
POLITICA PER LA GESTIONE RECRUITING

DOC.POL/1

Rev.00

Data 26.03.2024

Pag.1 di 1

La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire pari opportunità di assunzione e trattamento a tutte le persone che possono entrare a lavorare per l'organizzazione, basandole esclusivamente sui risultati e sul merito di ciascuno, a prescindere dal genere.

La **Società Cooperativa Sociale Iride** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, garantendo anche che gli annunci siano pubblicati con un lessico rispettoso e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati
- il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La **Società Cooperativa Sociale Iride** non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/ricieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura, né tantomeno domande sulla remunerazione ed assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.


Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Gestione Recruiting"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella


POLITICA PER LA PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

DOC.POL/6

Rev.00

Data 26.03.2024

Pag.1 di 1

La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire la parità di trattamento a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, a prescindere dal genere.

La **Società Cooperativa Sociale Iride** si impegna a prevenire gli abusi e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori aziendali, ancor prima che con i valori legali. La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e definisce gli impegni assunti relativamente a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81)
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli
- garantire un canale di segnalazione anonimo
- individuare un referente per la segnalazione e la gestione degli accadimenti
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.


Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Prevenzione abusi e violenze"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella


POLITICA PER LA GESTIONE DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

DOC.POL/5

Rev.00

Data 26.03.2024

Pag.1 di 1

La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire pari opportunità di trattamento a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, a prescindere dal genere.

La **Società Cooperativa Sociale Iride** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.

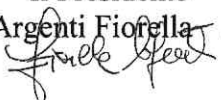
Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Gestione Work-life balance"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella


La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire pari opportunità di trattamento a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione principalmente sostenendo il congedo di maternità e paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

La **Società Cooperativa Sociale Iride** ribadisce il principio di inclusività e pari opportunità per tutti i dipendenti e tutti i tipi di genitori (single, di identico sesso, adottivi).

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Gestione genitorialità e cura"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella




Società Cooperativa Sociale

POLITICA PER LA GESTIONE DELL'EQUITA' SALARIALE

DOC.POL/3

Rev.00

Data 26.03.2024

Pag.1 di 1

La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire pari opportunità di trattamento a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, basandole esclusivamente sulla parità di trattamento di ciascuno, a prescindere dal genere.

La politica di remunerazione della **Società Cooperativa Sociale Iride** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Il sistema retributivo è ancorato a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per mansioni o cariche analoghe.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Si impegna inoltre ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive eventualmente adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Gestione Equità Salariale"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella


POLITICA PER LA GESTIONE DELLA CARRIERA

DOC.POL/2

Rev.00

Data 26.03.2024

Pag.1 di 1

La **Società Cooperativa Sociale Iride** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e, per questa ragione intende garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, basandole esclusivamente sui risultati e sul merito di ciascuno, a prescindere dal genere.

Per tale motivo, nella prospettiva del miglioramento, la **Società Cooperativa Sociale Iride**, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti impegni:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di responsabilità anche in base al genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza deve rappresentare un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono conto, tra i diversi requisiti, anche del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Il presente documento è coerente con i principi e gli impegni definiti nella Politica Integrata SA8000-Parità di Genere ed è parte integrante di quest'ultima.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, la **Società Cooperativa Sociale Iride** ha definito la **procedura "Gestione carriera"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

La presente Politica si applica a tutte le persone della **Società Cooperativa Sociale Iride** ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

La presente Politica e la relativa procedura saranno rese disponibili sul server aziendale e condivisi con tutte le persone direttamente coinvolte nel processo.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Acquasparta 26/03/2024

Il Presidente
Argenti Fiorella
