

POLITICA INTEGRATA

Sa8000:2014 - Uni 11034:2003 - Uni 11010:2016
Uni/Pdr 125:2022 - Uni Iso 37001:2016
Uni Iso 45001:2023 - Uni En Iso 9001:2015
Child safe guarding

Rev	Data	Descrizione	Predisposto	Approvato
01	19/01/2024	Integrazione degli impegni in materia di <i>Child safe guarding</i>	RSGI	DIR
02	10/03/2025	Revisione edizione della norma UNI ISO 45001 del 2023	RSGI	DIR



<input type="checkbox"/>	Manuale di gestione
<input type="checkbox"/>	Procedure
<input checked="" type="checkbox"/>	Modulistica ed extra

Sistema di gestione integrato:
Responsabilità Sociale – Infanzia – Disabilità
Parità di genere – Anticorruzione
Salute e Sicurezza – Qualità - CSG

POLITICA INTEGRATA

MOD – 520

Sommario

Premessa	3
Attività	3
Mission.....	4
Principi, norme, prassi e linee guida di riferimento	4
Sistema di gestione integrato.....	5
Responsabilità.....	6
Impegni rispetto allo standard Uni Iso 9001:2015 - Qualità	7
Impegni rispetto allo standard Sa 8000:2014 - Etica nella gestione de3 lavorator3 e catena di fornitura.....	8
Impegni rispetto allo standard Uni Pdr 125:2022 – Parità di genere	9
Impegni rispetto allo standard Uni 11034:2003 - Qualità dei servizi all’infanzia.....	10
Impegni rispetto allo standard Uni 11010:2016 - Servizi per l’abitare e servizi per l’inclusione sociale delle persone con disabilità.....	10
Impegni rispetto allo standard Uni Iso 45001:2023– Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	11
Impegni rispetto alla <i>Child safe guarding</i>	12
Impegni rispetto allo standard Iso 37001:2016 – Anticorruzione.....	12
Comunicazione, divulgazione e riesame della Politica integrata	14

Edizione	<input type="text" value="01"/>	Revisione	<input type="text" value="02"/>	Data	<input type="text" value="10/03/2025"/>	Pagina	<input type="text" value="2 di 15"/>
----------	---------------------------------	-----------	---------------------------------	------	-----------------------------------------	--------	--------------------------------------

Norme di riferimento:
SA8000:2014 - UNI 11034:2003 - UNI 11010:2016
UNI/Pdr 125:2022 - UNI ISO 37001:2016
UNI ISO 45001:2023 - UNI EN ISO 9001:2015 - CSG
Codice Modulistica: MOD-520

Premessa

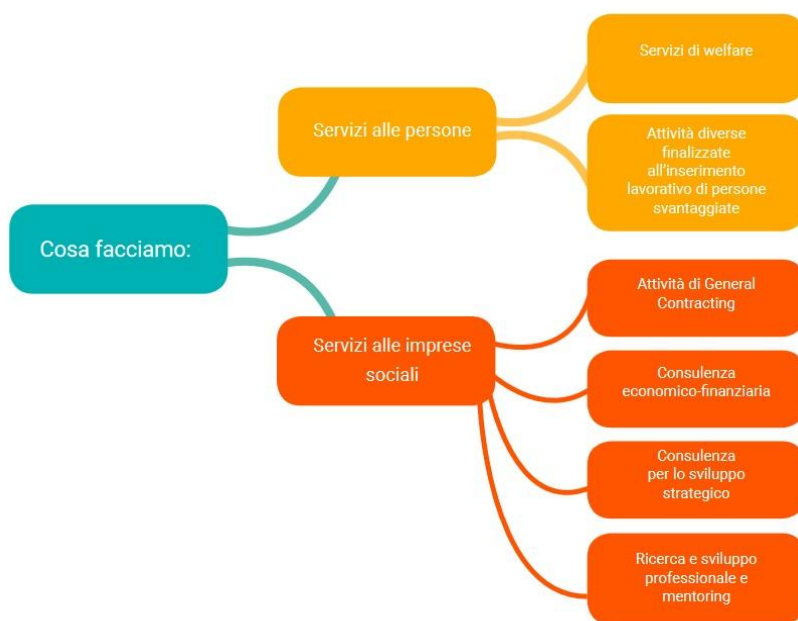
Parsifal è un consorzio di cooperative sociali.

Si presenta come una rete aperta di piccole e medie cooperative sociali, autonome, radicate sul territorio e collegate in modo veloce grazie a informazioni, metodi e valori condivisi.

La sua proprietà è diffusa e le sue principali leve strategiche di sviluppo consistono nella qualità del lavoro e nella responsabilità sociale d'impresa.

Attività

Le attività del consorzio sono pensate e realizzate avendo attenzione agli interessi de³1 fruitor³ dei servizi e quelli de³ divers³ stakeholder.



¹ Il Consorzio Parsifal utilizza la lettera “a” (singolare) o il numero “3” (plurale) con l’intento di rendere più inclusivo possibile il linguaggio utilizzato. In questo modo, la declinazione delle parole non è solo maschile o femminile ma inclusiva di tutti i generi. N.B. Le parole declinate al genere maschile o femminile sono riferite a personale in organigramma per il quale ci si può riferire ad un genere specifico.

Mission

Il Consorzio Parsifal lavora per:

- A. Migliorare la qualità della vita delle persone, delle famiglie e dei gruppi sociali nelle loro comunità di riferimento, realizzando, attraverso l'opera delle cooperative consorziate, servizi di welfare e attività finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate (ambito dei servizi alle persone);
- B. Accrescere il patrimonio delle cooperative consorziate: un patrimonio costituito dal capitale economico generato dalla capacità d'impresa, dal capitale sociale sostenuto dalla cultura cooperativistica e dalla responsabilità sociale, dal capitale umano promosso dallo sviluppo di conoscenze, competenze e abilità tecniche e dall'attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (ambito dei servizi alle imprese sociali).

Principi, norme, prassi e linee guida di riferimento

Il nostro impegno concreto è volto al miglioramento continuo della qualità dei servizi che realizziamo, e al conseguimento della salute e sicurezza dei lavoratori, della parità, dell'inclusione, della gestione etica e responsabile della catena di fornitura e delle risorse, nel segno dell'affidabilità ed incorruttibilità.

Le norme di riferimento per l'individuazione ed il riesame dei nostri obiettivi sono:

- decreto legislativo 231/2001;
- decreto legislativo 81/2008;
- norma Uni Iso 9001:2015;
- norma Sa 8000:2014;
- norma Uni Pdr 125:2022;
- norma Uni 11034:2003;
- norma Uni 11010:2016;
- norma Uni Iso 45001:2023;
- norma Uni Iso 37001 :2016;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale conforme al d. Lgs. 231/2001 (Mog 231);
- convenzione llo 1 (durata del Lavoro - industria) e raccomandazione 116 (riduzione dell'orario di lavoro);
- convenzioni llo 29 (lavoro forzato) e 105 (abolizione del lavoro forzato);
- convenzione llo 87 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- convenzione llo 98 (diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- convenzioni llo 100 (uguaglianza di retribuzione) e 111 (discriminazione – impiego e professione);
- convenzione llo 102 (sicurezza sociale – norme minime);
- convenzione llo 131 (definizione del salario minimo);
- convenzione llo 135 (rappresentanti dei lavoratori);
- convenzione llo 138 e raccomandazione 146 (età minima);
- convenzione llo 155 e raccomandazione 164 (sicurezza e salute sul lavoro);
- convenzione llo 159 (reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);

POLITICA INTEGRATA

MOD – 520

- convenzione Ilo 169 (popoli indigeni e tribali);
- convenzione Ilo 177 (lavoro a domicilio);
- convenzione Ilo 181 (agenzie per l'impiego private);
- convenzione Ilo 182 (forme peggiori di lavoro minorile);
- convenzione Ilo 183 (protezione della maternità);
- codice di condotta del Ilo sull'Hiv / Aids e il mondo del lavoro;
- dichiarazione universale dei diritti umani;
- patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- patto internazionale sui diritti civili e politici;
- convenzione delle Nazioni unite sui diritti del bambino;
- convenzioni delle Nazioni unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- principi guida delle Nazioni unite su business e diritti umani;
- agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i relativi obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals - Sdgs*);
- *Global Compact e Women's Empowerment Principles* delle Nazioni unite;
- convenzione Ilo sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Sistema di gestione integrato

L'impegno ad operare in ottica di miglioramento continuo spinge il Consorzio ad agire con un Sistema di gestione integrato (Sgi) rispettoso degli standard definiti dalle norme cogenti e volontarie sopra richiamate e riconosciute a livello internazionale come strumenti idonei a ottimizzare le prestazioni sociali ed economiche della nostra organizzazione.

Il Sgi ha lo scopo di:

- evitare le duplicazioni o la sovrapposizione delle procedure tra più sistemi;
- prevenire o eliminare possibili conflitti tra normative di per sé indipendenti;
- creare sinergie tra alcune importanti fasi gestionali, come:
 - la politica aziendale;
 - gli obiettivi di miglioramento e relativi indicatori;
 - la valutazione dei rischi;
 - gli audit interni;
 - gli audit sui fornitori e sui servizi;
 - il Riesame della Direzione;
 - le modalità di reclamo e segnalazione;
 - il reclutamento, la selezione, l'onboarding, la gestione delle risorse umane, la formazione e l'avanzamento di carriera del personale;

- il coinvolgimento delle parti interessate.
- comprendere le attività già esistenti che rispondono a diversi scopi e che possono essere utilizzate e distribuite nel processo d'integrazione, come ad esempio la redazione del bilancio sociale.

Responsabilità

Il Sgi è gestito, mantenuto e aggiornato nella sua interezza dalla Responsabile (**Rsgi**) che:

- gestisce in autonomia le attività inerenti gli standard Uni Iso 9001:2015, Sa 8000:2014 ed Uni Pdr 125:2022, per le quali si coordina con le funzioni aziendali coinvolte nell'aggiornamento dei documenti di sistema;
- si confronta e coordina con i responsabili dei sistemi di gestione Uni 11034:2003 , Uni 11010:2016, Uni Iso 45001:2023, Uni Iso 37001:2016, Mog 231.

Sono responsabilità del **Senior Management (Sm)** la definizione e l'indirizzo della politica aziendale come pure la conformità agli standard.

E' stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la Sa8000 (**RISa**).

Sono istituiti e mantenuti attivi: il **Comitato salute e sicurezza (Css)** e il **Social performance team (Spt)**. I comitati sono composti in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori come previsto dalla norma Sa8000:2014.

Nello specifico, **Css** è composto da: Senior Manager (Sg), Responsabile del sistema di gestione salute e sicurezza (**Rsgss**), Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (**Rls**), un lavoratore, Responsabile servizio prevenzione e protezione (**Rsp**) e medico competente.

Spt, invece è composto da: Senior Manager (Sg), Responsabile del sistema di gestione Sa8000 (**Rsgsa**), Rappresentante dei lavoratori per la Sa8000 (**RISa**), una lavoratrice.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, è stato costituito il **Comitato guida di parità (Cgdp)** composto dal Direttore generale (Dg), dal Direttore Amministrazione e finanza (Daf) e dalla Responsabile del sistema di gestione della parità **Rsgi**.

In considerazione della quasi totale sovrapposizione delle figure coinvolte e della vicinanza degli argomenti trattati, i comitati **Css**, **Spt** e **Cgdp**, si riuniscono congiuntamente ogni sei mesi ed in qualsiasi occasione se ne ravvisi la necessità.

Al fine di gestire le segnalazioni ed i reclami:

- è stata nominata una **Responsabile dei reclami** inerenti le norme: Sa8000, Iso 9001;
- è stata nominata una **Responsabile delle segnalazioni** in materia di *Child safe guarding*.

Nell'ambito del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, è stata individuata una **Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione** ed è stato nominato un **Organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231 del 2001**.

Impegni rispetto allo standard Uni Iso 9001:2015 - Qualità

Con la presente Politica Integrata (Pi), la Direzione intende rendere noto a tutti i soci, dipendenti e stakeholder che il Consorzio Parsifal si impegna a:

- operare nel rispetto della legislazione cogente, dei regolamenti interni, dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi;
- garantire la ricerca della massima sicurezza nella gestione dei servizi, a tutela dei lavoratori, clienti e dei cittadini;
- divulgare la Pi attraverso la comunicazione e la sottoscrizione da parte di tutti i soci e stakeholder strategici;
- privilegiare i rapporti con i fornitori che siano in grado di assicurare prodotti e servizi conformi al sistema di gestione del consorzio;
- effettuare una continua ricerca, implementazione e sviluppo, in accordo anche con fornitori, committenti ed altre parti interessate, di obiettivi reali e comuni relativi alla diminuzione delle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro e di impatto ambientale di tutte le attività, prodotti e servizi;
- svolgere un'attività di miglioramento continuativo della Qualità definendo metodi, programmi e indicatori per ottimizzare i processi produttivi attraverso il costante investimento di risorse;
- gestire le emergenze di tipo sociale, sanitario ed economico mettendo in campo strumenti e risorse atti a garantire il benessere dei soci, dei lavoratori e dei stakeholder diretti e indiretti, e di garantire l'efficienza e l'efficacia dell'attività di gestione e svolgimento dei servizi e la continuità degli stessi;
- gestire i rischi associati ai processi attraverso la valutazione dei rischi e delle opportunità;
- coinvolgere i lavoratori e i stakeholder.

Il Consorzio stabilisce gli obiettivi per la qualità ogni anno sulla base delle esigenze dell'organizzazione e sulla base delle esigenze dei clienti. La Direzione del Consorzio verifica, approva, monitora e riesamina periodicamente gli obiettivi per la qualità contenuti nel Piano di qualità annuale. Tali obiettivi traducono operativamente e nel dettaglio le direttive generali indicate nella Politica della Qualità del Consorzio Parsifal.

Oggetto di certificazione del sistema di qualità è: PROGETTAZIONE E GESTIONE SERVIZI SOCIO-SANITARI ED EDUCATIVI E DI ATTIVITÀ DIVERSE FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE SOCIALMENTE SVANTAGGIATE; ATTIVITÀ DI GENERAL CONTRACTING E START UP DI PROGETTI IMPRENDITORIALI PER LE COOPERATIVE CONSORZiate.

Impegni rispetto allo standard Sa 8000:2014 - Etica nella gestione de3 lavorator3 e catena di fornitura

Relativamente al rispetto dei requisiti di *social accountability*, il Consorzio si impegna a:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla norma Sa 8000;
- conformarsi alle leggi nazionali, a tutte le altre leggi applicabili al proprio settore e agli altri requisiti ai quali il Consorzio aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni (Ilo-Onu, etc.);
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
- garantire a3 lavorator3 un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori e non derogare dalla contrattazione collettiva;
- garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano nel Consorzio non ammettendo alcuna forma di discriminazione;
- non utilizzare punizioni corporali o forme di coercizione mentale o fisica o abusi verbali nei confronti del personale, né tollerarne il ricorso da parte di terzi (soc3, enti collaboranti, partner, fornitori);
- rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- rispettare il diritto de3 lavorator3 ad una retribuzione dignitosa;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sgi sugli aspetti di responsabilità sociale, definendo - nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione di una specifica rendicontazione sugli obiettivi Sa 8000:2014 contenuta nel Bilancio Sociale annuale;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dagli stakeholder e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
- definire ed aggiornare continuamente la propria Pi con gli standard Uni Iso 9001:2015 e Salute e Sicurezza ed applicare tutti i requisiti della norma Sa 8000:2014, oltre che tutte le norme nazionali, internazionali attinenti;
- eleggere un rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale, con il ruolo di facilitarne la comunicazione con la Direzione in merito alle problematiche sociali;
- garantire a tutto il personale la possibilità di rivolgersi sia al Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale (Rdrs) che al Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale (Rlrs) per eventuali segnalazioni di carattere etico-sociale;
- selezionare e valutare i propri fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma Sa 8000:2014;

Impegni rispetto allo standard Uni Pdr 125:2022 – Parità di genere

Il Consorzio Parsifal è impegnato nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In virtù del rispetto di tali principi il consorzio dal 2008 è già certificato Sa8000 con lo scopo di promuovere una gestione etica dei lavoratori e della catena di fornitura. Nel prosieguo dell'impegno di una cultura d'impresa non discriminante e capace di valorizzare e promuovere e pari opportunità per tutti, Parsifal si è dotato anche di un sistema di gestione Uni Pdr 125:2022.

Il consorzio opera secondo le linee guida della norma Uni Pdr 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Parsifal preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica di parità di genere punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di visione, missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro inclusivo, aperto, collaborativo, solidale e in ascolto dei contributi di tutti i lavoratori per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni con particolare riferimento alle pari opportunità con lo scopo di generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno del Consorzio a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

Affinché ognuno si senta incluso e tratto equamente e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, il Consorzio Parsifal ha predisposto un piano strategico atto a sviluppare e gestire le risorse umane attraverso una cultura inclusiva capace di valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing, pubblicità, informazione e dialogo con soci e stakeholder) il Consorzio Parsifal dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, la parità di genere nei panel e negli eventi, oltre che l'impegno ad utilizzare un linguaggio inclusivo e non discriminante.

Il Consorzio Parsifal attua una politica volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e organizzazioni altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione, parità di genere, responsabilità sociale d'impresa.

Il presidente ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione di parità di genere nella figura della Responsabile del Sistema di gestione della parità di genere (Rsgpg).

Impegni rispetto allo standard Uni 11034:2003 - Qualità dei servizi all'infanzia

Realizzando servizi all'infanzia il Consorzio Parsifal vuole:

- promuovere il benessere de3 bambin3 e delle loro famiglie;
- riconoscere i bambin3 come persone competenti che, anche a pochi mesi dalla nascita, manifestano, esprimono e costruiscono la propria identità individuale;
- rispettare l'appartenenza, sociale, culturale e religiosa di ogni bambin3;
- offrire a3 bambin3 buone esperienze educative in contesti sereni e stimolanti in cui venga valorizzata la diversità come fonte di ricchezza del singolo e vengano rispettati i tempi e i modi di sviluppo individuale;
- realizzare contesti adatti allo sviluppo fisico, motorio, cognitivo, relazionale, affettivo ed emotivo de3 bambin3, che permettano loro di avere un ruolo attivo e che rispondano ai bisogni di conoscenza, esplorazione e scoperta di ciascun3;
- facilitare rapporti interpersonali positivi nonché l'interiorizzazione delle regole dello stare insieme;
- dare risposte adeguate ai genitori e alle famiglie de3 bambin3, in modo da permettere la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- affiancare le famiglie nel loro impegno di cura e di educazione de3 bambin3 e sostenere la partecipazione dei genitori alla vita dei servizi;
- contribuire a realizzare i diritti specifici de3 bambin3, così come sono stati formulati nella Convenzione Onu sui Diritti dell'infanzia del 1989, in continuità con le famiglie e gli altri agenti educativi del territorio.

Impegni rispetto allo standard Uni 11010:2016 - Servizi per l'abitare e servizi per l'inclusione sociale delle persone con disabilità

Le persone con disabilità devono poter essere autonome e indipendenti. Il Consorzio Parsifal persegue l'obiettivo di creare opportunità per le persone con disabilità affinché possano essere coinvolte attivamente nei processi decisionali relativi alle politiche e ai programmi, inclusi quelli che li riguardano direttamente (v. Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità - Uncrpd).

Parsifal s'impegna a adottare metodologie e soluzioni atte a garantire e promuovere nei servizi per le persone con disabilità:

- la partecipazione attiva nelle scelte che orientano il servizio;
- la rilevazione oggettiva dei funzionamenti, dei bisogni, delle preferenze, dei desideri e delle aspirazioni;
- la programmazione del servizio che preveda azioni coerenti con il principio di autodeterminazione e buona qualità della vita;

- specifiche procedure di supporto, all'interno dei servizi e negli altri contesti di vita, atte a proteggerle da ogni forma di abuso, maltrattamento, trattamento degradante o negligenza che le possa esporre a rischi ingiustificati;
- la formazione specialistica de3 operator3 e il loro aggiornamento.

Impegni rispetto allo standard Uni Iso 45001:2023 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il Consorzio Parsifal rivolge una particolare attenzione a3 propri3 lavorator3, riservando la massima considerazione gli aspetti connessi alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

A tal fine si impegna a:

- agire responsabilmente, nel rispetto di tutta la legislazione in ambito salute e sicurezza sul lavoro, per assicurare condizioni lavorative sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- aggiornare e rendere noto a tutto il personale il contenuto del presente documento;
- perseguire il miglioramento continuo ai fini della tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, tramite la valutazione dei rischi delle singole mansioni e dei rispettivi ambienti e la conseguente misurazione e mitigazione dei risultati ottenuti;
- prevenire i potenziali incidenti, gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro, anche tramite la responsabilizzazione ed il coinvolgimento de3 propr3 lavorator3 e, ove istituiti, dei rappresentanti de3 stess3;
- valutare e qualificare i fornitori e collaboratori esterni anche in base ai criteri di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- monitorare periodicamente i dati sugli infortuni al fine di individuare possibili aree di miglioramento;
- diminuire i rischi generati dalle attività del consorzio;
- assicurare la corretta applicazione delle istruzioni e procedure operative, e, ove possibile, perseguirne il miglioramento, distribuendo miratamente incarichi e responsabilità;
- realizzare un coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione al fine di raggiungere gli obiettivi con maggior facilità;
- collaborare con le autorità e gli organismi esterni per la prevenzione e soluzione di problemi attinenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per perseguire tali impegni, il Consorzio Parsifal ha stabilito di attuare un Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, conforme ai requisiti della norma Uni Iso 45001:2023.

Impegni rispetto alla *Child safe guarding*

Il Consorzio Parsifal, è da sempre attento al benessere, alla tutela e alla protezione de3 bambin3 e dei ragazz3 frequentanti i nidi d'infanzia e altri servizi gestiti. Per tale motivo, ha scelto di farsi carico della responsabilità etica, operativa e procedurale, necessaria a tutelare i soggetti minori con cui ci si interfaccia sui servizi.

In considerazione di tali responsabilità, il Consorzio Parsifal si impegna :

- prevenire situazioni di abuso e maltrattamento di bambin3 e adolescent3 nell'ambito delle attività svolte dal Consorzio;
- rendere i minorenni consapevoli dei propri diritti e sviluppare un ruolo attivo nella propria protezione e in quella dei propri pari;
- informare bambin3 e adolescent3, così come soc3 e collaborator3 ed eventuali partner (giornalisti, autorità governative, etc.) sulla politica in materia di protezione dell'infanzia e sulle procedure correlate;
- incoraggiare tutti coloro che lavorano a contatto con bambin3 e adolescent3 ad agire nell'interesse del loro sviluppo e della loro protezione;
- assicurare che tutt3 3 collaborator3 siano formati e lavorino in condizioni adeguate a contribuire il benessere e la protezione di bambin3 e adolescent3;
- attivare canali di ascolto sicuri e trasparenti che garantiscano a tutti gli interlocutori il diritto ad essere ascoltati.

Impegni rispetto allo standard Iso 37001:2016 – Anticorruzione

Parsifal è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati.

In tal senso, il Consorzio ha posto in essere un sistema di gestione cha ha come finalità quello di tenere sotto controllo il fenomeno corruttivo mediante una formazione costante ai propri lavoratori ed il coinvolgimento dei soci in affari.

A tal fine si impegna:

- al rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con il coinvolgimento de3 lavorator3, de3 collaborator3 a qualsiasi titolo e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'organizzazione;
- ad affermare il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- ad effettuare e mantenere aggiornata un'analisi di contesto accurata che porti all'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;

- a promuovere il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- a svolgere un'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- a promuovere la sensibilizzazione e formazione dei lavoratori alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- a prevedere modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando la riservatezza e la non ritorsione da parte dei segnalatori;
- a perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- a designare una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione che aiuti e verifichi in modo continuativo che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia attuato in modo efficace e sia adeguato a prevenire e fronteggiare i rischi corruttivi
- ad attuare in maniera sistematica e aggiornare costantemente i principi e le prescrizioni previste dai documenti del Modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi d.lgs. 231/2001 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- ad operare considerando il Sistema 231 come parte integrante della gestione aziendale, la cui conoscibilità deve essere garantita al personale e agli organi sociali lavorando al fine di un continuo miglioramento del Sistema 231;
- ad attuare un sistema disciplinare, commisurato alla gravità della violazione effettuata, per qualsiasi dipendente o collaboratore o stakeholder che non agisca conformemente alla presente Politica e ai protocolli 231 implementati dal Consorzio.

Impegni comuni nel rispetto, attuazione, monitoraggio, revisione del Sgi

Il Consorzio è impegnato a:

- esaminare periodicamente l'efficacia del Sgi e, se necessario, apportare azioni preventive e correttive, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- dare rilievo al ruolo del proprio personale, affidando ad esso il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo;
- condurre l'analisi dei rischi sia periodicamente che in casi straordinari di situazioni di emergenza sociale, economica e ambientale, come ad esempio la crisi economica causata dalla pandemia globale Covid-19, la guerra in Ucraina o qualsiasi altro stato calamitoso naturale o di tipo economico e sociale;
- comunicare efficacemente ai propri soci e lavoratori - attraverso adeguati canali e strumenti per la diffusione delle informazioni - misure, strategie e politiche di risposta allo stato di emergenza e fornire qualsiasi informazione necessaria su procedure e protocolli rivisti;

- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui temi delle norme Uni Iso 9001:2015, Sa8000:2014, Uni/Pdr 125:2022, Uni 11034:2003, Uni 11010:2016, Uni Iso 45001:2023, Uni Iso 37001:2016 e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sgi, nonché sulle modalità di emissione e gestione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro o non conformità agli standard sopra elencati;
- rendere noto che le suddette segnalazioni possono essere inoltrate al Consorzio tramite apposito modulo per reclami e segnalazioni disponibile ed accessibile a tutti anche in forma anonima, sul sito del consorzio www.consorzioparsifal.it, e che le segnalazioni sono analizzate al fine di attivare, se possibile ed opportuno, un'azione preventiva o correttiva. Sul modulo per le segnalazioni e reclami sono altresì indicati i contatti utili ad inviare segnalazioni relative alla norma Sa8000:2014 direttamente a:
 - Osservatorio delle organizzazioni impegnate nella responsabilità sociale Saw (Social Accountability Watch): <https://www.ciseonweb.it/impresa-etica/monitoraggio-partecipativo>;
 - Cise, Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico dell'Azienda speciale della Camera di commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini, C.so della Repubblica, 5 - 47121 Forlì Tel. 0543 – 713311 | Fax. 0543 – 713319 | info@lavoroetico.org;
 - Saas (Social accountability accreditation services) info@sa-intl.org Fax: +1 212 684 1515;
- garantire la totale riservatezza, imparzialità e non ritorsione per tutte le parti interessate che inoltrano una segnalazione;
- mantenere attive le attività dei già costituiti comitati Spt (Social performance team) e Css (Comitato salute e sicurezza) e Cgdp (Comitato guida di parità).

Comunicazione, divulgazione e riesame della Politica integrata

Questa Politica è comunicata a tutto il personale interno, su bacheche espositive del Consorzio e dei servizi consortili e comunicata via email a lavorator3, fornitor3, collaborator3 ed appaltator3 che ne facciano richiesta.

Si richiede pertanto al personale del Consorzio il massimo impegno nell'attuazione e nel rispetto di tutte le procedure stabilite, quale aspetto essenziale per l'efficacia del Sgi.

La Direzione mette a disposizione mezzi e risorse adeguate per il rispetto e l'attuazione della Politica della sicurezza, garantendo e verificando l'addestramento ed il coinvolgimento del personale, individuando gli obiettivi operativi e verificandone il raggiungimento.

La Direzione, infine, per verificare il raggiungimento degli obiettivi, sviluppa in ottica di miglioramento continuo gli indicatori di performance monitorandone e verificandone il valore con cadenza annuale in occasione del Riesame del Sgi.

La Pi sarà periodicamente riesaminata e revisionata: sulla base degli obiettivi verificati nel corso del Riesame della Direzione; in caso di mutate condizioni di inserimento della stessa nel contesto territoriale e socio-economico e al fine di verificare gli obiettivi della Qualità.

La Direzione è coinvolta in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la Pi sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale, condivisa e sottoscritta dai fornitori critici e dalle parti interessate oltre che resa disponibile al pubblico.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione **Chi Siamo** del ns. sito web.

Data di approvazione: 10/03/2025

La Direzione Generale per Approvazione

Renato Incitti
Direttore Generale
Consorzio Parsifal

