



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Manario 2002 società cooperativa fondata nel 2002 su iniziativa di un gruppo di giovani prevalentemente residenti nel Comune di Riomaggiore con l'obiettivo di soddisfare attraverso l'erogazione dei propri servizi una serie di bisogni espressi dalla popolazione locale e dagli operatori nonché dai fruitori delle attività turistiche presenti nel territorio del Parco Nazionale delle Cinque Terre.

Dal 2012 Manario partecipa al Consorzio stabile Ambiente Turismo Impresa 5 Terre, costituito assieme ad altre due cooperative operanti sul territorio nel settore turistico, allo scopo di avere un unico soggetto interlocutore in grado di rappresentarle con alcune controparti anche di tipo istituzionale e, soprattutto, sviluppare sinergie fra gli associati volte a mettere a punto e proporre servizi innovativi e di qualità nel rispetto e per la tutela e la valorizzazione dell'ambiente.

Nell'arco di oltre 20 anni di attività Manario è cresciuta progressivamente, al netto del recente periodo pandemico, in termini di volume d'affari e di organico grazie alla sua capacità di cogliere le opportunità offerte dal territorio di riferimento, derivanti sia dallo sviluppo dei flussi turistici sia dal sistema relazionale instaurato con i vari attori presenti nell'ecosistema di riferimento (Cinque Terre, altri comuni della provincia della Spezia e dell'area della Lunigiana), a cui ha fatto seguito l'ampliamento e la diversificazione della gamma di servizi offerti. Ad oggi la cooperativa è formata da 12 soci ed impiega nelle proprie attività 64 addetti con una quota rosa maggioritaria.

La gamma dei servizi offerti possono essere raggruppati in 4 tipologie di seguite riportate identificate in base ai fruitori dei servizi e alle caratteristiche dei processi lavorativi in termini di professionalità ed attrezzature-tecnologie necessarie al loro svolgimento. Le categorie di servizi sono i servizi di pulizie e manutenzione del verde, servizi di accoglienza e informazione turistica , servizi commerciali di esercizio di vicinato e servizi alla mobilità su gomma con effettuazione di trasporto pubblico di linea , di servizi di trasporto e accompagnamento scolastico e servizi di noleggio con conducente .

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Manario 2002 società cooperativa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Manario 2002 società cooperativa rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Manario 2002 società cooperativa , sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Manario 2002 società cooperativa concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la

Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Oltre ai sopra riportati obiettivi standard la cooperativa Manario 2002 crede fortemente nel rispetto per l'ambiente, quale luogo inclusivo e non discriminatorio, in quanto le risorse umane per noi hanno un valore aggiunto sia per l'etica professionale che ci contraddistingue e che sta alla base della nostra organizzazione appartenente al mondo della cooperazione, sia perché crediamo che la sostenibilità non si espliciti solo in ottica di concepimento ambientale ma anche quale caratteristica fondamentale alla base dell'organizzazione e gestione delle risorse umane, fonte primaria della nostra azienda e alle quali intendiamo offrire lavoro in un clima di familiarità e di gratificazione all'interno della nostra impresa.

Parimenti la cooperativa Manario 2002 applica una strategia coerente alla politica tracciata dalla comunità europea in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile con l'attuazione di azioni dirette ad una tutela sulla parità di genere in cui le donne, gli uomini, ma in generale ciascun individuo in tutta la propria diversità siano liberi di perseguire le proprie scelte di vita e abbiano una pari opportunità nella propria realizzazione all'interno della società. Pertanto creare una cultura di parità di genere vuol essere per la cooperativa Manario 2002 alla base della strategia per il coinvolgimento delle proprie risorse umane.

Il presente documento, divulgato in azienda, è stato pubblicato anche sul proprio sito web aziendale al fine di far conoscere e pubblicizzare l'impegno che la cooperativa Manario 2002 intende attuare per la creazione di ambienti di lavoro inclusivi, rispettosi dei principi di parità di genere all'interno dell'intero ciclo di vita aziendale.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di _ Manario 2002 società cooperativa ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Manario 2002 società cooperativa si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Manario 2002 società cooperativa sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La nostra organizzazione aziendale nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle varie attività aziendali garantisce di adottare criteri di imparzialità per tutti i candidati che vengono reclutati e valutati sulla base di un proprio curriculum vitae che chiediamo sempre di visionare all'atto del primo colloquio conoscitivo al fine di effettuare una prima valutazione sulla base delle proprie capacità, competenze, formazione specialistica presentata e le varie esperienze e referenze, indipendentemente dal loro genere. Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone in quanto tali. La selezione pertanto non deve essere valutata in base a questioni personali ma ad una oggettività sul possesso di specifici requisiti tecnico-professionali, di conseguenza la posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve prevedere una retribuzione congrua alla mansione e alle eventuali responsabilità attribuite e non influenzata dal genere. Infine i ruoli riferiti ai dirigenti devono essere distribuiti in maniera equilibrata.

Gestione della carriera

L'opportunità di sviluppo e formazione sarà rivolta ad entrambi i sessi indistintamente. La nostra organizzazione interna nell'ottica di miglioramento gestisce le carriere del personale assicurando una pari opportunità di crescita professionale e di formazione specifica equamente distribuita tra tutto il personale per entrambi i sessi e viene garantita in base alle capacità delle persone.

Equità salariale

La nostra organizzazione interna in fase di assunzione e carriera aziendale intende assicurare a tutto il personale equità salariale a prescindere dal genere. La retribuzione è riconosciuta in base al ruolo, alle responsabilità e al corrispondente livello di inquadramento nel contratto collettivo di lavoro di riferimento applicato ed eventuali benefit, premi aziendali riconosciuti saranno basati

esclusivamente su criteri oggettivi di produzione e/o risultato. A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità , supportando la maternità , la paternità ed eventuali richieste sulla possibilità di modulare l'orario di lavoro e la sua articolazione giornaliera per conciliare il lavoro con la vita familiare. Questa possibilità viene concessa indistintamente ad entrambi i sessi. La maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione e informazione tra i dipendenti. La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita anche oltre quello che la legge prevede , sempre agevolando uno spirito di familiarità all'interno dell'organizzazione aziendale. Allo stesso modo la paternità è promossa affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra organizzazione aziendale garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare all'attività lavorativa nel rispetto del tempo da dedicare alla propria vita sociale , con un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di sviluppo aziendale che del benessere psicofisico inclusi i relativi tempi di riposo del lavoratore. Se lo stesso si sentirà parte integrante di un ambiente di lavoro rispettoso e valorizzante della propria posizione individuale di vita, sarà sicuramente anche più propenso e disponibile a svolgere la propria attività lavorativa in un ambiente sereno e gratificante e pertanto ci sarà la possibilità di ottenere migliori risultati anche in termini di prestazione lavorativa.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La nostra organizzazione aziendale ha una propria maturità sulla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro. L'azienda monitora ogni forma di comportamento che possa essere contrario ai valori aziendali enunciati nel proprio codice etico ed eventualmente in riscontro a qualsiasi comportamento non conforme. A tal fine abbiamo attivato una piattaforma informatica dove è possibile effettuare una segnalazione anonima e rivolgersi al responsabile delle risorse umane per gestire eventuali situazioni di molestia, in situazione di assoluta tutela e riservatezza al fine di evitare qualsiasi eventuale possibilità di ritorsione

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di

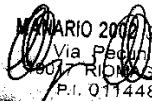
effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Approvata dalla direzione in data 30/07/2024

Il rappresentante legale


MANARIO 2002 Società Cooperativa
Via Pecchia 148/A
20017 RIOMAGGIORE SP
P.I. 01144840111

Marina Mangano