INDACO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
Sede legale: Via Giro delle Mura, 86 50056 MONTELUPO FIORENTINO (FI)
Casella PEC: indacocoop@pec mail info@cooperativaindaco.it tel 0571073196
P. Iva, C.F. e Numero Iscrizione Registro Imprese: 06069580485
Registro Imprese di Firenze N. Rea 597626 Albo Società Cooperative n. A206956
Albo regionale Cooperative articolazione provinciale di Firenze sezione A: AD 162/2011

MISSION E VISION

La Cooperativa, conformemente alla Legge 381/91, non ha scopo di lucro; il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi ai sensi dell'art. 1, lett. a) della legge 381/91.

La cooperativa si ispira ai principi alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono:

- la mutualità,
- la solidarietà,
- la democraticità,
- 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.

La Cooperativa INDACO opera esclusivamente nel campo educativo e la sua MISSION consta di tre importanti temi dai quali muove il suo agire e la sua progettualità:

1. investire competenze e risorse nella promozione del benessere socio-culturale di ogni famiglia, dei bambini e delle bambine, dei ragazzi e delle ragazze;
2. ascoltare, condividere e accogliere le esigenze emergenti della comunità attivando e favorendo l'interscambio, la collaborazione e la partecipazione a reti di sviluppo territoriale;
3. innovare e rinnovare costantemente il suo sapere, competenze e conoscenze per divenire connettore di partecipazione attiva, co-responsabilità educativa e sviluppo di comunità.

INDACO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
Sede legale: Via Giro delle Mura, 86 50056 MONTELUPO FIORENTINO (FI)
Casella PEC: indacocoop@pec mail info@cooperativaindaco.it tel 0571073196
P. Iva, C.F. e Numero Iscrizione Registro Imprese: 06069580485
Registro Imprese di Firenze N. Rea 597626 Albo Società Cooperative n. A206956
Albo regionale Cooperative articolazione provinciale di Firenze sezione A: AD 162/2011

STORIA E TAPPE FONDAMENTALI

La Cooperativa INDACO nasce nel 2010 da un gruppo di nove socie, per la maggior parte appartenenti a una stessa APS.

Viste le competenze professionali legate al campo educativo delle prime socie, la Cooperativa INDACO si struttura da subito su un'area infanzia in grado di progettare e gestire servizi educativi per la prima infanzia all'interno dei quali sono offerti percorsi sulla genitorialità vari alle famiglie frequentanti.

La Cooperativa si associa subito al Consorzio Co&So Empoli e con questo partecipa alle prime gare di appalto dei primi servizi educativi per la prima infanzia di Capraia e Limite (FI) e Montelupo Fiorentino (FI) che renderanno la Cooperativa operativa dal 1° gennaio 2013.

Dal 2013, la Cooperativa INDACO ha visto crescere servizi e progetti e con loro ha implementato reti, collaborazioni e intrecci professionali dotandosi di strumenti, personale e strategie legate alla gestione dei servizi educativi per infanzia, adolescenza, giovani, minori con disabilità e famiglie, sino ad arrivare ad oggi dove la INDACO agisce gestendo stabilmente o temporaneamente, in conto proprio, appalto o in convenzione con Enti pubblici e privati in genere, molteplici servizi.

Ad oggi la INDACO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS vede circa 55 dipendenti (di cui circa 35 socie lavoratrici) che collaborano e danno il loro prezioso apporto professionale nell'area educativa con servizi rivolti a bambini, bambine, ragazzi e ragazze e famiglie attraverso servizi quali: Nidi d'Infanzia, Spazi Gioco Educativi, Servizi di Educativa Scolastica, Servizi per la fascia Giovani (come i Centri Giovani, Laboratori scolastici, Sportelli Orientamento, Campus Residenziali, Educativa di strada), Servizi Extrascolastici come Camp Estivi e Invernali, Laboratori specializzati (inglese per bambini, psicomotricità, etc.), eventi per e con la comunità oltre a Consulenze Pedagogiche, Consulenza di Coordinamento Pedagogico in servizi Privati, Formazioni.

Dal 2010 ad oggi molti sono stati i cambiamenti, le evoluzioni e le trasformazioni; tuttavia, rimane fortemente stabile l'identità della INDACO che basa ogni intervento educativo su di un approccio olistico in cui i bambini e le bambine e i ragazzi e le ragazze sono persone e cittadini competenti, diversi, unici, capaci, portatori di diritti, costruttori della propria identità ed in continua relazione con la comunità.

Ogni servizio gestito opera con strumenti, metodi e creatività pedagogica verso l'incubazione delle potenzialità e la valorizzazione dei talenti, dell'autenticità, delle competenze e delle abilità di ognuno.

Promuovere il ben-essere e il bene-stare dei minori nella comunità grazie a una mediazione educativa risulta essere fulcro della mission perseguita.

INDACO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ha conseguito la certificazione del suo Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015, per la progettazione ed erogazione di servizi educativi alla prima infanzia, nonché la certificazione in conformità alla norma UNI 11034:2003, per i servizi educativi alla prima infanzia e la certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, rilasciate dall'Organismo di Certificazione UNITER.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Al fine di svolgere più efficacemente la propria mission e in coerenza con la vision strategica espressa dalla Direzione, INDACO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale prezioso strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva che da sempre permea i valori identitari della cooperativa e l'attivazione di processi efficaci per sviluppare l'empowerment femminile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di INDACO si applica a tutte le sedi e a tutto il personale impegnato a qualsiasi titolo nelle attività aziendali.

Il conseguimento, nel 2024, della certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, rappresenta per INDACO solo il primo tassello di un lungo percorso di crescita nell'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, infatti, si pone l'obiettivo di accompagnare e incentivare le organizzazioni ad adottare policy efficaci e idonee a ridurre il divario di genere, nei suoi molteplici aspetti, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

INDACO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
Sede legale: Via Giro delle Mura, 86 50056 MONTELUPO FIORENTINO (FI)
Casella PEC: indacocoop@pec mail info@cooperativaindaco.it tel 0571073196
P. Iva, C.F. e Numero Iscrizione Registro Imprese: 06069580485
Registro Imprese di Firenze N. Rea 597626 Albo Società Cooperative n. A206956
Albo regionale Cooperative articolazione provinciale di Firenze sezione A: AD 162/2011

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di INDACO, quali valori identitari che da sempre permeano la cultura della cooperativa e ispirano l'Organizzazione nelle scelte strategiche e nella gestione quotidiana, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA, TRASPARENZA E INTEGRITÀ;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ED EMPOWERMENT FEMMINILE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

Tali valori e principi fondamentali sono coerentemente inseriti all'interno di un più ampio orientamento generale di INDACO verso le politiche DEI (diversità, equità e inclusione) non solo all'interno dell'Organizzazione, ma anche verso i molteplici stakeholder esterni, in linea con gli orientamenti sulle tematiche della *Corporate Social Responsibility* e con i valori e i principi espressi nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., nonché nel Sistema di Gestione per la Qualità.

L'attenzione con la quale INDACO concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi, in modo continuativo, i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi generali, offrendo coerentemente il proprio contributo, per quanto possibile, al raggiungimento della parità di genere nel Sistema Paese:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, offrendo protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di INDACO ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la

Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova sempre più efficacemente la parità di genere e che valorizzi l'equità e l'inclusività.

A tal fine, in INDACO è stato istituito uno specifico Comitato Guida per la Parità di Genere ed è stata designata una figura responsabile del coordinamento della politica generale per la parità di genere e delle relative politiche collegate.

In coerenza con le finalità perseguite, INDACO si impegna, nel rispetto delle policy della Cooperativa e delle normative applicabili:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro (part time, orari di lavoro flessibili, misure a sostegno della genitorialità) volte a favorire la conciliazione tra l'attività professionale e la vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere, nelle comunicazioni istituzionali e, in generale, nelle comunicazioni interne ed esterne, un linguaggio ispirato al principio di responsabilità, dichiarando in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;
- ✓ a valorizzare le diversità - non soltanto di genere - in ogni processo aziendale e, in particolare:
  - nella ricerca e selezione del personale, assicurando la concreta e piena attuazione dei valori di imparzialità, equità e inclusività;
  - nell'accesso alla formazione, garantendo equità e pari opportunità nella partecipazione a eventi formativi e a percorsi di sviluppo professionale;
  - nella definizione delle politiche retributive, pienamente ispirate all'equità tra i generi e al contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione;
  - nella valutazione delle performance e nell'attribuzione dei sistemi premianti;
  - per quanto applicabile, nella selezione dei fornitori, dei partner e nell'erogazione dei servizi.

Infine, un particolare impegno è dedicato da INDACO alla sostenibilità sociale e ambientale, promuovendo iniziative con un impatto positivo, coinvolgendo, laddove possibile, i pertinenti stakeholder.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con i principi e gli impegni delineati nella politica generale per la parità di genere, INDACO ha definito le relative politiche specifiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare procedure specificamente dedicate alla promozione della parità di genere nel contesto di riferimento della Cooperativa.

Le policy specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi, in coerenza con gli indirizzi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e responsabilità di cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli impegni assunti da INDACO sono delineati di seguito:

Selezione ed assunzione (recruitment)

INDACO garantisce che il recruiting sia effettuato in modo pienamente neutro rispetto al genere e inclusivo.

Le attività di ricerca di personale sono neutre rispetto al genere e presentano una chiara e trasparente descrizione dei profili professionali da selezionare, con le relative responsabilità, principali mansioni e requisiti.

La valutazione delle candidature pervenute, anche spontanee, è effettuata in base a criteri oggettivi e scevri da qualsivoglia discriminazione, diretta o indiretta.

I colloqui finalizzati all'assunzione sono gestiti adottando criteri imparziali di verifica dei requisiti professionali richiesti per ricoprire la posizione ricercata e, laddove possibile, coinvolgono responsabili di genere maschile e femminile.

Durante i colloqui, vige il divieto assoluto di indirizzare ai candidati e alle candidate domande di carattere strettamente personale, quali lo stato civile, le eventuali responsabilità di cura, i progetti di vita personale, l'orientamento sessuale, politico e religioso, ecc..

In generale, durante le fasi di selezione e assunzione non sono raccolte informazioni riguardanti le situazioni personali e familiari dei candidati e delle candidate.

I contratti di lavoro sono gestiti nel rispetto del CCNL applicabile. L'inquadramento professionale è selezionato in coerenza con il profilo di esperienza del personale e con i ruoli e le mansioni da svolgere, in modo rigorosamente imparziale e scevro da qualsivoglia condizionamento legato al genere o ad altre caratteristiche personali.

INDACO assicura la gestione neutrale anche del successivo processo di *onboarding* e dell'eventuale processo di sviluppo professionale in coerenza con nuove opportunità di sviluppo che dovessero prospettarsi per la Cooperativa e per il suo personale.

L'inserimento del personale neoassunto è gestito attraverso *onboarding* che favoriscono sin dalle fasi iniziali la piena accoglienza da parte del team in cui la nuova risorsa è inserita, in modo da rendere l'esperienza lavorativa il più possibile positiva.

Gestione della carriera

INDACO assicura che le opportunità di crescita all'interno della Cooperativa siano gestite applicando criteri oggettivi basati sulla valutazione delle competenze e delle prestazioni, secondo logiche di meritocrazia, condannando fermamente qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere o ad altri fattori.

INDACO è attenta ai giovani talenti; a tal fine, offre al personale significative opportunità di formazione, di accrescimento delle competenze e di crescita professionale spendibili all'interno della Cooperativa o in altri contesti lavorativi.

Equità salariale

INDACO garantisce la piena equità salariale di tutto il personale dipendente, esclusivamente in relazione alle competenze, alle responsabilità e alle mansioni svolte, così come l'inquadramento professionale, nel pieno rispetto del CCNL applicabile, ritenendo del tutto irrilevante il genere ed altre caratteristiche personali, impegnandosi a contrastare fermamente qualsivoglia forma di discriminazione.

Genitorialità e responsabilità di cura

INDACO presta una particolare attenzione alle esigenze del personale, favorendone la gestione delle responsabilità di cura verso i figli o verso altre persone care, attraverso

l'adeguamento degli orari di lavoro (con part-time su richiesta, anche temporaneo o reversibile, ecc.).

La cooperativa, inoltre, supporta il personale e le relative famiglie con un sistema di welfare, ad esempio, mettendo a disposizione del personale dipendente delle convenzioni per l'acquisto di un'ampia gamma di beni e sevizi a condizioni vantaggiose, un bonus per neogenitori, la concessione di sconti per la fruizione di servizi erogati privatamente dalla Cooperativa, ecc..

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

INDACO offre al personale la possibilità di fruire di diverse forme di flessibilità negli orari di lavoro che agevolano la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro e di quelli dedicati ad altre attività personali (per responsabilità di cura familiare, per esigenze personali di studio, per hobbies o per altre esigenze personali in generale), favorendo il benessere psico-fisico delle persone e il pieno equilibrio tra le diverse dimensioni della sfera professionale e della sfera sociale.

Tali misure prevedono, ad esempio, il part time e, laddove possibile, gli orari flessibili.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

INDACO adotta una politica di "tolleranza zero" verso qualsivoglia forma di abuso sui luoghi di lavoro. A tale scopo, ha predisposto uno specifico regolamento di prevenzione, disciplinando le azioni da intraprendere per gestire tali rischi e il processo da attuare per gestire eventuali comportamenti inappropriati.

INDACO cura con una particolare attenzione il clima organizzativo e il benessere psico-fisico del personale, promuovendo valori positivi incentrati sul pieno rispetto delle persone, sulla fiducia e sulla reciproca collaborazione, per migliorarsi continuamente anche nello sviluppo di un ambiente di lavoro pienamente inclusivo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Per ciascuno dei temi sopra indicati, INDACO definisce piani di azione all'interno del Piano Strategico per la parità di genere, declinando obiettivi, tempi e responsabilità di attuazione.

Per quanto possibile in relazione ai vincoli legati alle peculiarità del settore e della Cooperativa, INDACO intende raggiungere, con il tempo, tutti gli indicatori di prestazione definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e applicabili alla Cooperativa.

INDACO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
Sede legale: Via Giro delle Mura, 86 50056 MONTELUPO FIORENTINO (FI)
Casella PEC: indacocoop@pec mail info@cooperativaindaco.it tel 0571073196
P. Iva, C.F. e Numero Iscrizione Registro Imprese: 06069580485
Registro Imprese di Firenze N. Rea 597626 Albo Società Cooperative n. A206956
Albo regionale Cooperative articolazione provinciale di Firenze sezione A: AD 162/2011

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate, insieme ai relativi obiettivi pianificati nel quadro più ampio delle linee programmatiche di INDACO, sono sottoposti sistematicamente a un riesame periodico, da effettuarsi congiuntamente al Comitato Guida per la parità di genere, al fine di valutarne la continua idoneità e le esigenze di eventuali modifiche o integrazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica per la parità di genere è comunicata e diffusa capillarmente a tutto il personale al fine di promuoverne l'attuazione e la costante sensibilizzazione sulle relative tematiche.

La politica è comunicata ai pertinenti stakeholder, interni ed esterni, in coerenza con le politiche e i piani di comunicazione interna e di comunicazione istituzionale. In particolare, è comunicata, in versione integrale o sintetica, sul sito internet della Cooperativa, nei documenti di presentazione e in occasione di eventi esterni, in coerenza con le politiche di comunicazione istituzionale di INDACO.

Montelupo Fiorentino, 06/11/2025

Dott.ssa Tania Mariotti
(Presidente)