

	<b>PROCEDURA WORK LIFE BALANCE</b>	<b>M_PAR_WORK_LIFE</b>	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 1 A 4	

## SOMMARIO

SOMMARIO .....	1
APPROVAZIONI .....	1
CAMPO DI APPLICAZIONE .....	1
RESPONSABILITÀ.....	1
SCOPO .....	1
RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA.....	2
OBIETTIVI.....	3
DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA .....	4

## APPROVAZIONI

	<b>Cognome e Nome</b>	<b>Funzione</b>
<b>Approvato da</b>	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 Work Life Balance 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 definire un sistema di azioni che consentano il bilanciamento tra impegni lavorativi e vita privata creando le migliori condizioni per far convivere in maniera pacifica la sfera professionale e quella privata.

Tra gli obiettivi di Coop.va Sociale Girogirotondo, è poter delineare un quadro aziendale virtuoso che vada oltre la rendicontazione di aspetti puramente "aziendalistici" (es. solidità finanziaria, indici economici

	<b>PROCEDURA WORK LIFE BALANCE</b>	<b>M_PAR_WORK_LIFE</b>	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 2 A 4	

aziendali, ecc.) dando evidenza e risposta alle aspettative dei propri lavoratori e lavoratrici per quanto riguarda il benessere all'interno del **luogo di lavoro**.

La centralità della ricerca di un equilibrio tra vita privata e lavoro è, per l'ambito operativo in cui opera Coop.va Sociale Girogirotondo, garantire le migliori condizioni di salute, sia fisica che mentale, evitando fenomeni con forte impatto negativo (es. burnout degli operatori del settore educativo, stress, irritabilità, cattiva gestione delle dinamiche relazionali, ecc.).

#### Vantaggi per le parti interessate:

- **migliore qualità della vita:** un equilibrio migliore tra vita lavorativa e personale può aiutare i/le lavoratori/trici a gestire meglio lo stress e a migliorare la loro qualità della vita;
- **maggiore soddisfazione professionale:** i/le lavoratori/trici che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono sentirsi più soddisfatti/e della loro carriera e della loro vita in generale;
- **maggiore produttività:** i/le lavoratori/trici che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi/e e più efficienti sul lavoro;
- **minore turnover:** i/le lavoratori/trici che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere meno propensi/e a lasciare il loro lavoro, il che può ridurre i costi legati al turnover.

#### Vantaggi per l'organizzazione:

- **maggiore flessibilità:** le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione ad adattarsi meglio alle variazioni nella domanda del mercato e a gestire meglio i cambiamenti;
- **riduzione del turnover:** le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti, nonché di mantenere alta la qualità dei propri servizi;
- **aumento della produttività:** i dipendenti che sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi e più efficienti sul lavoro;
- **maggiore attrattiva per i dipendenti:** le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione ad attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà.

#### 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».

	<b>PROCEDURA WORK LIFE BALANCE</b>	<b>M_PAR_WORK_LIFE</b>	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 3 A 4	

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 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 esercitano 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**.

## OBIETTIVI

Gli obiettivi che Coop.va Sociale Girogirotondo mira a raggiungere tramite la presente procedura e le azioni operative sono:

- a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo, pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto). Tale previsione è estesa anche a i rientri al lavoro a seguito di malattie di lunga durata (oltre i 60 giorni).
- b) protezione del posto di lavoro e del livello retributivo nel post maternità
- c) concordare con la dipendente la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- d) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- e) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche:
  - n. 4 ore retribuite per incontri rivolti ai neogenitori con figure professionali ostetriche, educatori, psicologi, pedagogisti, operative all'interno della Cooperativa (con relativa

	<b>PROCEDURA WORK LIFE BALANCE</b>	<b>M_PAR_WORK_LIFE</b>	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 4 A 4	

presentazione di certificazione sottoscritta da parte del professionista delle ore di consulenza effettuate)

- presenza di un albo baby-sitter attuabile presso il Centro Famiglie gestito da Coop.va;
  - Buono / voucher (una tantum) erogato dall'azienda dell'importo di euro 100,00 netti per i neogenitori
  - Estensione del congedo di paternità: Cooperativa Sociale Girogirotondo estende a tutti i padri 2 giorni da aggiungere ai 10 giorni previsti attualmente per il congedo di paternità obbligatorio.
  - inserimento e tariffe agevolati per i bimbi/e aventi un genitore socio di Coop.va Sociale Girogirotondo per le scuole dell'infanzia paritarie a gestione diretta
- f) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- g) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando le modalità per usufruirne;
- h) offrire la possibilità di smart working/telelavoro (per le aree aziendali in cui è applicabile) o di altre forme di lavoro flessibile:
- a. possibilità di usufruire di n. 2 giorni al mese di smart working;
  - b. possibilità di richiedere ulteriori n. 2 giorni al mese di smart working da parte dei lavoratori in caso di impedimenti di natura familiare certificabili (es. malattie del figlio/a fino a 14 anni, assistenza domiciliare di familiari, ecc.).
- i) garantire che le riunioni di lavoro e le formazioni siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale, anche con modalità da remoto;
- j) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc

#### DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

M\_PAR\_INF\_PATERN - Informativa Congedo di Paternità  
M\_PAR\_CERT\_CONS - Certificazione Consulenza Neogenitorialità  
M\_PAR\_COACH\_POST\_CONG\_ Coaching Post Congedo