	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 1 A 6	

SOMMARIO

SOMMARIO	1
APPROVAZIONI	1
CAMPO DI APPLICAZIONE	1
RESPONSABILITÀ.....	1
SCOPO	1
OBIETTIVI.....	2
RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA.....	2
FASI DEL PROCESSO	3
DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA	6

APPROVAZIONI

	Cognome e Nome	Funzione
Approvato da	Roberta Fogli	Presidente
	Carla Carli	Direttore
	CDA	Consiglio di Amministrazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le presenti procedure si applicano alle attività e i processi aziendali di Coop.va Sociale Girogirotondo, con l'obiettivo di garantire la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Le procedure sono applicabili a tutto il personale, indipendentemente dal livello gerarchico, dalla tipologia di contratto e dalla sede di lavoro.

L'azienda si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente le procedure, al fine di garantire la loro efficacia e conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.


RESPONSABILITÀ

I processi di sviluppo professionale, promozioni e politiche non discriminatorie sono gestiti dal Datore di Lavoro, dalla Direzione Risorse Umane e dal Referente dell'Ufficio Personale che gestiscono tutte le fasi.

SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di garantire che la gestione della carriera di tutto il personale lavoratore avvengano con una metodologia standardizzata e inclusiva attraverso linee guida chiare e condivise

- in modo equo e non discriminatorio;

	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 2 A 6	

- in conformità con le normative vigenti sul tema delle pari opportunità e di trattamento tra uomo e donna;
- evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura;
- personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti;
- prevenendo molestie e molestie sessuali.

OBIETTIVI

- Assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.
- Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con le figure professionali presenti in azienda, il settore specifico e le specifiche mansioni.
- Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.
- Rendere disponibili e pianificare attività di monitoraggio.
- Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

La presente procedura, dal punto di vista normativo, fa riferimento agli articoli 25, 26, 27 del Codice delle pari opportunità


L'Art. 25, focalizza l'attenzione sul rischio inerente alla discriminazione diretta e indiretta:

- 1) La discriminazione **diretta**, in fase di selezione del personale, ha un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso
- 2) La discriminazione **indiretta** invece, in fase di selezione, è ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso
- 2-bis) Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di **gravidanza**, nonché di **maternità** o **paternità**, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

L'Articolo 26 relativo alle "**Molestie e molestie sessuali**" considera come "discriminazioni" anche le molestie e cioè quei comportamenti indesiderati (anche di tipo sessuale), posti in essere nel processo di recruiting, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio.

L'Articolo 27 relativo ai "Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro secondo il quale

- **1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro**, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le

	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 3 A 6	

condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale

- 2) La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
 - attraverso il riferimento allo **stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza**, nonché di **maternità o paternità**, anche adottive;
 - b) in modo indiretto, **attraverso meccanismi di preselezione** ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
- 3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di **orientamento**, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i **tirocini** formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
- 4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per **mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva**.
- 5. Nei concorsi pubblici e nelle **forme di selezione** attuate, anche a mezzo di terzi, da **datori di lavoro privati** e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole **“dell'uno o dell'altro sesso”**, fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
- 6. **Non costituisce discriminazione** condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia **essenziale alla natura del lavoro o della prestazione**.

FASI DEL PROCESSO

La procedura di sviluppo professionale, promozioni e politiche non discriminatorie devono essere predisposte con modalità atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias.

Le fasi che caratterizzano il processo sono:

- **Non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale**


Coop.va Sociale Girogirotondo con la presente procedura definisce che in relazione alle specifiche mansioni lavorative, a tutto il personale lavoratore in relazione ai requisiti di istruzione, esperienze lavorative dentro e fuori la Coop.va, professionalità, merito, tutti aspetti richiesti dalla mansione e riconosciuti dall'azienda, è garantita l'opportunità di passaggio a ruolo superiore, ai fini della carriera.

La gestione della carriera è affidata all'alta direzione e al responsabile delle risorse umane che valutano il possesso di determinate competenze tecniche necessarie all'assunzione del nuovo ruolo.

La valutazione di tali competenze avviene grazie alla partecipazione alla verifica dei Coordinatori di Area.

- **Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale e opportunità di carriera e sviluppo professionale rivolte a tutto lo staff**

Per la particolare natura del settore in cui opera Coop.va Sociale Girogirotondo, il personale lavoratore di genere femminile assunto (e che si candida) è sempre nettamente più alto rispetto a quello maschile.

	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 4 A 6	

Premessa doverosa in quanto sebbene Coop.va Sociale Girogirotondo si impegni nel rispetto del genere, i profili professionali con maggiore esperienza sono statisticamente più facilmente riscontrabili in lavoratrici di genere femminile.

Con la presente procedura Coop.va Sociale Girogirotondo vuole dare evidenza del proprio impegno nel fornire parità di trattamento in termini di opportunità di carriera, sviluppo professionale e, seppur come premesso attuabile con difficoltà per la particolarità del settore in cui si inquadra, al bilanciamento di genere attraverso:

- l'impegno ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- approvazione degli avanzamenti di carriera e promozioni da parte del CDA;
- programmi e opportunità di carriera rivolti a tutto lo staff per le specifiche posizioni tramite modalità di reclutamento e avanzamenti di carriera trasparenti e oggettivi (es. titoli di studio, esperienza lavorativa, soft skills ecc)
- disponibilità di dati che illustrano la situazione lavorativa in relazione al genere (M_PAR_IND - Indicatori UNI Pdr 125-2022)
- uguaglianza retributiva: eliminando la discriminazione di genere, tutto il personale di entrambi i generi possono avere pari opportunità per accedere a posizioni professionali più alte e remunerative


• Pianificare attività di monitoraggio

Rendere disponibili e pianificare attività di monitoraggio (M_PAR_IND - Indicatori UNI Pdr 125-2022) in grado di rilevare i dati relativi:

- allo stato delle assunzioni,
- alla situazione per genere,
- alla situazione maschile per ognuna delle professioni,
- alla formazione,
- alla promozione professionale,
- ai livelli,
- ai passaggi di categoria o di qualifica,
- ad altri fenomeni di mobilità,
- all'intervento della CIG,
- ai licenziamenti,
- ai prepensionamenti e pensionamenti,
- alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);
- alla formazione erogata

• Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti

Coop.va Sociale Girogirotondo riconosce al proprio interno, nei vari contesti di lavoro e sociali il valore "della diversità": non solo di genere ma anche relative ad abilità fisiche e cognitive, disagio sociale, orientamento sessuale, lingua, cultura, etnia al fine di creare ambienti professionali inclusivi, arricchenti ed eterogenei.

	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 5 A 6	

La creazione di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity significa rispettare e supportare le risorse umane che si ritrovano a lavorare fianco a fianco aspetti gestibile solo con pratiche e politiche aziendali volte a creare luoghi di lavoro non discriminatori.

Per la creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo, oltre alle politiche e alle procedure sono necessarie formazioni e momenti di scambio e confronto sui temi cardine che Coop.va Sociale Girogirotondo eroga a tutti i suoi dipendenti sia a livello generale sia a livello specialistico per le figure che svolgono passaggi di livello, carriera e per i quali sono necessarie soft skills e capacità di relazione e comunicazione specifiche e idonee per un corretto rapporto tra colleghi.

La creazione di un ambiente inclusivo passa anche dalle formazioni inerenti i vari ambiti dalla sicurezza sul luogo di lavoro (Dlgs 81/08) sia per gli aspetti legati alla sicurezza inerenti i fattori legati alla persona (Stress Lavoro Correlato), riunioni che internamente vengono calendarizzate annualmente da parte del Datore di Lavoro, RSP, Preposti dei servizi per valutare le criticità emerse o emergenti. Al contempo tutto il personale lavoratore per ciascuna area viene coinvolto nella valutazione tramite un questionario inviato a cadenza annuale. Tali aspetti sono particolarmente curati essendo i servizi di Coop.va Sociale Girogirotondo (soprattutto quelli legati all'infanzia) oggetto di attenzioni normative in tema di autorizzazione al funzionamento richieste dagli enti committenti pubblici ai soggetti gestori privati (es. DGR 1564/2017 – Regione Emilia-Romagna)

L'integrazione e la valorizzazione delle diversità sono punti di forza per la creazione di ambiente di lavoro in cui, Coop.va Sociale Girogirotondo secondo il proprio "design thinking" aziendale, auspica che le risorse umane si sentano a proprio agio e spronati a esprimere ognuno la propria unicità, riducendo i fattori di stress e dando il meglio di sé, oltre, che la possibilità di arricchirsi di esperienze e punti di vista differenti dando un contributo anche all'innovazione e al cambiamento.


Garantire un ambiente di lavoro sicuro e non discriminante, consente la piena espressione, rende gli ambienti e gli spazi di lavoro "umanamente accoglienti", con l'obiettivo di sviluppare nei lavoratori un concreto senso di "belonging" (appartenenza) nei confronti dell'organizzazione. Per questo tali procedure vengono rese note a tutti i lavoratori e sono oggetto di valutazione continua tramite somministrazione di questionario utile a capire se gli aspetti legati al genere e alla inclusione sono stati acquisiti dai lavoratori e al contempo, per Coop.va Sociale Girogirotondo per raccogliere spunti di miglioramento.

Ultima, ma non per importanza, Coop.va Sociale Girogirotondo si è dotata di strumenti quali Codice Etico, Modello Organizzativo 231 e Policy inclusive.

La creazione di ambienti lavorativi inclusivi si sviluppa tramite l'individuazione di persone con ruoli chiave all'interno dell'azienda (Es. Direzione, Resp. Risorse Umane, Coordinatori) e tramite l'implementazione di programmi formativi che coinvolgano tutti i livelli aziendali.

- **Opportunità di formazione rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato**

Coop.va Sociale Girogirotondo favorisce l'acquisizione di soft skill ed altre competenze connesse ai processi di business, da parte del personale già competente per il ruolo, ma che intende affinare le proprie abilità operativo e metodologiche ai fini della candidatura alla promozione e per il miglioramento delle competenze professionali di leadership.

	PROCEDURA SVILUPPO PROFESSIONALE, PROMOZIONI E POLITICHE NON DISCRIMINATORIE	M_PAR_PROF	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 6 A 6	

I temi per lo sviluppo della formazione da erogare vengono pianificati con il modulo M_PAR_FORM - Piano della Formazione

DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

- M_PAR_IND - Indicatori UNI Pdr 125-2022
- M_PAR_FORM - Piano della Formazione