



<p align="center"><b>"CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII"</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>D- CPG Ed 01</b></p>	
<p align="center"><b>POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE</b></p>		<p align="center">Del 11/01/2019</p>	<p align="center">Pag. 2 di 5</p>
		<p align="center">REV 1</p>	

## POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE

Il "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII" opera in ambito socioeducativo, sociosanitario e socioassistenziale e ha come fine il contrasto delle cause prime del disagio sociale e la promozione di ogni forma di inclusione e appartenenza.

Papa Giovanni è oggi attiva in quattro province e tre regioni, con progetti e servizi nei campi delle dipendenze e dei consumi, della psichiatria, dell'accoglienza a migranti, dell'housing sociale, dell'inclusione e dell'inserimento sociale, dell'assistenza domiciliare e territoriale, dell'integrazione scolastica, delle progettazioni educative e formative legate alle politiche giovanili, del pronto intervento sociale. Attraverso il suo ramo B gestisce inoltre attività produttive finalizzate all'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Più specificamente la Cooperativa gestisce:

- strutture residenziali per il trattamento di dipendenze patologiche e/o disturbi psichiatrici
- appartamenti per il reinserimento socio-lavorativo per persone con dipendenze patologiche
- gruppi terapeutici su dipendenze e uomini maltrattanti
- interventi di prossimità e di riduzione dei danni per soggetti in condizioni di marginalità
- interventi di prevenzione, educativi e informativi nelle scuole e sul territorio
- centri giovani e campi estivi
- progetti di housing sociale
- servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone disabili e/o svantaggiate
- progetti di accoglienza per richiedenti asilo
- servizi di pronto intervento sociale

La gestione dei servizi avviene in coerenza con la *mission* e la *vision* della Cooperativa:

### **MISSION**

La Cooperativa si propone come presenza politica e culturale, luogo di incontro e confronto per tutti coloro che condividono l'attenzione e l'interesse per l'essere umano, in una logica di coesione ed integrazione sociale e culturale. Contrasta i processi di disgregazione del tessuto sociale e ogni sofferenza generata da emarginazione, isolamento e solitudine delle fasce deboli della popolazione, sollecitando le comunità locali e favorendo una cultura più qualificata rispetto a queste problematiche.

La Cooperativa gestisce strutture, servizi ed attività secondo i principi dell'accoglienza e persegue obiettivi di salute, assistenza, sostegno e accompagnamento, nel rispetto delle risorse disponibili.

Assume quali principi guida per la realizzazione della propria mission la mutualità, la solidarietà, la democraticità, la trasparenza e l'equità.

### **VISION**

La visione della cooperativa recepisce e fa propri i principi e i valori che l'hanno ispirata, supportando le persone più fragili e contribuendo alla progettazione di nuovi servizi. Il Centro sociale Papa Giovanni vuole essere nel territorio l'interlocutore principale e un punto di riferimento per le famiglie, le istituzioni e per le imprese, per realizzare insieme progetti di accoglienza, socio educativi e di inserimento lavorativo, che promuovano responsabilità e cittadinanza attiva in un'ottica di inclusione sociale.

Al fine della coerenza e continuità con la mission e vision dichiarate, la Cooperativa promuove la cultura della qualità, attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione costante delle prestazioni e dei risultati, della

<p align="center"><b>"CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII"</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>D- CPG Ed 01</b></p>	
<p align="center"><b>POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE</b></p>		<p align="center">Del 11/01/2019</p>	<p align="center">Pag. 3 di 5</p>
		<p align="center">REV 1</p>	

soddisfazione del personale e degli stakeholders. Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato sulla base di indicatori/standard/esiti, al fine di garantire il miglioramento continuo.

L'organizzazione opera basandosi su criteri di:

- ✓ efficienza (capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini);
- ✓ efficacia (capacità di produrre l'effetto e i risultati voluti);
- ✓ economicità (utilizzo efficiente dei propri mezzi/risorse per il raggiungimento efficace dei propri obiettivi);

Da queste premesse discende l'impegno della Cooperativa a:

- **Operare nell'ottica del miglioramento continuo.**

Una società in continuo mutamento richiede un'attenzione costante alle dinamiche del territorio e alle domande che pone, finalizzata all'innovazione sistematica della propria offerta e alla costruzione di progettualità articolate ed innovative, in un'ottica generativa di nuove opportunità di occupazione e di benessere per i soci e per la collettività.

L'individuazione precoce e la presa in carico delle non conformità permettono la pianificazione di azioni volte a conseguire i migliori risultati, prevedendo e gestendo eventuali effetti negativi.

Particolare attenzione viene rivolta all'innovazione sociale, promuovendo ed attuando politiche di economia etica e di incremento delle conoscenze tecniche e tecnologiche legate soprattutto al digitale e alla sostenibilità ambientale.

La cooperativa dispone di esperienze qualificate per rispondere alle richieste del mercato, grazie al Sistema di Gestione per la Qualità, che è uno strumento indispensabile sia per il miglioramento continuo delle prestazioni rese, sia per l'ottimizzazione della propria gestione attraverso la minimizzazione dei rischi.

- **Operare come impresa sociale.**

Internamente, favorendo l'ampliamento della base sociale e dei servizi offerti, promuovendo il senso di appartenenza del personale e lavorando costantemente affinché ogni socio possa ricevere gratificazione dal proprio lavoro. I lavoratori rappresentano il principale capitale e risorsa prioritaria della Cooperativa, che si impegna a favorirne il massimo benessere e la valorizzazione. Il sistema di gestione della qualità è improntato ad evitare inefficienze, lavoro in emergenza, stress lavorativo e frustrazioni. Vengono promosse la continuità lavorativa dei soci, la partecipazione attiva alla vita della Cooperativa e la crescita professionale, contribuendo al miglioramento delle condizioni economiche, sociali, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa e nel pieno rispetto della parità di genere.

Ispirandosi al principio di empowerment, il modello di riferimento della Cooperativa è basato sul decentramento e la condivisione delle responsabilità, sulla diffusione e circolarità della comunicazione, sul lavoro di squadra. Questo modello operativo è frutto di un percorso teso a realizzare al meglio, nella pratica operativa oltre che sul piano della gestione societaria, il senso della cooperazione.

<p align="center"><b>"CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII"</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>D- CPG Ed 01</b></p>	
<p align="center"><b>POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE</b></p>		<p align="center">Del 11/01/2019</p>	<p align="center">Pag. 4 di 5</p>
		<p align="center">REV 1</p>	

Esternamente, l'impresa sociale mantiene e promuove connessioni con la comunità locale, ponendosi al suo servizio. Lo fa anche costruendo ed implementando il lavoro di rete e la collaborazione con soggetti ed enti del pubblico e del privato sociale che operano sul territorio, favorendo lo sviluppo della *responsabilità sociale*. In quest'ottica diventa fondamentale l'individuazione degli *stakeholders* e la definizione delle relazioni e degli interessi che li legano all'attività della Cooperativa. Questo, sia per indirizzare le strategie, sia per la valutazione dell'efficacia e dell'incisività del proprio agire.

L'impegno della Cooperativa come impresa sociale trova sintesi nella redazione del bilancio sociale e della relazione annuale dei servizi. Periodicamente vengono inoltre somministrati questionari di *customer satisfaction* ai clienti, mentre per il personale è previsto un questionario volto a misurare il livello del benessere organizzativo.

- **Operare secondo il processo della "formazione continua"**

La valorizzazione delle risorse umane si esplicita anche attraverso la pianificazione di un processo di formazione permanente e di un sistema di valutazione e sviluppo delle competenze, rivolto a tutto il personale, senza distinzioni di età, anzianità di servizio, genere, inquadramento, mansioni. Oltre alla piena rispondenza alla formazione legalmente obbligatoria (primo soccorso, antincendio, sicurezza), annualmente viene sottoposta al personale di tutte le aree la raccolta dei bisogni formativi e contestualmente la Direzione si esprime sulle esigenze formative della Cooperativa. Viene quindi redatto un piano annuale della formazione, supportato da un piano triennale con obiettivi di sistema più ampi.

- **Operare in ottica "client oriented" e di "customer care"**

Nella quotidianità di ogni servizio attivo viene promossa la personalizzazione degli interventi, che rispetti le biografie personali e i bisogni espressi dagli utenti. Ad ogni beneficiario viene richiesta la partecipazione attiva e continuativa al proprio progetto, in un'ottica di valorizzazione e di empowerment. Vengono promossi il potenziale individuale e le *social skills*, volte a favorire la massima integrazione possibile, anche attraverso il coinvolgimento della rete sociale presente, per diffondere la cultura della cittadinanza attiva e responsabile.

La politica della qualità rappresenta il quadro di riferimento per la gestione del sistema qualità e per la definizione e il riesame degli obiettivi specifici.

Il Responsabile Qualità si avvale della collaborazione di tutto il personale, a partire dalla Direzione. Con cadenza regolare vengono effettuati audit rivolti al Sistema di Gestione per la Qualità, al fine di verificare il regolare funzionamento ed individuare eventuali necessità di adeguamento. La Direzione si impegna a riesaminare annualmente l'adeguatezza del Sistema di Gestione per la Qualità e a dare indicazioni sulle eventuali correzioni e/o miglioramenti da apportare alla struttura del Sistema. Nell'occasione verifica il raggiungimento degli obiettivi annuali di Politica della Qualità e ne analizza gli eventuali scostamenti.

La Politica della Qualità viene diffusa a tutti i collaboratori della Cooperativa e resa disponibile alle rimanenti parti interessate, unitamente al Codice Etico della stessa.

- **Operare nell'ottica della promozione e della tutela della parità di genere**

La Cooperativa persegue l'obiettivo della parità di genere attraverso l'impostazione di un modello gestionale, in recepimento delle linee guida esposte nella UNI/PdR 125:2022, che garantisce:

<p align="center"><b>"CENTRO SOCIALE PAPA GIOVANNI XXIII"</b> <b>S.C.S. - ONLUS</b></p>		<p align="center"><b>D- CPG Ed 01</b></p>	
<p align="center"><b>POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE</b></p>		<p align="center">Del 11/01/2019</p>	<p align="center">Pag. 5 di 5</p>
		<p align="center">REV 1</p>	

- ✓ L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ La riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ La promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ Il contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

In particolare modo la Direzione si impegna:

- ✓ 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 valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e 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 una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Ciò si realizza attraverso l'implementazione e la gestione di un piano strategico per la parità di genere, la verifica periodica dei KPI indicati nella UNI PdR 125 e l'implementazione di azioni per il raggiungimento di una effettiva situazione di parità.

La Politica generale sulla parità di genere include la definizione e la revisione periodica degli obiettivi relativi alla parità di genere. Questo processo viene svolto in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, con l'obiettivo di valutare l'efficacia delle misure adottate e identificare eventuali necessità di modifiche o integrazioni.