di Enti pubblici a carattere comunale, regionale e nazionale;
- sperimentazione di servizi innovativi a carattere cittadino e nazionale.

I servizi offerti sono orientati ad andare verso le persone nel loro contesto, per facilitare l'accesso ai servizi e per modificare comportamenti a rischio.

La filosofia dell'intervento è di raggiungere le persone creando un ponte tra la persona stessa e i servizi esistenti.


La Cooperativa, conformemente alla Legge 381/91, non ha scopo di lucro; il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ai sensi dell'art. 1, lett. a) della legge 381/91.

La cooperativa si ispira ai principi alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Al fine di svolgere più efficacemente la propria mission e in coerenza con la vision strategica espressa dalla Direzione, MAGLIANA '80 ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale prezioso strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva che da sempre permea i valori identitari della cooperativa e l'attivazione di processi efficaci per sviluppare l'empowerment femminile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di MAGLIANA '80 si applica a tutte le sedi e a tutto il personale impegnato a qualsiasi titolo nelle attività della Cooperativa.

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	4 di 10

Il conseguimento della certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, per MAGLIANA '80, rappresenta solo il primo passo di un lungo percorso di crescita nell'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, infatti, si pone l'obiettivo di accompagnare e incentivare le organizzazioni ad adottare policy efficaci e idonee a ridurre il divario di genere, nei suoi molteplici aspetti, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MAGLIANA '80, quali valori identitari che da sempre permeano la cultura della Cooperativa, ispirandola nelle scelte strategiche e nella gestione quotidiana, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA, TRASPARENZA E INTEGRITÀ;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ED EMPOWERMENT FEMMINILE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

Tali valori e principi fondamentali sono coerentemente inseriti all'interno di un più ampio orientamento generale di MAGLIANA '80 verso le politiche DEI (diversità, equità e inclusione) non solo all'interno dell'Organizzazione, ma anche verso i molteplici stakeholder esterni.

L'attenzione con la quale MAGLIANA '80 concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi generali, offrendo coerentemente il proprio contributo, per quanto possibile, al raggiungimento della parità di genere nel Sistema Paese:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	5 di 10

- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, offrendo protezione e sostegno alle vittime.


L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di MAGLIANA '80 ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova sempre più efficacemente la parità di genere e che valorizzi l'equità e l'inclusività.

A tal fine, in MAGLIANA '80 è stato istituito uno specifico Comitato Guida per la Parità di Genere ed è stata designata una figura responsabile del coordinamento della politica generale per la parità di genere e delle relative politiche collegate.

In coerenza con le finalità perseguite, MAGLIANA '80 si impegna, nel rispetto delle policy della Cooperativa e delle normative applicabili:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro volte a favorire la conciliazione tra l'attività professionale e la vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere, nelle comunicazioni istituzionali e, in generale, nelle comunicazioni interne ed esterne, un linguaggio ispirato al principio di responsabilità, dichiarando in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;
- ✓ a valorizzare le diversità - non soltanto di genere - in ogni processo di gestione della Cooperativa e, in particolare:
 - nella ricerca e selezione del personale, assicurando la concreta e piena attuazione dei valori di imparzialità, equità e inclusività;

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE		Data: 20/03/2025
	UNI PdR 125:2022		Pagina: 6 di 10

- nell'accesso alla formazione, garantendo equità e pari opportunità nella partecipazione a eventi formativi e a percorsi di sviluppo professionale;
- nella definizione delle politiche retributive, pienamente ispirate all'equità tra i generi e al contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione;
- nella valutazione delle performance e nell'attribuzione di eventuali sistemi premianti;
- per quanto applicabile, nella selezione dei partner, dei fornitori e nell'erogazione dei servizi.

Infine, un particolare impegno è dedicato da MAGLIANA '80 alla sostenibilità sociale, promuovendo iniziative con un impatto positivo, coinvolgendo, laddove possibile, i pertinenti stakeholder.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE


In coerenza con i principi e gli impegni delineati nella politica generale per la parità di genere, MAGLIANA '80 ha definito le relative politiche specifiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare procedure specificamente dedicate alla promozione della parità di genere nel contesto di riferimento della Cooperativa.

Le policy specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi, in coerenza con gli indirizzi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e responsabilità di cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli impegni assunti da MAGLIANA '80 sono delineati di seguito:

Selezione ed assunzione (recruitment)

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE		Data: 20/03/2025
	UNI PdR 125:2022		Pagina: 7 di 10

MAGLIANA '80 garantisce che il recruiting sia effettuato in modo pienamente neutro rispetto al genere e inclusivo.

Le attività di ricerca di personale sono neutre rispetto al genere e presentano una chiara e trasparente descrizione dei profili professionali da selezionare, con le relative responsabilità, principali mansioni e requisiti.

La valutazione delle candidature pervenute, anche spontanee, è effettuata in base a criteri oggettivi e scevri da qualsivoglia discriminazione, diretta o indiretta.

I colloqui finalizzati all'assunzione sono gestiti adottando criteri imparziali di verifica dei requisiti professionali richiesti per ricoprire la posizione ricercata e, laddove possibile, coinvolgono responsabili di genere maschile e femminile.

Durante i colloqui, vige il divieto assoluto di indirizzare ai candidati e alle candidate domande di carattere strettamente personale, quali lo stato civile, le eventuali responsabilità di cura, i progetti di vita personale, l'orientamento sessuale, politico e religioso, ecc..

In generale, durante le fasi di selezione e assunzione non sono raccolte informazioni riguardanti le situazioni personali e familiari dei candidati e delle candidate.


I contratti di lavoro sono gestiti nel rispetto del CCNL applicabile. L'inquadramento professionale è selezionato in coerenza con il profilo di esperienza del personale e con i ruoli e le mansioni da svolgere, in modo rigorosamente imparziale e scevro da qualsivoglia condizionamento legato al genere o ad altre caratteristiche personali.

MAGLIANA '80 assicura la gestione neutrale anche del successivo processo di *onboarding* e dell'eventuale processo di sviluppo professionale in coerenza con nuove opportunità di sviluppo che dovessero prospettarsi per la Cooperativa e per il suo personale.

L'inserimento del personale neoassunto è gestito attraverso *onboarding* che favoriscono sin dalle fasi iniziali la piena accoglienza da parte del team in cui la nuova risorsa è inserita, in modo da rendere l'esperienza lavorativa il più possibile positiva.

Gestione della carriera

MAGLIANA '80 assicura che le opportunità di crescita all'interno della Cooperativa siano gestite applicando criteri oggettivi basati sulla valutazione delle competenze e delle prestazioni, secondo logiche di meritocrazia, condannando fermamente

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	8 di 10

qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere o ad altri fattori.

MAGLIANA '80 è attenta ai giovani talenti; a tal fine, offre al personale opportunità di formazione, di accrescimento delle competenze e di crescita professionale.

Equità salariale

MAGLIANA '80 garantisce la piena equità salariale di tutto il personale dipendente, esclusivamente in relazione alle competenze, alle responsabilità e alle mansioni svolte, così come l'inquadramento professionale, nel pieno rispetto del CCNL applicabile, ritenendo del tutto irrilevante il genere ed altre caratteristiche personali, impegnandosi a contrastare fermamente qualsivoglia forma di discriminazione.

Genitorialità e responsabilità di cura

MAGLIANA '80 presta una particolare attenzione alle esigenze del personale, favorendone la gestione delle responsabilità di cura verso i figli o verso altre persone care, attraverso l'adeguamento degli orari di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative e dei requisiti dei servizi da erogare.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)


MAGLIANA '80 offre al personale la possibilità di fruire di forme di flessibilità negli orari di lavoro che agevolano la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro e di quelli dedicati ad altre attività personali (per responsabilità di cura familiare, per esigenze personali di studio o per altre esigenze personali in generale), favorendo il benessere psico-fisico dei dipendenti e il pieno equilibrio tra le diverse dimensioni della sfera professionale e della sfera sociale.

Tali misure prevedono il part time e, laddove possibile, gli orari flessibili e lo smart working.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MAGLIANA '80 adotta una politica di "tolleranza zero" verso qualsivoglia forma di abuso sui luoghi di lavoro. A tale scopo, ha predisposto uno specifico regolamento di prevenzione, disciplinando le azioni da intraprendere per gestire tali rischi e il processo da attuare per gestire eventuali comportamenti inappropriati.

MAGLIANA '80 cura con una particolare attenzione il clima organizzativo e il benessere psico-fisico del personale, promuovendo valori positivi incentrati sul pieno

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	9 di 10

rispetto delle persone, sulla fiducia e sulla reciproca collaborazione, per migliorarsi continuamente anche nello sviluppo di un ambiente di lavoro pienamente inclusivo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Per ciascuno dei temi sopra indicati, MAGLIANA '80 definisce piani di azione all'interno del Piano Strategico per la parità di genere, declinando obiettivi, tempi e responsabilità di attuazione.

Per quanto possibile in relazione ai vincoli legati alle peculiarità del settore e della Cooperativa, MAGLIANA '80 intende raggiungere, con il tempo, tutti gli indicatori di prestazione (KPI) definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e applicabili alla Cooperativa.

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate, insieme ai relativi obiettivi pianificati nel quadro più ampio delle linee programmatiche di MAGLIANA '80, sono sottoposti sistematicamente a un riesame periodico, da effettuarsi congiuntamente al Comitato Guida per la parità di genere, al fine di valutarne la continua idoneità e le esigenze di eventuali modifiche o integrazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA


La politica per la parità di genere è comunicata e diffusa capillarmente a tutto il personale al fine di promuoverne l'attuazione e la costante sensibilizzazione sulle relative tematiche.

La politica è comunicata ai pertinenti stakeholder, interni ed esterni, in coerenza con le politiche e i piani di comunicazione interna e di comunicazione istituzionale.

In particolare, è comunicata, in versione integrale o sintetica, sul sito internet della Cooperativa, nei documenti di presentazione e in occasione di eventi esterni, in coerenza con le politiche di comunicazione istituzionale di MAGLIANA '80.

Roma, 17 marzo 2025

Dott.ssa Cristina Parpaglion

 Magliana '80	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE	Data: 20/03/2025	
	UNI PdR 125:2022	Pagina:	10 di 10

(Presidente)

Luca Pavesi
Stano Stano

Giuseppe Casero