

ISTITUZIONE E DISCIPLINA DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO GARANZIA PARITÀ DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Rev.	*Data*	*Motivazioni*	*Verifica / approvazione*
00	16/05/2023	Emissione	Direttore Affari Legali – Privacy Direttore Risorse Umane Responsabile Pari Opportunità / Presidente Cooperativa
01	22/12/2023	Avvicendamento Presidenza e Componenti	Direttore Risorse Umane Responsabile Pari Opportunità / Presidente Cooperativa
02	14/03/2024	Integrazioni Paragrafi 2 e 4	Direttore Risorse Umane Responsabile Pari Opportunità / Presidente Cooperativa

1 PREMESSA

Coop Lombardia s.c. (di seguito "la **Cooperativa**") in recepimento delle Direttive europee, nazionali e delle prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022 (Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere) che prevedono l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni ha ritenuto di formalizzare e costituire il Comitato Garanzia Parità di Genere, Pari Opportunità e Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni (di seguito "**CGPG**") che, unificando le competenze di varie funzioni in un unico organismo, si afferma come soggetto propositivo e controllore dell'applicazione e monitoraggio delle prescrizioni normative cogenti e volontarie e che intende raggiungere nel tempo i seguenti obiettivi:

- assicurare, nell'ambito del lavoro dell'organizzazione, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle collaboratrici e dei collaboratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, con l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, si intende adeguare il comportamento del datore di lavoro alle indicazioni della UE;
- favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori anche al fine del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione di Coop Lombardia anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei collaboratrici e dei collaboratori, tenendo conto anche delle prescrizioni derivanti dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. (TU in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

2 ART. 1 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO E DURATA DEL MANDATO DEI COMPONENTI

Il CGPG è composto in modo da assicurare la presenza di entrambi i generi.

La/Il Presidente del CGPG è proposto dal Presidente di Coop Lombardia ed eletta/o dai componenti del Comitato.

Le/i componenti e la/il Presidente del CGPG rimangono in carica tre anni.

Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta, fatta eccezione per i ruoli previsti dalla norma di riferimento UNI/PdR 125:2022, 6.6.1. Tali incarichi, quindi, potranno essere rinnovati senza alcun vincolo di durata.

3 ART. 2 - COMPITI DEL COMITATO

Il CGPG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, di seguito meglio descritti.

- **Propositivi** su:

- piani di azioni positive, destinati a realizzare l'uguaglianza sostanziale sul luogo di lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- attività di analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (come, ad esempio, il bilancio di genere);
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, servizi ad hoc rivolti a collaboratrici e collaboratori, idonei a prevenire e/o contrastare situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali o psicologiche nonché di mobbing all'interno dell'organizzazione ad ogni livello.

- **Consultivi**, formulando pareri, ove richiesto, su:
  - progetti di riorganizzazione di Coop Lombardia in materia di equità e pari opportunità;
  - piani di formazione del personale;
  - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
  - criteri di valutazione del personale;
  - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
- di **Verifica** su:
  - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
  - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
  - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
  - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CGPG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, alla Leadership, di piani formativi per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Le proposte avanzante dal CGPG vengono valutate e avvallate dal Presidente della Cooperativa.

4 ART. 3 - FUNZIONAMENTO

La/Il Presidente rappresenta il Comitato, coordina i lavori, disciplina le sedute e la discussione. Le riunioni del Comitato sono convocate dalla/dal Presidente, la convocazione dovrà contenere il giorno, l'ora e il luogo dove si terrà la seduta, l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile.

La comunicazione della convocazione deve avvenire di norma 5 gg. lavorativi prima dell'incontro. La convocazione deve essere inviata per debita conoscenza anche al Presidente della Cooperativa.

La durata delle riunioni di norma non è superiore alle 2 ore e deve essere convocata tenendo conto delle esigenze lavorative e delle priorità di consegna lavori nonché della disponibilità di tutte le risorse, compresi i collaboratori esterni e quanti interessati.

Le riunioni possono avvenire in presenza, a distanza o in modalità mista (ove questa ipotesi sia ritenuta applicabile).

La/Il Presidente dichiara aperta la seduta solo dopo aver accertato la presenza del numero legale dei componenti (metà+1), di cui due rappresentati dalla/dal Presidente del CGPG stesso e dal Direttore Risorse Umane. La/il Presidente pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno. La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione.

Il verbale viene redatto dal segretario del CGPG, appositamente individuato di volta in volta, e dalla/dal Presidente, che lo sottoscrivono, dandone lettura, seduta stante o nella seduta successiva, ove non sia possibile farlo contestualmente. Il Comitato si riunisce in via ordinaria di norma **due volte l'anno**, salvo convocazioni straordinarie e in caso di necessità.

Per la validità delle decisioni viene richiesta la maggioranza dei presenti. Nel caso di parità di voti, il voto della/del Presidente del CGPG varrà **doppio**. Della mancata validità della seduta, la/il Presidente ne dà atto nel verbale, che viene sottoscritto dallo stesso e dai presenti. Le riunioni del Comitato si svolgono, di norma, in orario di lavoro, fermo restando per ciascun componente la necessità della preventiva comunicazione alla Funzione Responsabile del settore di pertinenza.

Almeno **uno** dei due incontri ordinari verrà svolto con la presenza della Commissione Pari Opportunità, composta da dodici dipendenti (6 individuati dalla Cooperativa e 6 individuati dalle organizzazioni sindacali).

Le sedute del CGPG non sono pubbliche e tutti i partecipanti hanno l'obbligo della riservatezza sui dati personali di cui vengono a conoscenza.

5 ART. 4 – DIMISSIONI, DECADENZA E CESSAZIONE

Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, la Leadership provvederà ad individuare e sostituire la/il componente del CGPG entro 30 giorni.

6 ART. 5 – RAPPORTI CON I RESPONSABILI DEI SERVIZI

Il CGPG opera in stretto raccordo con i Responsabili dei settori dell'Organizzazione (Amministrazione del Personale, Servizio Prevenzione e Protezione, Direzione Generale Operazioni, Direzione Soci e Comunicazione, Direzione Affari Generali, Legali, Qualità e Security, Direzione Tecnica, Patrimonio e Sviluppo Immobiliare) ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che la Cooperativa potrà mettere a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

I Responsabili di Funzione dei settori pertinenti forniscono al CGPG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività entro 60 giorni dalla richiesta, previa verifica della divulgabilità e disponibilità dei dati richiesti stessi. Le Direzioni aziendali potranno consultare preventivamente il CGPG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza, ma il parere non è vincolante.

7 ART. 6 – RAPPORTI CON IL PERSONALE

Il personale dipendente di Coop Lombardia può rivolgersi al CGPG per eventuali segnalazioni, suggerimenti, chiarimenti relativi ai temi della parità di genere, pari opportunità e discriminazioni attraverso due modalità, previste a garanzia dell'eventuale scelta di anonimato:

- Inviando un'e-mail all'indirizzo dedicato "comitatoguida@lombardia.coop.it".
- A mezzo posta, presso la sede legale in Milano, viale Famagosta 75, 20142.

8 ART. 7 - MODALITÀ DI CONSULTAZIONE CON ALTRE FUNZIONI E/O ESPERTI

Il CGPG può invitare dipendenti, collaboratori esterni, consulenti ed esperti alle riunioni del Comitato, senza che questi abbiano diritto di voto, dandone preventiva comunicazione al Presidente della Cooperativa almeno 20 giorni prima rispetto alla data di prevista convocazione. Il Presidente della Cooperativa potrà acquisire ogni utile elemento al riguardo per autorizzare o negare il proprio assenso. In ogni caso l'autorizzazione deve essere acquisita in forma espressa dal Presidente del CGPG nel caso in cui derivino maggiori oneri per la Cooperativa.

L'esito della richiesta viene reso dal Presidente della Cooperativa entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta dal Presidente del CGPG.

In caso di mancata risposta nel termine indicato vale il silenzio rifiuto.

9 ART. 8 - RELAZIONE ANNUALE

Il CGPG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

10 ART. 9 - RINVIO ALLE NORME

Per quanto non espressamente previsto nella presente disciplina di funzionamento si rinvia alle norme vigenti in materia.

Il Presidente

Alfredo De Bellis