

La Cooperativa Con Te si impegna da sempre nel miglioramento dei servizi offerti sul territorio e del proprio Sistema Gestione Qualità attraverso un'attenzione costante alle segnalazioni che riceve dai propri lavoratori e lavoratrici, dai clienti e dai collaboratori, seguendo altresì gli spunti di miglioramento dati dell'ente di certificazione.

La stabilizzazione della situazione economica della nostra Cooperativa ci permette di concentrare le forze sull'innovazione dei servizi e sull'apertura a nuove aree di competenza, con un'attenzione crescente alla soddisfazione del cliente, al mantenimento dei posti di lavoro dei soci e delle socie e al consolidamento delle politiche di diversità, equità e inclusione che sono alla base della nostra mission.

Il Sistema di Gestione per la Qualità della Con Te, sviluppato secondo la norma UNI EN ISO 9001, permette non solo di erogare servizi di qualità, ma anche di ricercare i modi migliori per aiutare i clienti a risolvere i loro problemi, in un'ottica sistemica attenta alla persona e alla comunità/collettività.

Tutti e tutte, all'interno della Cooperativa:

- operiamo in autocontrollo nel rispetto delle istruzioni operative definite dal Sistema di Gestione per la Qualità e per la Parità di Genere;
- siamo attenti/e e formati/e per la lettura dei bisogni latenti ed emergenti del territorio sul quale siamo presenti e dei soggetti nostri committenti;
- introduciamo sistematicamente delle innovazioni anche nei servizi ormai consolidati per verificarne l'impatto, il gradimento e l'efficacia;
- siamo consapevoli del ruolo politico e di advocacy che la nostra Cooperativa ha e può avere sul territorio, dando voce ai più deboli e trovando soluzioni di promozione personale per tutte le tipologie di fragilità.

Ci impegniamo inoltre al perseguimento di specifici obiettivi che, nel loro complesso, determinano l'attuazione della strategia globale per la qualità, in particolare:

- consolidare ed implementare la qualità del lavoro d'équipe, formando e coinvolgendo maggiormente i nuovi soci;
- proseguire nel sistematico relazionarci con i committenti, sia attraverso la somministrazione di strumenti di valutazione, sia attraverso incontri *face to face*, al fine di leggere insieme le sfide del quotidiano e co-costruire risposte adeguate nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza;
- proporre periodicamente e in tutti i contesti processi partecipativi, sia per creare cultura sia per crescere insieme come comunità;
- valorizzare la diversità di genere e garantire pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'ambiente di lavoro, superando la visione stereotipata dei ruoli e adottando misure e interventi di prevenzione di ogni tipo di discriminazione.

Tale impegno è sostenuto anche dallo sviluppo di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la prassi UNI PdR 125 che vede:

- l'istituzione di un Comitato Guida per garantirne la continua ed efficace applicazione;
- il monitoraggio periodico degli indicatori chiave di prestazione definiti dalla prassi per misurare i progressi dell'azienda verso la parità di genere;
- la formalizzazione di un Piano Strategico che riporta obiettivi, risorse e responsabilità per attuare quanto segue:
 - formare e informare in maniera sistematica gli stakeholder sui temi delle pari opportunità, al fine di contribuire alla diffusione di una cultura della diversità;
 - creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta e indiretta e da qualsiasi comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica, culturale, adottando un approccio "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti delle persone, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
 - applicare specifiche procedure per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla gestione dei congedi genitoriali e di cura, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
 - presidiare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità, la cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
 - predisporre piani di comunicazione interna ed esterna volti a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile, in linea con i valori e la cultura dell'azienda;
 - verificare che la strategia di comunicazione sia sempre responsabile, ovvero attenta ad evitare stereotipi di genere, portatrice di un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso della diversità e delle differenze di genere e assicurando un'equa rappresentanza di genere nelle occasioni di partecipazione dell'azienda ad eventi esterni.

27/02/2026

La Presidente