

	<b>ALLEGATO A</b>		Pag. <b>1</b> di <b>5</b>
	Edizione 1 Rev. 04	<b>Politica della Qualità e Parità di genere</b>	

### **Politica della Qualità**

La direzione aziendale assume come missione della Cooperativa Sociale PANE&ROSE i seguenti principi.

Pane e Rose è una Cooperativa sociale di tipo A e B formata da giovani professionisti sociali; progetta e gestisce servizi per le persone con finalità educative, culturali, didattiche, formative, sociali e assistenziali per tutti gli individui (bambini, adolescenti, giovani, adulti, anziani, disabili, stranieri, famiglie) di cui riconosce e promuove i diritti.

La Cooperativa Pane&Rose intende portare avanti queste azioni:

1. Assicurando, tramite il governo partecipato dell'impresa sociale dei/le soci/e, che lavorano in cooperativa, continuità e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali compatibilmente con la salvaguardia della competitività dell'impresa sociale sul mercato.
2. Valorizzando individui e gruppi nelle aspirazioni al benessere, alla felicità, alla cultura, alla libertà e promuovendo la partecipazione attiva alla vita sociale e culturale della comunità locale e del paese.

Tutta l'azione di Cooperativa Sociale PANE&ROSE è guidata da una continua e profonda attenzione **all'ascolto** dell'individuo, sia esso destinatario degli interventi, sia socio, dipendente...; dalla convinzione dell'importanza della costruzione di una **rete territoriale**; dalla certezza del valore del **coinvolgimento delle famiglie** dei soggetti destinatari; dalla indubbia **rilevanza dei processi di verifica**; dalla positiva **influenza educativa dell'atteggiamento ludico** degli operatori.

I valori che ispirano l'azione di Pane e Rose sono i seguenti:

- Libertà (Rispetto)
- Condivisione (Partecipazione)
- Ascolto Etico e Responsabile (valorizzazione dell'individuo e delle sue aspirazioni, accoglienza dell'individuo, conoscenza e scambio)
- L'amore per la cultura
- Qualità
- Professionalità

Pane e Rose intende sviluppare i suoi servizi/progetti e aumentare la sua compagine sociale costruendo una azienda dinamica e solida e **accompagnando questa crescita con una continua attenzione ai processi di qualità professionale e relazionale** intesi come: Trasparenza, collaborazione e verifica nei confronti di colleghi e committenti; come attenzione all'individuo.

PANE&ROSE intende **distinguersi per la specificità metodologica dei suoi interventi**, e per la competenza e le qualifiche del suo personale in materia.

PANE&ROSE si impegna costantemente a soddisfare i requisiti ed a migliorare in continuo l'efficacia del sistema di gestione della qualità

	<b>ALLEGATO A</b>		Pag. <b>2</b> di <b>5</b>
	Edizione 1 Rev. 04	<b>Politica della Qualità e Parità di genere</b>	

### **Politica della Parità di genere**

PANE&ROSE Cooperativa Sociale ha intrapreso il percorso per raggiungere la certificazione UNI PDR 125-2022 in materia di parità di genere attraverso la quale sono state


Il codice di condotta e di comportamento di **PANE&ROSE Cooperativa Sociale** è basato sui principi di etica, trasparenza e rispetto finalizzati a

- creare un ambiente di lavoro inclusivo
- promuovere la parità di genere valorizzare le diversità
- supportare l'empowerment femminile definite ed attuate azioni e procedure dirette a guadagnare e mantenere la fiducia di tutti i dipendenti, collaboratori, clienti e committenti e partner.
- promuovere opportunità di crescita e parità di retribuzioni
- attivare politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro

A tale riguardo PANE&ROSE Cooperativa Sociale si impegna, attraverso la certificazione UNI PDR 125-2022, alla creazione ed attuazione di un sistema di gestione necessario per raggiungere obiettivi quali :

#### **Principi generali di parità ed uguaglianza**

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile o comunque garantire il bilanciamento
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
5. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineato ai principi di libero mercato;
6. garanzia di condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri dipendenti e soci, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, i regolamenti, gli impegni sottoscritti ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
7. implementazione ed attuazione costante nel tempo del rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;

	<b>ALLEGATO A</b>		Pag. <b>3</b> di <b>5</b>
	Edizione 1 Rev. 04	<b>Politica della Qualità e Parità di genere</b>	

### **Sostenibilità e welfare**


1. impegno per la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle sue attività, coinvolgendo attivamente gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
2. impegno per mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
3. selezione e valutazione dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
4. pianificazione di audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
5. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);

### **Gestione del personale**

1. inclusione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e trasparenza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
2. inclusione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e trasparenza come parte del processo di parità retributiva
3. favorire e sviluppare processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale, nelle promozioni, nelle carriere basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
4. adozione di un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
5. supporto alle madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

### **Formazione del personale**

1. impegno alla realizzazione a tutto il personale di adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
2. impegno alla realizzazione a tutto il personale di adeguata formazione e informazione delle tematiche legate alla parità di genere
3. impegno alla realizzazione a tutto il personale di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

	<b>ALLEGATO A</b>		Pag. <b>4</b> di <b>5</b>
	Edizione 1 Rev. 04	<b>Politica della Qualità e Parità di genere</b>	


4. impegno affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

#### **Prevenzione e tutela di qualsiasi forma di abuso e discriminazione**

- 1 attenzione della Direzione nel prevenire ogni forma di abuso e discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- 2 disposizione di strumenti di denuncia anonima per comportamenti e atteggiamenti discriminatori sul luogo di lavoro.
- 3 disposizione di strumenti di denuncia anonima per comportamenti di abuso fisico, verbale o psicologico
- 4 gestione interna a fronte di denuncia per comportamenti di abuso fisico, verbale o psicologico e discriminatori da parte dei propri dipendenti

#### **Comunicazione interna ed esterna**

1. favorire la promozione di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
2. impegno a favorire e sviluppare processi di comunicazione a tutti i soggetti interni (dipendenti) e stekholder esterni finalizzati a trasmettere valori sulla non discriminazione e le pari opportunità (o più in generale sui temi di diversità, equità ed inclusione) attraverso le modalità e canali descritti in Pane&Rose\_Piano della comunicazione (Mod.PeR\_PdR\_PC)
3. garantire un processo di comunicazione interna a tutti i dipendenti in relazione alle varie esigenze
4. partecipazione al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di PANE&ROSE Cooperativa Sociale in materia di Parità di Genere;
5. promozione della trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.
6. comunicazione formale annua a tutti i dipendenti uomini attraverso i canali descritti in Pane&Rose\_Piano della comunicazione (Mod.PeR\_PdR\_PC)
7. comunicazione formale annua a tutti i stekholder attraverso i canali descritti in Pane&Rose\_Piano della comunicazione (Mod.PeR\_PdR\_PC)
8. comunicazione informale verbale periodica (assemblea dei soci, riunioni di equipe etc)
9. definizione ed aggiornamento periodico della presente Politica per la Parità di Genere;
10. identificazione delle parti interessate esterne (committenza pubblica e privata, utenza diretta ed indiretta, istituzioni territoriali) con cui Pane&Rose si impegna ad una comunicazione periodica e costante secondo i canali e le modalità descritte in Pane&Rose\_Piano della comunicazione (Mod.PeR\_PdR\_PC)

	<b>ALLEGATO A</b>		Pag. <b>5</b> di <b>5</b>
	Edizione 1 Rev. 04	<b>Politica della Qualità e Parità di genere</b>	

PANE&ROSE Cooperativa Sociale definisce i propri obiettivi descritti e dettagliati nel Piano Strategico, anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica è integrata e si integra con la Policy per la Qualità le altre politiche e regolamenti aziendali, la responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida.

La realizzazione della presente Politca in materia di parità di genere e dei suoi obiettivi è garantita dalla definizione di **PANE&ROSE \_Piano strategico** e al relativo **PANE&ROSE \_PdR\_Piano indicatori** attraverso il quale vengono definiti **area, azioni, indicatori ed obiettivi, destinatari diretti ed indiretti, strumenti, piano temporale**

Prato  
16/03/2026

**PANE&ROSE Cooperativa Sociale**  
Comitato Guida

**AddRU**

Lucrezia Frizzi



**Consigliera CDA**

Flavia Formichella



**Ass Sociale**

Marinelli Giada



**RespSGQ-PdR**

Francesco Ferrari



**La presente politica è stata approvato in cda in data 18/05/2026**