

LABIRINTO cooperativa sociale		ANALISI DEL RISCHIO PDR 125 - LABIRINTO					MAPPA RISCHI			AGG.TO 01.08.24
Id.	FATTORI	INDICATORI	Probabilità	Gravità	Rischio	Misure di prevenzione (riduzione della probabilità)	Probabilità Modificata	Gravità modificata	Rischio Residuo	Categoria di Rischio
1.1	RECRUITMENT	INSERZIONI O PUBBLICAZIONI NON IDONEE PER PARITA' GENERE	1	2	2	procedura di recruitment- inserzioni verificate pubblicate su sito lab- se ci appoggiamo all'esterno se ne occupa HR che fornisce il profilo alla società edanting	1	3	3	BASSO
1.2	RECRUITMENT	COLLOQUI DISCRIMANTI	2	4	8	colloqui effettuati dalla psicologa del lavoro e dai coordinatori dei servizi - audit interviste con neo assunto	1	4	4	Moderato
1.3	RECRUITMENT	PRIVILEGIARE UN GENERE NELLA SELEZIONE DELLE CANDIDATURE	3	2	6	è molto oneroso tenere traccia delle candidature pervenute rispetto ai colloqui- la cooperativa si impegna mensilmente a registrare i colloqui effettuati rispetto alle effettive assunzioni - MRRU02	2	2	4	Moderato
2.1	GESTIONE DELLA CARRIERA	mancato bilanciamento nelle posizioni di leadership aziendale	2	3	6	attualmente le posizioni di leadership sono categoria F 2 9 totale- 3 D e 6 U - 33%- F1 4 D E 2 u-il CDA è formato da pre 1 uomo vice 1 donna - 3 uomini 6 donne	1	3	3	BASSO
2.2	GESTIONE DELLA CARRIERA	sviluppo carriera non equo	2	3	6	5 U e 17 donne promossi nel 2023 - annualmente verifica livelli e i resp funzionari propongono i passaggi di livelli	1	3	3	BASSO
2.3	GESTIONE DELLA CARRIERA	AMBIENTE LAVORATIVO NON FAVOREVOLE ALLA DIVERSITY E AL BENESSERE LAVORATORI	1	3	3	PRESENZA PERSONALE DI DIVERSE ETNIE - POLITICA PARITA' DI GENERE- ORARIO FLESSIBILE ove possibile- SW- ove possibile	1	3	3	BASSO
3.1	EQUITA' SALARIALE	DISPARITA' RETRIBUTIVE	3	4	12	ANALISI MANSIONARI E RETRIBUZIONI- INQUADRAMENTI- KPI- POLITICA PARITA' DI GENERE	2	4	8	Moderato
3.2	EQUITA' SALARIALE	MANCATA PERCEZIONE DELLE TEMATICHE BENEFIT/BONUS/WELFARE, ETC	2	3	6	ad oggi non è sostenibile dalla Cooperativa dare benefit nel caso di bonus gli stessi sono preventivamente concordati con le risorse e legati a dei progetti specifici o da capitoli	1	3	3	Basso
3.3	EQUITA' SALARIALE	mancata consapevolezza circa la propria disparità salariale	2	2	4	la Cooperativa ha integrato i mansionari per finzione evidenziando le categorie da CCNL	1	4	4	Basso

4.1	GENITORIALITA' E CURA	REINTEGRO IN AZIENDA POST MATERNITA'/PATERNITA' SENZA RE-INSERIMENTO	2	3	6	Previsto momento di re inserimento post maternità o paternità circa i cambiamenti pervenuti da parte del coordinatore del servizio su apposito modulo di formazione MRF03	1	3	3	Basso
4.2	GENITORIALITA' E CURA	manca di un piano per la gestione delle diverse fasi di maternità	2	3	6	piano maternità di accompagnamento e rientro	1	3	3	Basso
4.3	GENITORIALITA' E CURA	assenza di congedo facoltativo da parte dei neo papà	5	3	15	la paternità facoltativa è un diritto ma è retribuita in maniera ridotta. La Cooperativa sensibilizza i neo papà ad utilizzarla mediante mail e comunicazioni indicatore sulle ore di paternità facoltative usufruite- 4 uomini /44 che ne potevano usufruire 9%	4	3	12	Elevato
4.5	GENITORIALITA' E CURA	postazione di lavoro diversa dalla precedente al rientro maternità/paternità	1	3	3	al rientro della maternità/paternità viene mantenuto il diritto del posto di lavoro/ servizio se ancora attivo	1	3	3	Basso
4.6	WORK-LIFE BALANCE	RIGIDITA' LAVORATIVA	2	3	6	ORARIO FLESSIBILE per uffici - swper alcune risorse ove possibile	1	3	3	Basso
4.7	WORK-LIFE BALANCE	PART TIME NEGATIVE	1	3	3	il 90% dei dipendenti della Coop è part time - le richieste di ulteriori diminuzione di orario sono vagliate dal Coord del servizio il quale le approva al 100% se la gestione del servizio lo permette	1	3	3	Basso
4.8	WORK-LIFE BALANCE	riunioni di lavoro siano tenute in orari che non impattano i tempi di vita familiare e personale	2	3	6	istituzionalmente le riunioni vengono organizzate in orario di lavoro solo in casi eccezionali in cui il servizio lo richiede per far partecipare la maggior parte delle risorse vengono effettuate in orari di tarda serata	1	3	3	Basso
4.10	MOLESTIE	MANCATA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA	2	3	6	PIANO PREVENZIONE MOLESTIE - FORMAZIONE- SEGNALAZIONI- ISTRUZIONE per la prevenzione molestie	2	3	6	Moderato
4.11	MOLESTIE	MANCATA SORVEGLIANZA SUL TEMA	3	4	12	SEGNALAZIONI- ISTRUZIONE Gestione delle segnalazioni delle violazioni _ "WHISTLEBLOWING" PER RECLAMI E SEGNALAZIONI- SURVEY ANNUALE	2	4		Moderato

4.12	MOLESTIE	AMBIENTI DI LAVORO NON IDONEI	3	4	12	alcuni servizi erogati dalla cooperativa si svolgono in contesti di per se disagiati, dipendenza patologica. servizi per la migrazione dove vi è maggior supervisione da parte di un psicoterapeuta- gli altri ambienti di lavoro sono idonei - ISTRUZIONI PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE IRRU10_R00	2	4	8	Moderato
4.13	MOLESTIE	COMUNICAZIONE NON NEUTRALE E GENTILE	1	3	3	COMUNICAZIONI INTRANET - formazione inclusive language	1	3	3	Basso
4.14	COMUNICAZIONE INTERNA	MIGLIORARE LA CULTURA SUL TEMA	3	3	9	news letter dedicate - formazione sulle pari opportunità - promuovere attraverso èroposte al CDA eventi e articoli dedicati al tema	2	3	6	Moderato
4.15	COMUNICAZIONE ESTERNA	MIGLIORARE LA CULTURA SUL TEMA	2	3	6	partecipazione a progetti sulla diversity inclusion, contro le violenze e sulla generità	1	3	3	Basso