



UNI P.d.R. 125:2022

**PIANO STRATEGICO TRIENNALE PER LA PARITÀ DI
GENERE
Rev. 00 – 25/07/2024**

A cura del Comitato Guida per la Parità di Genere:

**Paolo Ballerio – Coordinatore Comitato Guida
Valentina Rossi – Membro del Comitato Guida
Stefano Goetz – Membro del Comitato Guida**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione:

**Massimo Festa – Presidente
Stefano Goetz – Vice presidente
Paolo Ballerio - Consigliere
Anna Casati – Consigliera
Sara Comparini – Consigliera
Valentina Rossi – Consigliera
Emiliano Strada – Consigliere**



STORIA DELLA COOPERATIVA

La Cooperativa Sociale Fabula ONLUS è frutto della fusione tra la Cooperativa Sociale Fabula Onlus e la Cooperativa Stella Polare.

Stella Polare nasce nel 1989 come associazione con l'obiettivo di fornire un ambiente terapeutico ed espressivo a bambini e giovani affetti da disabilità intellettiva, attraverso il Centro Diurno Stella Polare. Fin dall'inizio, il Centro si distingue come un luogo di sperimentazione artistica e terapeutica, collaborando attivamente con le università di psicologia e ponendo un forte accento sull'accoglienza e sulle relazioni interpersonali.

Dopo dieci anni di attività, nel 1999, Stella Polare inizia a collaborare con le pubbliche amministrazioni, ottenendo l'accreditamento del centro diurno come CDD (Centro Diurno per Disabili) inserendolo quindi nelle Unità di Offerta socio- sanitarie della Regione Lombardia. Questo cambiamento richiede l'integrazione di un modello di lavoro interno e sperimentale con normative esterne rigide, basate sulla misurabilità e la performance. Il processo porta a un incremento dell'organizzazione e della professionalità, preservando le qualità originarie del Centro come spazio vitale di esperienza e collaborazione.

Nel 2005, Stella Polare intraprende un cambiamento societario trasformandosi in Cooperativa Sociale, una forma giuridica più adatta alle sue esigenze. Nel 2006, si unisce al Consorzio SiR (Solidarietà in Rete) e a Confcooperative per ampliare le sue collaborazioni.

Da quel momento fino al 2023, anno della fusione, la Cooperativa si è notevolmente espansa e specializzata: ha ampliato e potenziato l'offerta del centro diurno portandolo, poco prima della fusione, anche alla nascita del nucleo autismo; ha gestito residenze per persone con disabilità e servizi domiciliari educativi e assistenziali sia privati che in accreditamento con il Comune di Milano; negli ultimi venti anni si è occupata di formazione per equipe di operatori del sociale, per studenti tirocinanti di psicologia, di psicoterapia, di scienze dell'educazione e di altri corsi di studi per lavori di cura alla persona; ha aperto un centro clinico che si occupa di sostegno psicologico, psicoterapie, valutazioni e trattamenti per DSA, ADHD, plusdotazioni e neurodivergenze in generale; si è occupata di tempo libero e altri servizi per persone con disabilità, con doppia diagnosi o con fragilità psichiche.

Stella Polare, nonostante l'ampliamento importante della sua offerta di servizi e una professionalizzazione sempre maggiore, ha sempre mantenuto l'attenzione alla cura dei processi, al valore del lavoro di squadra, all'ascolto e alla cura della persona sia essa paziente/famiglia che lavoratore.

Fabula nasce nel 2008 dall'esperienza maturata nel progetto "INCLUSIONE DI ALUNNI CON DISTURBI GENERALIZZATI DELLO SVILUPPO E AUTISTICI NELL'ESPERIENZA DI UN PROGETTO NELLA SCUOLA DELL'OBBLIGO" dell'Istituto Comprensivo Statale "Fabio Filzi" Via Ravenna Milano, in collaborazione con "Centro per la Cura e lo Studio dell'Autismo e dei Disturbi Generalizzati dello Sviluppo" della Neuropsichiatria Infantile dell'Azienda Ospedaliera San Paolo di Milano, specializzato presa in carico di bambini/ragazzi con questi disturbi.

Ricchi di questo bagaglio costituito non solo da tecniche e strategie ma anche filosofico e culturale, il gruppo di lavoro porta con successo la propria attività in altre scuole di Milano e lo declina in tutti gli ambiti della vita della persona con disabilità.

Nel tempo, Fabula ha costruito un'offerta di servizi specifica per le persone autistiche con un approccio evidence based di matrice cognitivo comportamentale, proponendo dapprima assistenza educativa scolastica,

trattamenti domiciliari, attività sportive, centri estivi e vacanze. Nel 2012 entra nel Consorzio SiR. Nel 2015 apre Domino, in collaborazione con la Cooperativa I Percorsi, che poi rileverà in toto nel 2018. Nel 2017 apre lo Studio di Monza.



Lo sviluppo e la crescita della cooperativa è veloce e progressivo. Negli anni successivi si consolidano reti di lavoro a sostegno delle Persone autistiche che coinvolgono associazioni, scuole e privato sociale. Fabula, in collaborazione con la Fifth Ingenium SRL inizia a sviluppare tecnologie per il sostegno di Persone autistiche con il progetto MOSAIC. Nel 2019 è socia Fondatrice della Fondazione Fracta Limina, con le famiglie dei bambini ora divenuti giovani adulti, in vista del loro bisogno futuro del "dopo di noi". Nel 2021 è stata selezionata da banca Intesa tra le 14 vincitrici in Italia di "Imprese Vincenti" nella categoria "Impact", per lo sviluppo avvenuto dalla sua costituzione e per l'impatto sociale nel 2020. Il 2021 e il 2022 vedono una forte ripresa dopo le fatiche della pandemia. Il 2022 segna anche l'inizio del lavoro tra Fabula e Stella Polare, che porterà alla fusione nel 2023.

Mission e Vision

"Ci occupiamo di educazione, autismo e disabilità psichiche e intellettive nella zona di Milano e provincia e Monza.

La nostra filosofia è quella di mettere la Persona al centro del nostro lavoro, apprezzando le sfumature e le diversità di ognuno, puntando al raggiungimento della miglior Qualità di Vita possibile per tutte le persone con cui entriamo in relazione".

1 campo di applicazione

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo all'interno dei servizi scolastici delle scuole di ogni ordine e grado per alunni con disabilità; nei servizi di assistenza domiciliare socio-sanitaria e socio-educativa a favore di minori e persone anziane; nei centri diurni per persone con disabilità e nella comunità socio-sanitaria; negli studi e nei poliambulatori; nei servizi di tempo libero e sport per persone con disabilità

Measures to ensure gender equality in the workplace within the school services of schools of all levels for pupils with disabilities; in social-health and socio-educational home care services for minors and the elderly; in day centers for people with disabilities and in the social-health community; in practices and outpatient clinics; in leisure and sports services for people with disabilities

Le sedi della Cooperativa Fabula sono:

Sede legale: Via Soperga 39 – 20127 – Milano

Sedi Operative:

CDD Stella Polare e Centro Kaleidos– Via Soperga 39 – Milano

Ambulatorio Polispecialistico Domino – Via B. Quaranta, 57 - Milano

Studio Psicoeducativo Monza – Via Appiani 1 – Monza

2 identificazione del cluster e del SETTORE di riferimento

FASCI A	CLUSTER	NUMERO DI ADDETTI AL 31/12/202 3	CODICE ATECO PREVALENTE	ATTIVITA' ECONOMICA	
				LETTERA	CODICE
3	MEDIA	100	88.99 Altre attività di supporto all'istruzione: organizzazioni e di attività educative e di sostegno	S	11
CODICE ATECO		88.99	FATTURATO AL 31/12/2023		€ 3.436.772,00

3 contesto di riferimento

La Cooperativa Sociale Fabula Onlus nasce a Milano nel 2008 dall'esperienza pluriennale di insegnanti, educatori professionali, educatori sportivi CONI, pedagogisti, psicologi.

Nel 2023 un nuovo inizio: nasce una nuova "Fabula", frutto della fusione societaria con la Cooperativa Sociale Stella Polare e dall'incontro con le sue competenze, la sua esperienza e la sua storia, iniziata a Milano già nel 1989 con la gestione di un Centro Diurno/Spazio Educativo, terapeutico ed espressivo rivolto a bambini e giovani con disabilità intellettiva.

Nel nostro operare diamo molta importanza ai valori ed alla cultura cooperativistica, alle reti sociali nel territorio, alla mutualità, alla solidarietà, alla democraticità, all'impegno costante ed al ben-essere dei nostri soci, lavoratori, collaboratori.

Punti di forza

- Riconoscimento all'esterno (Comune, partner, cittadinanza) della qualità del nostro lavoro
- Erogazione di servizi consolidati e considerati di eccellenza nel panorama autismo e disabilità
- Predisposizione all'innovazione e al cambiamento organizzativo
- Comitato Guida sulla Parità di Genere composto da membri del Cda, Direzione, Risorse Umane, Comunicazione: il Comitato si è dato tra gli obiettivi quello di migliorare il sistema informativo e formativo sulle tematiche della parità di genere e di diffondere in modo capillare nell'organizzazione la conoscenza degli strumenti esistenti per la conciliazione-vita lavoro nonché una cultura della comunicazione inclusiva a tutti i livelli

Punti di debolezza

- Fatica per l'eccesso di carico burocratico legato alla compliance
- Struttura organizzativa nuova e recente a seguito di fusione societaria, ancora da rodare
- Procedure interne definite ma in alcuni casi da implementare e da migliorare

4 PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

Considerata l'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità di genere e di pari opportunità, nonché di valorizzazione del benessere organizzativo e di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, la cooperativa ha valutato opportuno adottare un piano strategico per la parità di genere.

Il Piano strategico per la parità di genere è redatto dal Comitato Guida e definisce gli obiettivi da perseguire così come stabiliti nella Politica aziendale per la parità di genere, stabilisce metodi e frequenze di monitoraggio.

Il Presente Piano è condiviso dalla Direzione generale e mantenuto aggiornato nel tempo attraverso un monitoraggio periodico annuale degli obiettivi.

Risultano, al momento, le seguenti aree d'intervento con i relativi obiettivi e azioni:

- selezione ed assunzione (*recruitment*)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (*molestia*) sui luoghi di lavoro

Per ciascuna delle sei aree di intervento sono stati definiti: obiettivi, azioni, indicatori, target da raggiungere nell'arco del triennio, responsabile delle azioni da perseguire e dei processi, ulteriori soggetti coinvolti come destinatari delle azioni, tempi di monitoraggio e risorse da impegnare per il raggiungimento degli obiettivi.

I monitoraggi sono effettuati dal Comitato Guida con cadenza semestrale. I risultati dei monitoraggi sono condivisi con la Direzione generale e tracciati nel report di monitoraggio annuale.

Essendo questa la prima redazione del Piano strategico per la parità di genere si ritiene che nel corso dei monitoraggi, laddove necessario, obiettivi, azioni intraprese e risorse disponibili saranno adeguate di volta in volta così come gli attori coinvolti, i tempi e le scadenze.

n	TEMA	DESCRIZIONE
.		Processi aziendali correlati: Risorse Umane

1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	<p>Punti di forza: Attenzione e preparazione da parte della cooperativa sui temi della D&I e della parità di genere</p> <p>Punti di debolezza: Scarsa presenza e disponibilità di personale di genere maschile nei servizi</p> <p>Obiettivi: 1. aumentare il numero di candidati del genere meno rappresentato; 2. aumentare il numero di assunzioni del genere meno rappresentato</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: 1. monitoraggio annunci di ricerca; 2. tracciamento delle candidature</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): 1.n. di annunci non adeguati rispetto al totale; 2.n. di candidature del genere meno rappresentato rispetto al totale delle candidature e e n. di assunzioni del genere meno rappresentato rispetto al totale delle assunzioni</p> <p>Target: 1. <5%; 2.crescita % progressiva per anno</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (10 ore - si ipotizzano 20 annunci anno) - (€ 320)</p> <p>Responsabile: Risorse Umane, funzioni di coordinamento</p> <p>Tempi di monitoraggio: semestrale</p>
---	---------------------------------------	--

n	TEMA	DESCRIZIONE
1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	<p>Processi aziendali correlati: Risorse Umane</p> <p>Punti di forza: Attenzione e preparazione da parte della cooperativa sui temi della D&I e della parità di genere e disponibilità all'implementazione delle nuove procedure</p> <p>Punti di debolezza: Novità delle procedure e degli strumenti di monitoraggio ancora da verificare sul campo</p> <p>Obiettivi: 1. corretto utilizzo delle procedure e degli strumenti di valutazione in ingresso delle risorse umane; 2. miglioramento attraverso l'esperienza sul campo delle procedure e degli strumenti adottati</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: 1. monitoraggio percorsi recruitment; 2. valutazione ed eventuale adeguamento degli strumenti</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): 1.n. di percorsi di recruitment non adeguati rispetto al totale; 2. valutazione/adeguamento effettuati si/no</p> <p>Target: 1. <5%; 2. fatto/non fatto</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (10 ore) - (€ 320)</p> <p>Responsabile: Direzione, Risorse Umane, funzioni di coordinamento</p> <p>Tempi di monitoraggio: semestrale</p>

n .	TEMA	DESCRIZIONE
2	GESTIONE DELLA CARRIERA	<p>Processi aziendali correlati: Direzione e Risorse umane</p> <p>Punti di forza: Valorizzazione delle competenze interne e proposta di percorsi di crescita e di incremento delle competenze</p> <p>Punti di debolezza: Scarsa disponibilità di candidature interne alla cooperativa per assunzione di responsabilità maggiori</p> <p>Obiettivi: Dettagliare in maniera strutturata i criteri contenuti in procedura risorse umane che descrivono le valutazioni in merito alle progressioni di carriera</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: 1.Revisione ed integrazione dei profili professionali e predisposizione del protocollo di valutazione per tutti i profili professionali; 2. formalizzazione della procedura</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): Fatto/non fatto</p> <p>Target: Fatto</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (10<ore lavoro<20) – (320< € <640)</p> <p>Responsabile: Direzione e Risorse umane, funzioni di coordinamento</p> <p>Tempi di monitoraggio: Semestrale</p>

n .	TEMA	DESCRIZIONE
3	EQUITÀ SALARIALE	<p>Processi aziendali correlati: Risorse umane</p> <p>Punti di forza: La parità retributiva è garantita</p> <p>Punti di debolezza: Assenza criteri assegnazione retribuzione variabile</p> <p>Obiettivi: Formalizzazione dei criteri di attribuzione di retribuzione variabili (ticket, superminimi assorbibili, rimborsi spese, premi produzione)</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: Revisione ed integrazione della procedura di gestione risorse umane</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): fatto/non fatto</p> <p>Target: fatto</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (max 5 ore lavoro) - (€ 160)</p> <p>Responsabile: Direzione</p> <p>Tempi di monitoraggio: annuale</p>

n	TEMA	DESCRIZIONE
4	GENITORIALITÀ, CURA	<p>Processi aziendali correlati: Risorse umane</p> <p>Punti di forza: Attenzione ai carichi di cura e accoglienza delle richieste corrispondenti da parte dei dipendenti</p> <p>Punti di debolezza: Carichi di cura per lo più sulle figure femminili</p> <p>Obiettivi: 1.Applicazione della procedura per le azioni a tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro; 2.Incremento delle azioni di welfare aziendale</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: 1.Diffusione dei contenuti della procedura e utilizzo delle opportunità previste; 2. ricerca di finanziamenti e/o partner dedicati</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): 1.fatto/non fatto e % utilizzo opportunità; 2.Numero di nuove azioni di welfare introdotte</p> <p>Target: 1.Fatto e almeno 50 %; 2. almeno 1</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (10 < ore lavoro < 20) – (320< € <640); Costo azione di welfare introdotta – DA DEFINIRE</p> <p>Responsabile: Direzione + Comitato guida</p> <p>Tempi di monitoraggio: annuale</p>

n	TEMA	DESCRIZIONE
5	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA- LAVORO (WORK- LIFE BALANCE)	<p>Processi aziendali correlati: Risorse umane</p> <p>Punti di forza: Attenzione ai carichi di cura e accoglienza delle richieste corrispondenti da parte dei dipendenti</p> <p>Punti di debolezza: Carichi di cura per lo più sulle figure femminili</p> <p>Obiettivi: Garantire l'equilibrio vita-lavoro (<i>work-life balance</i>) a tutti/e i/le dipendenti</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento: 1. Diffusione dei contenuti della procedura e utilizzo dei servizi previsti; 2. flessibilità oraria per il caregiver</p> <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro): 1. fatto/non fatto e % utilizzo servizi; 2.Numero di dipendenti che hanno chiesto e ottenuto una rimodulazione dell'orario</p> <p>Target: 1.Fatto; 2. 90%</p> <p>Eventuale budget specifico: Attività compresa all'interno degli incarichi delle funzioni coinvolte (max 10 ore) - (€ 320)</p> <p>Responsabile: Direzione + Comitato Guida</p> <p>Tempi di monitoraggio: annuale</p>

n	TEMA	DESCRIZIONE
---	------	-------------

.		
6	<p>ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>Processi aziendali correlati: Risorse umane</p> <p>Punti di forza: Non si sono mai verificati episodi di abuso e molestie</p> <p>Punti di debolezza: Ad oggi limitata informazione e formazione specifica sul tema</p> <p>Obiettivi: Prevenire e contrastare la violenza di genere, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), mobbing sul luogo di lavoro</p> <p>Azioni decise per colmare il gap/azioni di miglioramento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informazione a tutti i dipendenti sulle procedure previste per prevenzione e contrasto alla violenza e molestie sul lavoro; 2. formazione su ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (<i>sexual harassment</i>) in ogni forma; 3. Intercettazione e gestione casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra personale; 4. Ripetizione periodica della survey con domande relative a comportamenti ed episodi di molestie ed abusi <p>Indicatore di riferimento (KPI o altro):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fatto/non fatto; 2. N. corsi di formazione; 3. n. segnalazioni gestite di abuso/molestie in rapporto al totale delle segnalazioni; 4. fatto/non fatto <p>Target:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fatto; 2. Almeno 1 corso di formazione; 3. 100%; 4. fatto; <p>Eventuale budget specifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. costi interni delle funzioni coinvolte; 2. Costo formazione € 300; 3. Costi interni delle funzioni coinvolte e costi correlati alla gestione della segnalazione; 4. Costi interni comitato guida <p>Responsabile: Direzione + comitato guida</p> <p>Tempi di monitoraggio: semestrale</p>

Milano, 09/10/2024

Il Presidente del CDA

Massimo Festa

Il Coordinatore del
Comitato guida

Paolo Ballerio

