GENERAZIONE NUOVA PER SERVIZI SOCIALI - COOPERATIVA SOCIALE "GENSS COOP. SOCIALE"

1. PREMESSA E PRINCIPI GENERALI

GENERAZIONE NUOVA PER SERVIZI SOCIALI - COOPERATIVA SOCIALE, in forma abbreviata GENSS COOP. SOCIALE, riconosce nella tutela dei diritti umani, nella responsabilità sociale, nella dignità del lavoro, nella valorizzazione delle persone e nella promozione della parità di genere principi fondamentali della propria identità e della propria attività.

La Cooperativa opera nel settore dei servizi socioassistenziali e socioeducativi, perseguendo finalità di solidarietà sociale, inclusione, tutela delle persone fragili e miglioramento della qualità della vita degli utenti e delle comunità di riferimento.

La Direzione considera il rispetto dei diritti dei lavoratori, la promozione delle pari opportunità, la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione delle diversità elementi essenziali per garantire servizi eticamente responsabili, inclusivi e orientati alla centralità della persona.

Con la presente Politica Integrata, GENSS COOP. SOCIALE formalizza il proprio impegno ad adottare e migliorare un sistema di gestione coerente con i principi e i requisiti della SA8000:2014 e della UNI/PdR 125:2022, nel rispetto della legislazione applicabile, dei contratti collettivi e degli altri impegni sottoscritti.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le attività della Cooperativa e, in particolare, ai servizi socioassistenziali domiciliari (SAD e ADI); ai servizi socioassistenziali e socioeducativi presso centri diurni per utenti disabili, anziani e soggetti a rischio sociale; ai servizi di integrazione scolastica ed extrascolastica per alunni con disabilità e disagio sociale; alla gestione ed erogazione di servizi di assistenza diurna per l'infanzia, compresi i servizi di asilo nido.

La Politica si applica a soci lavoratori, dipendenti, collaboratori, coordinatori, educatori, operatori socio-sanitari, operatori socioassistenziali, personale amministrativo e alle altre figure professionali coinvolte. I suoi principi sono promossi anche nei rapporti con fornitori, professionisti esterni, enti committenti, istituzioni, utenti e famiglie.

3. IMPEGNI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE - SA8000:2014

- Tutelare i diritti umani e la dignità delle persone, promuovendo rispetto, inclusione e condizioni di lavoro dignitose.
- Rifiutare il lavoro infantile, forzato, obbligato, irregolare e ogni forma di coercizione o sfruttamento.
- Garantire salute, sicurezza e benessere dei lavoratori, con particolare attenzione ai rischi propri dei servizi domiciliari, assistenziali, educativi e rivolti a persone vulnerabili.
- Rispettare la libertà di associazione, il diritto alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva.
- Prevenire discriminazioni, molestie, violenze, intimidazioni e trattamenti lesivi della dignità, anche nei rapporti con utenti, familiari e soggetti terzi.
- Rispettare la normativa e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi, ferie, permessi e retribuzione.
- Promuovere condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose e favorire la partecipazione dei lavoratori e il dialogo con i loro rappresentanti.
- Assicurare canali di segnalazione accessibili e riservati e vietare qualsiasi ritorsione verso chi segnala in buona fede.
- Promuovere i principi di responsabilità sociale nella catena di fornitura, secondo criteri proporzionati ai rischi e alla rilevanza dei rapporti.

4. IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE - UNI/PdR 125:2022

GENSS COOP. SOCIALE riconosce la parità di genere quale principio fondamentale della propria cultura organizzativa e si impegna a promuovere pari opportunità, equità, inclusione e valorizzazione delle competenze in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

4.1 Cultura e strategia

Promuovere una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze, contrastare stereotipi e pregiudizi di genere e utilizzare una comunicazione interna ed esterna rispettosa e inclusiva.

4.2 Governance

Integrare la parità di genere nelle decisioni organizzative, assicurare il funzionamento del Comitato Guida e definire, attuare e monitorare il Piano Strategico per la parità di genere.

4.3 Processi di gestione delle risorse umane

Garantire selezione, assunzione, inserimento, formazione, valutazione, gestione e cessazione del rapporto secondo criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, prevenendo penalizzazioni connesse a maternità, paternità e responsabilità di cura.

4.4 Opportunità di crescita e inclusione

Assicurare pari opportunità di accesso alla formazione, all'aggiornamento, allo sviluppo professionale e ai ruoli di coordinamento e responsabilità, valorizzando competenze e merito.

4.5 Equità remunerativa

Perseguire il principio della parità retributiva per lavoro uguale o di pari valore, monitorando eventuali differenze e garantendo criteri trasparenti nell'attribuzione dei trattamenti economici.

4.6 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Tutelare maternità, paternità e responsabilità familiari, favorire una gestione equa dei turni e, compatibilmente con la continuità dei servizi, soluzioni organizzative che sostengano la conciliazione vita-lavoro e il reinserimento dopo i congedi.

5. IMPEGNI NEI SERVIZI SOCIOASSISTENZIALI E SOCIOEDUCATIVI

La Cooperativa traduce i principi della presente Politica nell'erogazione dei servizi, assicurando centralità della persona, rispetto della dignità e dell'autonomia, tutela delle persone vulnerabili, inclusione, parità di trattamento e prevenzione di abusi, discriminazioni, negligenze, molestie e violenze.

Nei servizi rivolti a minori, persone con disabilità, anziani e soggetti a rischio sociale sono promossi sicurezza, benessere, protezione, inclusione e rispetto delle specifiche esigenze. Nei servizi domiciliari sono tutelate la dignità e la riservatezza degli utenti e delle famiglie, unitamente alla sicurezza degli operatori.

La Cooperativa contrasta gli stereotipi di genere anche nelle attività educative e favorisce la collaborazione con famiglie, istituzioni scolastiche, servizi sanitari, enti pubblici e altri soggetti coinvolti nei percorsi assistenziali ed educativi.

6. PARTECIPAZIONE, SPT E COMITATO GUIDA

GENSS COOP. SOCIALE favorisce la partecipazione dei lavoratori al miglioramento delle prestazioni sociali. Nell'ambito del sistema SA8000 assicura le forme di rappresentanza e partecipazione previste, incluso il Social Performance Team (SPT), secondo quanto applicabile. Nell'ambito della UNI/PdR 125:2022 il Comitato Guida supporta la definizione, attuazione e monitoraggio delle azioni per la parità di genere.

La partecipazione, la consultazione e la formulazione di osservazioni o segnalazioni non devono determinare discriminazioni, conseguenze negative o ritorsioni.

7. SEGNALAZIONI E TUTELA CONTRO LE RITORSIONI

La Cooperativa rende disponibili canali accessibili e riservati per segnalare violazioni dei diritti dei lavoratori, discriminazioni, disparità di trattamento, molestie, comportamenti offensivi, criticità in materia di salute e sicurezza, responsabilità sociale e parità di genere. Le segnalazioni sono gestite con riservatezza, imparzialità e tempestività e sono vietate ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede.

RECAPITI ESTERNI PER SEGNALAZIONI E RECLAMI SA8000

Organismo di certificazione – SI Cert SAGL: Segnalazioni e reclami SA8000: reclamisa8000@sicert.net | Numero verde: +39 800 983 873. Ulteriore recapito generale per segnalazioni: segnalazioni@sicert.net. Moduli e istruzioni: https://sicert.net/segnalazioni/.

SAAS – Social Accountability Accreditation Services: Segnalazioni e reclami sul sistema di certificazione/accreditamento SA8000: saas@saasaccreditation.org | Tel. +1 212 391 2106. Sede: 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016, USA. Modulo online: https://sa-intl.org/saas-online-complaints-submission-form/.

Le segnalazioni possono essere presentate inizialmente attraverso i canali interni della Cooperativa. In caso di mancata soluzione o insoddisfazione rispetto alla gestione, è possibile rivolgersi all'organismo di certificazione e successivamente a SAAS, secondo le procedure applicabili. Restano ferme le tutele e le possibilità di segnalazione previste dalla legge. L'Organizzazione assicura la diffusione dei recapiti e il divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

8. OBIETTIVI, MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La Direzione definisce obiettivi misurabili e piani di azione coerenti con la presente Politica, individuando responsabilità, risorse, tempi e indicatori. Sono monitorati, tra gli altri, benessere organizzativo, condizioni di lavoro, pari opportunità, equità remunerativa, conciliazione vita-lavoro, formazione, segnalazioni, partecipazione e risultati delle azioni di miglioramento.

Per la parità di genere sono definiti e monitorati il Piano Strategico e gli indicatori applicabili della UNI/PdR 125:2022. Per la responsabilità sociale sono valutati periodicamente rischi, prestazioni e opportunità di miglioramento in coerenza con il sistema SA8000:2014.

9. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e diffusa attraverso gli strumenti adottati dalla Cooperativa, quali affissione nelle sedi, comunicazioni interne, incontri informativi e pubblicazione sul sito internet, ove disponibile. La Cooperativa ne promuove la conoscenza e la comprensione.

10. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di GENSS COOP. SOCIALE assume la responsabilità dell'attuazione della presente Politica, assicura risorse adeguate, promuove formazione e sensibilizzazione, sostiene il funzionamento del SPT e del Comitato Guida, monitora obiettivi e risultati e riesamina periodicamente l'efficacia del sistema.

La Politica è riesaminata periodicamente e aggiornata quando necessario in relazione a cambiamenti organizzativi, risultati degli audit, segnalazioni, indicatori, esigenze delle parti interessate e modifiche normative o dei requisiti di riferimento.

Data di approvazione	Presidente / Legale Rappresentante
30/09/2026	Mattia Manfreda Firma: _____