

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

COOPATTIVA - in linea con la propria Mission, con la propria Vision e con i propri Valori - dal 1984 (anno della sua fondazione) promuove e realizza “il riconoscimento e la cura di ogni persona attraverso il lavoro”, contribuisce in maniera attiva ad una cultura dell’inclusione, accoglie e incoraggia l’unicità e il valore di ogni persona.

Ogni persona viene accolta in COOPATTIVA per essere inserita in un percorso di crescita personale attraverso il lavoro. Questo percorso coinvolge: la lavoratrice e il lavoratore, il gruppo di lavoro, la cooperativa, le aziende clienti, il territorio. Accoglienza e crescita di una singola persona possono significare coinvolgimento, autonomia ed emancipazione di tante altre persone.

COOPATTIVA è a fianco delle Nazioni Unite e dell’Unione Europea nella lotta contro gli stereotipi e nella promozione di una cultura che dia spazio adeguato all’espressione di sé, di ciascuna e di ciascuno. Da sempre lavora per diffondere una cultura dell’inclusione. Ha inoltre definito un documento strategico condiviso con ogni stakeholder basato su 4 pilastri - persone, sostenibilità, clienti, risultati economici - in armonia con l’Agenda 2030 dell’ONU e con i suoi 17 obiettivi per lo Sviluppo sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals).

COOPATTIVA considera fondamentale la promozione continua dell’empowerment femminile. A tale scopo garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’organizzazione – selezione, onboarding, percorsi di sviluppo e di carriera, retribuzione, offboarding – sia improntata ai principi delle pari opportunità, dell’inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento. COOPATTIVA ha attivato un sistema a più canali rispetto alle segnalazioni di comportamenti, atti o omissioni lesivi dei principi base della parità di genere.

COOPATTIVA ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità e del caregiving. È ampiamente riconosciuto, peraltro, che le imprese che adottano un approccio inclusivo sono in grado di generare elevati standard di: qualità di vita aziendale, benessere e coinvolgimento delle persone e delle loro famiglie, capacità di innovazione, attrattività dei talenti. COOPATTIVA ha deciso di adottare sistemi innovativi per valutare costantemente la direzione intrapresa e gli obiettivi realizzati in termini di parità di genere. In tale contesto COOPATTIVA ha attivato un percorso finalizzato alla diagnostica della parità di genere con una metodologia robusta e validata scientificamente attraverso la consulenza di IDEM - Start Up universitaria partecipata da Fondazione Marco Biagi. Il modello applicato da IDEM indaga le quattro aree chiave in cui si manifesta il gender gap nel contesto lavorativo: carriera, retribuzione, organizzazione del lavoro e cultura organizzativa.

COOPATTIVA, inoltre, sta adottando un modello gestionale in ottemperanza alla UNI/PdR 125:2022 per, per misurare gli stati di avanzamento di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su tutte le dimensioni indicate dalla Prassi:

- Cultura e Strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

COOPATTIVA crede che inclusione e meritocrazia siano condizioni alla base di un autentico sviluppo e di un'autentica parità di genere all'interno dell'organizzazione. Per questo il Consiglio di Amministrazione, in armonia con il Direttivo, ha enunciato la presente Politica per la parità di genere, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità
- Sostenere con costanza l'occupazione femminile
- Garantire equità retributiva di genere, agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzare le competenze, assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovere una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore)
- Assicurare a tutti i generi uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, COOPATTIVA si impegna a:

- Continuare a garantire flessibilità aggiuntiva per madri, padri e caregiver
- Rafforzare la governance e il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda
- Continuare a promuovere strumenti - oltre il CCNL di riferimento - dedicati alla tutela di maternità, paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali
- Promuovere un linguaggio e una comunicazione che favoriscano il superamento di stereotipi e la massima apertura ad ogni identità di genere nel totale rispetto di ogni persona.
- Favorire l'equa rappresentanza dei generi fra le persone relatrici di panel, tavole rotonde, convegni o altri eventi.

Infine, COOPATTIVA predispone e diffonde ad ogni stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, COOPATTIVA presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di ogni genere e di ogni forma di diversità, utilizzando sempre un linguaggio inclusivo.

Al fine di perseguire gli obiettivi relativi alla Parità di genere espressi nella Politica, il Consiglio di amministrazione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso KPI specifici.

Lo strumento di verifica e monitoraggio della Politica per la Parità di genere, del Piano Strategico e dei KPI è la Revisione periodica semestrale. Al termine della Revisione periodica la Politica può essere confermata nella Revisione attuale o riesaminata a seconda dell'analisi dell'andamento del Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutte le parti interessate tramite la pubblicazione sulla intranet aziendale così come previsto nella matrice delle comunicazioni del sistema di gestione.

Certificazione IDEM

Con riferimento alla certificazione IDEM si richiamano di seguito gli aspetti significativi del percorso seguito da COOPATTIVA. Il modello IDEM si compone di quattro dimensioni, così definite:

- **Carriera:** misura l'accesso (effettivo) e l'accessibilità (in condizioni paritarie) delle donne alle posizioni direttive e manageriali
- **Reward:** valuta come i sistemi retributivi siano progettati e gestiti secondo criteri di merito, trasparenza, equità, non discriminazione
- **Organizzazione:** accerta che l'impresa abbia una struttura organizzativa (compiti, ruoli, responsabilità), dei meccanismi di coordinamento e delle regole di gestione che non penalizzano le donne
- **Cultura:** osserva la presenza di valori, modelli di leadership e sistemi di relazione che incorporano, tutelano e promuovono la parità di genere.

Queste quattro dimensioni vengono valutate mediante circa 40 variabili di input riferite sia alla situazione organizzativa concreta (pratiche) che ai dispositivi di cui l'organizzazione è dotata e che potrebbero abilitare e/o agevolare l'implementazione di cambiamenti organizzativi finalizzati al miglioramento della parità di genere (politiche). Si tratta di variabili sia continue che categoriali, sia semplici, come ad esempio la distribuzione delle donne nei diversi livelli di inquadramento o la presenza/assenza di politiche di gestione del personale che la ricerca riconosce promotrici della parità di genere, che complesse, come ad esempio l'analisi dei differenziali retributivi al fine di evidenziare eventuali situazioni di rischio.

Il modello IDEM restituisce poi un valore sintetico complessivo e dettagliato (ad esempio per pratiche e politiche, o per le singole dimensioni) che sancisce la certificabilità o meno dell'organizzazione. Il modello IDEM è stato applicato sulla totalità della popolazione aziendale di COOPATTIVA.

L'analisi dell'IDEM Index evidenzia il netto superamento della soglia minima fissata dal modello per definire l'organizzazione certificabile.

L'audit IDEM ha rilevato un risultato molto positivo nella dimensione Organizzazione, in particolare per quanto riguarda la sottodimensione Tempo, che misura dal punto di vista delle «pratiche» i risultati dell'azienda nelle variabili quantitative relative alla conciliazione vita-lavoro. I risultati di COOPATTIVA sono molto positivi, grazie all'approccio orientato alla flessibilità messo in campo dall'azienda.

Modena, 16/07/2025

pec

Il Consiglio di Amministrazione di Coopattiva

