

1. SOMMARIO

1.	SOMMARIO	1
2.	PREMESSA	1
2.1.	Obiettivo Inclusione e Pari Opportunità.....	1
2.2.	Riferimenti.....	2
2.3.	Obiettivi Equality, Diversity & Inclusion	3
3.	APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	4
3.1.	Engagement e Recruiting.....	5
3.2.	Formazione e Valutazione delle competenze.....	5
3.3.	Organizzazione di eventi, convegni tavole rotonde.....	5
3.4.	Politiche retributive e Gestione della carriera.....	6
3.5.	Conclusione del rapporto di lavoro	6
3.6.	Wellbeing (genitorialità, cura, work life balance).....	6
3.7.	Salute e sicurezza sul lavoro	6
3.8.	Segnalazioni e meccanismi di rimedio	6
3.9.	Monitoraggio e rendicontazione	7
3.10.	Diffusione e valorizzazione	7

2. PREMESSA

2.1. Obiettivo Inclusione e Pari Opportunità

Per la Cooperativa Il Margine è un impegno prioritario ed è parte integrante del percorso di sostenibilità, perfettamente armonizzata con il proprio Impegno Etico e con i propri valori. Le persone sono al centro della nostra organizzazione e miriamo a sviluppare una cultura fondata sull'attenzione, sul rispetto, sullo sviluppo, sulla valorizzazione e inclusione delle diversità, grazie a un ambiente di lavoro equo che favorisca la partecipazione, l'ascolto e la collaborazione e che sostenga il rifiuto delle molestie e della violenza, in ogni sua forma, nei luoghi di lavoro.

Crediamo inoltre che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per la nostra organizzazione. La presente politica ha l'obiettivo di:

- facilitare la massima inclusione possibile, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti e tutte si sentano accolti/e rispettati/e e possano esprimere il proprio potenziale a prescindere da etnia, nazionalità, idioma, genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, cultura, religione, orientamento politico, origine sociale, stato civile, condizioni di salute, disabilità, abilità cognitive e motorie e qualsivoglia altra condizione personale;

- promuovere l'implementazione di azioni concrete per realizzare gli impegni in tale ambito e per gestire efficacemente i relativi rischi e impatti negativi, in primo luogo attraverso l'adozione di un approccio di prevenzione e di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione come, ad esempio, le molestie;
- contribuire positivamente al successo della cooperativa e allo sviluppo sostenibile, favorendo il più possibile un contesto caratterizzato da diversità e inclusione, e assicurando, al contempo, l'attrazione, l'inserimento, la crescita delle persone. Attraverso i nostri impegni e le nostre azioni per una diversità inclusiva e per un ambiente di lavoro senza discriminazioni contribuiamo al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità del Gruppo e di quelli previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, Sustainable Development Goals (SDGs), con particolare riferimento ai goal 5 e 10.

2.2. Riferimenti

La presente politica è stata redatta tenendo in considerazione i principali standard e riferimenti normativi di seguito riportati:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU) – Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; – Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici; – Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) compresa la n. 190/2019 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro; • I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali; • Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea; Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità di Gruppo CAP 4 • Costituzione italiana, artt. 3, 29, 37 e 51;
- D.lgs. n. 198/2006, la legge n. 162/2021 e altre disposizioni legislative in tema diversità, equità e inclusione;
- SA 8000; • I principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Standard di rendicontazione Global Reporting Iniziative (GRI);
- Policy di Sostenibilità; • Politica Integrata di Sistema

• Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women (UNIFEM), nel 2010 ha presentato i Women's Empowerment Principles (Weps) aventi ad oggetto sette principi ispirati all'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

o l'obiettivo n. 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;

o l'obiettivo n.8 "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti", prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;

o l'obiettivo n. 10 "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni" prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all'interno di essi, promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

- Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR) prevede azioni su tre assi: Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale. In particolare, la missione 5 del piano ha l'obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;
- UNI PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni, che permettano la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo
- Il Codice Etico, quale strumento volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, che presuppone il rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti, dai Contratti di Lavoro, dai codici di autoregolamentazione cui la Cooperativa aderisce e da regolamenti e procedure interne. Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutte le persone che operano nell'interesse del Margine e delle realtà controllate nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi;

2.3 Obiettivi Equality, Diversity & Inclusion

Il lavoro della Nostra Cooperativa ha un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio. La gestione inclusiva dei processi e dei servizi, anche attraverso il contributo professionale e umano espresso dalle proprie Persone, consente il trasferimento di maggiori benefici alle comunità locali servite, rispetto alle quali si riconosce come motore propulsore di un cambiamento ad impatto sociale lungo l'intera catena del valore, interna all'Organizzazione, per la committenza e per gli altri Stakeholder del territorio.

La Cooperativa considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. I valori di inclusione e valorizzazione della diversità guidano le attività di progettazione, sviluppo e promozione di iniziative e politiche specifiche, consentendo il concretizzarsi della nostra strategia e il raggiungimento di importanti traguardi coniugati in azioni mirate a diffondere una cultura sempre più inclusiva, che sia riscontrabile nelle politiche di gestione dei processi aziendali, oltre che nei comportamenti individuali.

Sulla base dei principi sopra descritti, Il Margine, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sui propri dipendenti, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare

- abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, quali bias cognitivi anche inconsci e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;
- l'attribuzione di ruoli e responsabilità in base a valutazioni che derivano dalla formazione, dalle competenze, dalle esperienze, dai risultati acquisiti, dall'approccio mostrato nell'attività, dal potenziale;
- creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio genere, stato

civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità;

- promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, a partire da quelle prioritarie in ragione della rilevanza interna, anche alla luce delle numeriche aziendali e del contesto di operatività, quali ad esempio la parità di genere e il confronto multigenerazionale.

3. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Questo documento mira a mettere in evidenza le applicazioni delle politiche di governance:

I principali vantaggi di un approccio orientato alla parità di genere sono:

- apertura incondizionata ai talenti che possono portare innovazione e creatività;
- promuovere pari opportunità durante tutta la vita lavorativa (i) offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e (ii) riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno;
- creare un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli
- utilizzare uno stile di comunicazione attento e inclusivo;
- aumento delle capacità di trattenere i talenti, dovuta all'attenzione all'equilibrio tra lavoro ed esigenze personali;
- disponibilità di un insieme allargato di candidature per i ruoli manageriali;
- diversità di pensiero sulle strategie e approcci operativi da adottare per la crescita;
- gestione del rischio più efficace e con una visione differenziata;
- una più ampia capacità di gestire e valutare in modo equilibrato i gruppi di lavoratori;
- promuovere la consapevolezza sulla parità di genere in tutti gli ambiti aziendali; la responsabilità sul tema è distribuita tra tutti i collaboratori
- attivare momenti specifici di formazione in merito, nell'ambito della promozione della inclusività;
- valutare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione privato-lavoro (genitorialità, supporto a familiari non autosufficienti);
- rendere disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività, che mettano a rischio il perseguimento della parità di genere;
- sostenere e promuovere realtà attive nell'ambito della parità di genere.

A livello di reputazione, un'azienda attenta alla parità di genere può risultare:

- preferibile per potenziali clienti che assieme al valore di prodotti e servizi, ritengono sia fondamentale come un'azienda opera, anche in termini di parità di genere;
- più attraente per chi sta considerando le proprie opportunità di carriera;
- a livello di responsabilità sociale, un modello da proporre alle nuove generazioni, ai partner e a tutto l'ecosistema aziendale.

Gli impegni assunti con la presente policy si traducono in azioni concrete in tutti i processi HR, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e comunicazione, come di seguito precisato.

3.1 Engagement e Recruiting

Per noi il rifiuto di qualsiasi pratica discriminatoria e la valorizzazione delle competenze di ogni individuo, a prescindere da nazionalità, religione, orientamento sessuale e genere, sono principi indispensabili per generare valore per l'azienda e per il territorio. Il nostro regolamento e le nostre procedure per l'assunzione del personale garantiscono che in tutto il processo, dall'emissione dell'avviso di ricerca all'assunzione, siano rispettati i principi di non discriminazione e di parità di genere. I colleghi e le colleghe che selezionano sono formati e informati sui comportamenti da tenere nel corso del processo selettivo per garantire il rispetto della parità di genere.

3.2 Formazione e Valutazione delle competenze

Il processo di formazione garantisce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori pari opportunità di partecipazione, senza alcuna discriminazione, per tutte le tipologie di formazione, sia essa obbligatoria, continua, o inerente soft skills. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno pertanto pari opportunità formative e sono garantiti a tutte e tutti le medesime possibilità per agire correttamente il proprio ruolo e avere possibilità di crescita e sviluppo. diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli. A tutto il personale è erogata la formazione sulla presente politica e, in generale, sui temi di inclusione e valorizzazione delle diversità, sulla parità di genere e sulle politiche aziendali di rifiuto di qualsiasi forma di molestia e violenza di genere.

La cooperativa Il Margine promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante. Ogni lavoratore e lavoratrice, consapevole dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti con i propri colleghi, si impegna a mantenere un comportamento educato e corretto

Il processo di valutazione delle competenze, che ha cadenza annuale ma prevede anche in itinere continui momenti di confronto, è dedicato a tutti i colleghi/e ed avviene in totale trasparenza. Tutti/e i/le Responsabili e i relativi collaboratori sono formati sul processo e sul proprio ruolo all'interno dello stesso e sul continuo feedback, disponendo, attraverso le schede di valorizzazione di un ulteriore strumento che facilita il dialogo costante e costruttivo con i lavoratori/trici al fine di rafforzare l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi della Cooperativa. La valutazione è basata esclusivamente sulle responsabilità e competenze legate al ruolo assegnato e agito, nel rispetto delle pari opportunità, senza alcuna discriminazione, così che tutti/e vengano valorizzati per il contributo apportato e mai valutati rispetto alla propria diversità.

Da anni, infine, parallelamente ai benefit del Family Audit, la Cooperativa Il Margine ha implementato una serie di prassi, a testimonianza di una visione che guarda alla maternità come ad una palestra per allenare competenze come la leadership, la capacità di gestire il cambiamento o l'empatia. A tal fine, la Cooperativa Il Margine ha elaborato una indagine conoscitiva, il cui obiettivo è quello di avviare un processo di coaching, che sia capace di favorire il confronto con le altre mamme e lo scambio di esperienze, nonché coinvolgere responsabili e top management l'attivazione di processi di ascolto virtuosi.

3.3 Organizzazione di eventi, convegni tavole rotonde

La Cooperativa si impegna a organizzare formazioni alle quali si accederà in un'ottica di gender neutral sia rispetto ai/docenti sia rispetto ai partecipanti. Evidente sarà la presenza di politiche che garantiscano a chiunque la partecipazione a corsi, con una particolare attenzione a quelli legati alla leadership ma anche a quei percorsi che abbiano l'obiettivo di aumentare le competenze digitali e delle tecnologie informatiche e di comunicazione ("ICT") del genere femminile: c'è l'interesse ad andare nella direzione di rendere possibile, per le donne, di acquisire consapevolezza delle competenze, ruoli,

dinamiche ed essere forti del proprio valore al punto da non temere di ricoprire ruoli apicali. Una cultura della leadership consentirebbe anche di sapere come fare a non subire prevaricazioni che, in molti casi, sono presenti nelle dinamiche di crescita.

3.4 Politiche retributive e Gestione della carriera

I percorsi di carriera sono definiti in ragione dei risultati del processo di raggiungimento di obiettivi concordati, unitamente a quelli della valutazione del potenziale attraverso strumenti e metodologie riconosciute. La Cooperativa Il Margine si ispira ai principi di parità retributiva tra uomini e donne che sono alla base della direttiva UE del 30.03.2023 sulla trasparenza retributiva. L'equità salariale è garantita dall'applicazione puntuale del CCNL oltre che dagli strumenti di valutazione e di valorizzazione del merito già più sopra descritti.

3.5 Conclusione del rapporto di lavoro

Il Margine ha attivato un processo chiaro e condiviso di "exit interview" al fine di raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per rilevare tempestivamente processi, strumenti o aspetti in genere che richiedono azioni di miglioramento nell'Organizzazione. Particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili alla non conciliabilità tra impegni familiari e vita professionale. L'esito di tali feedback è monitorato e valutato.

3.6 Wellbeing (genitorialità, cura, work life balance)

I temi di salute e benessere delle persone sono cruciali. Siamo convinti che lo sviluppo di una forza lavoro resiliente passi attraverso il disegno di una strategia di salute e benessere, sostenuta dalla governance e adeguatamente comunicata, al fine di produrre senso di appartenenza, senso di sicurezza, sviluppo del potenziale. Scopo è essere di aiuto e sostegno nei diversi momenti e nelle diverse situazioni di vita. Un'attenzione particolare è rivolta alla genitorialità e alla necessità di cura per i caregiver. Orari di lavoro flessibili, sportello psicologico, consulenze specialistiche per i propri conoscenti e/o cari; si incoraggiano i soci e i dipendenti a utilizzare appieno i giorni di ferie disponibili. Inoltre, la Cooperativa esaminerà le richieste di permesso non retribuito per motivi personali o familiari in modo comprensivo; sollecitiamo regolarmente feedback dai soci e dai dipendenti su come possiamo migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro nell'organizzazione.

3.7 Salute e sicurezza sul lavoro

L'organizzazione rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, di molestia e di violenza nei luoghi. Al fine di sensibilizzare le persone e creare consapevolezza, tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici sono formati sui temi del contrasto alle molestie e violenza di genere e sugli unconscious bias già dall'ingresso in azienda. Inoltre, il Margine collabora con associazioni del mondo femminile, con la Città di Torino, la Regione Piemonte (anche attraverso la gestione di Servizi specifici) per la promozione delle pari opportunità e per la realizzazione di eventi e di percorsi formativi di approfondimento e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e delle molestie e violenze.

3.8 Segnalazioni e meccanismi di rimedio

Così come previsto dall'Impegno Etico, il Margine promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni), al fine di far emergere situazioni potenzialmente critiche riguardanti il rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro diritti all'interno dell'ambiente di lavoro. Tutti i lavoratori, le lavoratrici e le parti interessate, che venissero a conoscenza di una situazione potenzialmente critica, come ad esempio il verificarsi di episodi discriminatori, di intimidazione, bullismo, molestie o comunque di potenziale violazione di questa politica, sono tenuti a

effettuare la segnalazione. Per i suddetti episodi la segnalazione può essere effettuata anche tramite i canali stabiliti dal sistema di gestione. In tali circostanze, si attivano gli organi aziendali competenti e i responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione, con l'obiettivo altresì di effettuare una analisi delle cause e di prevenire che si possano ripetere simili violazioni. Per la gestione della segnalazione si applica quanto stabilito dall'Impegno Etico e dalle procedure interne del sistema di gestione. Le violazioni alla presente politica saranno valutate, dal punto di vista disciplinare, in base alle normative e alla regolamentazione aziendale applicabile. È prevista altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari ove ne sussistano i presupposti.

3.9 Monitoraggio e rendicontazione

La Cooperativa si impegna a tenere informati i propri dipendenti sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed engagement e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente politica dovrà avvenire tramite la verifica dell'andamento dei KPI qualitativi e quantitativi previsti dalla UNI/PDR 125:2022, nonché dei KPI e obiettivi del sistema di gestione integrato aziendale.

La presente politica è revisionata con periodicità annuale dal CDA, dalla Direzione e dal Comitato Guida e se, del caso, modificata in ragione di specifiche esigenze di aggiornamento e delle mutate situazioni.

3.10 Diffusione e valorizzazione

La nostra comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni è coerente con i principi della presente politica e con i valori e principi aziendali. Siamo attenti a che il linguaggio utilizzato sia sempre rispettoso delle diversità e delle differenze di genere, coinvolgendo all'interno delle attività di promozione, divulgazione, creazione contenuti e interviste dedicate, vari profili femminili interni ed esterni (clienti, partner, ecosistema). Questo documento è comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder attraverso i consueti canali di comunicazione. organizziamo eventi, rivolti sia al personale sia agli stakeholder esterni, dedicati ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità e delle molestie e violenze di genere. Partecipiamo a reti Istituzionali con le quali collaboriamo per la diffusione dei principi e delle buone pratiche sui temi dell'inclusione e della parità di genere. Promuoviamo campagne di sensibilizzazione e sui temi della parità di genere e veicolando sui canali social e media l'impegno aziendale in ambito parità di genere. Supportiamo la creazione di una cultura aziendale inclusiva che promuova la parità di genere e incoraggi il rispetto delle diversità di genere all'interno dell'organizzazione.

Siamo all'interno del Coordinamento di Città di Torino contro la violenza di genere e sediamo al tavolo per la promozione del cambiamento degli autori di violenza di genere. Abbiamo ottenuto nel 2020 la Certificazione Family Audit.

Aggiornamento approvato da:

Comitato guida: Quaranti Nadia e Fabio Cavallin

Direzione: Nicoletta Fratta

Torino, 29.10.2024