

Cooperativa La Casetta s.c.s.a.ar.l.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

AI SENSI DELLA UNI/ PdR 125:2022



LA CASSETTA S.c.s. a r.l. –
Via Roma, 147 – 36030 Caldogno (VI)
www.cooperativacasetta.com
info@cooplacasetta.com





SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

AI SENSI DELLA UNI/ PdR 125:2022

“La Casetta” società cooperativa sociale ONLUS ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione, stereotipo o violenza.

La parità di genere è una tematica di forte attualità in ambito nazionale ed internazionale che ha portato all'introduzione, con legge n. 162/2021, della “Certificazione per la parità di genere” finalizzata ad attestare le politiche e le misure messe in campo dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Il 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e prevede l'adozione di specifici indicatori.





Il raggiungimento della parità di genere sembra un obiettivo complesso da raggiungere, dato che molti stereotipi sono ancora presenti nella vita di tutti i giorni.

Per questo motivo molte imprese, fra cui Cooperativa “La Casetta” hanno deciso di offrire il loro contributo alla diffusione della cultura della parità di genere partendo proprio dalla lotta alle disuguaglianze ed alle violenze all’interno delle proprie organizzazioni.

L’obiettivo è offrire condizioni di lavoro idonee in termini di remunerazione, avanzamento di carriera, sicurezza e di salute; diffondendo questi principi non solo al proprio interno ma anche divulgandoli verso persone esterne all’Organizzazione che compongono la comunità di riferimento.

Le aree maggiormente interessate dall’attuazione di tale sistema di gestione sono le opportunità di crescita in azienda, le politiche per la gestione della genitorialità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di gestione dei processi aziendali.





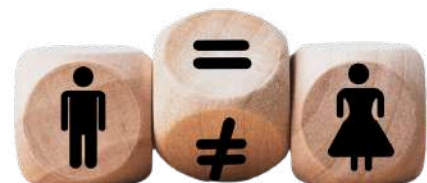
La UNI/PdR 125 prevede che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto ad un insieme di indicatori di natura qualitativa e quantitativa distribuiti su **6 Aree**:

- cultura e strategia
- governance
- processi riguardanti le risorse umane
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna di queste aree sono state integrate le procedure già esistenti o redatte di nuove al fine di conseguire gli obiettivi di parità ed uguaglianza che la Cooperativa si è prefissata di conseguire.

“La Casetta” si impegna a promuovere interventi radicali per superare gli stereotipi di genere e scardinare le fonti di disuguaglianza, il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.





POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con la realizzazione di un sistema di gestione Uni/Pdr 125 la Cooperativa “La Casetta” ha adottato una **Politica per la Parità di Genere** che costituisce l’insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l’attività di tutta l’azienda nonché gli obiettivi che si vogliono conseguire nell’ottica di un miglioramento continuo in tema di parità ed inclusività.

La Politica necessita di essere diffusa all’interno ed al di fuori dell’organizzazione e deve essere conosciuta da tutti i membri che ne fanno parte.

Al fine di condividere con tutte le parti interessate i contenuti di tale Politica, il documento è affisso nella bacheca della sede legale e pubblicato sul drive aziendale e sul sito della Cooperativa www.cooperativacasetta.com.





COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

In merito a tale percorso, il Consiglio di Amministrazione ha istituito un **Comitato Guida** e nominato una **Responsabile di sistema** per garantire un'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere e stabilisce un **budget** da utilizzare per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Tra i compiti del Comitato Guida citiamo:

- interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli;
- prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi;
- monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione;
- mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
 - * la conformità alla prassi,
 - * l'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi,
 - * l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target,
 - * l'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti.



In merito al principio di “Tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di molestia e di abuso “La Casetta” ha avviato un programma di prevenzione che tiene conto dei pericoli, dei rischi, delle misure da attuare e gli obiettivi da perseguire:

- Monitoraggio annuale dei temi fin qui esposti tramite un’indagine che verrà inviata a tutte le lavoratrici ed i lavoratori nel mese di settembre;
- Possibilità di comunicare al Comitato Guida le proprie opinioni e suggerimenti per creare un ambiente fondato sul dialogo e sul confronto nell’ambito di parità di genere;
- Possibilità di segnalare eventuali situazioni di disparità, di ogni forma di violenza e/o discriminazione subita o di cui si è stati testimoni.

Tali comunicazioni possono pervenire:

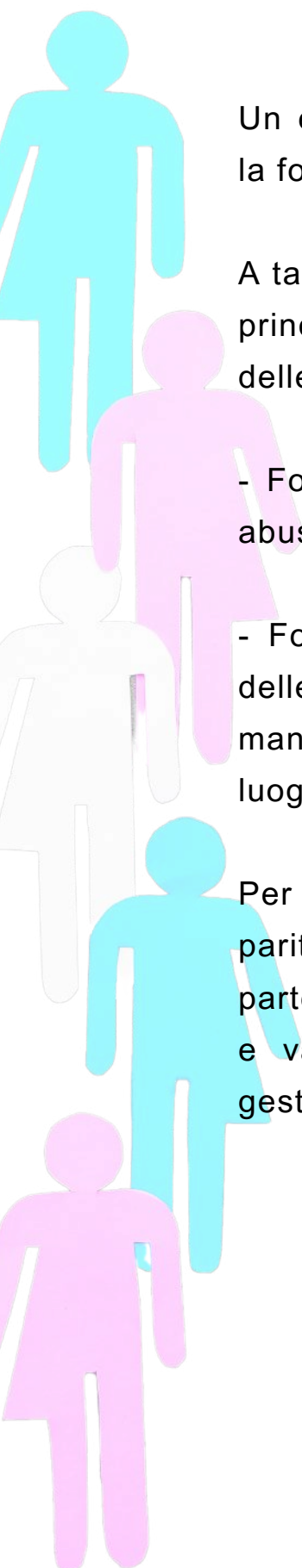
- in forma anonima a mezzo posta alla Responsabile delle Risorse Umane oppure alla Supervisora presso:

Cooperativa La Casetta via Roma, 147 36030 Caldogno (VI)

- in forma non anonima al seguente indirizzo email:
segnalazioni@cooplacasetta.com

Nei confronti della persona segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di minaccia, ritorsione o misura discriminatoria per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.





Un elemento di estrema importanza nella UNI/PdR 125:2022 è la formazione delle Risorse Umane.

A tal proposito “La Casetta” ha previsto dei percorsi formativi sui principali temi riguardanti la Parità di Genere e la valorizzazione delle diversità nel contesto aziendale:

- Formazione sulla prevenzione di discriminazioni, molestie ed abusi sul luogo di lavoro.
- Formazione specifica sull'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle diversità, sull'importanza del ruolo della donna nei livelli manageriali, sul contrasto alle molestie e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, sugli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci.

Per l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione sulla parità di genere la Cooperativa si sottoporrà ad audit annuali da parte di un Ente terzo che verificherà il rispetto della normativa e valuterà l'adeguatezza e il miglioramento del sistema di gestione.



COMUNICAZIONE

Il modo in cui comunichiamo può influenzare profondamente le nostre percezioni, le relazioni interpersonali e la cultura nel suo complesso e ciò vale sia nella comunicazione scritta che verbale.

L'uso di un linguaggio inclusivo riflette il rispetto per la diversità.

Il linguaggio inclusivo è un tipo di linguaggio in cui non sono presenti espressioni o parole che possano creare delle discriminazioni in base ad elementi quali il genere, l'orientamento sessuale, provenienza, nazionalità, colore della pelle, religione, stato socioeconomico, capacità personali e tanto altro ancora. Non fa utilizzo di *bias* cognitivi (distorsioni), di cliché e di stereotipi. La comunicazione inclusiva non vuole escludere, ma vuole rivolgersi a tutti senza distinzioni e senza provocare offese. Non mira ad annullare le differenze e le molteplicità, al contrario, le mette in luce e le riconosce senza però renderle limiti o ostacoli per la creazione di rapporti e relazioni.

Cooperativa “La Casetta” ha scelto di mettere in pratica tutto ciò utilizzando lo sdoppiamento della forma che consiste nell'elencare sia il femminile che il maschile per evitare di utilizzare il maschile sovraesteso.

Da questo punto di vista, proprio perché tale regola già sussiste nella grammatica italiana, il conio di termini al femminile finora mancanti per designare persone di genere femminile (p.es., la assessora, la sindaca) semplicemente colma una lacuna fattuale della lingua. La cosa varrebbe ovviamente anche al contrario, per quei casi per cui non sussista un termine al maschile per indicare persone di genere maschile.

linguistics noun [ling-gwis-ti]
: the science of language, including morphology, syntax, semantics and historical linguistics.
Temporary Examples
taught u



WORK LIFE BALANCE

Cooperativa “La Casetta” adotta l’approccio di metodo della conciliazione che si fonda principalmente sulla partecipazione attiva ed il coinvolgimento diretto delle/i dipendenti nella elaborazione, condivisione e proposta delle soluzioni più vicine ai bisogni organizzativi dell’impresa e dei lavoratori e lavoratrici.

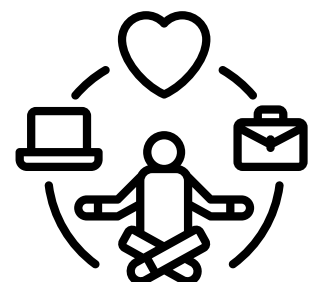
MATERNITÀ

Richiesta di Congedo : la lavoratrice informa il Datore di lavoro sullo stato di gravidanza e consegna copia del certificato medico di gravidanza con data presunta del parto secondo quanto riportato in dettaglio nel DVR “Valutazione dei rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza”

Gestione pre – congedo : Colloqui per concordare il proseguimento del rapporto di lavoro; modifica dell’attività lavorativa e assegnazione di un nuovo mansionario che include il passaggio delle consegne dei compiti che non possono più essere svolti; definizione del termine entro cui si conclude tale fase

Durante il periodo di congedo: vengono mantenuti i contatti con la lavoratrice attraverso l’invio di comunicazioni e aggiornamenti riguardanti le attività e i progetti (via mail) e inviti a partecipare a tutti i momenti di vita associativa laddove possibile e desiderato dalla lavoratrice.

Rientro al lavoro : È previsto un incontro (due o tre mesi prima della scadenza obbligatoria) finalizzato a ridiscutere le modalità di rientro e i compiti confrontandosi reciprocamente su situazioni/esigenze/proposte della lavoratrice ed esigenze/opportunità della cooperativa







PATERNITÀ

Gestione pre – congedo:
il lavoratore deve comunicare via mail al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo, con un anticipo non inferiore ai 5 giorni. Le giornate di congedo obbligatorio sono a carico dell'INPS e vengono conteggiate nel cedolino del mese stesso di fruizione.

Rientro a lavoro :
il dipendente viene informato sulla possibilità di richiedere un periodo di congedo secondo quanto definito dalla normativa vigente



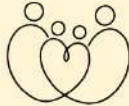
CONGEDI PARENTALI 2025

Per i genitori che terminano il congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2024

DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO (GENITORI NATURALI, ADOTTIVI, AFFIDATARI)

Durata totale:
10 mesi complessivi per entrambi i genitori (11 se il padre prende almeno 3 mesi)

Modalità di fruizione:
Alternata, contemporanea o ripartita tra i genitori



INDENNITÀ ECONOMICA PER PERIODO FRUITO

Primo, secondo e terzo mese 80% della retribuzione Se fruiti entro 6 anni di età del figlio (o dall'entrata in famiglia)

Dal 4° al 6° mese 30% della retribuzione (sempre garantita, indipendentemente dal reddito)

Dal 7° al 10° mese Non retribuiti
Indennizzo al 30% solo se il reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo INPS


11° mese (se fruito dal padre) si aggiunge solo se il padre usufruisce di almeno 3 mesi precedenti

COME FARE DOMANDA

Portale INPS Con SPID, CIE, o CNS

Contact Center INPS 803.164 (da fisso) / 06 164.164 (da mobile)

Patronati Servizio gratuito di assistenza



COME VERIFICARE I PERIODI FRUITI

Dal 30 giugno 2025: servizio "Consulta contatori" su portale INPS

NOTE AGGIUNTIVE

I 3 mesi retribuiti all'80% non sono frazionabili in settimane o giorni separati, ma vanno fruiti per intero nei primi 6 anni del bambino.

Il padre che prende almeno 3 mesi di congedo, può aumentare il monte totale a 11 mesi.

La misura non si applica ai lavoratori autonomi o del pubblico impiego, salvo future estensioni normative.



LA CASSETTA S.c.s. a r.l. –
Via Roma, 147 – 36030 Caldogno (VI)
0444-310799
www.cooperativacasetta.com
info@cooplacasetta.com