

**Cooperativa Animazione Valdocco**

**Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ETS**

**POLITICA ETICA, PARITÀ DI GENERE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**SECONDO le ISO 45001:2018 e UNI PDR 125:2022**



## Sommario

La Mission - Principi guida .....	3
La politica integrata nei sistemi di gestione aziendali (carta etica aziendale) .....	3
Partecipazione, comunicazione & lavoro.....	6
Miglioramento della qualità della vita .....	12
Ambiente, formazione e crescita professionale .....	14

## La Mission - Principi guida

“La nostra è una **Cooperativa Sociale**: la nostra missione è di occuparci di esclusione e di disagio sociale, progettando e gestendo servizi socio sanitari ed educativi. Lo facciamo per nome e per conto dell’Amministrazione Pubblica locale, espressione della Comunità in cui siamo inseriti, mettendo a disposizione la nostra professionalità, la nostra creatività ed esercitando il diritto al lavoro e all’impresa.” (Dichiarazione di Missione).

“La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce”.

**Questi principi sono:**

***La mutualità, la solidarietà, la parità di trattamento, l’assenza di qualsiasi discriminazione, l’essenzialità contrapposta al consumismo e allo spreco, una giusta distribuzione dei guadagni, un lavoro non strutturato sullo sfruttamento, la priorità dell’uomo sul denaro, la democrazia interna ed esterna”<sup>1</sup>.***

La cooperativa intende operare come Impresa, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, proponendosi di svolgere in modo organizzato e senza fini di lucro un’attività finalizzata:

- **alla ricerca di uno sviluppo sostenibile, anche in relazione ad un rapporto equilibrato con l’ambiente;**
- **al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali;**
- **alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione.”** (art. 4 dello Statuto).

## La politica integrata nei sistemi di gestione aziendali (carta etica aziendale)

### Organizzazione orientata alle persone

Il principale obiettivo, che ci siamo dati, è aiutare ogni persona a vivere la sua storia indipendentemente da come è iniziata, nel suo presente, nella sua memoria, per permetterle di vivere una vita come potrà sembrarle possibile ed accettabile. La centralità dell’individuo, il desiderio di realizzare pari opportunità per tutti coloro che vivono all’interno della nostra società, si sono concretizzati sviluppando un’esperienza lavorativa rispondente ai bisogni del territorio mediante un’impresa cooperativa, di proprietà delle lavoratrici e dei lavoratori, che produce servizi e beni finalizzati a permettere a persone in condizione di esclusione sociale di sostenere i propri diritti e di rompere l’isolamento per effettuare dei percorsi di ricostruzione sociale.

### Leadership e coinvolgimento del personale

La forma *Cooperativa* è in grado di garantire condizioni egualitarie di partecipazione e democrazia, ma nello stesso tempo permette ad ogni individuo inserito in essa di crescere e di apportare un contributo proporzionato alle sue capacità e competenze.

---

<sup>1</sup> Art. 4 dello Statuto Cooperativa Animazione Valdocco.

Una struttura che privilegia la responsabilità come manifestazione di libertà e del diritto di *poter fare*.

La responsabilità è di ogni singolo, cooperatrice e cooperatore, in proporzione alla carica ricoperta o alla funzione; secondariamente attiene al gruppo e all'organizzazione in ragione dei mandati che essi hanno ricevuto.

La principale risorsa della *cooperazione* è, quindi, rappresentata dalle persone che ne fanno parte. Per questo la valorizzazione delle risorse umane e dei loro talenti, il rispetto dell'autonomia dei dipendenti anche non soci, l'incentivo alla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa, la limitazione della loro subordinazione all'autorità per i soli aspetti necessari all'esercizio dell'impresa, costituiscono principi fondamentali della nostra cooperativa.

### **Approccio basato sui processi**

La consapevolezza che l'ascolto dell'ambiente esterno, e l'individuazione dell'efficienza e dell'elasticità/flessibilità sono requisiti necessari per poter offrire dei servizi di qualità, ci ha fatto privilegiare alcuni aspetti dell'intervento quali: il senso progettuale del servizio offerto, la professionalità collettiva, lo stretto rapporto di collaborazione con il territorio e la comunità locale nella dimensione di sviluppo di un welfare di prossimità.

L'idea di ogni progetto realizzato si basa sull'importanza e sulla necessità di creare le condizioni necessarie perché si sviluppi una sensibilità sempre più crescente all'interno della nostra società, per la prevenzione nei confronti di ogni forma di disagio o rischi di emarginazione. Alla base del lavoro svolto c'è la **tutela della salute delle persone** a cui si offre un servizio, intesa come benessere relativo alle proprie condizioni psicofisiche e relazionali, basato sulle potenzialità e opportunità di crescita e di raggiungimento di reale autonomia soggettiva.

La tutela della salute delle persone riguarda i nostri colleghi e noi stessi, intesa come *"uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale (well-being), che non consiste solo nell'assenza di malattia o d'infermità"*, da perseguire con l'obiettivo di un concreto miglioramento della Qualità di vita di tutte le parti interessate, utenti, destinatari, operatori, fornitori e committenti. In questo contesto diventa fondamentale che tutti i temi collegati alla salute, al benessere, all'ambiente di lavoro adottino lo stesso linguaggio e siano oggetto di impegni concreti dell'Alta Direzione e dei Comitati, sia Parità di Genere (CGPG) sia Salute & Sicurezza (COPESS) per:

- **coinvolgere e consultare** tutte le lavoratrici ed i lavoratori, indipendentemente dalla forma contrattuale, affinché siano informati, formati e sensibilizzati per svolgere i propri compiti in sicurezza, e nella **consapevolezza** delle proprie responsabilità nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale Integrato;
- **incoraggiare il mantenimento alla tensione verso il miglioramento continuo** delle capacità individuali di ogni collaboratrice e collaboratore che interagisce con la Nostra Impresa cooperativa, con l'instaurazione del **migliore clima aziendale possibile**, e delle azioni volte al monitoraggio, analisi e correzione degli aspetti di criticità che emergano durante il nostro agire insieme;
- **favorire** un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione;
- **garantire** le risorse umane e strumentali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

### **Obiettivi concreti e misurabili**

- Prevenire infortuni e danni alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, inclusi consulenti e professionalità tecniche che lavorano nei servizi, degli utenti,

- dei destinatari e dei beneficiari che ne usufruiscono, impegnandosi al continuo miglioramento della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- Rispettare tutte le norme applicabili, comprese quelle volontariamente decise dall'Organizzazione come la PDR 125 e la UNI EN ISO 45001
  - Realizzare iniziative di sensibilizzazione, formazione ed accrescimento personale nelle quali strutturare, articolare ed approfondire la cultura della sicurezza e dell'inclusione, attraverso l'incremento della conoscenza e della consapevolezza di tutti i rischi presenti, frutto di analisi e correlate misure di prevenzione da attuare durante lo svolgimento delle attività lavorative per un'assunzione di responsabilità consapevole sul luogo di lavoro.

**L'impegno del consiglio di amministrazione, delle direzioni, del comitato guida parità di genere, del servizio di prevenzione e protezione e copess e di tutte le funzioni responsabili in organizzazione.**

### **Valorizzazione delle differenze**

I principi di comportamento descritti anche nella CARTA ETICA DELLA COOPERATIVA ANIMAZIONE VALDOCCO, documento della Nostra organizzazione che viene condiviso dall'Assemblea e votate le modifiche ed aggiornamenti proposti, volgono ad un impegno costante del Consiglio di Amministrazione, delle Direzioni e di tutti i responsabili e le Responsabili in Organizzazione verso le socie ed i soci, dipendenti, le collaboratrici ed i collaboratori a **vietare qualsiasi forma di discriminazione, di favoritismo, di emarginazione, di mobbing**, tutelando il rispetto e la **valorizzazione delle diversità** e delle differenze relative al genere, all'orientamento sessuale, all'età, allo stato di salute, alla disabilità sia fisica che intellettiva, alle caratteristiche fisiche; a quelle derivanti dalla cultura di origine, dall'origine etnica, dalle credenze religiose e convinzioni personali, dall'orientamento politico e dalle opinioni politiche, dal contesto socio economico. Ogni lavoratrice e lavoratore sarà trattata/o con dignità, rispetto e moralità e nessun/a lavoratrice/lavoratore<sup>2</sup>, verrà sottoposto ad abusi fisici, sessuali, morali e verbali, psicologici (angherie, vessazioni, umiliazioni, maldicenze, discriminazioni).

La Nostra Cooperativa, come altre aderenti alle Centrali Cooperative Italiane si impegnano a rispettare le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità, a tutela e a sostegno della maternità e della paternità, **rifiutando ogni forma di discriminazione**. La partecipazione alle attività ed agli appuntamenti promossi dalla Commissione Pari Opportunità Legacoop Nazionale della nostra Consigliera di Parità, garantisce una costante attenzione ai temi afferenti la Parità di Genere a livello nazionale del mondo cooperativo:

*"Cosa fare? Forse la prima cosa in assoluto, è diffondere nel mondo cooperativo la consapevolezza che tutti noi, ognuno di noi, è diverso a suo modo e l'integrazione e accettazione dell'altro da sé può solo accrescerci".<sup>3</sup>*

---

<sup>2</sup> L'identità di genere il sesso e l'orientamento sessuale sono tre cose diverse; abbiamo scelto di utilizzare l'asterisco\* quando nel testo ci si riferisce alla percezione che ciascuno ha di sé cioè all'identità di genere.

<sup>3</sup> [intervista del 12 Gennaio 2023 alla **Presidente della Commissione Pari Opportunità di Legacoop** sul tema "certificazione di parità delle imprese: come e perché ottenerla?"]

## Partecipazione, comunicazione & lavoro

Attraverso un sistema di comunicazione articolato, favorisce il dialogo e l'espressione soggettiva e collettiva, come indispensabile contributo di capitale sociale e umano all'impresa, favorisce la partecipazione ai processi decisionali e consente un apprendimento continuo anche come crescita personale e professionale; implementa il lavoro di gruppo esercitando le responsabilità e l'autorità secondo criteri di equità e trasparenza dei compiti; sviluppa un clima aziendale che rende possibile l'espressione, il dialogo e lo scambio di opinioni e di interessi.

La nostra Cooperativa riconosce altresì e rispetta il diritto delle lavoratrici dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrarre collettivamente.

**Sito Web** (<http://cav.lavaldocco.it/>)

Il sito web si conferma una vetrina digitale strategica della Cooperativa, con dati di accesso in costante crescita negli ultimi anni, in linea con l'andamento positivo registrato anche dai canali social. Questo trend riflette l'esigenza, sempre più diffusa a livello globale, di integrare in modo sostanziale i diversi strumenti del digital marketing mix.

La struttura del sito è semplice e intuitiva: i visitatori vengono accompagnati alla scoperta della Cooperativa attraverso quattro aree principali — **Servizi, Lavora con noi, Sostienici** e un'**Area Soci** (e Dipendenti), quest'ultima accessibile tramite credenziali personali fornite al momento dell'assunzione. Quest'ultimo spazio contiene documenti utili per la vita in Cooperativa, dall'informazione alla documentazione normativa, privacy e sicurezza, ai regolamenti legati al rapporto di lavoro, ai progetti di Welfare Aziendale specifici come **Sostegno donna**, per le persone che fanno parte della Cooperativa. Le politiche di contrasto alle molestie e discriminazioni oltre ad essere state enunciate nel corso dell'Assemblea dei soci del 25 maggio 2019, sono rese disponibili con la relativa documentazione sempre all'interno di quest'area del Sito WEB.

### Recruitment

*"Scopri la cooperativa troverai e contribuirai a relazioni, fatiche e passioni che non sono mai le stesse"*

Già nella HOME del Sito WEB è possibile accedere a "**Lavora con noi**" ed in particolare alla sottosezione **Lavorare in Valdocco**. Guardando la presentazione è possibile trovare in modo semplice ed immediato informazioni per le persone neoassunte o semplicemente **interessate a conoscere CHI SIAMO**:

- la quota sociale a socia/o speciale e a socia/o ordinaria/o gli ambiti di intervento relativi ai servizi che gestiamo e relative aree geografiche;
- l'Organigramma Aziendale;
- l'Inquadramento contrattuale e pillole di contratto (il contratto applicato è il CCNL delle Cooperative Sociali). A seconda del tipo di impiego, sono descritte le tipologie di monte ore disponibili sia a **tempo pieno** che a **part-time**;
- il contratto in pillole ovvero "**pillole di contratto**" è ciò che è "**importante sapere**" anche relativamente all'**avvio del rapporto contrattuale. Ricerca e Gestione Talenti mette a disposizione inoltre subito una mail dedicata se "Hai delle domande?"**.

## ***Benvenuta in cooperativa!***

Una parte di questo spazio - *Lavorare in Valdocco* - propone anche brevi riferimenti su "i Vantaggi Valdocco", gli accordi per l'accesso al credito con Banca Etica, il supporto durante la crisi occupazionale attraverso **fondo mutuo aiuto**, possibilità di fare esperienze lavorative diverse ed assicurare anche attraverso la richiesta di trasferimento nei vari settori e servizi della cooperativa relativamente alla propria mansione, opportunità di crescita e sviluppo professionale eque, convenzioni per assistenza sanitaria e socio sanitaria con **ACASAASSISTENZA** e convenzione per **Assicurazione professionale obbligatoria**, supporto al potere d'acquisto attraverso convenzioni con librerie, Terme Torino, elettricista, idraulico ecc..., attività di tempo libero **per le figlie ed i figli delle socie e dei soci lavoratori e dipendenti**.

Accanto a *Lavorare in Valdocco* è attiva la voce **Posizioni Aperte** "*La cooperativa ti mette in viaggio: in territori differenti per culture e organizzazione del lavoro*" ed è possibile scoprire su Coopmatch tutte le posizioni aperte, verificare l'approccio volto a garantire che la Ricerca dei Talenti avviene secondo le esigenze dell'impresa sociale e la rispondenza delle persone candidate ai profili ed ai requisiti professionali ricercati. Le informazioni richieste durante tutto il percorso, fino all'atto dell'inserimento al lavoro, sono direttamente connesse alla verifica del possesso dei requisiti professionali, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni delle persone candidate. All'interno del sito web è riservato ampio spazio alla sezione **News**, che raccoglie articoli e comunicati stampa della Cooperativa, organizzati per tipologia nelle categorie **Eventi** e **In Primo Piano**. Questi contenuti, sempre visibili in homepage, possono essere facilmente condivisi sui social network con un semplice click.

La Cooperativa è presente attivamente su:

- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)
- [YouTube](#)
- [Instagram – @cavaldo](#)

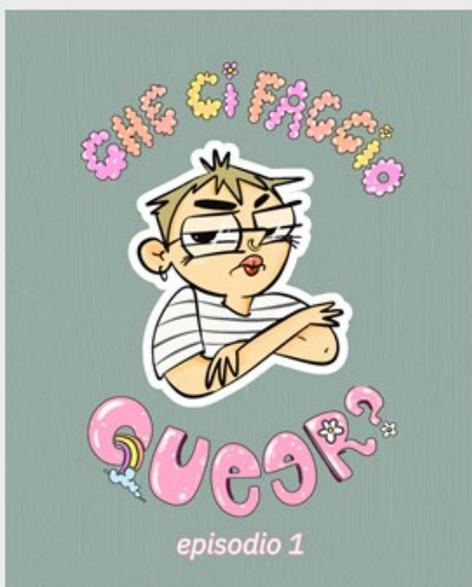
## ***Curare il linguaggio, e il modo che abbiamo di esercitarlo, è il primo passo per curare gli stereotipi e la violenza.***

Per quanto riguarda il comportamento dei visitatori, le pagine più consultate del sito risultano essere **Lavora con noi**, **Servizi** e **l'Area Soci e Dipendenti**, accessibile tramite le credenziali personali (@merak.coop) fornite al momento dell'assunzione. Negli ultimi anni, quest'area è stata utilizzata anche come spazio dedicato alla condivisione di tutta la documentazione relativa alle assemblee sociali, facilitando l'accesso e la partecipazione dei soci.

## **Canali social**

Ai **canali social** è riservato uno spazio dedicato, con collegamenti sempre ben visibili in homepage, nella sezione contatti e nel footer del sito (Facebook, Instagram, LinkedIn e YouTube). Questi strumenti, centrali anche per la comunicazione della Cooperativa Animazione Valdocco, permettono la condivisione di contenuti, lo scambio e l'interazione online, facilitando la promozione di eventi e iniziative e garantendo maggiore visibilità alle attività realizzate. Le "UdS" possono scegliere di promuovere le proprie attività attraverso il web. Con la sigla "**UdS**" ossia "unità di servizio", si indica la forma organizzativa delle risorse umane collegate all'erogazione del singolo servizio ovvero "*gruppi di lavoro che realizzano una professionalità collettiva che permette lo sviluppo di una competenza progettuale comune ed un utilizzo ottimale delle risorse umane interagenti*".

## Campagna social "Che ci faccio Queer?"



L'**Informagiovani di Settimo Torinese** lancia una campagna per il Pride Month. La rubrica vede Piergiorgia Scuderi, educatrice ed operatrice del servizio, alle prese con frasi fatte, stereotipi, commenti non richiesti vissuti nel quotidiano del suo lavoro. L'obiettivo è un racconto **moderno e colorato**, per raccontare con efficacia e freschezza la realtà della comunità queer, spesso vittima di pregiudizi da parte di media ed opinione pubblica.

### Posta elettronica

Dal 2011 il Consiglio di Amministrazione (CDA) ha deciso di dotare ogni lavoratrice/ore, socia/o o non socia/o, di una casella di posta elettronica di cooperativa, ma individuale.

Al momento stesso dell'assunzione, viene consegnata la comunicazione con l'indirizzo di posta che è stato creato per ogni singola persona e le relative credenziali di accesso (con password modificabile). La casella di posta elettronica è il canale più immediato di trasmissione di informazioni e documentazione. Attraverso di esso avviene la consegna della busta paga, della certificazione unica (ex CUD), di qualsiasi documento o informazione sociale di cooperativa. La casella di posta @merak.coop rappresenta oggi il principale strumento di comunicazione interna della Cooperativa. Con il tempo ha sostituito Il Bollettino, che in passato svolgeva questa funzione ma non viene più pubblicato. Attraverso la posta elettronica vengono trasmesse tutte le comunicazioni sociali, insieme alle informazioni su eventi e iniziative organizzate dai servizi nei territori. Gli stessi eventi trovano poi visibilità anche sui canali social ufficiali della Cooperativa.

L'accesso alla casella di posta elettronica è garantito attraverso un'applicazione di tipo Web (WebMail), il cui vantaggio più rilevante è **la possibilità di accedervi da qualsiasi postazione nel mondo dotata di accesso ad internet.**

## Comunicazione interna

La **comunicazione interna di carattere istituzionale**, rivolta alle socie e ai soci, avviene oggi in modo sistematico attraverso l'utilizzo della posta elettronica con dominio **@merak.coop**. Questo canale rappresenta lo strumento principale per mantenere un flusso informativo diretto e ufficiale tra la Cooperativa e la propria base sociale. Le email veicolano comunicazioni di servizio di interesse generale, aggiornamenti sulla vita cooperativa e comunicati stampa, garantendo così trasparenza, tempestività e uniformità nella diffusione delle informazioni. I contenuti riguardano in particolare:

- aggiornamenti sull'attività sociale (anche attraverso la newsletter *Supernova*);
- convocazioni delle Riunioni Sociali e delle Assemblee;
- verbali delle Assemblee e delle Riunioni Sociali;
- estratti del Bilancio Sociale;
- circolari interne relative alla vita lavorativa e sociale;
- iniziative formative, promosse internamente o da enti esterni;
- comunicazioni dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (D.Lgs. 81/2008);
- aggiornamenti dal Responsabile del Sistema di Gestione Aziendale (RSGA);
- informazioni relative al rapporto di lavoro o alla vita sociale;
- notizie provenienti da Legacoop Regionale, Legacoop Nazionale e Legacoop-sociali (a livello regionale e nazionale).

### Campagna social #LottoOgniMese



La campagna #LottoOgniMese nasce per mettere l'accento sul tema della violenza di genere non solo in occasione della Festa della Donna, ma tutto l'anno.

Nel 2025, ogni 8 del mese, raccontiamo episodi di vita quotidiana, comportamenti tossici ed abitudini apparentemente innocue, che quotidianamente ledono la dignità delle persone.

Una campagna di sensibilizzazione per una società più equa ed inclusiva, che puoi sostenere condividendo il post Instagram, Facebook e LinkedIn sui tuoi canali social ogni 8 del mese.

## Riunioni sociali

Ci si adopera concretamente per affinare strumenti e attività volti a incentivare la partecipazione alla **vita della cooperativa e le riunioni sociali**, programmate almeno due volte nell'anno, rimangono uno strumento fondamentale di passaggio di informazione e confronto circa le scelte del Consiglio di Amministrazione. I dati relativi alla loro convocazione sono contenuti nei verbali del Consiglio di Amministrazione che le convoca, o dagli avvisi di convocazione inviati direttamente proprio sulla casella di posta elettronica aziendale @merak.coop che ne pubblicizzano la convocazione stessa. Alcune riunioni sociali vengono ancora organizzate a distanza tramite la piattaforma Zoom ed in orari che ne favoriscano la partecipazione, come per tutte le riunioni dei gruppi di lavoro della Cooperativa.

La partecipazione avviene ricevendo sulla casella @merak.coop il link di accesso alla stanza virtuale.

In particolare durante le riunioni sociali si trattano temi afferenti la **parità di genere** con la presentazione delle iniziative *favorite dal Comitato Guida Parità di Genere e proposte al Consiglio di Amministrazione*, tra le quali il **welfare aziendale** con i *Vantaggi Valdocco (ai quali è dedicato un approfondimento di dettaglio nella sezione "2.2.3. Welfare" del Bilancio Sociale)*, **l'inclusione e la promozione della partecipazione attiva delle nuove generazioni** con *Giovani in Valdocco*, la tutela del **benessere** e della **salute** connessi alle misure di prevenzione e protezione legate alla *gestione e contrasto alla diffusione del Covid.19*, la *Formazione continua* e **l'innovazione sociale**.

Durante le riunioni sociali degli ultimi tre anni non è mancato un puntuale riferimento ed approfondimento a cura dell'Addetto Tecnico di Direzione alla Prevenzione e Protezione (ATDS) sui provvedimenti del Governo rispetto al Covid.19

## Auditor

La Cooperativa mantiene un coinvolgimento diretto ed assiduo della Direzione nell'ambito dei Sistemi di gestione, garantendo un costante confronto e partecipazione tra il gruppo auditor interni e la direzione (Top Management), al processo di audit ed alle fasi iniziali e conclusive attraverso la governance del Gruppo Auditor dell'ATDS, in costante connessione tra il Sistema, la Direzione Generale di cui fa parte ed il Gruppo Auditor interni.

Gli auditor infatti sono anzitutto lavoratrici e lavoratori della Cooperativa, con consapevolezza delle proprie conoscenze sui Sistemi e competenze acquisite attraverso la formazione, che aiutano l'Alta Direzione non solo a verificarne dell'applicazione, ma a renderli vivi e a migliorarli. L'ATDS presidia insieme alle colleghe ed ai colleghi della Direzione, al collega Responsabile dei Sistemi di Certificazione Integrati, ed ai collaboratori afferenti il comparto Logistica, le azioni correttive e le fasi di avanzamento dei Sistemi.

Tra le principali novità introdotte dalle Nuove Norme UNI EN ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 e UNI PdR 125:2022 troviamo l'attenzione verso:

- la gestione delle risorse;
- l'attenzione al *Cliente*, che resta come il principale focus;
- le Misurazioni in termini di prestazioni e soddisfazione;
- la Gestione della conoscenza;
- una maggiore enfasi sulla gestione del rischio per il raggiungimento degli obiettivi, ovvero sull'affrontare rischi ed opportunità associati al contesto ed agli obiettivi aziendali;

- la Sistematicità dell'apprendimento e Problem Solving;
- l'Utilizzo di un formato comune a tutti gli Standard dei Sistemi di Gestione: la relazione con le altre norme di sistemi di gestione ha portato infatti la nuova norma internazionale ad applicare il quadro di riferimento che l'ISO ha sviluppato allo scopo di migliorare l'allineamento fra le proprie norme internazionali;
- minore enfasi sulla documentazione, quanto piuttosto all' "Informazione documentata".

Un altro elemento importante è costituito dalle Aree di debolezza, ovvero l'enfasi al miglioramento continuo, sulla focalizzazione delle azioni preventive, delle azioni preventive deboli e dell'analisi delle cause-radice, l'utilizzo dell'approccio per processi e la gestione dei reclami del cliente, sono state fondamentali per la **Gestione del Sistema Cooperativa**.

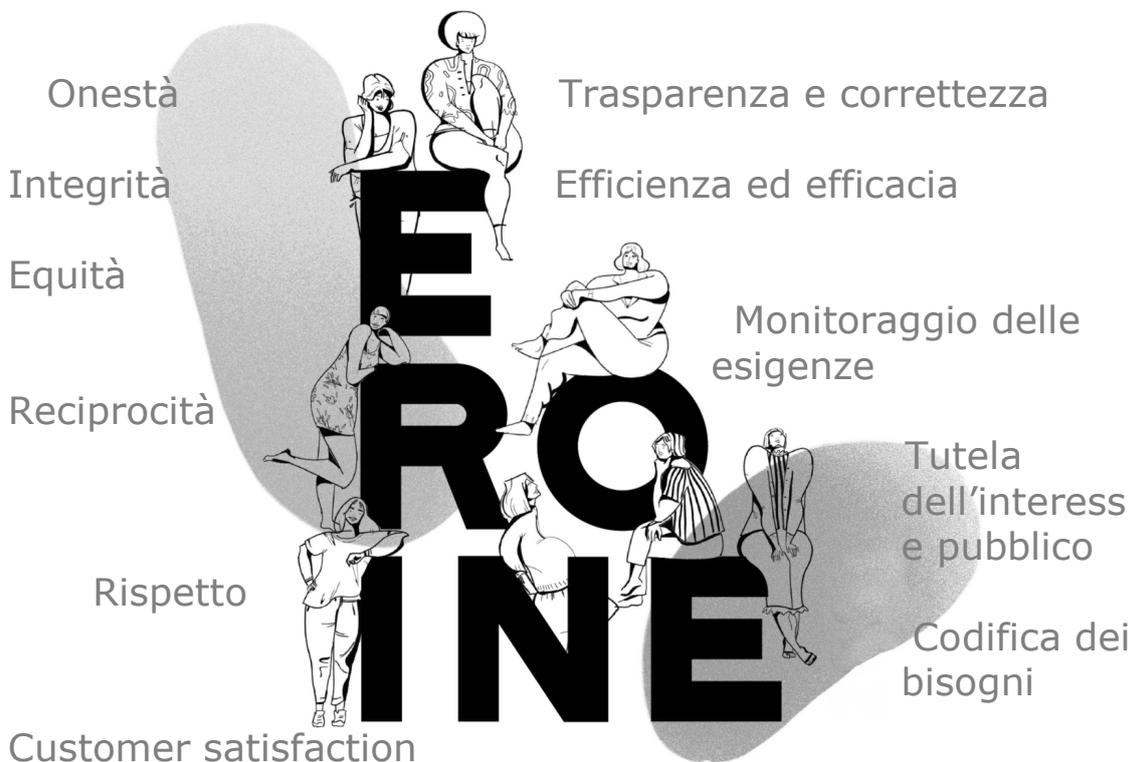
Si pensi alle misure di prevenzione adottate per affrontare l'Emergenza, alla comunicazione immediata alle socie, ai soci e dipendenti attraverso la mail (allora @colaval), all'Istituzione dell'Unità di Crisi legata al Covid-19 dall'inizio dell'emergenza ed allo Sportello di ascolto attivo dell'Unità di Crisi emergenza Covid-19 e degli Addetti Tecnici di Direzione, all'emissione costante delle disposizioni normative ed della loro costante evoluzione, di quelle procedurali (protocolli, procedure, addendum ed allegati, strumenti operativi ed informatici).

**L'alta direzione** dimostra leadership ed impegno nei riguardi dei Sistemi di Gestione Integrati, assumendosi, come già avvenuto nell'anno iniziale della pandemia anche per gli anni successivi, la responsabilità dell'efficacia del *Sistema di Gestione* stesso.

La stessa cultura della prevenzione e della tutela della salute sicurezza delle persone che lavorano, vivono ed accedono ai Servizi che la Nostra Organizzazione gestisce, si è diffusa in modo capillare, soprattutto negli ultimi 12 anni.

Tutti questi elementi hanno portato alla scelta di incrementare la partecipazione dei soci al ruolo di **auditor** con una formazione integrata tra i Sistemi, ed addestramento all'utilizzo in consultazione dei programmi innovativi adottati, partendo da RESOO fino a giungere a "cartella utente 4.0" ed in un prossimo futuro ABILITO, favorendo così una cultura trasversale della Qualità.

L'impegno verso la propria impresa cooperativa e tutte le parti interessate



### **Miglioramento della qualità della vita**

L'impegno principe della politica etica, di parità di genere e salute e sicurezza sul lavoro della nostra Cooperativa è la tutela della salute nella sua completa accezione che abbiamo definito precedentemente e con ciò vogliamo ribadire la profonda connessione con la Mission stessa della Cooperativa:

**"perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio - sanitari ed educativi"**

L'attenzione alla sicurezza nel luogo di lavoro per le persone che vi accedono, luogo che si identifica molto spesso con la casa per gli ospiti dei nostri servizi, in questi è stata costante mantenendosi viva nel perseguire questo impegno, e nel monitoraggio della sua efficacia.

### **L'impegno verso la propria impresa cooperativa e tutte le parti interessate**

I Sistemi di Gestione Aziendali, sempre più integrati tra loro, coniugano il benessere degli ospiti, utenti, beneficiari e stakeholder con quello delle lavoratrici e dei lavoratori, delle socie e dei soci, garantendo così il più alto livello possibile di attenzione agli aspetti trasversali del lavoro sociale e dell'impegno della Cooperativa verso tutti coloro che si interfacciano con essa.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro è e continua ad essere un Sistema "vivo" e certificato secondo la Norma ISO 45001:2018, che uniforma maggiormente le Norme.

Oggi il consorzio Merak, che è l'asse portante delle attività amministrative (no core business) delle imprese associate, ha visto l'acquisizione di professionalità provenienti dai nuovi associati contribuire a migliorare attività e servizi propri del Consorzio. In particolare, questo processo ha permesso di costituire tra noi e la cooperativa Frassati Servizi Alla Persona una serie di collaborazioni strategiche nelle attività collegate alla sicurezza sui luoghi di lavoro, sui sistemi aziendali di certificazione e sulla formazione permanente.

Abbiamo unificato le attività propedeutiche alla costituzione di un sistema aziendale certificato che miri ad ottenere la certificazione circa la parità di genere, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Sul sito della Cooperativa, nel main menu, contenuti in evidenza **contatti e segnalazioni**, è presente la policy per la segnalazione di condotte illecite **whistleblowing** (D.Lgs. 10/03/2023 n. 24) la cui gestione è stata affidata al Consorzio Merak ETS.

## **Coinvolgimento & partecipazione**

L'attenzione costante alla presenza nelle comunità locali in cui lavoriamo, prende forma anche attraverso i momenti calendarizzati all'interno della Nostra Organizzazione di condivisione e confronto con la partecipazione dei membri individuati tra le/i Responsabili in organizzazione (RIO) ai Coordinamenti delle Comunità locali: I COROC.

Ad oggi ne sono istituiti n. 10 e rappresentano uno spazio specifico di attività e scambio di esperienze sull'integrazione dei servizi che gestiamo nei contesti locali. I Temi ricorrenti in tali spazi sono l'organizzazione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche sociali attraverso la condivisione di attività sociali, culturali, ricreative e sportive da parte delle socie e dei soci e lavoratori e la loro apertura al territorio, attraverso la promozione del modello cooperativo nel senso più ampio del termine.

Si sono nel tempo implementate altre attività di coordinamento, i COR TEMATICI, più orientati alla qualità dell'erogazione dei servizi condotti dalle/dagli Addette/i Tecnici di Direzione.

La volontà di coinvolgimento diretto del personale della Cooperativa, ha favorito inoltre nel 2022 la progettazione della **newsletter Supernova**, strumento comunicativo dall'impianto dinamico, ideato anch'esso dal superamento del *bollettino* interno di informazione, e dedicato al pubblico interno (socie/i, dipendenti, collaboratrici e collaboratori, Cooperative Consociate di Merak). La **newsletter Supernova**, viene diffusa a mezzo mail a tutti, a partire da gennaio 2023, con frequenza aperiodica. All'interno del piano editoriale ampio spazio viene dedicato ai contenuti di sensibilizzazione e promozione dell'inclusione sociale, alle attività realizzate nei differenti territori in cui la cooperativa opera e agli aggiornamenti di carattere organizzativo, tra cui la disponibilità di opportunità lavorative. L'aumento di contenuti ed interazioni relative all'area lavoro, favorisce un maggiore utilizzo anche del canale **LinkedIn della Cooperativa**, caratterizzato a settembre 2025 da un pubblico di **4.115 follower**.

Dal punto di vista grafico, valutando la grande mole di contenuti (con relativi colori e immagini) che l'ufficio comunicazione riceve per la pubblicazione da parte di ser-

vizi e partner, si è deciso di individuare una palette colori di riferimento (utilizzata nelle diverse combinazioni e sfumature degli stessi) congiuntamente a rubriche specifiche in cui collocare le principali comunicazioni che la Cooperativa distribuisce nell'arco dell'anno. Le tipologie di rubrica attivate – in particolare sui canali social - riguardano principalmente:



Palette colori utilizzata a partire da ottobre 2024

- **Promozione e la diffusione di eventi** della Cooperativa o cui la Cooperativa partecipa
- **Post Servizi** Questa rubrica è stata ideata appositamente per promuovere le caratteristiche distintive dei servizi della Cooperativa, tramite pratiche di storytelling.
- **Caroselli Foto e video** il cui scopo è rappresentare l'attività della cooperativa attraverso una narrazione il più possibile coinvolgente e fruibile anche da stakeholder e potenziali seguaci.
- **Post Ricerca Lavoro** La ricerca di personale, oltre che attraverso i canali ufficiali presidiati dall'Ufficio RGT (es. portale Coopmatch.it), viene amplificata anche tramite i social. Lo scopo è avere la massima diffusione e condivisione della singola posizione tra gli/le utenti potenzialmente interessati/e.

### Ambiente, formazione e crescita professionale

La Cooperativa favorisce un ambiente di lavoro che sia sano e sicuro, dove la persona possa sentirsi accolta in un percorso di crescita partendo dal primo incontro fino alle decisioni prese nell'ambito della gestione del personale, basate tenendo conto dei profili posseduti e di merito, nonché delle aspirazioni delle/i lavoratrici/ori.

All'interno dell'organizzazione fin dal 1980, anno di costituzione della Cooperativa Animazione Valdocco, l'obiettivo di "Soddisfare i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli della generazione futura"<sup>4</sup> si è concretizzata nella presenza attiva delle donne in Cooperativa come socie fondatrici e con ruoli apicali.

La Gestione del Sistema Cooperativa favorisce lo sviluppo delle competenze ed attitudini di - chi vi partecipa - con il proprio lavoro e l'apporto di professionalità al suo interno, che vengono declinate nelle Linee Guida alla Valutazione della funzione di Rio, in aggiornamento rispetto al parametro inizialmente individuato ovvero, oltre alle skills, anche un'anzianità sociale di almeno 3 anni, causa del turnover e carenza di personale delle professioni caratterizzanti il Terzo Settore.

Negli ultimi anni abbiamo visto una seria carenza di personale, sia medico che infermieristico ed in generale di quello sanitario, educativo ed assistenziale. Numerosi fattori hanno concorso a questa situazione nel tempo, e la pandemia ha reso maggiormente evidenti le criticità, con un incremento del fenomeno delle dimissioni per cause diverse dai pensionamenti, del turnover e dalla *disaffezione* al lavoro di assistenza e di cura .

In ambito educativo la recente approvazione alla Camera dei Deputati dell'Ordine Multi Albo delle Professioni Educative e Pedagogiche, apre scenari e prospettive nuove, non solo per le categorie professionali coinvolte, ma soprattutto per le migliaia di Enti Del Terzo Settore che saranno costretti a rivedere le loro politiche del personale.

<sup>4</sup> È la definizione di sviluppo sostenibile, obiettivo globale dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, orientato a definire un nuovo modello di società, secondo criteri di responsabilità in termini sociali, ambientali ed economici

La prospettiva della la nascita dell'Ordine e degli Albi delle professioni educative e pedagogiche rappresenta una vera e propria svolta non solo per le circa 300 mila persone che svolgono questo lavoro, ma anche per i servizi in cui queste professioni vengono svolte: da quelli per le tossicodipendenze a quelli per i minori e le famiglie disagiate, dalle carceri alle strutture diurne e residenziali per la salute mentale, passando per la scuola e naturalmente per le strade, perché è in tutti i contesti di fragilità che l'educatore opera.

### **Responsabili in Organizzazione (RiO)**

All'interno delle Linee Guida alla Valutazione della funzione di RIO vengono individuate le skills

(→ capitale umano), formazione/addestramento (→), esperienza lavorativa (→) capacità gestionali trasversali (→) capacità innate.

Le funzioni di supporto con riporto gerarchico e funzionale riportano all'Alta Direzione le candidature in base ai parametri individuati. L'organizzazione garantisce che nella gestione dei rapporti gerarchici, le/i responsabili aziendali esercitino il proprio ruolo con equità e correttezza, evitando ogni abuso. Costituisce abuso della propria posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione della Carta Etica.

### **La formazione professionale**

La nostra cooperativa ha sempre investito nella formazione professionale,

incentivando l'accesso ai percorsi di riqualificazione per l'acquisizione del titolo professionale:

- superando il limite stabilito dal CCNL ai permessi per la riqualificazione;
- riconoscendo un vantaggio retributivo a chi frequenta percorsi di riqualificazione;
- finanziando annualmente il proprio Piano della Formazione Aziendale;
- favorendo la partecipazione ad iniziative di formazione anche con carattere di premialità come il corso Auditor Interni e La Parità di Genere.

### **La formazione delle/i Responsabili in Organizzazione:**

Le/i Responsabili in Organizzazione di nuova nomina effettuano una formazione organizzata internamente di 40 ore, in quanto Responsabili in Organizzazione/Preposti.

I principali contenuti:

- La storia della Cooperativa Animazione Valdocco e delle Cooperative consorziate,
- I Sistemi di Gestione Aziendale,
- Il controllo di gestione, la rendicontazione budget e la fatturazione,
- Procedure di amministrazione del personale,
- Il ruolo dell'addetto alla sicurezza,
- La normativa sulla Privacy in relazione al trattamento dati dell'utenza,
- La documentazione interna di riferimento,
- Carta Etica, Regolamento Prestazioni Lavorative (delle socie e dei Soci), Codice disciplinare, Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, Bilancio Sociale,

- Funzioni degli Addetti Tecnici della Direzione e del RGT (Ricerca e Gestione Talenti): progettazione, verifica, ricerca e gestione del personale,
- Ruolo, compiti e responsabilità del Responsabile in Organizzazione,
- La documentazione informatizzata di cooperativa, Formazione sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione al ruolo di Preposto, ai sensi del TU 81/2008 e s.s.m.m. e i.i.

Al corso base si aggiunge un percorso di tutoring della nostra Cooperativa individualizzato della durata massima di 3 mesi, per gli aspetti amministrativi e rendicontativi e dell'area specifica

per la parte di gestione del sistema integrato salute e sicurezza sul lavoro.

Rimane a tutt'oggi attiva l'indicazione del CDA, nel continuare la scelta, già operata in passato, di coinvolgere direttamente le socie ed i soci per realizzare gli Audit Interni relativamente alle Certificazioni Aziendali, mantenendo l'intenzione di ripetere ciclicamente i bandi aperti alle candidature spontanee per la fruizione della formazione e addestramento abilitanti a ruolo di gli auditor interni.

<b>Data</b>	<b>Rev.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Approvato</b>
7/07/2011	0	Prima emissione Sistema di Gestione Sicurezza e Salute BS OHSAS 18001 – POLITICA AZIENDALE	RSGA Comm. Salute e Sicurezza sul Lavoro (COPESS)	DG
30/05/2022	1	Aggiornamento secondo UNI EN ISO 45001:2018	SGA	DL/DG
08/07/2023	2	Integrazione con UNI/PDR 125:2022	SGA, le Direzioni e il Comitato Guida Parità di Genere (CGPG)	DL/DG//DAG/ (DGC)/ (DSO)/ (CGPG)
23/09/2025	3	Revisione ed aggiornamento	SGA, le Direzioni e il Comitato Guida Parità di Genere (CGPG)	DL/DG//DAG/ (DGC)/ (DSO)/ (CGPG)