

ARCOBALENO SCS, cooperativa ad oggetto plurimo, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità e senza fini di speculazione privata e ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei/delle cittadini/e, soci/e e non soci/e, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione.

ARCOBALENO SCS considera l'implementazione e lo sviluppo del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza, la Conciliazione e la Parità di Genere secondo le norme **UNI EN ISO 9001**, **UNI EN ISO 45001**, **Linee Guida Family Audit** e **UNI PdR 125:2022** un elemento cardine della propria strategia aziendale e si impegna alla realizzazione della presente Politica Integrata.

La Politica Integrata per la Qualità, la Salute e Sicurezza, la Conciliazione e Parità di Genere definita dal Consiglio di Amministrazione di Arcobaleno (CDA), ed appropriata al contesto territoriale in cui opera la cooperativa, ha come target prioritari:

1. Soddisfare i/le propri/e clienti pubblici/che e privati/e;
2. Valorizzare e tutelare la persona ponendola al centro degli obiettivi, interni ed esterni alla cooperativa;
3. Sviluppare attività orientate al benessere degli/delle utenti e del personale all'interno dei servizi gestiti;
4. Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e il rispetto dei requisiti legali applicabili, innovando i propri processi interni ed investendo le proprie risorse nelle attività di prevenzione e formazione dei lavoratori;
5. Promuovere una cultura lavorativa improntata al rispetto dell'ambiente e dell'ecosistema e della salute e sicurezza sul lavoro;
6. Stabilire e mantenere alti standard per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, da migliorare progressivamente perseguendo gli obiettivi formalizzati per la prevenzione degli incidenti e delle malattie;
7. Favorire la conciliazione degli equilibri personali, familiari e lavorativi dei/delle dipendenti della cooperativa, a garanzia di un sempre maggior benessere, tramite: spazi di dialogo per comprendere i bisogni, occasioni di scambio e formazione sulle tematiche della conciliazione vita/lavoro, la previsione di modalità lavorative flessibili e adattabili alle varie (e nuove) necessità;
8. Favorire l'esercizio del diritto ai congedi parentali, coinvolgendo la risorsa prima, durante e dopo, al fine di agevolare la reintegrazione nelle attività della Cooperativa;
9. Analizzare i bisogni di welfare sul territorio per offrire risposte alle esigenze di cittadini/e ed istituzioni;
10. Ispirare tutte le attività della cooperativa all'implementazione del lavoro rivolgendo particolare attenzione alle persone che fanno più fatica;
11. Mantenersi interlocutore riconosciuto dai/dalle cittadini e dalle istituzioni del territorio;
12. Aumentare la presenza nella comunità della cooperativa ai fini di aumentare la sua riconoscibilità sul territorio;
13. Realizzare occasioni di collaborazione più stretta con attori (sociali e privati) del territorio
14. Favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere, tanto tra i lavoratori, quanto nella sfera di leadership, valorizzando la competenza personale;
15. Farsi portavoce attiva dei principi di pari opportunità, inclusività e non discriminazione, nelle relazioni interne ed esterne alla cooperativa;
16. Sviluppare attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione, anche attraverso momenti di formazione che possano anche accrescere ed essere fonte di consapevolezza dei diritti di ciascuno/a.

Il CDA si impegna a rendere disponibili risorse e mezzi adeguati agli obiettivi e ai traguardi fissati, in termini di competenza, attrezzature, informazioni, risorse economiche e finanziarie, oltre che a monitorarne costantemente l'adeguatezza. Il CDA, intendendo basare le proprie decisioni sull'analisi del contesto in cui opera, delle esigenze e aspettative delle parti interessate e sull'analisi dei rischi e opportunità che ne derivano, promuove un approccio metodologico incentrato sulla raccolta sistematica dei dati e sulla loro puntuale analisi. Per il raggiungimento di tali obiettivi, il CDA nomina il RSGI come persona preposta al mantenimento, all'implementazione e al miglioramento del Sistema Integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza, la Conciliazione e la Parità di Genere, in funzione degli obiettivi prefissati; nomina inoltre il referente interno per il Family Audit all'interno dell'Ufficio di direzione, nonché i membri del Comitato Guida, organo preposto all'implementazione e tutela di un ambiente lavorativo rispettoso dell'equità, della parità di genere e della non discriminazione.

Per la realizzazione della Politica Integrata, il CDA di ARCOBALENO SCS si impegna a:

1. PRESERVARE I SERVIZI ATTUALI attraverso:
 - la creazione di partnership, collaborazioni con altre cooperative o enti del territorio;
 - il mantenimento dei requisiti richiesti dall'accreditamento Provinciale;
 - il dare risposta ai bisogni socio-assistenziali, socio-sanitari, relazionali, di anziani, adulti, minori, in difficoltà e disabili mediante servizi di elevata qualità.
2. DIVERSIFICARE I SERVIZI attraverso:
 - la progettazione continua di nuovi servizi;
 - l'implementazione del servizio SAL, ivi compresa Villa Ischia;
 - l'implementazione del primo servizio proprio della componente B, al fine di accompagnare persone, che a vario titolo sono state espulse dal mercato del lavoro o non riescono ad entrare nello stesso, a recuperare un proprio ruolo di cittadinanza attraverso percorsi di inserimento lavorativo
3. PRESTARE ATTENZIONE AI SOCI, AL PERSONALE, ALL'UTENZA, AI VOLONTARI ALL'INTERA COMUNITÀ:
 - realizzazione del marchio Family Audit e continuo miglioramento delle politiche conciliative;
 - incontri con soci/e e dipendenti per renderli/e protagonisti/e delle scelte aziendali;
 - organizzando momenti di riflessione, tavole rotonde, incontri e in generale momenti di formazione, i quali abbiano a oggetto sia i servizi della cooperativa sia lo sviluppo di comunità (anche attraverso l'ausilio di piattaforme online) garantendo che i generi vengano equamente rappresentati nel panel dei/delle relatori/trici e che i temi valorizzino anche la consapevolezza comune relativamente i principi di inclusione, parità di genere e non discriminazione;
 - promuovendo attività formative e di valorizzazione volte alla crescita del senso di responsabilità e di quello di appartenenza alla vita della cooperativa, rivolte sia ai/alle soci/e che ai/alle lavoratori/trici e volontari/e, garantendovi la partecipazione equa e paritaria delle persone di entrambi i sessi;

- ascoltare in maniera attiva gli utenti e i restanti membri della comunità per comprenderne a fondo i bisogni e le fragilità;
- adoperarsi per incoraggiare il tessuto sociale a prendere coscienza delle proprie fragilità e ad attivarsi per trovare risposte efficaci;
- accogliere, orientare e accompagnare le persone, aiutandole a riconoscere e valorizzare le proprie risorse e potenzialità per costruire un percorso di crescita personale e sociale;
- promuovere una politica di "tolleranza zero" di comportamenti maltrattanti nei confronti di tutti gli utenti dei servizi della cooperativa.

4. PROMUOVERE UNA CULTURA DEL LAVORO IMPRONTATA AL RISPETTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO attraverso:

- l'assegnazione a tutti/e i/le collaboratori/trici degli strumenti e delle informazioni necessarie all'istituzione e al mantenimento di un sistema integrato per la salute e sicurezza, che consenta di minimizzare i relativi rischi nei confronti di tutti coloro che accedono ai luoghi di lavoro;
- il monitoraggio costante della gestione delle attività al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro garantendo l'erogazione del servizio in modo efficiente/efficace e valutando i potenziali effetti sulla sicurezza e la salute dei lavoratori;
- l'impegno affinché tutti/e i/le lavoratori/trici siano formati/e, informati/e e sensibilizzati/e per svolgere i loro compiti in sicurezza aumentando la loro consapevolezza in materia di sicurezza sul luogo di lavoro;
- la gestione delle proprie attività con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- l'adoperarsi al diffondere la cultura della legalità e del rispetto delle normative vigenti, nonché delle procedure e degli standard aziendali individuati;
- la consultazione e partecipazione attiva alla gestione del sistema integrato dei lavoratori ed i loro rappresentanti;
- la sensibilizzazione del personale della cooperativa ai temi della non discriminazione in senso lato e della parità di genere, creando consapevolezza sulla manifestazione e gestione della violenza di genere, sulle forme di discriminazione e molestia e sull'importanza di mettere sempre in evidenza situazioni di disagio vissute e/o percepite;
- la predisposizione di modalità di segnalazione interna di eventuali abusi e molestie (fisiche, verbali, digitali e psicologiche), garantendo alla persona segnalante la possibilità dell'anonimato, la tutela dell'identità personale e l'immediata attivazione della cooperativa per la tutela della situazione indicata.

5. RAFFORZARE LA COOPERATIVA IN TERMINI ORGANIZZATIVI E STRATEGICI attraverso:

- una mobilità interna (verticale od orizzontale) rispettosa dei principi di inclusività e di parità di genere, che garantisca opportunità di sviluppo professionale basato esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- la garanzia della medesima retribuzione a parità di ruolo e anzianità senza discriminazioni di sorta, mantenendo la propria posizione lavorativa nonché il livello retributivo anche a seguito del percorso di rientro dai congedi;
- la partecipazione a convegni ed eventi riguardanti tematiche legate al Welfare locale, nazionale e di comunità;
- l'implementazione di un sistema di raccolta sistematica dei dati degli/delle utenti volto a garantire il *know how* necessario interno alla cooperativa stessa;
- il rafforzamento delle partnership con i territori e gli attori, pubblici e privati, che concorrono al miglioramento del benessere delle persone che quei territori abitano e vivono;
- sempre maggiore attenzione alla comunicazione delle informazioni e delle attività della cooperativa, con attenzione sia alla forma che ai contenuti: si vuole infatti garantire un linguaggio inclusivo ed equamente rappresentativo, promuovendo allo stesso tempo le attività organizzate e gestite da Arcobaleno attraverso pubblicazioni sui giornali locali, la presenza e partecipazione a convegni a tema ecc

6. CURARE LA STRUTTURA DEL SGI al fine di:

- individuare punti di forza e di debolezza del sistema interno, anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholders: la loro opinione, infatti, risulta fondamentale per comprendere se l'ambiente lavorativo sia percepito come rispettoso delle diversità, inclusivo e non discriminatorio e permette di acquisire spunti di crescita e/o miglioramento;
- prevedere degli obiettivi per le annualità future, ambendo ad un regolare e costante miglioramento a favore della realtà stessa e dei suoi membri;
- revisionare annualmente durante il Riesame della Direzione, il livello di raggiungimento dei propositi posti in precedenza, e l'adeguatezza della corrente Politica, con momenti di scambio con i vari organi preposti al controllo delle singole aree di interesse (sistema Qualità, Responsabile Family Audit e Comitato Guida);
- strutturare e mantenere un processo comunicativo efficace e cadenzato tra la Cooperativa e gli stakeholders, affinché processi attivi e traguardi siano sempre resi noti.

Il CDA, seguendo una visione imprescindibile per raggiungere un successo duraturo, si impegna:

- al pieno coinvolgimento, equo e non discriminatorio, dei/delle soci/e dipendenti alla vita della cooperativa;
- ridurre la gravità e il numero di infortuni sul lavoro e di malattie professionali;
- a valutare e riesaminare costantemente il SGI per verificarne l'efficacia e per monitorarne il raggiungimento degli obiettivi dati;
- a documentare, rendendola disponibile alle parti interessate, la presente politica, riesaminandola periodicamente e diffondendola a tutto il personale della cooperativa.

Riva del Garda, 23 marzo 2026

Letto e approvato dal Comitato
Guida,

La Presidente del CDA
Dossi Chiara