

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026**Data: 17 giugno 2026**

Partecipano:

DAVIDE MATTIOLI	<i>Presidente e Direttore Generale</i>
ORIETTA ANTONINI	<i>Responsabile Risorse Umane_ Comitato Guida</i>
LETIZIA LORENZETTI	<i>Responsabile Sistemi Integrati- Comitato Guida</i>
ANDREA ZUCCHI	<i>Consigliere del CDA – Coord. Servizio Accoglienza- Comitato Guida</i>

Per la redazione della presente revisione sono stati consultati, tra gli altri, i seguenti documenti afferenti al Sistema di parità di genere:

Le informazioni necessarie all'elaborazione del riesame sono state acquisite attraverso:

1. piano strategico e budget sulla parità di genere
2. formazione e piano comunicazione sulla parità di genere
3. i risultati degli audit in sede e interviste con il personale,
4. gli indicatori relativi del Sistema di gestione della parità di genere,
5. le anomalie in ambito alla parità di genere (comprese relative Azioni correttive e Preventive),
6. le segnalazioni pervenute relative alla parità di genere,
7. le modifiche che potrebbero avere effetti sul sistema di gestione,
8. le raccomandazioni per il miglioramento,
9. la Politica PDR
10. l'indagine sulla parità di genere e sulle molestie.

1. OBIETTIVO (ELEMENTI IN USCITA)

Scopo del presente riesame in relazione alle proprie politiche e risorse è fornire elementi per identificare azioni relative al:

- ✓ Miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione per la parità di genere;
- ✓ Individuazione della necessità di apportare modifiche al sistema per la parità di genere.

Gli elementi in uscita dalla revisione periodica comprendono tutte le decisioni e le azioni relative a possibili modifiche alla politica dell'Azienda, agli obiettivi e ai traguardi e ad altri elementi del sistema di gestione per la parità di genere.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026**Data: 17 giugno 2026**

La presente revisione segue il percorso di certificazione avviatosi nel 2023, con il primo step di certificazione l'11 ottobre 2024 dall'Organismo di Certificazione TUV Italia Srl (e con il supporto della società EY S.p.A.). Essa si avvale dei riscontri delle azioni 2024/2025, nonché i dati aggiornati al 31/12/25 e gli obiettivi elaborati per l'anno in corso come schematizzati nel Piano Strategico.

2. PREMESSA

Il presente riesame è condotto conformemente con quanto riportato nella procedura PDG01 Gestione del riesame del sgg e UNI PDR125, il Piano strategico aziendale (aggiornato al 25.11.2025); in particolare LABIRINTO SOC COOP P.A. è impegnata costantemente nel rispettare:

- ✓ la Politica di parità di genere;
- ✓ la norma PDR 125;
- ✓ le normative in tema di parità di genere e diversity inclusion (si veda elenco norme e leggi – rif. MRGQ27_R10).

Contestualmente alla redazione del presente documento sono stati valutati eventuali cambiamenti occorsi che potessero richiedere un adeguamento del sistema di gestione. In considerazione di tale valutazione viene confermata l'adeguatezza ed ottemperanza alle disposizioni legislative ivi contenute.

Labirinto è in grado di dimostrare a tutte le parti interessate che le politiche e le prassi adottate nel Suo Sistema di gestione della Parità di Genere sono conformi ai requisiti della PDR 125. La Cooperativa si impegna a rendere disponibile tale verbale al personale. I dati riportati si riferiscono al triennio 2023-2025 (e ove significativo ai primi mesi del 2026).

La Cooperativa per la stesura del sistema di gestione PDR si è avvalsa della collaborazione del Comitato guida nominato il 12.12.23 e di altre figure interne:
Laura Aniballi Coor. uff progetti - *Valeria Nobilini* Impiegata uff comunicazioni - *Roberta Giardini* Resp formazione interna ed esterna - *Gabriela Guerra* Resp settore disabilità e disagio in età evolutiva e pari opportunità, *Elisa Catacchio* Impiegata risorse umane e dall'inizio 2026 *Elena Cesaroni* vice responsabile Risorse Umane.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026
3. ANALISI DEI REQUISITI PDR 125
3.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

LABIRINTO SOC COOP P.A. si impegna ad adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la parità di genere in particolare: processi di selezione del personale equi ed imparziali per ogni tipologia di funzione e professionalità richiesta.

Indicatore ASSUNZIONI	TARGET	2023	2024	2025
Personale entrato (ingresso)	Donne > Uomini	229	265	278
Di cui uomini		21 (9,2%)	23 (8,7%)	39 (14%)
Di cui donne		208 (90,8%)	242 (91,3%)	239 (86%)
N° colloqui di reclutamento	Donne > Uomini	Na	Na	Na
Di cui uomini				
Di cui donne				
N° candidature pervenute		Na	Na	Na
Di cui uomini				
Di cui donne				
Totale dei dipendenti in organico CIRCOLANTI DAL 01 AL 31.12.		1228	1259	1316
Di cui uomini		187	184	192
Di cui donne		1041 – 84,8%	1075 – 85,4%	1124 - 85,4%

LABIRINTO ha stabilmente più dell'85% della compagine lavorativa di genere femminile.

Le attività di Labirinto fanno riferimento al codice ATECO 87 che prevede una presenza femminile all'80,9 (81,7% nella classificazione 88) e la soddisfazione dei criteri della PDR 125 prevede una maggiorazione di 10 punti percentuali (o cmq fino al raggiungimento della parità); infatti **tale dato non solo non è oggettivamente raggiungibile allo stato attuale ma auspicheremmo per il futuro un riequilibrio della presenza di generi della compagine lavorativa.**

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

Indicatore TURN OVER	TARGET	2023	2024	2025
Femminile (entrati + usciti)/circolanti		428 / 1047 40,8%	D Entrate + Uscite (242+190)/1075 = 40,2%	D Entrate + Uscite (239+240)/1124 = 42,6%
Maschile		187/262_ 26,2%	U Entrati + Usciti (23+31)/184 =29,3%	U Entrati + Usciti (39+34)/192 =38%

Turnover femminile: l'indice di turnover è complessivamente molto elevato per il contesto dei servizi che vede una endemica carenza di personale (Oss, educatrici/ori, personale sanitario) conteso soprattutto con la pubblica amministrazione che rappresenta il principale (e irraggiungibile) competitor.

Anche nel 2025, il dato si presenta abbastanza stabile, in quanto dal numero assoluto vanno depurati: lavoratrici e lavoratori stagionali, doppie assunzioni, acquisizioni e cessazioni di servizi. Come da obiettivi, abbiamo approfondito le rilevazioni sulle entrate e uscite. In relazione alla movimentazione del personale di seguito alcune informazioni aggiuntive:

Personale medio 2025 = 1060 di cui 85% D 901 e 15% U 159

Entrati = 278 di cui 239 D e 39 U - di cui entrate stagionali 79 (69 D e 10 U) – di cui entrate per nuovi appalti con clausola sociale 5 D (rif. Sed Fossombrone) - di cui 14 doppia assunzione nell'anno (12 D e 2U).

Usciti = 274 di cui 240 D e 34 U - di cui uscite stagionali 79 (69 D e 10 U) – di cui usciti per doppie assunzioni/cessazioni nell'anno 14 (12D e 2U) - di cui cessazioni servizi 11 – 10 D e 1 U (rif. Sad Ats 1 Pesaro e Gap Aprilia)

TURN OVER ASSOLUTO: 52% di cui 53% D e 46% U

TURN OVER senza Stagionali 37% di cui 38% D e 33% U

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Un dettaglio delle 274 (240 D + 34 U) uscite dell'anno 2025

Nr. Usciti	tipologia
79	Stagionali (di cui 1 dimessa prima della scadenza)
11	Usciti per cambio appalto
5	dimissioni periodo protetto
7	dimissioni (6)/licenziam.periodo prova (1)
7	licenziam. Giust. Motivo
72	scadenze contratto
93	dimissioni
Tot 274	

Rispetto alle 93 dimissioni (73 con contratti a tempo indeterminato e 20 a tempo determinato):

-17 v/ente pubblico + - 11 per pensionamenti

- 8 per motivi personali (trasferimenti e conclusione studi)

- 11 per motivi personali svariati di cui in due casi vi erano state richieste di estrema flessibilità che non abbiamo potuto concedere

- **39 per altra occupazione** di cui 2 hanno formalmente fatto domanda di ri-assunzione, **9 sono migrate verso attività for profit, alcune con Partita Iva**, altri aziende di famiglia, cliniche private, ... 1 caso noto di avvicinamento a domicilio,

- 1 dimesso ma riassunto nell'anno con diverso contratto

- 6 non censite (di cui 3 Arese)

Due terzi dei dimessi – n. 61 (compresi i 20 a tempo determinato) – avevano una anzianità professionale sotto i 4 anni.

Il 40% dei dimessi afferisce all'area Terza Età dove spiccano i profili sanitari anche con contratti individuali consistenti.

Le dimissioni di lavoratrici in periodo protetto nell'anno 2025 **sono state 5 di cui 2 per occupazione v/pubblico**, una per occupazione più vicina al luogo di residenza, le restanti hanno preferito accedere alla Naspi (di queste una aveva 12 ore sett.li).

Per l'anno 2026 si intende approfondire con azioni specifiche alcune tipologie di dimissioni.

MDG01bis_R02

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Il tasso di turn over negativo (formula: personale uscito nell'anno ÷ organico all'inizio del periodo × 100) evidenzia un indicatore più leggibile.

Indicatore TURN OVER NEGATIVO	TARGET	2024	2025
Lavorat. Al 01/01/2024		994: (D 832 – U 162=	1038: (D 885 – U 153)
Lavor. Entrati (senza stagionali, doppie assunzioni, nuovi serv. Con clausola sociale)		194 (D 178 – U 16)	180 (D 153 – U 27)
Lav. Usciti (senza stag, cessaz. ...)		150 (D 126 – U 24)	170 (D 149 – U 21)
TASSO TURN OVER NEGATIVO		15% (D 15% - U 15%)	16% (D 17% - U 14%)

Le candidature provengono da svariati canali, ovvero:

- candidature spontanee sul sito della cooperativa nella sezione 'Collabora con noi' o con invii ai nostri indirizzi mail
- ricerca di cv attraverso le collaborazioni con Università (prevalentemente di Urbino nelle iniziative di job placement ma anche le altre università della regione e di Bologna e Venezia) per la ricerca di profili sanitari ed educativi
- ricerca di Cv attraverso contatti e collaborazioni con Enti di formazione soprattutto per la ricerca di profili Oss
- Albi e Ordini professionali per profili sanitari e assistenti sociali
- Centri per l'Impiego della provincia di Pesaro Urbino, Istituti Superiori soprattutto delle cd aree interne, Agenzie di Somministrazione,
- ...altri canali informali ...

L'attività di preselezione e selezione è presidiata da una risorsa dedicata (psicologa esperta e attenta all'inclusione), mentre in una fase più approfondita intervengono le/i coordinatrici/ori dei servizi. In relazione alle candidature e ai colloqui di selezione - un processo che si snoda in tempi e con soggetti diversi - nonostante un nuovo strumento rielaborato (MRRU02_R09), permangono difficoltà e oneri per pervenire ad un dato corretto e che contenga informazioni rilevanti al miglioramento. L'argomento della preselezione e selezione è stato trattato in un incontro programmato dello 'sportello coordinatori' per condividere le problematiche oltre che per sensibilizzare le coordinatrici e i coordinatori ai processi inclusivi.

Inoltre, nel semestre a cavallo 2025 e 2026, abbiamo attivato una sperimentazione con una società che si occupa di preselezione del personale con specifico riferimento al settore socio sanitario assistenziale educativo. La collaborazione e l'utilizzo della piattaforma digitale proposta non è proseguita perché non funzionale alle nostre esigenze e ai nostri processi, molto onerosa da gestire in termini di impegno e di raccordo con le banche dati interne.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

In ogni caso abbiamo censito nel 2025 n. 236 colloqui di selezione – (D 206 e U 30) – di questi più del 60% assunti o con proposta di assunzione; si precisa che non tutte le persone assunte sono nell'elenco selezioni [es. cambi appalto clausola sociale, ex lavoratrici/ori e/o collaboratrici/ori, ...]).

La spesa complessiva per l'anno 2025 è stata superiore ai 2 mila euro (rispetto ai 950 euro di budget) a fronte dell'attivazione della piattaforma tra fine 2025 e inizio 2026.

Nel piano strategico 2026 vengono riproposte le azioni precedenti con un budget di ca € 2.900, con la premessa delle difficoltà endemiche riferite alla grave carenza di personale e degli stereotipi riferiti alle professioni di cura.

1 RECRUITMENT						
1.1	Processi Inclusivi della parità di genere e dell'integrazione/ COLLOQUI DISCRIMINANTI PER RICHIESTE INFORMAZIONI SU MATRIMONIO, GRAVIDANZA, RESPONSABILITA' 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

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

3.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

LABIRINTO SOC COOP P.A. si impegna a promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale, promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica in modo equo indipendentemente dal genere di appartenenza.

Di seguito la fotografia al 31/12/2025 della collocazione del personale nelle diverse posizioni economiche previste dal CCNL Coop Sociali, **unico contratto applicato in tutta la cooperativa.**

INQUADRAMENTO	2023	<i>di cui donne</i>	<i>di cui uomini</i>	2024	<i>di cui donne</i>	<i>di cui uomini</i>	2025	<i>di cui donne</i>	<i>di cui uomini</i>
LIV F2	9	3	6	8	3	5	8	3	5
LIV F1	6	4	2	7	6	1	7	6	1
LIV E2	25	20	5	25	20	5	23	19	4
LIV E 1	33	23	10	36	26	10	36	27	9
LIV D2	99	83	16	98	81	17	239	212	27
LIV D1	470	394	76	494	421	73	364	295	69
LIV C2	169	153	16	177	161	16	185	170	15
LIV C1	84	65	19	88	72	16	82	65	17
LIV B1	76	68	8	82	74	8	75	66	9
LIV A2	1	1		-	-	-			
LIV A1	21	19	3	23	21	2	23	21	2
tot				1038	885	153	1042	884	158

Si evidenzia l'importante innalzamento medio dei livelli, soprattutto in relazione alle posizioni degli educatori professionali (vedi rif. D2). Infatti nel corso del 2025 anche a fronte del rinnovo CCNL abbiamo proceduto ad un riordino degli inquadramenti con una previsione trattamento migliorativo per alcune categorie di socie e soci, anticipando la definizione di accordi sindacali successivi.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Per l'indicatore riferito alla % di donne con qualifica di Dirigente, non prevedendo per nessuna/o un diverso contratto, indichiamo le/gli addette/i inquadrati nell'area F (F1 e F2) con le relative indennità Quadro previste dal CCNL e presente nell'Organigramma.

L'obiettivo si considera raggiunto prendendo a riferimento la media dell'attività economica del settore di riferimento aumentata di 10 punti percentuali; nel caso di Labirinto il settore Q = Sanità e Assistenza Sociale (51,15%) obiettivo finale 61,15% e cmq fino al raggiungimento della parità.

INQUADRAMENTO F2	2023	di cui donne	di cui uomini	2024	di cui donne	di cui uomini	2025	di cui donne	di cui uomini
Dirigenti (target 33,5%)	8	2 – 25%	6						
DIRIGENTI Quadri area F2 e F1				12	8 – 66,66%%	4	12	8 – 66,66%%	4

	2023	di cui uomini	di cui donne	2024	di cui uomini	di cui donne	2025	Di cui uomini	Di cui donne
responsabili di una o più unità organizzative (target 40 : Resp. Settore, Resp. Funzioni + Coordinatrici/ori	29	6	23 (65,7%)	50	16	34 (68%)	50	15	35 (70%)
personale di riporto direttamente al vertice target attuale 61,15%									
	2023	di cui uomini	di cui donne	2024	di cui uomini	di cui donne	2025	Di cui uomini	Di cui donne
Funzioni di riporto alla Direzione + Resp. Settore, + resp. Comunicazione + Rspp	11	4	7 (63,6%)	10	3	7 (70%)	10	3	7 (70%)

Personale con delega di budget - i servizi di Labirinto sono prevalentemente in appalto con committenza pubblica; pertanto in termini organizzativi e di governance tutti i servizi prevedono un budget di spesa (soprattutto correlato alle risorse umane ma anche per l'acquisto di merci e servizi) affidati a responsabili di settore e responsabili di funzione ed esercitati anche attraverso coordinatrici/ori.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

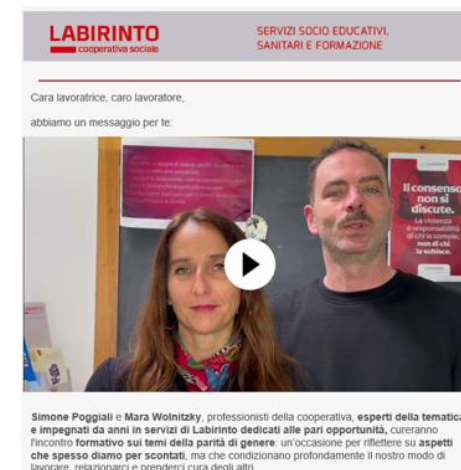
L'Organigramma (rif. All 2 _MQ_ R29) rappresenta la sintesi dal punto di vista della Governance ed è composto da 16 persone in organico – di cui 10 F (62,5%) e 6 M – oltre ai consulenti esterni. L'organigramma comprende: Direzione, Resp. Settore, resp. comunicazione, Comitato Guida, Rspp, resp. Funzioni (rendicontazione, manutenzioni, Cfo, Gare e Appalti). Ad essi si aggiungono coordinatrici e coordinatori di servizi: 40 unità di cui 29F 11M.

Totale 55 unità (NB un componente del Comitato Guida già ricompreso nell'Organigramma è anche un coordinatore [Zucchi]) di cui 40F (pari al 73%) 15M

	2023	di cui uomini	di cui donne	2024	di cui uomini	di cui donne	2025	di cui uomini	di cui donne
personale con delega budget di spesa (target 59,53%) Funzioni riporto alla Direz + Resp sett + resp. Comunic. + Rspp + Comp. Comitato Guida: 33 D- 19 U - 63,4%	52	19	33 (63,4%)						
<u>Totale organigramma + coordinatori</u>				<u>55</u>	<u>16</u>	<u>39 (71%)</u>	<u>55</u>	<u>15</u>	<u>40 (72,7%)</u>

Formazione - Nel corso del 2024 abbiamo progettato ed avviato le prime attività formative 'strutturate', sia sulla prassi, la normativa di riferimento e come queste sono state recepite nel nostro sistema di gestione, sia con alcuni incontri ampliati sugli stereotipi di genere e di come questi condizionano le relazioni sociali e professionali. Nel 2025 abbiamo moltiplicato gli sforzi di sensibilizzazione ad aderire agli interventi formativi e dai primi mesi 2026 le sollecitazioni sono state inviate in termini di obblighi formativi consentendo un raddoppio dei numeri già nei primi quattro mesi. **Alla data odierna il personale formato sui temi della PdR 125 è pari a 649 unità di cui 79M e 570 F.**

A ottobre 2025 sono stati organizzati 2 seminari (per un totale di 4 incontri) su parità di genere e stereotipi, condotti da due addetti esperti di Labirinto. La partecipazione complessiva ha coinvolto 24 partecipanti di cui 22 F e 2 M. La formazione sugli stereotipi – rilanciata anche con uno specifico video – verrà riproposta strutturalmente.



REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

	2023	di cui donne	di cui uomini	2024	di cui donne	di cui uomini	2025	di cui donne	di cui uomini	2026 (ad oggi)	F	M
formazione professionalizzante su tutti argomenti (1)	498	426	72	345 (345/1038 =33,24%)	284 (32,09%)	61 (61/153 =39,87%)	519 (519/1042 =50%)	356 (356/885 =40,2%)	163 (163/159 =102%)			
formazione su PARITA' DI GENERE - DIVERSITY INCLUSION (2)	8	7	1	126	104	22	291	244	47	649	570	79
% formaz Parità genere / totale lavor.				12,14%	11,75%	14,38%	27,9%	27,6%	29,6%			

1 - formazione professionalizzante da Piano Foncoop – 519 (di cui D 356 e U 163 – fonte CFO – il nr NON comprende i corsi Pdr e Stereotipi)

Sulla formazione specifica Parità di Genere al 31/12/25, si precisa che:

- Tutti le/gli appartenenti all'Organigramma (Direzione, Resp. Settore, resp. comunicazione, Comitato Guida, Rspp, resp. Funzioni (rendicontazione, manutenzioni, Cfo, Gare e Appalti) sono formati
- Dei restanti componenti le aree di staff (compresi manutentori,) metà sono formati;
- Di 40 coordinatrici e coordinatori al 31/12, quasi il 90% aveva effettuato la formazione (24f + 11m)
- Tra il restante personale formato ci sono tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori (ausiliare, Oss, educatrici ed educatori, ...);

Considerate le modifiche dell'organigramma in corso (e in relazione all'Am 537), si prevede entro l'anno 2026 il coinvolgimento diretto delle/dei responsabili di settore e a caduta delle coordinatrici e dei coordinatori per l'acquisizione della capacità di formare sulle tematiche previste dalla PDR 125. Per un tanto gli stessi saranno valutati.

Mobilità Interna - Labirinto ha una specifica procedura formalizzata per le richieste di mobilità interna; il dato indicato si riferisce solo a coloro che hanno cambiato servizio dopo aver attivata una formale richiesta di mobilità. Nel corso del 2026 la procedura è stata aggiornata.

	2023	di cui uomini	di cui donne	2024	di cui uomini	di cui donne	2025	di cui uomini	di cui donne
MOBILITA' INTERNA	4		4	6	0	6	2	0	2

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026**Data: 17 giugno 2026**

Certamente sono migliorate – anche grazie agli indicatori quantitativi previsti dalla Pdr – le misurazioni calibrate sui diversi generi. Rimane in ogni caso l'obiettivo più ampio riferito ai processi di digitalizzazione, orientati all'efficientamento delle risorse umane.

Infatti il dato medio delle ore sett.li di tutta la compagine lavorativa è rimasto inalterato al 77% (ovvero sotto le 30 ore sett.li), laddove il 41% dei lavoratori ha un contratto da 36 a 38 ore sett.li rispetto al 25% delle lavoratrici. Nel 2025 è stato riscontrato anche un aumento dei contratti fino alle 15 ore sett.li riconducibili anche all'aumento di servizi territoriali e domiciliari che vedono la presenza di operatrici che hanno più di un rapporto di lavoro.

Le prime riflessioni con i responsabili di settore dove sono stati analizzati i coordinamenti in termini qualitativi e quantitativi e sono state ipotizzate nuove funzioni (ref. territoriale) non hanno trovato sintesi nel corso del 2025. L'argomento verrà riproposto in termini più globali sia in relazione ai cambiamenti in organigramma sia alle riflessioni sul modello organizzativo adeguato alle prospettive e agli obiettivi di sviluppo.

Questi e altri argomenti sono stati portati all'attenzione dei coordinatori attraverso l'attivazione di incontri strutturati – 4 nel 2025 – con una presenza media di una ventina di coordinatrici e coordinatori in ciascun incontro. Anche nel 2026 è stato già realizzato un ulteriore incontro con le figure di coordinamento con particolare riguardo al rapporto associativo.

Consolidato il dato riferito:

- alla posizione di socia/o e lavoratrice/ore laddove il 75% della compagine lavorativa è anche socia/o;
- al 91% di addetti su 1042 con contratti a tempo indeterminato

Complessivamente la spesa 2025 – prevalentemente non quantificata, ma forfettizzata in € 1000 è stato ampiamente superata. Per l'anno 2026, oltre alla revisione della procedura di mobilità interna e a quanto sopra evidenziato abbiamo continuato ad analizzare software consoni alle nostre esigenze e siamo in fase avanzata sull'individuazione dello strumento.

Nel piano strategico per l'anno 2026 si mantiene un budget minimo (di € 1.000) in quanto la maggior parte delle risorse si considerano incluse nel piano strategico complessivo.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

**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	HR	31/12/26	P	Ore lavoro e altre risorse a carico di piano strategico

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

3.3 EQUITA' SALARIALE

LABIRINTO SOC COOP P.A. si impegna a adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la parità di genere, in particolare:

- equità salariale

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE					
	2023	2024		2025	
F2: NON PARAGONABILE PER COMPETENZA	Na	F2:	Na	F2 Non paragonabile per competenza	Na
F1: STESSA PAGA	RAL 28.314,00 U E D	F1: STESSA PAGA RAL 29.966,56 U E D	0%	F1 stessa retr. Ral € 31.691,12	
E2: U 27838,00 - D 26867,00	-3,4%	E2: U € 26.102 - D € 25.411 su (tutte le qualifiche):	-2,6%	Na	na
E2 coordinatore/responsabile		E2 coord servizio U € 26.630 - D € 25.311	-5%	RAL M 28.521,27 RAL F 27326,09	Diff -4,37
E2 psicologo / sociologo		E2 psicologo U e D = € 25.311	0%	Ral € 26.803 = U e D	0
E1: coord servizio: U 22574 - D 22236	-1,4%	E1/Coordinatori: U € 23.563 D € 23.596	0,14%	RAL M € 24.919 RAL F € 24.909	- 0,04
D2: EDUCATORI U e D- 27.024 €	0%	D2 educatori U e D € 22027	0%	Uguale € 23.326	
D2 FKT: D 22789,00 e U 22738,00	0,2%	D2 – Fisiot U 24.041 D 24.099	0,2%	D2 Fisiot Ral U € 25.417 – F 25.486	0,3
D2: INFERMIERI U E D UGUALE 22.738 €	0%	D2 Inf – U € 26.022,86 e D € 25.725,22 **	-1,16	Ral € 25.417 uguale	-
D1: EDUCATORE F 19672,00 e U 19688,00	-0,08%	D1 Educatori U € 20910 D € 20.896	-0,06%	Na (vedi sotto)	
D1 IMPIEGATI U UGUALE a D 19646 €	0%	D1 IMPIEG. = U e D € 28.878	0%	Na (vedi sotto)	
D1: IMPIEGATI OP SERVIZI INFORMATIVI D e U	0%	U=D € 20.878	0%	Na (vedi sotto)	

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

D1 – Educ. con attestato qualifica lori e D.Lgs 65 + Educat con qualif. esper				Ral M € 23.255 - F € 23.209	0,2%
D1				Educatr/Aiuto Cuoca D Ral € 24.132 – non ci sono uomini	0
D1 – Impiegati – Oper servizi inf				Tutte le altre qualif. Uguali € 22.107,20	
C2:	-0,02% C2 Oss m € 19.082 f € 19.086	C2 Oss U e D = € 20.284	0%	Ral € 21.479,31 uguale per tutti	0%
C1:	3% C1: AUTISTA U 19132 e D RAL 18.527€	C1 Autista U € 20.126 D € 19.698 Tutte le altre qualifiche U e D = € 19.698 irril	-2,12%	C1 Autista U € 20.881 F 20.860	0,1%
C1	0%	U=D € 19.698	0%	Tutte le altre qualif. Uguali € 20.860	0%
B1:	0%	B1 per tutte le qualifiche U e D = € 18.315Le eccezioni sono tutte Donne	0%	Ral € 19.396,67 uguale per tutti	0%
A1: U e D	%	Ral € 16.310	0%	Ral € 18.357,98 uguale per U e D	0%

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

PROMOZIONI	2023	2024	2025
Livello F1	0	D2 – U 0	0
Livello E2	0	D 3 su 26 = 11,5% U 1 SU 10= 10%	D 2 - U 0
Livello E1	0	D 6 su 81 D2= 7,4% U 1 su 17 D2 = 5,9%	D 2 - U 0
Livello D2	D 6 su 394- 1,5%; 1 U su 76_ 1,3%	D 2 su 421 D1= 0,5% U 1 su 73 = 1,3%	D 3 imp + U 0 [+ D 111 educ + U 7]
Livello D 1	0	0	D 0 - U 1
Livello C2	0	D 2 – U 0	D 7 – U 0
Livello C1	0	D 1 – U 0	

Complessivamente si registrano 15 miglioramenti di posizione di cui 14D e 1 U con una spesa di ca 17 mila euro, **a cui si aggiungono 118 educatrici ed educatori a seguito del riordino delle posizioni a seguito del rinnovo contrattuale (i dati comprensivi dei circolanti sono in realtà più elevati ovvero 119 f + 10 m con una spesa stimabile di ca 200mila euro)** . Considerato l'impatto anche economico, il punto merita una migliore esposizione. Infatti oltre alle/ai educatrici/ori confluiti al D2 dal 1/1/25, altri 103 lavoratrici/ori [87 f + 16 m] hanno acquisito l'elemento temporaneo (ETDR) previsto dal Ccnl nel 2025. Il consiglio di Amministrazione della cooperativa ha deliberato un allineamento delle condizioni in conto mutualità, ovvero per le/i sole/i socie/i, anche a coloro che avevano i requisiti esperienziali previsti dalla L 205/17 e L.145/2018. Nel mese di ottobre un'integrazione all'accordo di rinnovo sindacale ha consentito il recupero dei primi ma non dei requisiti previsti dalla L. 145. **A settembre 2025 avevamo 28 socie/i lavoratrici/ori rientranti in questa circostanza con una spesa in conto mutualità stimata in ca 21mila euro.**

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Personale con retribuzione variabile – purtroppo i tempi e il contesto non consentono margini di manovra sulla retribuzione variabile; una piccola eccezione è riferita al personale impegnato presso la Rsa di Arese, laddove tale elemento è previsto e concordato formalmente con la committenza pubblica (e anche per tale ragione il dato si presenta stabile).

Lavoratrici/ori che percepiscono premi	Anno 2023	Di cui D	Di cui U	Anno 2024	Di cui D	Di cui U	Anno 2025	Di cui D	Di cui U
Servizio Cdr Arese *	71	62 (87%)	9 (13%)	69	60 (87%)	9 (13%)	69	60 (87%)	9 (13%)

Complessivamente il piano strategico 2025 con un budget di € 37.000 somma una spesa consolidata di € 38.000 limitatamente alle figure educative in conto mutualità e al personale interessato da promozioni, senza valorizzare l'impegno per le altre azioni parte delle quali si ripresenteranno per l'anno 2026.

Il Piano strategico 2026 – con un budget stimato di € 28.000 - si presenta come segue:

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

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

3.4 GENITORIALITA' E CURA

LABIRINTO SOC COOP P.A. si impegna inoltre a adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la parità di genere, in particolare:

- Valorizzazione della genitorialità e cura attraverso azioni reali (es. informative su opportunità di congedi, informazioni su eventuali cambiamenti aziendali durante il congedo, ...)

Paternità	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
N° uomini con bimbi sotto i 12 anni	44	44	nr
N° uomini che hanno usufruito della paternità facoltativa	8_18%	7 – 15,9 %	7
N° donne che hanno usufruito della maternità facoltativa			51
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge- 100% INPS- (10gg entro 3 mesi da dalla nascita)	4 papà – 100%	4 congedi al 97,5%	2 congedi al 100%
Maternità obbligatoria			
N° di donne	15	12	40
donne rientrate da maternità sul proprio posto di lavoro/donne in maternità rientrate	100%	100%	100%
Permessi per disabilità (L.104/92)	84	88	93
N° di donne	73	77	81
N° uomini	11	11	12
Assenze per disabilità (L.104/92)	17	17	15
N° di donne	16	16	14
N° uomini	1	1	1

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Delle 40 lavoratrici interessate dal congedo maternità (compresa interdizione anticipata e posticipata) al 1/1/2026:

- N. 24 sono ancora nel periodo di congedo
- N. 2 hanno proseguito l'assenza con ulteriore congedo parentale
- N.3 lavoratrici sono cessate di cui 2 per dimissioni e una per scadenza di contratto a TD
- N. 11 sono rientrate al lavoro.

Altre 4 lavoratrici nel corso del 2025 sono interessate dal congedo parentale (successivo a maternità obbligatoria nel 2024) e di queste 3 sono regolarmente rientrate e 1 dimessa entro l'anno di età della/del minore.

Alle mamme e ai papà di Labirinto, grazie anche alla collaborazione con un nostro servizio diurno a favore di disabili, viene consegnato il 'Cesto di Coccole'

La Guida per Genitori lavoratrici/lavoratori è stata re-inviata nel corso del 2025 unitamente alle novità normative per accedere ai nuovi bonus.

A ottobre 2025 abbiamo lanciato una indagine rivolta ai soli lavoratori con figli minori di 12 anni per approfondire la conoscenza e l'eventuale utilizzo dei congedi parentali, obbligatori e facoltativi. I rispondenti sono stati 15 in linea con le informazioni già in ns possesso. Dei 15 rispondenti, 12 sono diventati papà nel corso del rapporto di lavoro con Labirinto e solo 9 hanno fruito dei congedi obbligatori previsti dalla legge. Di chi non ne ha fruito, solo uno dice che all'epoca non erano previsti, i restanti che non ne avevano bisogno. 14 su 15 conoscono lo strumento dei congedi parentali, ma solo 6 ne ha fruito. Le ragioni della non fruizione quasi esclusivamente sono motivate dall'opportunità di avere una buona rete parentale di supporto; 2 casi dichiarano complessità di accesso.

In relazione alla scontistica, abbiamo censito € 3.649 limitatamente ai servizi Asilo nido di Sant'Angelo in Vado e a Labirinti Magici a favore di 8 lavoratrici/ori di cui 5 D e 3 U

Inoltre, il **lavoro di potenziamento delle convenzioni a favore delle/dei socie/i lavoratrici/ori avviato dal Consiglio di Amministrazioni è migliorato**, anche grazie a LA App rinnovata, con comunicazioni più assidue, e con l'individuazione di una referente che cura il raccordo delle attività.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

La comunicazione, interna ed esterna, riferita alla divulgazione delle nostre attività, assume anche rilievo anche verso le lavoratrici e i lavoratori con iniziative



Dal 30 gennaio, Nido Nuvole di Cotone, Borgo Santa Maria, Pesaro (PU) - Incontri per genitori: Cinque appuntamenti gratuiti da gennaio a maggio curati dall'équipe di Labirinti Magici, dedicati a mamme e papà di bambine e bambini da 0 a 3, anni nell'ambito del progetto Caleidos cresce Marche.

a favore della genitorialità e della cura rivolte a tutti.

**NOVEMBRE**

11, 25 novembre e 9 dicembre, Palazzo della Cultura, Acqualagna (PU) - Spazio Genitori: Tre appuntamenti per aiutare mamme e papà di bambine e bambini da 0 a 3 anni a trovare risposte e confrontarsi insieme alle specialiste di Labirinti Magici.

Ovviamente, sono strutturali alcune iniziative come l'annuale cena estiva per lavoratrici e lavoratori che si svolge ormai da molti anni a Pesaro tra la fine di luglio e l'inizio di agosto, e dove vengono riservate specifiche iniziative (giochi e laboratori) per figlie/i. Analogamente in occasione delle Assemblee, alle socie e ai soci di Labirinto viene data la possibilità di intervenire organizzando specifiche attività per coloro che avessero esigenze di conciliazione. Le attività vengono realizzate anche con il supporto dell'Associazione sportiva dilettantistica Millepiedi con cui Labirinto collabora da molti anni (5 educatrici a disposizione per laboratori sia alla cena estiva sia all'assemblea svoltasi a dicembre 2025).

L'assemblea si terrà **giovedì 4 dicembre 2025** alle **17.00**, all'Auditorium di Palazzo Montani Antaldi, in piazza Antaldi 2, a Pesaro (PU). Ti aspettiamo dalle 16.30 per la registrazione.

- Ogni socia e ogni socio può avere al massimo 2 deleghe;
- Ogni socia e ogni socio può delegare esclusivamente soci appartenenti alla stessa categoria.

Nome*	Cognome*
Ogni socia e ogni socio può avere al massimo 2 deleghe.	
Sei in possesso di deleghe?	
— ▼	
Pensi di usufruire del servizio navetta?	
☐ sì ☐ no	
Tuo figlio o tua figlia parteciperà al laboratorio alla libreria Foglie d'oro? Il laboratorio è pensato per bambin* da 3 anni in su.	
— ▼	

Importanti azioni a favore della Genitorialità, in avvio nel 2025, sono riferite al progetto Coop4Frendly WorkPlace descritto nel capitolo successivo.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

Complessivamente la spesa 2025 è stata di superiore agli 8mila euro rispetto al budget stimato in € 4500. **Per l'anno 2026 si prevede un budget di € 8.400.**

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 CIPÌ 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

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

LABIRINTO SOC COOP P.A. si impegna ad adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la parità di genere:

- Successivamente all'elaborazione delle Linee Guida per l'accesso allo sw abbiamo iniziato a formalizzare (e quindi tracciare) questa buona prassi. Dai 14 contratti nel 2024 siamo passati a 17 contratti di s.w. nel 2025 con un calcolo stimato di 8700 ore.

Nel 2025 abbiamo avviato la migrazione di segmenti di programmi da server centrale a server in Cloud, migliorando quindi anche la possibilità di accesso in remoto. Il processo continuerà anche nel 2026. I benefici – e i relativi costi a carico del piano strategico – saranno più evidenti a partire dall'anno 2026. Inoltre è stato avviato nel 2026 un corso sull'utilizzo dell'I.A. con Marche digitale che ha coinvolto massicciamente lo staff e alcuni coordinatori.

È proseguito il servizio dello **Sportello psicologico** attivato nell'autunno 2024; da allora al 30 maggio 2026 ci sono stati 37 accessi di cui 2 uomini che hanno potuto fruire fino a 3 consultazioni gratuite. Si rileva che gli ultimi 33 accessi (su 37) hanno riguardato solo lavoratrici. La comunicazione verso le lavoratrici e i lavoratori è stata intensa e costantemente rivalutata anche con l'elaborazione di video. Nella seconda metà dell'anno 2026 il servizio vedrà un cambio dei professionisti dedicati con la disponibilità di nuove risorse.

Progetto Coop4FriendlyWorkplace - Nel 2025 è stato approvato il progetto del Dipartimento per le politiche della famiglia della P.C.M **Coop4FriendlyWorkplace, dedicato alle lavoratrici in maternità e/o con figli fino a 6 anni per promuovere attivamente la genitorialità e costruire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale, sostenendo in modo concreto il ritorno al lavoro delle donne dopo il parto o l'adozione, attraverso diverse azioni gratuite.** Le azioni concrete prevedono servizi di promozione del benessere personale delle lavoratrici, formazione e aggiornamento, misure e strumenti in grado di facilitare il lavoro agile, azioni mirate di comunicazione, ...*(lo stato di avanzamento ha sofferto dell'iniziale progettazione e presentazione del progetto risalente a circa 5 anni fa)*. Tra le azioni verticali di maggiore rilevanza:

- formazione e coaching, che comprende percorsi di empowerment, incontri con coach, sessioni sulla gestione del tempo, dello stress e del rientro al lavoro, oltre ad aggiornamenti professionali e spazi di confronto tra mamme.
- l'acquisto di strumenti tecnologici e software gestionali per facilitare il lavoro da remoto delle lavoratrici rientrate dalla maternità, accompagnati da momenti di formazione e supporto digitale.
- azioni dirette come il rimborso parziale di rette per nidi e Centri Estivi (fino ad un massimo di € 480)

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

- Promozione del benessere con un ciclo di cinque incontri online con una nutrizionista, tre moduli di yoga differenziati per fasce d'età, che includono yoga mamma bimbo/a, incontri con l'ostetrica, attività di equilibrio, yoga per la mamma e fiabe della sera.
- Sostegno psicologico, operativo con consulenze individuali su richiesta, in presenza o online,
- Sostituzioni e Part-time, che consente l'assunzione temporanea di personale per coprire le assenze delle lavoratrici impegnate in percorsi di conciliazione o che richiedono una riduzione dell'orario.

Nel complesso, il progetto sta avanzando in modo positivo, con una partecipazione crescente. Il comitato guida mantiene la sua funzione di supporto nel fornire informazioni di sintesi e di dettaglio dei possibili fruitori del progetto.

Il budget previsto di € 10mila è stato speso indicativamente per la metà in relazione al fatto che gli oneri effettivamente sostenuti sono in carico ad altri progetti.

In linea con quanto sopra descritto, le azioni del Piano strategico 2026 vedono un budget indicativo di € 10.000.

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	<i>progetto Riparto- avviate azioni trasversali e verticali</i>	Uff. Progettazione	30/06/27	P	riprogettazione e progettazione dettaglio, azioni previste dal progetto (sportello psicologico mamme, corsi, formazione, supporti economici, ... Risorse a carico del progetto

3.6 ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Labirinto ha nei servizi di cura il suo core e da circa **15 anni è stata strutturata una specifica area che si occupa di servizi e progetti destinate a donne e minori vittime di violenza e a uomini maltrattanti. I servizi comprendono centri di ascolto, sportelli, comunità, laboratori, attività formative anche nelle scuole, percorsi di reinserimento....** Una trentina le operatrici e operatori coinvolti, con psicologhe/psicoterapeute, educatrici, assistenti sociali, con specifica formazione; una operatrice e un operatore sono anche formatori interni ed esterni in corsi / seminari sugli stereotipi di genere.

Essendo Labirinto un ambiente multiculturale abituato a collaborare con un modello inclusivo, **il rischio di molestie è basso ma possibile** e per questo il tema della violenza e della gestione delle molestie è valutato e gestito anche grazie ai nuovi strumenti attivati in seguito all'avvio di questo specifico sistema di gestione. Nel 2024 e 2025 abbiamo fatto le prime due indagini sulle molestie mentre nel 2026 l'indagine è ricompresa nella survey sulla parità di genere (si precisa che nell'ultimo anno non sono pervenute segnalazioni al Comitato).

Si rileva che i rispondenti a questa terza rilevazione sono ancora in calo rispetto alle precedenti rilevazioni: 129 rispondenti di cui 113 Donne e 14 Uomini, 2 non binari. Sarà necessario una rivalutazione anche della collocazione temporale dell'indagine in quanto la primavera è densa di comunicazioni verso le lavoratrici e i lavoratori (probabilmente disperdendone l'attenzione che peraltro in questa primavera 2026 è stata molto assorbita dal rinnovo della governance della cooperativa). In ogni caso dalla rilevazione non sono emerse criticità. Gli esiti dell'indagine saranno pubblicati a breve.

**SPAZIO MARISE FERRO:
UNIURB E LABIRINTO
CONTRO LA VIOLENZA DI
GENERE**

20 NOVEMBRE 2025

Martedì 25 novembre l'inaugurazione dello sportello universitario contro la violenza di genere Uniurb, in collaborazione con Labirinto Cooperativa Sociale, inaugura ...

[LEGGI DI PIÙ >](#)**IL MIO NOME È NEVENKA:
PROIEZIONE DEL FILM PER LA
GIORNATA INTERNAZIONALE
PER L'ELIMINAZIONE DELLA
VIOLENZA SULLE DONNE**

18 NOVEMBRE 2025

Venerdì 21 e 28 ottobre le operatrici del settore Parità di Genere di Labirinto

presentano il nuovo film di Icíar ...

[LEGGI DI PIÙ >](#)**25 NOVEMBRE: L'ÉQUIPE DI
LABIRINTO IN PRIMA LINEA
CONTRO LA VIOLENZA DI
GENERE**

17 NOVEMBRE 2025

Il Centro Antiviolenza di Labirinto, attraverso le operatrici e gli operatori di Labirinto cooperativa sociale, è un punto di riferimento ...

[LEGGI DI PIÙ >](#)

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026



Sono state **realizzate** anche iniziative specifiche di sensibilizzazione in occasione della ricorrenza del 25 novembre



21 e 29 novembre, luoghi vari della provincia Pesaro Urbino (PU) - Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne: Le operatrici del Centro Antiviolenza presenziano in eventi, proiezioni cinematografiche, incontri nelle scuole e momenti istituzionali, portando avanti il lavoro di sensibilizzazione e prevenzione che caratterizza il servizio.

comunicando e pubblicando (su newsletter, sito, app e piattaforme social) il **calendario delle iniziative dedicate al contrasto della violenza di genere.**

Il budget del 2025 pari a € 600 è riconfermato anche per l'anno 2026

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 (FISCHE, 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

4.6 SISTEMA DI GESTIONE

PARITÀ DI GENERE

Labirinto è da sempre una cooperativa prevalentemente femminile: l'80% del personale è donna.

Riteniamo giusto e importante affrontare il percorso per ottenere la **certificazione della parità di genere**. Questo strumento ha l'obiettivo di **promuovere nuove azioni per armonizzare i tempi di vita e lavoro**, di valorizzare le molteplici attività di Labirinto per favorire l'attività professionale degli uomini e delle donne.

Crediamo che un **trattamento equo per donne e uomini** sia il primo passo per realizzare e garantire **pari opportunità** a prescindere dal genere, condizione necessaria per prevenire discriminazioni che possono sfociare in diverse forme di violenza.

Con questo percorso vogliamo favorire un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, dove tutte le persone si possano sentire coinvolte e valorizzate. Il nostro obiettivo primario resta infatti garantire sempre le migliori condizioni lavorative possibili per chi opera in Labirinto.

[SCARICA I DOCUMENTI SULLA PARITÀ DI GENERE](#)[SCARICA LA CERTIFICAZIONE 50 100 17822 - UNI/PDR 125:2022](#)

UNI Pdr 125
Sistema di gestione per la
parità di genere certificato
www.tuvsud.com/it/4/res-cert

La Direzione ha nominato il **Comitato Guida** in data 12.12.23 nelle figure di HR Manager, Membro CDA e Resp Certificazioni. Il Comitato Guida, ha il compito di gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, parità di genere e integrazione. In particolare dovrà assicurarsi che venga rispettata la "politica di parità di genere" e le procedure emesse per il sistema di gestione in conformità alla PDR 125.

LABIRINTO ha definito il proprio sistema di gestione di parità di genere a cui è stata dedicata specifica sezione nel sito istituzionale [Parità di genere](#)

LABIRINTO
cooperativa sociale

CHI SIAMO

SERVIZI

FORMAZIONE

PROGETTAZIONE

COVID-19

NEWS

PARITÀ DI GENERE

Prosegue il nostro **percorso verso la certificazione della parità di genere**, strumento che ci aiuterà a comprendere quali politiche e misure adottare per favorire l'effettiva parità tra uomini e donne nella nostra cooperativa nel rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza.

Come indica la **norma Pdr125**, pubblichiamo i documenti codificati del Sistema di gestione, disponibili per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori di Labirinto cooperativa sociale.

ISTRUZIONI, PROCEDURE, MODULI

POLITICA AZIENDALE

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE

ESITI QUESTIONARI PARITÀ E MOLESTIE DI GENERE

MANSIONARI

SPORTELLO BENESSERE PSICOLOGICO

LABIRINTO REVISIONE PDR125 ANNO2025

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

4.7 MONITORAGGIO INDICATORI

Gli indicatori sono stati analizzati sopra per le tematiche trattate di seguito quelli mancanti:

CULTURA E STRATEGIA	2023	2024	2025
interventi formativi annuali a tutti i livelli compresi i vertici sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	0	1(da set 24 a dic 24) totali partecipanti (teste e non somma) 126 (104D e 22 M) + 2 docenti interni (1U e 1D) – vedi sopra pagg 8 e 9	291 di cui 244 F e 47 M
indagine sulla percezione dei dipendenti sulle pari opportunità esiti pubblicati anche sul sito -	0	1	1
Indagine SULLE MOLESTIE (primavera 2024) Esiti pubblicati anche sul sito	0	1	1
N° interventi a promuovere le pari opportunità fuori dal contesto lavorativo, attività di comunicazione e coinvolgimento su temi inclusione, pari opportunità e integrazione (anche con Donazioni e/o sponsorizzazioni)	Na	Più di 15 le iniziative promosse e/o partecipate e/o comunicate, riconducibili all'inclusione, alle pari opportunità – rif. Piano strategico anno 2024	Decine le iniziative Rif. Piano strategico 2025 e Piano Comunicazione

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

4.8 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

L'informazione, verso l'interno e verso l'esterno, sui nostri valori, sulle nostre attività anche istituzionali – oltre ad essere un pilastro della Certificazione UNI/PdR 125 - è connotato nel nostro agire con tutti i canali ufficiali a nostra disposizione a partire dalle newsletter regolarmente inviate. **Anche nel 2025 il riscontro alle azioni del piano strategico è stato ottimo:**

- Abbiamo rinnovato il supporto consulenziale **società EY**
- Siamo migliorati nella raccolta delle informazioni quantitative che ci supportano nella pianificazione delle azioni
- La sezione del sito è stata mantenuta
- Il Comitato Guida si è costantemente consultato
- Centinaia di solleciti per la formazione sui temi delle PO, della PDR 125 e sugli stereotipi sono stati costantemente inviati singolarmente a lavoratrici e lavoratori alle/ai responsabili di settore
- Decine di comunicazioni riferite alle azioni del progetto Friendly4Work e ai nostri servizi
- Dopo l'esperienza di declinazione del Bilancio Sociale con il femminile sovraesteso, il Bilancio Sociale - **la cui elaborazione è coordinata dal nostro ufficio Comunicazione** - presenta la doppia declinazione e contiene doverosamente informazioni più dettagliate anche sui temi della Pdr 125
- **Il piano della comunicazione è costantemente aggiornato**
- Moltissime iniziative comunicate all'interno e all'esterno sia tramite la web APP sia attraverso newsletter (**si rinvia anche alla specifica sezione del bilancio sociale**).



10 gennaio, sala degli Specchi del Museo Rossini, Palazzo Montani Antaldi (PU) - Parità di genere e certificazione UNI/PdR 125:2022: Labirinto racconta la scelta di ottenere la certificazione per la parità di genere, nell'ambito del progetto Circol-azioni attuato da CSV Marche Ets per Pesaro Capitale italiana della cultura 2024.



21 giugno, luoghi vari, Pesaro (PU) - Marche Pride: Labirinto sostiene l'iniziativa a favore dei diritti delle persone LGBTQIA+, un momento di festa e rivendicazione di diritti, una forma di resistenza pacifica che continua a essere necessaria.

- Tra le iniziative in tema di inclusione, oltre a dare continuità alle azioni attivate negli anni scorsi, anche il **sostegno al Gay Pride Regionale**.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026
Data: 17 giugno 2026

Il budget di € 33.750 dell'anno 2025 è stato speso indicativamente per € 20.000 e lo scarto è sostanzialmente riconducibile alle minori attività formativa verso il personale che dovrà concludersi nell'anno in corso. **Il budget per l'anno 2026 si quantifica in € 22.750.**

7 COMUNICAZIONE PARITA' DI GENERE

7.1	MIGLIORAMENTO COMUNICAZIONE ESTERNA - INTERNA	Mantenimento con supporto consulenziale	HR	31/12/26	Consulenza EY SPA, audit sorveglianza TUV
7.2	POCA SENSIBILITA' SUL TEMA PARITA' DI GENERE	I semestre per Indagine, analisi, pubblicazione, Il semestre per azioni miglioramento	Comitato / Ufficio Comunicazione/Hr	31/12/26	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	Ore lavoro + benchmarking sui sistemi informativi
7.4	ACCRESCE 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	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	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	Ore lavoro

8 INCLUSION E DIVERSITY

8.1	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE 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	costo partecipanti + costo formatori
8.2	PROMUOVERE E VALORIZZARE INIZIATIVE SPECIFICHE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEI SERVIZI	ref. 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	ore lavoro, sostegno finanziario,

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

4.9 AUDIT INTERNI

Gli audit interni del 2025 sono stati condotti dalla dott.ssa Perini Alessandra della società EY SPA, società che affianca Labirinto nello sviluppo e nel miglioramento del sistema, che ha coinvolto diverse risorse nelle interviste e ha evidenziato 2 situazione da gestire, uno riferito agli obiettivi del management non formalizzati e l'altra relativa al completamento della formazione sulla Pdr 125.

L'audit Tuv di 2° sorveglianza del 23/09/2025 ha evidenziato tre commenti e un aspetto positivo. Di seguito si riportano i 3 commenti:

1. Rif. AM 537/ 2025 -Al fine di raggiungere una percentuale più alta di personale formato, valutare di gestire le attività tenendo conto dei periodi di reale presenza in Cooperativa delle risorse. Valutare, inoltre, di poter coinvolgere nelle attività formative le risorse interne che già si occupano di pari opportunità e violenza. *Considerate le modifiche dell'organigramma in corso si prevede entro l'anno 2026 il coinvolgimento diretto delle/dei responsabili di settore e a caduta delle coordinatrici e dei coordinatori per l'acquisizione della capacità di formare sulle tematiche previste dalla PDR 125. Per un tanto gli stessi saranno valutati (rif.AM 496/2024).*
2. Rif AM 538 / 2025 - Si invita a considerare l'introduzione, in aggiunta al mansionario interno che già prevede la definizione dell'inquadramento retributivo per ciascuna mansione, di ulteriori valutazioni sulle condizioni soggettive e skill migliorative e il relativo impatto sulla retribuzione (indennità di esperienza pregressa, titolo di studio, etc.. in luogo di generici superminimi). *Sul punto si prevede di iniziare ad impostare una politica delle retribuzioni coerente anche in termini di sostenibilità.*
3. Rif. AM 539/ 2025 - Si raccomanda di cominciare ad impostare un'analisi più approfondita delle motivazioni di turnover. Abbiamo avviato l'analisi attraverso le coordinatrici e i coordinatori pervenendo ad informazioni più dettagliate già dal 2025 e su cui innesteremo prima della fine dell'anno azioni ulteriori.

REVISIONE PERIODICA n°: R02 /2026

Data: 17 giugno 2026

4.10 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

LABIRINTO SOC COOP P.A. ha definito una procedura per segnalare anomalie anche in tema di PDR 125. Le azioni di miglioramento attivate nel 2025 sono indicate nel paragrafo precedente.

4.9 MIGLIORAMENTI E OBIETTIVI

Il riscontro alle azioni descritte nei capitoli precedenti somma una spesa per l'anno 2025 di ca 77mila a fronte di € 60.800 di budget. **LABIRINTO SOC COOP P.A.** ha aggiornato il piano strategico 2026 che riporta nel dettaglio gli obiettivi, le azioni, le responsabilità e il budget di spesa che riporta un totale di € 73.647 con gli impegni descritti nei capitoli precedenti.

Contestualmente a tale revisione e alle relative analisi contenute, è stata valutata la validità del sistema di gestione e della relativa documentazione, confermandone la validità.

Data compilazione 17/06/2026	R02
Compilato da Comitato Gestione	Approvato da Direttore Generale