

Parità di Genere

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

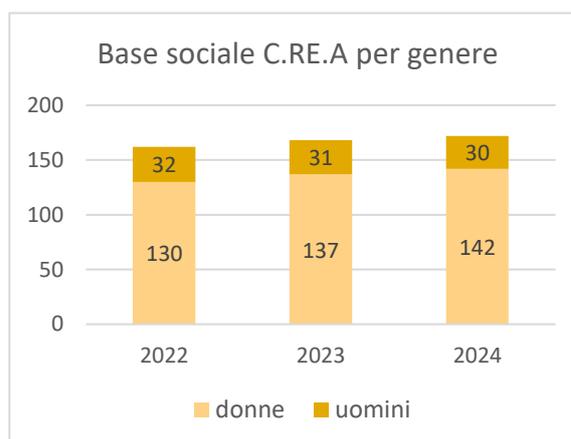
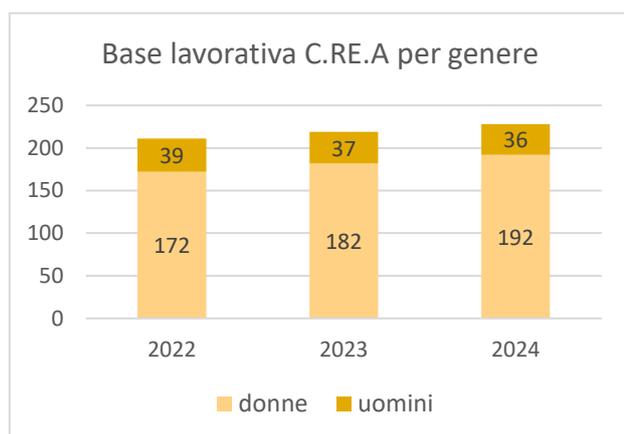
C.R.E.A. cooperativa sociale ha ottenuto la certificazione relativa alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 in data 01 giugno 2023. La certificazione ha validità triennale, nel maggio 2024 la coop.va ha sostenuto con esito positivo il primo audit annuale di conformità del sistema di gestione alla norma UNI/PdR 125:2022. Sosterrà il prossimo audit nel mese di giugno 2025.



La prassi prevede l'adozione di specifici indicatori di performance (**Key Performance Indicator – KPI**) in relazione a **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Oltre all'indicazione quantitativa della base sociale e lavorativa della cooperativa indichiamo qui sotto, suddivisi per le 6 aree di valutazione, i risultati e le azioni intraprese nell'anno 2024.

Base sociale e lavorativa

C.R.E.A. come gran parte delle cooperative sociali di tipo A, è una cooperativa al "femminile" dove la componente di genere ha avuto un andamento costante negli anni, sia in relazione alla totalità delle persone impiegate che alla base delle socie e dei soci e supera l'80% sia della base lavorativa (84,2%) che della base sociale (82,5%).



1. AREA CULTURA E STRATEGIA

(Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla Gender Diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro).

La cooperativa ha aggiornato la sua **Politica per la Qualità, l'Ambiente e per la Parità di Genere** nell'aprile 2023, si tratta del documento che orienta l'intero sistema di gestione integrata. Con l'ultimo aggiornamento la coop.va intende assicurare alle persone che collaborano al proprio interno la parità nelle sue diverse declinazioni, in termini di presenza, inclusione, trattamento contrattuale ed economico, percorso professionale, attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Annualmente è poi definito un **Piano Strategico** per l'aggiornamento delle procedure operative e di gestione delle attività, per favorire il dialogo e il confronto nell'organizzazione, definendo gli ambiti di azione nei quali migliorare le proprie performance attraverso specifici obiettivi, fra cui un Piano della Comunicazione, un Piano della Formazione ed un Piano di Investimenti relativi alla Parità di Genere.



La cooperativa si impegna a promuovere anche **iniziative pubbliche** sul tema delle pari opportunità e ad

inserire, annualmente nella redazione del Bilancio Sociale, un focus sulla promozione della Parità di Genere. Nel **2024** sono state organizzate e partecipate queste iniziative pubbliche:

- 04 marzo. Partecipazione con relazione al seminario “Lavoro che include, lavoro che cura- # PARITA’”, promosso da Legacoopsociali a Firenze;
- 07 marzo. La Casa delle Donne di Viareggio incontra la coop. C.R.E.A, aspetti strutturali e culturali della violenza sulle donne e il lavoro della Casa delle Donne, al Capannone di Viareggio, in collaborazione con il Centro Antiviolenza “L’una per l’altra”;
- 22 marzo. “Il Marzo delle Donne”. Partecipazione con intervento alla conferenza stampa di bilancio e presentazione delle iniziative intorno all’08 marzo del Comune di Massarosa
- 19 luglio. Presentazione del libro “Le Ragazze di Barbiana. La scuola al femminile di Don Milani” di Sandra Passerotti, c/o FactoryDUE, Capezzano Pianore, Camaiore
- 09 novembre. Adesione al Flash Mob contro il femminicidio, promosso dalla Casa delle Donne di Viareggio, piazza Mazzini, Viareggio.
- 21 novembre. Presentazione dei libri “Alda Merini. Mia madre” di Emanuela Carniti e “Alda Merini. Ci sono notti che non accadono mai” di Silvia Rocchi, c/o sede Viareggio, nell’ambito della Rassegna CampaCavallo.
- 25 novembre. “Voglio essere libera”, sfilata silenziosa e flash mob per le vie di Camaiore, in occasione della Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le donne promossa da CAG Kamaleonti e CIAF Ceccorivolta, in collaborazione con CDD Cimbilium, RSA Casa dei Nonni, CAP La Nostra Casa.



Per sostenere l’attività della Casa delle Donne e del Centro Antiviolenza l’Una per l’Altra di Viareggio la cooperativa ha acquistato 25 **agende 2025** realizzate dalla Carmignani editrice.

Nel **2025** sono state già realizzate/partecipate altre iniziative:

- 31 gennaio. “L’attesa” presentazione musicata del disco-libro di Marco Rovelli, c/o sede Viareggio, via Virgilio 222
- 07 marzo. Serata “Intorno all’08 marzo” con film, cena e confronto al Centro di Aggregazione Giovanile Kamaleonti di Camaiore con i giovani frequentanti del centro
- 19 marzo. Partecipazione ed intervento all’evento “Strumenti per la parità di genere: strategie e best practices”, promosso da Regione Toscana (Commissione Pari Opportunità) e Università degli Studi di Firenze, c/o Consiglio Regionale della Toscana, Firenze
- Mese di marzo. Adesione al programma “Intorno all’8 marzo 2025”, iniziative, eventi e incontri promossi dalla Casa delle Donne di Viareggio

L'ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere rafforza politiche e azioni di genere, facendo proprio l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile per **raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.**

Nell'ambito della rilevazione del **clima interno** realizzata fra ottobre e novembre 2024, il questionario utilizzato (e raccolto in forma anonima) è stato rivisto e integrato con alcune domande relative alla parità di genere, con l'opportunità di esprimere osservazioni e indicare, favorendo il dialogo e il confronto interno, proposte e suggerimenti di miglioramento.

2. AREA GOVERNANCE

(Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione).

Rispetto alla governance dell'organizzazione, prendendo in considerazione l'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e l'organo di controllo (Collegio Sindacale), la presenza di donne e uomini è equi partita al 50% (per il sesso meno rappresentato la presenza non può essere inferiore ad 1/3 dei componenti).

Il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) della cooperativa è composto da 3 donne e 4 uomini su un totale di 7 persone; l'**organo di controllo** (Collegio Sindacale) è composto da 2 donne e 1 uomo (a cui si aggiungono due sindache supplenti).

	donne	uomini	totale
CDA	3	4	7
Collegio Sindacale	2	1	3
totale	5	5	10

In relazione all'introduzione della Prassi di Riferimento 125:2022

per la Parità di Genere l'Organigramma funzionale era stato aggiornato nel 2023 con riferimento al "presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione".

Il Piano Strategico per la Parità di Genere viene discusso e approvato dal CdA che stanziava un budget annuale utile ad attuare ed implementare le attività relative alla Politica di Genere (attraverso la formazione, la comunicazione e eventuali condizioni di miglior favore).

Il **Comitato per la Parità di Genere**, organo collegiale costituito per promuovere l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere, è stato nominato il 06 giugno 2023. Questo Comitato è composto da: Roberta Carmignani, Penny Frediani, Andrea Peruzzi, Gaia Querci, Manuela Ruscelli, Andrea Simi.

Della costituzione del Comitato ne è stata data comunicazione ad ogni socio/a e lavoratore/trice attraverso mailing list e presentazione in sede assembleare. Nel 2024 il Comitato di Genere si è riunito 4 volte, ha partecipato attivamente all'organizzazione delle iniziative pubbliche e alla redazione dell'**informativa annuale** sui risultati conseguiti nella promozione della Parità di Genere (marzo 2025). L'informativa è consultabile anche su www.coopcrea.it > *chi siamo* > *parità di genere*.



È possibile contattare ed attivare il Comitato tramite l'indirizzo mail:
pariopportunita.coopcrea@gmail.com

3. AREA PROCESSI HR (risorse umane)

(Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità).

C.R.E.A. ha attivato la revisione delle procedure del sistema di gestione integrato con particolare riferimento a quella di **Gestione delle Risorse Umane** per identificare buone prassi da consolidare e lavorare sul percorso delle assunzioni in linea con le indicazioni della Linee Guida per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, aggiornato i Mansionari non diversificati per genere, elaborato un Piano della Formazione annuale rivolto al personale indipendentemente dal genere.

Importanti da sempre la protezione e la garanzia post maternità e le prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro. Oltre a ciò sono stati revisionati (anno 2023) tutti i Documenti di Valutazione dei Rischi integrando una valutazione dei rischi specifica e aderente anche alle Linee Guida Inail sulle questioni di genere in tema di **Salute e Sicurezza sul lavoro**.

Nel gennaio 2025 CREA ha confermato alla base sociale, tramite una comunicazione individuale (11.01), le opportunità dell'**assistenza sanitaria integrativa** (come prevista dal CCNL) tramite l'adesione alla mutua Reciproca sms per presentare il nuovo piano e le procedure di utilizzo.

Nel febbraio 2025 è stata inviata a tutto il personale una versione aggiornata del documento redatto dalla dott.ssa Raiti, medico competente per la Medicina del lavoro, su **Pillole di salute – Consigli per un sano stile di vita**.

4. AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione).

La cooperativa intende garantire l'accesso neutrale dei generi a percorsi di carriera e di crescita interna, ne sono evidenza i dati raccolti rispetto a funzioni di quadro, referenti di area, responsabili, coordinatrici che fotografano un'impresa "al femminile". Oltre al numero delle donne presenti in cooperativa (lavoratrici e socie), si è analizzato:

	Donne	Uomini	totale	% donne
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di quadro	1	1	2	50%
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	9	2	11	81,8%
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	14	5	19	73,7%
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	10	3	13	76,9%

La cooperativa sostiene percorsi di crescita professionale al suo interno proponendo ruoli di responsabilità (referenza e coordinamento) a giovani socie e soci in possesso dei titoli professionali e dell'esperienza necessari a sostenere tali ruoli, per i quali è prevista anche una gradualità di avvicinamento con affiancamento e formazione specifica. Ciò segue una dinamica di ricambio generazionale e di opportunità di crescita promossa dall'interno dell'organizzazione.

Per il coordinamento e l'organizzazione del servizio di pulizie civili nell'ambito della sezione B, la coop.va ha

assunto da gennaio 2024 una coordinatrice esperta per valorizzare un settore completamente al femminile. Fondamentale per la crescita e l'inclusione in azienda, l'opportunità di godere di un **contratto di lavoro a tempo indeterminato**. Negli ultimi 3 anni (2022-24) la coop.va ha stabilizzato 23 persone di queste 20 sono lavoratrici. Da segnalare l'impegno che la cooperativa mette nel favorire opportunità di formazione e crescita ai giovani attraverso il Servizio Civile Universale e Regionale. Dal 2001 C.R.E.A. ha accolto 104 giovani volontari in servizio civile, ospitandoli nelle sedi rivolte alle persone con disabilità, anziane, bambini; ben 95 sono donne, molte delle quali hanno poi intrapreso un percorso lavorativo nel sociale anche presso la cooperativa stessa.

5. AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being).

La cooperativa applica per tutto il personale impiegato il **CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo**. Non è presente quindi una differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento legata al genere e a parità di competenze, ma solo a ciò che è determinato dal CCNL (es. scatti di anzianità maturati, indennità di funzione, indennità di turno) o dallo specifico contratto (part time o full time).

Rispetto all'utilizzo del contratto di lavoro part-time si alza la percentuale di donne (oltre il 90%) rispetto alla totalità della base lavorativa (84,2%). Questo è in linea con la tendenza nazionale di impiego part-time delle donne in misura maggiore degli uomini, e dovuto anche ad azioni di conciliazione vita-lavoro con l'accoglienza della cooperativa di richieste di variazione contrattuali verso il part-time.

Oltre alla valutazione della retribuzione, si è andati a identificare le promozioni e la remunerazione variabile nell'anno 2024.

In termini assoluti, nel 2024, la coop.va ha promosso 11 persone di cui 8 sono lavoratrici:

1 donna	da livello A2 a livello C1
1 uomo 2 donne	da livello B1 a livello C1/C2
1 uomo 1 donna	da livello C1 a livello C2
1 donna	da livello C1 a livello D1
1 donna	da livello C1 a livello E1
1 donna 1 uomo	da livello D1 a livello D2
1 donna	da livello D2 a D3

Raccogliendo il dato sulla remunerazione variabile nell'anno 2024 emerge che ne hanno fruito 4 lavoratrici e 3 lavoratori per una percentuale del 3,1% in relazione al numero complessivo di lavoratrici e lavoratori impegnati al 31.12.2024.

In tema di **ben-essere cooperativo**, nel 2024 CREA ha proseguito un'azione partecipata di raccolta interessi e convenzionamento con aziende, negozi e centri specializzati del territorio per fornire alla base sociale e lavorativa la possibilità di fruire di opportunità mirate e scontistica sull'acquisto. Il percorso è in divenire e si intende accrescere le opportunità anche nell'anno 2025.

6. AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare).

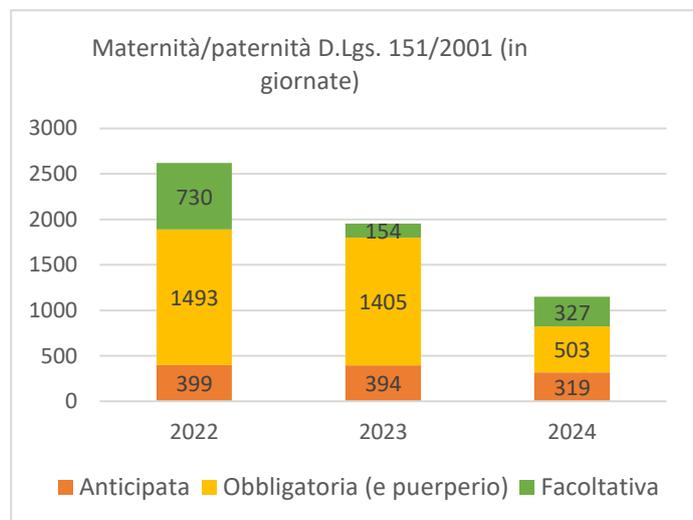
La cooperativa, oltre all'attuazione delle indicazioni normative in vigore in tema di **maternità/paternità**, si pone in una posizione di ascolto e se possibile di accoglienza, nei confronti di lavoratrici e lavoratori che esprimano esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. CREA attua procedure e attività per il rientro al lavoro post congedo, valuta part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart-working in situazioni specifiche. Nel 2023 ha esteso inoltre il **congedo di paternità** aggiungendo due giorni da godere alla paternità obbligatoria e ha previsto percorsi di accompagnamento per le lavoratrici che rientrano in servizio in seguito al godimento della maternità.

Il **nuovo CCNL delle coop sociali** prevede in tema di maternità l'integrazione del trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria (5 mesi), fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione a partire dal 01 gennaio 2024.

Nel 2024 hanno fruito di **maternità** 14 lavoratrici (di cui 13 socie); non abbiamo avuto richieste di paternità.

Viene aggiornata annualmente (e nel caso di novità normative) un'**informativa** ex art. 1, D.Lgs.

n. 152/1997 consegnata contestualmente all'assunzione ad ogni nuovo/a assunto/a dove si presentano la tipologia e la durata dei congedi retribuiti, diversi da quelli per ferie.



Dal 2024 la cooperativa è inserita nell'elenco delle Imprese Responsabili in favore della maternità istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel dettaglio: [LINK](#)

La cooperativa ha messo in atto una **Comunicazione interna ed esterna** in tema di Lavoro, Ben-essere cooperativo e Parità di Genere, concretizzata nelle seguenti informazioni:

- 09 gennaio 2024. Incontro con Dott.ssa Raiti su Consigli per un sano stile di vita.
- 19 febbraio 2024. Comunicazione mail su esonero contributivo per le lavoratrici madri (Legge n. 213/2023).
- 22 febbraio 2024. Comunicazione mail del Piano di Assistenza Integrativa di Reciproca sms per ogni socia/o.
- 29 Aprile 2024. Approvazione del Bilancio Sociale 2023 con capitolo dedicato alla Parità di Genere. Il Bilancio Sociale è stato stampato in 200 copie e inserito in apposita sezione del sito internet della coop.va. È stato diffuso in occasione delle Assemblee, riunioni di servizio, occasioni pubbliche, eventi ed iniziative. Il Bilancio Sociale è stato presentato alla comunità con un articolo sul quotidiano Il Tirreno (26 novembre 2024) con riferimento anche alla Certificazione per la Parità di Genere.
- 29 aprile 2024. In occasione dell'Assemblea dei Soci è stato di nuovo presentato il Piano di Assistenza Integrativa di Reciproca sms e delle modalità di fruizione del piano stesso.
- 30 aprile 2024. Aggiornamento e consegna ad ogni neo-assunta/o di un'**informativa** specifica ex art. 1 D.Lgs. n. 152/1997 sui Congedi retribuiti.
- 17 dicembre 2024: Assemblea dei Soci con presentazione dei risultati della rilevazione del Clima Interno



Estratto dal Bilancio Sociale 2024

che ha previsto una serie di nuove domande relative alla Parità di Genere. Presentazione delle convenzioni attive nel progetto di Ben-essere cooperativo. Presentazione del nuovo Piano di Assistenza Integrativa di Reciproca sms.

- 11 gennaio 2025. Comunicazione mail del nuovo Piano di Assistenza Integrativa di Reciproca sms per ogni socia/o.

Nell'anno 2024 la cooperativa ha regolarmente compilato ed inviato il **Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile** redatto ai sensi dell'articolo 46, decreto legislativo n. 198 del 2006. Lo stesso rapporto è stato inviato alle Consigliere Regionali e Provinciali di Parità e alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale

Aprile 2025