

LABIRINTO cooperativa sociale		PIANO STRATEGICO_PDR 125 PARITA' DI GENERE							Redatto da: COMITATO GUIDA- AGGIORNAMENTO DEL 17/06/2026	
COMITATO GUIDA (GRUPPO GUIDA) E DIREZIONE									Verificato e approvato da Direzione	
Convocati Comitato guida [Cognome e Nome]		P	Convocati altri componenti Direzione [Cognome e Nome]		P	Coinvolti Gruppo guida [Cognome e Nome]		P	Legenda STATO	
1		☑	1	Davide Mattioli	☑	1	Laura Aniballi (uff progetti)	☑	—	Nessuna azione individuata, definita e/o pianificata
2		☑	2	Donato rutigliano	☑	2	Valeria Nobilini (uff comunicazione)	☑	P	(Plan) Argomento aperto e/o azione pianificata
3		☑	3	Gino Grandoni	☑	3	Roberta Giardini (uff formaizione)	☑	D	(Do) Decisione presa, fare
			4	Donato Rutigliano	☑	4	Gabriela Guerra (uff produzione)	☑	C	(Check) Azione eseguita, in fase di valutazione
						5	Elisa Catacchio (uff risorse umane)	☑	A	(Act) Azione implementata (a regime), argomento chiuso
#	Argomento/Tema/rischio			Azioni (decisioni prese)/OBIETTIVI			Chi	Quando	Stato	RISORSE ECONOMICHE
Premesse Il Piano Strategico ha l'obiettivo di raccogliere in un unico piano di lavoro tutte le azioni di miglioramento in fase di implementazione scaturite da: analisi dei rischi, informazioni di ritorno dalle parti interessate, segnalazioni dipendenti, analisi di prestazioni di processo e conformità di prodotti e servizi, risultati del monitoraggio e della misurazione, risultati di audit (di prima, seconda e terza parte), analisi prestazioni dei fornitori, output del riesame della direzione.										
1 RECRUITMENT										
1.1	Processi Inclusivi della parità di genere e dell'integrazione/ Colloqui discriminatori per richieste informazioni su matrimonio, gravidanza, responsabilità cura			Interviste al personale neo assunto in fase di audit			AUDITOR	31/08/26	D	Costo Audit
1.2	Processi Inclusivi della parità di genere e dell'integrazione/PRIVILEGIARE UN GENERE NELLA SELEZIONE DELLE CANDIDATURE			Completamento sperimentazione piattaforma Ninacare - Mantenimento dello strumento di monitoraggio delle selezioni - Partecipazione al Careerday UniUrb			HR	31/12/26	D/C	Utilizzo piattaforma, partecipazione CareerDay UniUrb, Ore lavoro risorse interne
2 GESTIONE DELLA CARRIERA										
2.1	RISCHIO PERDITA TALENTI PER CARRIERA AZIENDALE NON DEFINITA			migliorare acquisizioni ed elaborazione dati (obiettivo sotteso con piano strategico)			Direzione	31/12/26	P	Costi previsti non in relazione al presente piano in quanto rientranti nel budget di Labirinto dove non è possibile identificare la parte di benefici nel sistema Pdr 125
2.2	RISCHIO PERDITA TALENTI PER CARRIERA AZIENDALE NON DEFINITA			call interne su tutto il personale per nuovi incarichi anche temporali - individuare nuove metodologie per favorire l'intersettorialità nell'utilizzo delle risorse umane - aggiornamento procedura mobilità			HR	31/12/26	P	Ore lavoro e altre risorse a carico di piano strategico
3 EQUITA' SALARIALE										
3.1	DISPARITA' RETRIBUTIVE			nuova verifica mansionari/retribuzioni / inquadramenti ed eventuale gestione Gap retributivi			CDA - HR	31/03/26	A	Costo per colmare i Gap + costo stimato educatrici in c/mutualità -

3.2	FORMALIZZAZIONE POLITICA DELLE RETRIBUZIONI/DISPARITA' RETRIBUTIVE	politiche retributive e prosieguo analisi organizzative e su coordinatrici e coordinatori	CDA - Dir - Rru	30/12/26	P	Ore lavoro - revisione mansionari /politiche retributive / formalizzazione nuovi incarichi
4 GENITORIALITA' E CURA						
4.1	FAVORIRE /FACILITARE INFORMAZIONI SUI DIRITTI/DOVERI MATERNITA'/PATERNITA' - FACILITARE LA PARTECIPAZIONE AI MOMENTI ASSEMBLEARI per soci e lavoratori	Manutenere la guida - da reinviare una volta all'anno a tutti e ogni volta che si attiva maternità - iniziative a favore dei minori per consentire la partecipazione ad assemblee o a momenti conviviali	HR	31/12/26	D	Ore lavoro - Elaborazione guida, Invio/pubblicazione / da mantenere aggiornata - collaborazione con Asd Millepiedi x laboratori a favore di minori
4.2	Favorire la conciliazione/ REINTEGRO IN AZIENDA POST MATERNITA'/PATERNITA' SENZA RE-INSERIMENTO	Migliorare monitoraggio post partum e iter reinserimento lavoro - con analisi esiti - focus dimissioni periodo protetto	HR- COORD.	31/12/26	D	Ore lavoro
4.3	INIZIATIVE A SUPPORTO DELLA GENITORIALITA' E DELLA CURA	NIDO CIPi' S.ANGELO IN VADO; NIDO TRIBU' DEI PICCOLI; LABIRINTI MAGICI; POLISPORTIVA 1000PIEDI * CENTRO ALZHEIMER MARGHERITA FANO; COME.TE;	COMITATO GUIDA	31/12/26	C	20% di sconto per i dipendenti sui servizi della Cooperativa
4.4	CARENZA DI WELFARE PER AREA GENITORIALITA'	BOX SAPONARIA	Gruppo Soci	31/12/26	D	Costo box
4.5	INIZIATIVE RIVOLTE AL BENESSERE, ALLA CURA	potenziamento Convenzioni per soci	Gruppo Soci / Comunicazione /Comitato Guida	30/06/26	C	individuata risorsa dedicata per raccordo iniziative e punto di riferimento
5 WORK-LIFE BALANCE						
5.1	ASSENZA WORK-LIFE BALANCE PER RIGIDITA' LAVORATIVE	Mantenimento e potenziamento contratti SW - formazione utilizzo I.A. (CA 50 lavoratrici/ori in formazione) - prosieguo migrazione server in Cloud + acquisto licenze nuovi programmi	COMITATO / HR	31/12/26	P/D	Ore lavoro per rinnovo contratti - rinnovo portatili - corso AI - migrazione programmi Incloud e acquisti nuove piattaforme software
5.2	ASSENZA INIZIATIVE LEGATE AL BENESSERE	Mantenimento e rilancio sportello (2 nuovi professionisti dall'estate)	Resp. Settore PO	31/12/26	A	Individuazione due nuove risorse e Costo professionisti esterni
5.2	ASSENZA INIZIATIVE LEGATE AL BENESSERE	progetto Riparto- avviate azioni trasversali e verticali	Uff. Progettazione	30/06/27	P	riprogettazione e progettazione dettaglio, azioni previste dal progetto (sportello psicologico mamme, corsi, formazione, supporti economici, ... Risorsa a carico del progetto
6 MOLESTIE						
6.1	MANCATA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA MOLESTIE (FISCHE, VERBALI, DIGITALI SUL LUOGO DI LAVORO)	1- Sondaggio 2. Analisi, rielaborazione dati e relazione 3. Pubblicazione dei dati 4. Azioni correttive	COMITATO/HR/UFF.COMUNICAZIONE	31/12/26	D	Ore lavoro

6.2	MANCATA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA MOLESTIE (FSICHE, VERBALI, DIGITALI SUL LUOGO DI LAVORO)	formazione pdr 125 e sull'identificazione delle molestie	HR	31/12/26	D	Costo corso (a cura del comitato Guida) - la quantificazione della spesa è prevista al punto 7) comunicazione
7 COMUNICAZIONE PARITA' DI GENERE						
7.1	MIGLIORAMENTO COMUNICAZIONE ESTERNA - INTERNA	Mantenimento con supporto consulenziale	HR	31/12/26	D	Consulenza EY SPA, audit sorveglianza TUV
7.2	POCA SENSIBILITA' SUL TEMA PARITA' DI GENERE	I semestre per Indagine, analisi, pubblicazione, II semestre per azioni miglioramento	Comitato / Ufficio Comunicazione/Hr	31/12/26	D	Ore lavoro
7.3	RILEVAZIONI INFORMATIVE / RACCOLTA DATI INERENTI LA PARITA' DI GENERE DESTRUTTURATI, MANCANZA INFO ADEGUATE PER ELABORAZIONE POLITICHE INDIRIZZO DI AMPIO RESPIRO	Rimodulazione della raccolta dati e materiale informativo in ottica strutturata, temporale, e armonizzata di genere relativa al personale - verificare capitolo dedicato alle po nel Bilancio Sociale	HR + Direzione	30/06/26	P	Ore lavoro + benchmarking sui sistemi informativi
7.4	ACCRESCERE LA CONSAPEVOLEZZA SUI TEMI DI GENERE E SUL LORO IMPATTO NELLA VITA PROFESSIONALE E PERSONALE	1. rilanciare la formazione costante all'interno e all'esterno 2. manutenzione e aggiornamenti accessi sito e materiali	resp.CFO/Ufficio Comunicazione/ Comitato Guida	31/12/26	D	Ore lavoro
7.5	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PIANO COMUNICAZIONE TEMI PO/ REALIZZAZIONE EVENTI SENSIBILIZZAZIONE	1. Piano della Comunicazione con eventi dedicati ai temi di genere, alle molestie, 2. Valorizzazione Buone Prassi di Labirinto 3. Dare risalto alle iniziative/servizi sui temi di genere e po	Ufficio Comunicazione	31/12/26	D	Ore lavoro
7.6	Cultura e strategia/Accompagnare la certificazione di genere all'accrescimento dello sviluppo della cultura aziendale	Mantenere attivo il Comitato allargato che affianca il Comitato Guida (Comunicazione, Produzione, Progettazione, Formazione,) per dare più corpo al piano strategico e alle proposte di sviluppo	Direzione/Comitato Guida	31/12/26	A	Ore lavoro
8 INCLUSION E DIVERSITY						
8.1	INTEGRAZIONE DELLA DIMESIONE DI GENERE/POCA SENSIBILITA' SUL TEMA INCLUSION AND DIVERSITY	formazione costante alle lavoratrici e ai lavoratori sia con interventi diretti da parte del Comitato Guida nelle equipe di lavoro in raccordo con i coordinatori dei servizi (ritenuta più efficace) sia attraverso il rinnovamento della formazione on line - Obiettivo: tutti i servizi entro il 2026 + formazione stereotipi	HR/Settore differenze di genere PO	31/12/26	C	costo partecipanti + costo formatori
8.2	PROMUOVERE E VALORIZZARE INIZIATIVE SPECIFICHE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEI SERVIZI	rif. Piano Comunicazione interna ed esterna	Settori /Ufficio Comunicazione	31/12/26		ore lavoro
8.2		Giornata cricket, iniziative giornata Rifugiato, finanziamento Gay Pride, ...	Area Accoglienza e inclusione	31/12/26	D	ore lavoro, sostegno finanziario,