

Indirizzi della Direzione Aziendale

Seacoop dal 2002 è certificata secondo la normativa UNI EN ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di servizi di gestione per nidi di infanzia e servizi 0-6, centri socio riabilitativi diurni per adulti con disabilità, centri socio-riabilitativi residenziali per adulti con disabilità, comunità alloggio per adulti con problematiche relative alla salute mentale o con disabilità e Casa Residenza Anziani e di servizi di sostegno scolastico. Dal 2016 è stata valutata conforme anche ai requisiti specifici della norma UNI 11034 Servizi di infanzia – Requisiti del servizio, specifica per la Progettazione ed erogazione di servizi di gestione per nidi di infanzia e servizi 0-6.

Seacoop è impegnata anche nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La **Cooperativa** svolge la propria attività nell'ottica del **miglioramento continuo**, generando continui piccoli e graduali cambiamenti volti a migliorare in modo continuo l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di gestione per la qualità considerando i risultati delle analisi e delle valutazioni effettuate e gli *output* del riesame della direzione.

Seacoop si impegna a **promuovere la partecipazione attiva dei Soci e delle Socie alla vita dell'impresa**, realizzando almeno **due assemblee ordinarie all'anno** e organizzando **riunioni informali** che interessano le aree di lavoro o anche singoli gruppi. In tali occasioni i Soci e le Socie sono invitati/e ad esprimere il proprio parere sull'andamento della società e ad esporre suggerimenti o critiche utili per migliorare il clima aziendale e l'andamento della Cooperativa. Anche i Dipendenti e le Dipendenti sono invitati/e a partecipare a questi momenti di informazione e condivisione per approfondire la conoscenza dell'impresa e i processi decisionali.

La presente politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la parità di genere in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

La Cooperativa nel 2015 ha istituito una **Commissione per le attività culturali e ricreative dei soci e delle socie** con lo scopo di favorire la conoscenza e le relazioni sociali tra i soci e le socie della Cooperativa attraverso la promozione ed il sostegno delle attività culturali e ricreative che intende mantenere e sostenere anche nei prossimi anni.

Le **Politiche del lavoro** sono volte a creare un clima organizzativo interno solidale, che operi nei principi condivisi del fare cooperativo e cementi il senso di appartenenza alla Cooperativa, **Seacoop** preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Seacoop applica integralmente il CCNL delle Cooperative Sociali che comprende anche l'assistenza sanitaria integrativa e la contrattazione di 2° livello territoriale, il quale prevede condizioni economiche migliorative come *l'elemento retributivo territoriale*. Aspetto imprescindibile per *Seacoop* è poi la parità di retribuzioni a parità di mansioni ricoperte e di opportunità formative.

La parità di genere è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La parità di genere arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone con abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **SEACOOP** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

L'introduzione di azioni volte a favorire la **parità di genere** in tutte le sue dimensioni sono elementi per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul *business*. Tali azioni si accompagnano e si integrano pienamente a quelle già adottate da tempo per la cura del personale volte a mantenere un elevato livello di benessere lavorativo e motivazione nel personale, che contribuiscono a contenere il *turn over* e a garantire continuità lavorativa e professionalità, quali: piano della **prevenzione della malattia**, degli **infortuni su lavoro** e della **riduzione dello stress lavoro correlato**

Seacoop promuove tutte le forme di salvaguardia della salute e prevenzione della malattia e gli infortuni sul lavoro, in modo particolare le vaccinazioni (per la tutela della propria salute e per quella di coloro che non possono vaccinarsi). Partecipa attivamente ad iniziative volte a sensibilizzare sull'introduzione di buone pratiche in ambito aziendale e anche nella vita di tutti i giorni a tutela della sicurezza.

La **formazione di base e la formazione continua** rappresentano un caposaldo per affrontare il lavoro con consapevolezza e in sicurezza: conoscenza della pratica professionale e dei rischi correlati allo svolgimento del proprio lavoro sono alla base di una pratica del lavoro sicura e rispettosa della salute dei Lavoratori e delle Lavoratrici.

I Valori di Seacoop

Al centro ci sono le **Persone** con la loro unicità

Condivisione, solidarietà, uguaglianza, inclusione

Parità di genere, l'impegno dell'azienda è di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals -SDGs -*;
- *Global Compact e Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Cooperativa come modello d'impresa che rappresenta ancora una differenza sostanziale per mantenere e sostenere un modello di **Comunità** che riconosce tutti/e nelle risorse e nelle fragilità, facendo riferimento ai principi cooperativi espressi dall'Alleanza Cooperativa Internazionale

Professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici come aspetto imprescindibile che va riconosciuto per realizzare una valida sinergia sul territorio e avere un ruolo proattivo nel sostenere un progressivo miglioramento qualitativo dei servizi

Etica professionale

Reputazione

Sostenibilità

Indirizzi di lavoro per le annualità 2023/2024/2025

Le annualità 2023/2024/2025 saranno caratterizzate dall'impegno a rivedere la propria strategia aziendale in funzione dei cambiamenti del mercato sociale e dell'azione sempre più aggressiva dei *competitor* di settore. Il percorso sarà accompagnato dal supporto di consulenti e da piani formativi dedicati ai temi della sostenibilità secondo i parametri ESG, pertanto si sono intrapresi e anche conclusi corsi dedicati alla sostenibilità e alla differenziazione delle modalità di progettazione ed erogazione dei servizi, introducendo spunti innovativi di lavoro quali la metodologia di lavoro con approccio *design for all e agile*.

Particolare rilievo nel percorso di formazione e innovazione aziendale verrà dato al punto della *governance* sia per quanto riguarda la parte societaria sia per la parte delle funzioni aziendali.

Nel corso del 2023 si è poi dato il via all'implementazione del percorso dedicato alla di certificazione di genere e livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **SEACOOP** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare la parità di genere e supportare *l'empowerment* femminile. **SEACOOP** garantisce, inoltre, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del *panel* di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico promossi dall'organizzazione stessa.

SEACOOP attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di parità di genere.

SEACOOP ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione della Parità di Genere nella figura del *RSGI*.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato Parità di Genere composto dalla Presidente, da *RRU* e da *RSGI*.

Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina dedicata del nostro sito le informazioni circa i *KPI* generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i *KPI* specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

Si confermano poi le azioni dedicate al *fare* impresa nella Comunità e per la Comunità promuovendo **relazioni di rete e partecipazione ad eventi e iniziative delle Cooperative, degli Enti Pubblici, delle Associazioni di categoria e delle Associazioni di Volontariato e di Familiari**

Proseguire il percorso di **implementazione** di **supporti tecnologici** sia per la gestione di processi che riguardano l'attività della sede sia per accompagnare le attività socio educative, riabilitative e assistenziali, avviandosi a progettare innovazione nelle modalità di erogazione dei servizi

Accrescere e consolidare le **relazioni di rete** tra Cooperative, Associazioni di Familiari e Comunità di riferimento

Promuovere progetti di **Welfare di comunità e "abitativo-relazionale"** (focus sulla popolazione fragile e vulnerabile, condivisione degli spazi comuni ri-generati, lotta alle discriminazioni in qualunque forma, rete circolare e risorse economiche adeguate, queste le altre azioni da promuovere)

Avere un ruolo generativo di connessioni che sviluppino legami per una progettazione inclusiva che determini il cambiamento e la valorizzazione di tutti/e attraverso momenti formativi/informativi e ludico ricreativi.

Ogni anno nel Bilancio Sociale della Cooperativa sono resi pubblici gli indicatori di Qualità e gli obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale e strategici.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione dedicata del ns. sito web.

Imola, 08 giugno 2023

Il DG - Tattini Roberta
