

Al personale dipendente

Oggetto: Informativa al personale in materia di parità di genere

Carissima/o,

la Venerabile Arciconfraternita di Misericordia di Cascina ODV ha intrapreso la strada per ottenere la certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022); tale certificazione, una volta ottenuta e mantenuta nel tempo, potrà portare notevoli vantaggi in sede di partecipazione a bandi pubblici, oltre a rappresentare una referenza importantissima, che porterà sicuramente lustro alla nostra Associazione.

Soprattutto, la Misericordia ritiene che con questo percorso sia possibile valorizzare le diversità e contrastare gli stereotipi di genere, nell'ottica di promuovere una cultura delle pari opportunità e di creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo. La Certificazione, in questo senso, costituisce un valido strumento per incentivare la Misericordia ad adottare policy idonee a favorire la crescita professionale di tutto il personale, a promuovere la conciliazione dei tempi vita-lavoro e ad attivare processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Nell'ambito di tale percorso, la Misericordia ha istituito un Comitato Guida, nominato dal Magistrato e formato da 5 componenti, allo scopo di definire e attuare la Politica per la Parità di Genere, nella quale è descritto l'impegno della Misericordia in riferimento al tema della parità di genere e le specifiche policy tese al raggiungimento degli obiettivi prefissati, oltre che a monitorare e promuovere costantemente l'attuazione di tali politiche.

Il Comitato per la Parità di Genere della Venerabile Arciconfraternita di Misericordia di Cascina ODV è composto da:

- Martina Sciumbarruto (Presidente del Comitato Guida e Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere)
- Emilio Paganelli (Governatore)
- Graziano Diodati (Membro del Magistrato)
- Isabella Pinochi (dipendente)
- Luca Sbrana (dipendente)

Il Magistrato ha inoltre designato la Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con il compito di coordinare la Politica per la Parità di Genere e di coadiuvare il Comitato nell'espletamento delle proprie funzioni, tra cui figura la redazione del Piano Strategico nel quale sono individuati, per ciascun tema delineato nella Politica, obiettivi chiari, realistici, pianificati nel tempo e misurabili.

Al fine di condividere con tutto il personale e con chiunque altro possa essere interessato il contenuto della Politica, il documento è pubblicato sul sito web della Misericordia [www.misericordiacascina.org](http://www.misericordiacascina.org) ed è reso disponibile presso le sedi operative.

La Venerabile Arciconfraternita di Misericordia di Cascina ODV intende promuovere quanto più possibile l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, a tutti i livelli e la diffusione e condivisione di pratiche virtuose, volte ad assicurare un ambiente di lavoro non discriminatorio e a prevenire qualsiasi forma di abuso, sia esso verbale, fisico o digitale. Nel rispetto di quanto disposto dalla normativa di riferimento, la Misericordia ha infatti adottato uno specifico Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro e ha messo a disposizione del personale dipendente un apposito modulo per la segnalazione di eventuali violenze subite o di cui ci sia conoscenza. Le segnalazioni, in forma anonima o non anonima, potranno essere recapitate all'attenzione del Comitato Guida, con le seguenti modalità:

- cassetta per la ricezione delle segnalazioni anonime presso le sedi operative
  - form digitale, privo di tracciamento per il/la segnalante, Google Moduli attraverso il sito della Misericordia [www.misericordiacascina.org](http://www.misericordiacascina.org)
  - (Modalità non anonima) per posta all'indirizzo Venerabile Arciconfraternita di Misericordia di Cascina Via Palestro 23, Cascina (PI), per posta elettronica all'indirizzo [info@misericordiacascina.org](mailto:info@misericordiacascina.org) e per PEC all'indirizzo [venarc@misericordiacascina.pec.it](mailto:venarc@misericordiacascina.pec.it)
- Qualsiasi notizia verrà trattata nella massima riservatezza e garanzia di tutela del mittente.

Le segnalazioni pervenute saranno esaminate, con la dovuta riservatezza e accuratezza, dal Comitato Guida, organo deputato all'individuazione e attuazione delle necessarie misure correttive.

Elemento essenziale della Prassi UNI/PdR 125:2022 è la formazione delle risorse umane, aspetto che ben si coniuga con l'obiettivo di garantire il buon funzionamento del Sistema di Gestione per la parità di Genere (SGPG) e con la convinzione che per realizzarlo sia necessaria la collaborazione di tutte le parti coinvolte. La Misericordia ha quindi deciso di inserire nel piano della formazione annuale corsi di formazione generali sul tema della parità di genere, rivolti a tutto il personale e corsi più specifici, rivolti a chi ricopre posizioni di responsabilità, perché possano tali figure essere all'altezza dei compiti che il SGPG gli riconosce.

In questo percorso la Misericordia ha altresì adottato un Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e alcune procedure gestionali, al fine di disciplinare e definire responsabilità e modalità di attuazione di alcuni processi fondamentali: dalla gestione delle informazioni documentate del SGPG, alla comunicazione, dalla gestione delle risorse umane e formazione, alla valutazione e al miglioramento. Tali documenti sono resi disponibili in formato digitale a tutto il personale.

Importanti da sempre per la Misericordia la protezione e la garanzia post maternità e le prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, così come un processo di reclutamento, selezione non discriminatorio, l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di crescita interna e di carriera all'interno dell'organizzazione. Tali aspetti sono oggetto di politiche e specifiche previsioni applicative all'interno delle procedure gestionali che assicurano un impegno rinnovato della Misericordia in tale direzione.

L'applicazione completa dei CCNL applicati e dei diritti attribuiti ai e alle dipendenti, passa anzitutto per il riconoscimento di adeguato livello inquadramentale e l'applicazione di una politica di equità

salariale. 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).

La Misericordia, oltre all'attuazione delle indicazioni normative in vigore in tema di maternità/paternità e di cura (caregiving familiari), 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. La Misericordia attua procedure e attività per il rientro al lavoro post congedo e valuta part-time su richiesta temporaneo e reversibile. Sollecita inoltre, la piena applicazione dei diritti in materia di congedo di paternità.

Non in ultimo, tra le politiche che verranno implementate, la Misericordia porrà particolare attenzione al tema del welfare aziendale, individuando misure ed opportunità che, in un'ottica di sostenibilità, possano al contempo costituire un vantaggio ulteriore riconosciuto a tutti e tutte, a partire dalle diverse opportunità che il nuovo Centro Polifunzionale per le Famiglie è in grado oggi di offrire.

Nel ringraziare tutto il personale per la competenza e la dedizione poste nelle diverse attività e contando anche nel prossimo futuro sulla Tua partecipazione attiva al perseguimento degli obiettivi che la Misericordia si è posta con questo percorso per la parità di genere, colgo l'occasione per porgere i più cordiali saluti.

Cascina, 10.07.2024

Il Governatore  
Emilio Paganelli

VENERABILE ARCICONFRATERNITA  
DI MISERICORDIA DI CASCINA  
ODV

IL GOVERNATORE  
*Emilio Paganelli*

