



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

Redatto da:	<u>Ester Frigati, Rita Versienti, Andrea Ripamonti</u> Comitato Guida Parità di Genere
Verificato da:	<u>Andrea Boioli Loris Camarin</u> Responsabile Qualità Ambiente Sicurezza e responsabile 231
Approvato da:	<u>Gianluca Casalini</u> Presidente
Codice documento:	PDG - PSPG Tipo N° Doc. doc.
Data Edizione	22/11/2024
7Distribuzione:	Interna Documento Riservato

Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright da parte di **Spazio Aperto** Cooperativa Sociale
Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.

MODIFICHE APPORTATE

Rispetto alla versione precedente del 01/10/2024, sono stati aggiornati i dati organizzativi, esteso il campo di applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022, aggiunti nuovi obiettivi strategici e indicatori (KPI), introdotti strumenti di welfare aziendale e ulteriori azioni per il work-life balance. È stata ampliata l'azione di revisione del linguaggio inclusivo, con la definizione di nuovi target annuali, e sono state rafforzate le attività di prevenzione e gestione delle molestie, con un'attenzione particolare alla definizione di metodologie per la segnalazione anonima e alla comunicazione della tolleranza zero verso discriminazioni. Inoltre, sono state integrate iniziative mirate per favorire l'inclusione delle donne fragili e svantaggiate.

Sommario

1 Campo di Applicazione 3

 1.1 Sedi e indirizzo 3

2 Identificazione delle dimensioni (CLUSTER) e del Settore di Riferimento 4

3 Identificazione dei Processi 5

4 Valori e Principi Guida 6

5 Obiettivi Strategici e indicatori (KPI Key Performance Indicators) 7

 5.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT) 7

 5.2 GESTIONE DELLA CARRIERA 9

 5.3 EQUITÀ SALARIALE 10

 5.4 GENITORIALITÀ, CURA 11

 5.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) 12

 5.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO 13

6 Revisione e Coinvolgimento dei Portatori di Interesse (Stakeholder) 15

1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Spazio Aperto è una cooperativa di solidarietà sociale nata a Milano nel 1984, che produce e commercializza, per il mercato pubblico e privato, un sistema di servizi integrati a supporto di aziende e pubbliche amministrazioni. Attraverso i suoi servizi persegue la sua missione: impegnarsi per l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate.

Il campo di applicazione della prassi UNI/PDR 125:2022 è il seguente:

- Erogazione di servizi di igiene urbana (raccolta e trasporto di rifiuti urbani, speciali, pericolosi e non pericolosi, raccolta abiti usati, gestione piattaforme ecologiche, svuotamento cestini e spazzamento delle aree circostanti);
- Erogazione di servizi di pulizie civili e sanificazione;
- Erogazione di servizi di movimentazione, parcheggio, rimessaggio e approntamento di veicoli destinati al car sharing, custodia e portierato;
- Gestione di parcheggi a pagamento;
- Erogazione di servizi di piccola manutenzione stradale;
- Ristrutturazione e manutenzione di edifici civili e relativi impianti tecnologici;
- Erogazione di servizi di piccolo assemblaggio;
- Inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- Attività di vendita di dolci presso gli Milano Niguarda, piazza Ospedale Maggiore 3 e Istituto San Raffaele Via Olgettina 60; Ospedale San Gerardo, Monza, via Pergolesi 33; Ospedale Sant'Anna, Via Ravona 2 Como, Nuovo Galeazzi, Via Belgioioso 173
- Attività di Maggiordomo e Reception svolta a beneficio dei dipendenti e all'interno di ditte terze;
- attività di preparazione dei documenti di trasporto rifiuti (denominati FIR) per alcune piattaforme dell'area ad est di Milano. Il servizio è gestito da tre persone mediante sistemi informatici collocati in un locale presso la sede di via Pascoli 29, Cologno Monzese (MI).

1.1 Sedi e indirizzo

I servizi menzionati sopra menzionati sono gestiti in sedi diverse, in dettaglio

Settore	Indirizzo	Attività
Pulizie	Via Gorki, 5 Milano	Pulizia di locali di aziende, enti, condomini.
Piattaforme Ecologiche	Via Gorki, 5 Milano	Gestione e custodia piazzole ecologiche
Pulizia del Territorio	Via Gorki, 5 Milano	Pulizia manuale parchi e aree urbane
Mobilità	Via Gorki, 5 Milano	Gestione del parco macchine a noleggio
Custodia e Portierato	Via Gorki, 5 Milano	Gestione di parcheggi a pagamento; sostituzione dei portieri case popolari
Maggiordomo Reception	Via Gorki, 5 Milano	Lavanderia, sartoria, pratiche, accoglienza per ditte terze

Servizi di supporto	Via Gorki, 5 Milano	Contabilità, Risorse umane, Approvvigionamento, ...
Laboratorio Sociale	Via Ciro Menotti, 73 Rho (MI)	Piccoli assemblaggi e confezionamenti
Laboratorio Sociale	Via Pascoli, 29 Cologno Monzese (MI)	Piccoli assemblaggi, attività sociali, ludico motorie
Pulizie	Via A. Cadamosto, 12 Roma	Pulizia di locali di aziende, enti, condomini
Raccolta rifiuti	Via De Gasperi, 26 Corsico (MI)	Raccolta di rifiuti da uffici (carta, toner, pc, lampade.)
Manutenzione	San Martino 2 Rho (MI)	Manutenzione di tipo stradale, edile, idraulico ed elettrico
Magazzino	Via Togliatti, 9 Corsico (MI)	Prodotti per pulizie, vestiario, DPI
Raccolta rifiuti	Via Fleming, 26 Marcallo con Casone (MI)	Raccolta abiti smessi per conto Caritas Ambrosiana
Piattaforme Ecologiche	Via Pascoli, 29 Cologno Monzese (MI)	Preparazione dei documenti di trasporto rifiuti (FIR)
Dolciumi	Ospedale Cà Granda, Piazza Ospedale Maggiore, 3 Milano	Vendita di alimentari confezionati quali dolciumi, cioccolato, prodotti da forno
Dolciumi	Ospedale S. Gerardo via Pergolesi, 33 Monza (MB)	Vendita di alimentari confezionati quali dolciumi, cioccolato, prodotti da forno
Dolciumi	Ospedale S. Raffaele via Olgettina, 60 Milano	Vendita di alimentari confezionati quali dolciumi, cioccolato, prodotti da forno
Dolciumi	Ospedale S. Anna via Ravona, 20 S. Fermo della Battaglia (CO)	Vendita di alimentari confezionati quali dolciumi, cioccolato, prodotti da forno
DOLCIUMI	Ospedale Nuovo galeazzi Via Belgioioso 173 Milano (MI)	Vendita di alimentari confezionati quali dolciumi, cioccolato, prodotti da forno
Officina interna	Via De Gasperi, 26 Corsico (MI)	Riparazione autoveicoli aziendali

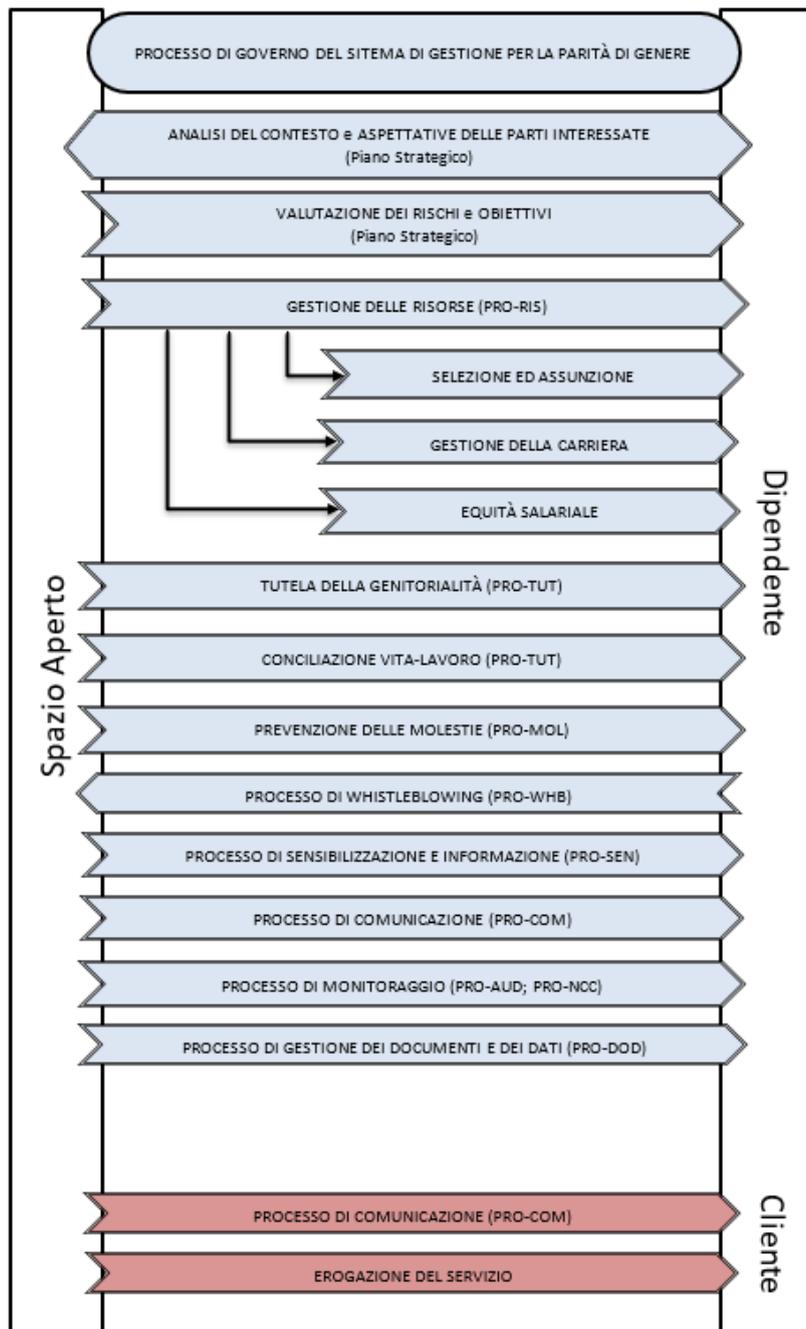
Sedi senza personale

Settore	Indirizzo	Attività
Pulizie	strada comunale Basiano-Cavenago snc, Cavenago di Brianza (MB)	si tratta di una sede esclusivamente formale, senza la presenza di personale, che la nostra organizzazione ha dovuto costituire per poter dare attuazione nella Provincia di Monza/Brianza alle convenzioni d’inserimento lavorativo secondo l’art. 14 del Dlgs 276/2003 (c.d. legge Biagi)
Pulizie	via Novara 66/B, Somma Lombardo (VA)	si tratta di una sede esclusivamente formale, senza la presenza di personale, che la nostra organizzazione ha dovuto costituire per poter dare attuazione nella Provincia di Varese alle convenzioni d’inserimento lavorativo secondo l’art. 14 del Dlgs 276/2003 (c.d. legge Biagi)

2 IDENTIFICAZIONE DELLE DIMENSIONI (CLUSTER) E DEL SETTORE DI RIFERIMENTO

L'azienda appartiene al cluster 4 con un totale di 921 dipendenti (al 30/09/2024), con il codice ATECO principale 81.21, codice prevalente per fatturato, che si riferisce alla pulizia generale (non specializzata) di edifici.

3 IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI



Processo di Gestione delle Risorse Umane:

- **Reclutamento e selezione:** Garantire inclusività e pari opportunità nel processo di selezione.
- **Comunicazione interna:** Favorire il dialogo e la trasparenza tra tutti i livelli aziendali.
- **Equità salariale:** Monitorare e correggere le differenze retributive per garantire equità di trattamento.
- **Sviluppo della carriera:** Promuovere percorsi di crescita professionale senza discriminazioni di genere.

Governance del Piano Strategico UNI/PdR 125:2022

- **Comitato Guida:** Supervisione delle iniziative strategiche per la parità di genere.
- **Monitoraggio e miglioramento continuo:** Utilizzo di indicatori (KPI) per valutare e ottimizzare l'efficacia delle azioni intraprese.

Sistema di Gestione Documentale:

- **Audit e riesame della direzione:** Valutazione regolare delle politiche e delle procedure aziendali.
- **Comunicazione interna ed esterna:** Coinvolgimento di dipendenti e clienti per una diffusione chiara e condivisa delle politiche aziendali.

4 VALORI E PRINCIPI GUIDA

L'impegno di Spazio Aperto per la parità di genere si articola attraverso azioni volte all'inclusività, meritocrazia ed equità. La cooperativa promuove un ambiente di lavoro rispettoso e equo, integra la parità di genere nelle proprie politiche aziendali, impegnandosi a eliminare ogni forma di discriminazione.

5 OBIETTIVI STRATEGICI E INDICATORI (KPI KEY PERFORMANCE INDICATORS)

5.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento ed assunzione	1. Aggiornamento delle procedure e moduli in uso alle Risorse Umane	Numero di procedure e moduli aggiornati / totale	100%	100%	100%	100%	Annuale	Responsabile Risorse Umane
Idem	2. Diffusione della Politica per la parità (mail ai dipendenti, sito internet, bacheca aziendale)	Numero di canali utilizzati per la diffusione/totale canali	80%	10%	60%	70%	Semestrale	Responsabile Comunicazione Interna
Idem	3. Consegna dell'informativa ai/alle dipendenti e collaboratori e collaboratrici neoassunte	Numero informative consegnate/totale assunti/e	100%	90%	90%	90%	Trimestrale	Responsabile Qualità
Idem	4. Formazione specifica e approfondita sui bias cognitivi ai dipendenti in organico all'ufficio Risorse Umane	Numero di persone dell'ufficio Risorse Umane formate/totale dipendenti Ufficio Risorse Umane.	85%	0%	65%	70%	Annuale	Responsabile Formazione
Idem	5. Formazione capillare ai dipendenti sulla Parità di Genere	Numero dipendenti formati/e/totale organico	70%	20%	50%	60%	Annuale	Responsabile Formazione
Idem	6. Aumentare la consapevolezza ai	N° incontri con i	1 incontro	1 incontro	1 incontro	1 incontro	Annuale	Responsabile

	responsabili di settore che chiedono risorse	responsabili di settore per attenzionare la pari opportunità nell'assunzione						Inclusione
Idem	7. Aggiornare la descrizione delle mansioni con attenzione al linguaggio da impiegare	Numero annunci con linguaggio appropriato/totale annunci pubblicati.	90%	60%	70%	80%	Trimestrale	Comitato Guida Responsabile Qualità
Idem	7.1 Revisione di tutte le procedure aziendali per eliminare termini e frasi che possano risultare discriminatori o non inclusivi.	Percentuale di procedure, moduli e istruzioni riviste e aggiornate con linguaggio inclusivo	80%	10%	40%	70%	Semestrale	Responsabile Risorse Umane

A SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA	POTENZIALITÀ
N. 1 – Prospetto 5 Processi Risorse Umane PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022 ICS 03.100.01	<p>Presenza negli uffici impiegatizi di una elevata consapevolezza sui temi della parità di genere</p> <p>Processi di selezione e assunzioni già orientati verso l'inclusività per il tema disabilità e fragilità</p>	<p>Riassorbimento di personale a prevalenza maschile seguito di aggiudica di gare d'appalto (in forza della clausola di riassorbimento)</p> <p>Difficoltà nel reperire candidate in alcuni settori (Ambiente, Getta&Usa Manutenzione e Car sharing)</p> <p>Lento cambiamento culturale in alcuni settori in quanto la formazione sui temi della parità di genere non è ancora stata erogata a tutte le figure operative: ciò comporta la difficoltà di inserimento di figure femminili in settori prevalentemente maschili</p> <p>Difficoltà a raggiungere potenziali candidate donne con disabilità</p> <p>Formazione bias: non è stata ancora fatta una formazione approfondita ma il tema è stato trattato come base</p>	Ampliare le competenze dell'Area Sociale in fase di selezione e assunzione facendo leva sull'esperienza maturata in tema di inserimento di persone con disabilità e svantaggio

5.2 B GESTIONE DELLA CARRIERA

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale aperti e garantiti a tutto il personale dipendente	1. Attività formative volte allo sviluppo delle competenze, rivolte ad entrambi i sessi	Numero di donne che hanno ricevuto formazione professionale sul totale donne e gap con gli uomini	Delta<5%	Delta<5%	Delta<5%	Delta<5%	Annuale	Responsabile Formazione
Idem	2. Nei percorsi di carriera valorizzare senza discriminazioni gruppi di potenziali quadri o dirigenti	Numero di donne che partecipano ai corsi/totale	60%	0%	40%	50%	Annuale	Responsabile Risorse Umane
Idem	3. Realizzazione di interviste tra i/le dipendenti per valutare tale aspetto	Numero di interviste svolte/totale dipendenti uffici	50%	0%	30%	40%	Annuale	Responsabile Risorse Umane
Idem	4. Creazione di pratiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi.	Data creazione pratica			Creazione pratica			

B GESTIONE DELLA CARRIERA

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA	POTENZIALITÀ
N. 1 – Prospetto 5 – Processi Risorse Umane N. 1 – Prospetto 6 – Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	Presenza di donne Responsabili in diversi settori (HR, Ufficio Progettazione, Settore Reception, Settore Pulizie, Polo Sociale Cologno Monzese)	Nonostante la presenza di donne in posizioni di Responsabilità, il consiglio di amministrazione eletto dall'Assemblea dei soci è ancora a prevalenza maschile	La presenza femminile anche in Cda potrebbe contribuire ad una visione ed un'analisi più completa dei bisogni delle persone e un'analisi più approfondita della società civile

5.3 C EQUITÀ SALARIALE

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Assicurare l'equità salariale: garantire che a pari livello di inquadramento sia corrisposto lo stesso salario	Monitorare la percentuale di differenza retributiva per medesimo livello/inquadramento e per genere, parità di competenze, tramite controlli sulle buste paga (in base ai livelli del CCNL)	Differenza media percentuale tra le retribuzioni di uomini e donne con lo stesso livello e inquadramento	Delta +2,00%	Delta +3,72%	Delta +3,00%	Delta +3,00%	Annuale	Responsabile Risorse Umane

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
n. 1/Prospetto 7 – Equità remunerativa per genere PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022 ICS 03.100.01	Complessivamente la differenza media percentuale risulta inferiore al 10%	Presenza di livelli retributivi diseguali per ragioni organizzative e non riconducibili a differenze di genere.

5.4 E GENITORIALITÀ, CURA

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Sviluppare politiche di aumento della conciliazione vita-lavoro e della tutela della genitorialità	1. Redazione, da parte delle Risorse Umane, di un programma di supporto per i/ledipendenti di rientro da un lungo periodo di congedo; "rientro guidato" o "flessibile dedicato"	Data creazione procedura			Creazione procedura		Annuale	Responsabile Risorse Umane
Idem	3. Prevedere, all'interno della Formazione, l'incentivazione della richiesta di paternità	Richieste paternità estesa/totali aventi diritto	75%	0%	50%	60%	Annuale	Responsabile Formazione
Idem	4. Bonus Libri	N. erogazioni/aventi diritto	100%	100%	100%	100%	Annuale	Responsabile Welfare
Idem	5. Bonus Fragilità	N. erogazioni/aventi diritto	100%	100%	100%	100%	Annuale	Responsabile Welfare

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
n. 3/Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Presenza strumento di mutua integrativa Bonus libri	Mutua integrativa poco recepita e difficoltà a promuoverla per dipendenti con redditi bassi Politica su genitorialità presente ma misure in fase di implementazione

5.5 F CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) a tutti/e i/le dipendenti	1. Part-time su richiesta del/della dipendente	Numero Richieste part-time accolte/numero richieste ricevute	70%	0 Rich Alla data	50%	60%	Trimestrale	Responsabile Risorse Umane
Idem	2. Smart working	Numero di richieste di smart working accolte/totale richieste ricevute.	80%	30%	60%	70%	Semestrale	Responsabile Risorse Umane
Idem	3. Congedo o aspettativa per cura di genitori o familiari	Numero di Richieste di congedo oaspettative concesse/numero richieste per cura di genitori o familiare	100%	100%	100%	100%	Annuale	Responsabile Risorse Umane
Idem	4. Psicologo aziendale	Numero di Richieste/invii sportello psicologico concesse/numero richieste/invii	60%	30%	40%	50%	Annuale	Psicologo Responsabile Welfare Aziendale
Idem	5. Sconto ATM	N. convenzioni/totale dipendenti	30%	0%	10%	20%	Annuale	Responsabile Welfare

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
---------------------	----------------	--------------------

<p>n. 2/Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro</p>	<p>Presente flessibilità oraria Possibilità Smartworking in uffici</p>	<p>Servizi in cui la flessibilità è più difficilmente applicabile (es. turni piattaforme, turni pulizie) Mansioni in cui lo smartworking è incompatibile</p>
--	--	--

5.6 G ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE	Target 2027	Monit 2024	Monit 2025	Monit 2026	Frequenza monitoraggio	Responsabile
Prevenire e contrastare la violenza di genere, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), mobbing sul luogo di lavoro	1. Comunicazione procedure di segnalazione	Numero di dipendenti informati via e-mail/totale dipendenti	100%	0%	100%	100%	N.A.	Responsabile Risorse Umane
Idem	2. Formazione rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma	Numero di partecipanti ai corsi formativi/totale dipendenti	75%	10%	50%	60%	Semestrale	Responsabile Formazione
Idem	3. Gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra personale	Numero di Segnalazioni di violenza o molestie sessuali gestite / totale delle segnalazioni ricevute	100%	0 Segnalazioni alla data	100%	100%	Trimestrale	Responsabile Whistleblowing
Idem	4. Comunicare nelle riunioni tolleranza zero nei confronti di molestie e discriminazioni e raccogliere eventuali feedback	Verbali da cui si evinca che il tema è stato trattato/totale verbali	90%	50%	70%	80%	Annuale	Responsabile Risorse Umane

AREA DI RIFERIMENTO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
---------------------	----------------	--------------------

<p>n. 6/Prospetto 5 – Processi Risorse Umane</p>	<p>All'interno della realtà aziendale non sono mai stati denunciati episodi di molestie/violenza</p>	<p>È necessario rafforzare la metodologia di segnalazione anonima delle molestie e comunicare maggiormente la possibilità di segnalare eventuali episodi tramite la piattaforma whistleblowing</p>
--	--	--

6 REVISIONE E COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

L'efficacia delle politiche e degli interventi sarà riesaminata annualmente attraverso audit interni ed esterni. Gli stakeholder saranno coinvolti nel monitoraggio delle performance aziendali, con l'obiettivo di migliorare continuamente le pratiche di parità di genere e di comunicare in modo trasparente i risultati ottenuti.

Milano, 22/11/2024