

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Crediamo in una comunità accogliente in cui ogni persona cresca e viva con gli stessi diritti e opportunità.

“Perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini”. Questa è la finalità ambiziosa che la legge e il nostro statuto ci assegnano e che Progetto Città, quotidianamente, cerca di trasformare in azioni concrete nelle proprie attività socioeducative, di animazione e di assistenza rivolte ai minori, alle fasce deboli e agli anziani.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale e in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono la mutualità, la solidarietà, la democrazia, l’impegno; l’equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le Istituzioni pubbliche.

Progetto Città nasce a Savona nel 1989 e il capoluogo savonese e la sua provincia rimangono il territorio di riferimento in cui operiamo ormai da più di 30 anni. Nata da un gruppo di operatori sociali, obiettori e volontari della Caritas impegnati con i minori, oggi come allora gli interventi socio educativi e di animazione con bambini e ragazzi sono rimasti il campo principale di attività della cooperativa.

A fianco a quello che a lungo è stato il nostro “core business”, negli ultimi anni ci siamo sviluppati in molteplici settori di intervento, in particolare nell’area anziani e nell’accoglienza dei migranti.

Oggi siamo una comunità di operatori sociali che impegna le proprie competenze lavorative e professionali nella gestione e promozione di servizi educativi, sociali, di animazione, di assistenza rivolto a minori, adulti ed anziani, migranti e disabili.

Riteniamo che collaborare con gli altri soggetti sia fondamentale, perché per noi la diversità è un fattore arricchente, siamo pertanto impegnati ad integrare, in modo permanente o secondo contingenti opportunità, la nostra attività con quella di altri enti cooperativi.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE e I PRINCIPI ISPIRATORI

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Consiglio di Amministrazione unitamente alla Direzione di Progetto Città, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Pertanto assume formalmente l’impegno per una politica relativa alla parità di genere che definisce e conferma l’impegno alla valorizzazione di una cultura inclusiva delle diversità nel contesto aziendale.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 08/08/2024 è stato nominato il Comitato per la Parità di Genere, con il compito di attuare un sistema di gestione per la parità di genere per implementare e monitorare la situazione aziendale sul tema della parità.

La politica per la Parità di Genere parte dal fornire a tutti pari opportunità, dal monitorare e mantenere l'equità retributiva di genere e le opportunità di avanzamento nella carriera al fine di meglio evidenziare e continuare a supportare l'empowerment femminile.

La Cooperativa, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua una politica volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con altre cooperative, consorzi, partner e altre realtà imprenditoriali impegnati nelle tematiche di inclusione e Parità di Genere, nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Progetto Città Società Cooperativa Sociale sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'IMPEGNO

Progetto Città si impegna dunque:

- a rispettare ed implementare la cultura della diversità e dell'inclusività,
- a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di qualunque tipo;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale attraverso l'adozione di una cultura basata sulla meritocrazia. Si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni, comprese le posizioni manageriali;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e a non ostacolare avanzamenti di carriera verso posizioni apicali alle donne, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.
- a mantenere equità retributiva di genere
- a sostenere il benessere e l'equilibrio familiare del personale in tutte le fasi della vita attraverso la concessione di modalità di lavoro che permettano la conciliazione di vita

personale e professionale (smart working, part time, orari di lavoro flessibili); supportando il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo l'assenza, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante la stessa e favorendo il reinserimento al termine;

- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e continuare a supportare l'occupazionale femminile;
- si impegna a fornire adeguate informazioni e formazione a tutto il personale fin dall'ingresso nell'organizzazione al fine di prevenire ogni forma di abuso all'interno dell'ambiente di lavoro

Per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata e integrata al meglio in tutti i processi aziendali Progetto Città definisce, all'interno del Piano Strategico, gli obiettivi dettagliati e gli Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche definite nella UNI PdR 125/2022 relative a:

- **Cultura e strategia**
- **Governance**
- **Processi di gestione delle Risorse Umane**
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
- **Equità remunerativa per genere**
- **Tutela della genitorialità e work-life balance**

Il Consiglio di Amministrazione unitamente alla Direzione aziendale ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA e IMPEGNO

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Consiglio di Amministrazione unitamente alla Direzione aziendale impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Savona, 30/01/2025

**II CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
E LA DIREZIONE**