

Politica e orientamenti strategici generali

La Cooperativa ha definito, all'interno del proprio Cda, le seguenti politiche ed obiettivi generali per perseguire la soddisfazione del cliente, dei principali stakeholders e la protezione dell'ambiente attraverso l'implementazione ed il mantenimento di un Sistema Qualità e Ambiente integrato che coinvolge tutta l'organizzazione:

Tale sistema, perfettamente integrato nel sistema di gestione di For.b, si basa sui seguenti principi generali:

- **Centralità delle persone inserite:** la Cooperativa realizza sistematiche rilevazioni circa le necessità ed i bisogni del territorio in cui opera, con l'obiettivo di definire aree di intervento ad essi coerenti, cioè segmentando opportunamente la domanda e predisponendo opportunamente la propria offerta. Inoltre, nei confronti di quegli interlocutori che hanno una rilevanza diretta o indiretta ai fini dei suoi obiettivi istituzionali, e per ognuno di essi, predisponde le procedure di monitoraggio adeguate, assumendo un ruolo di mediazione nei casi in cui questi manifestino culture, sensibilità, obiettivi ed intendimenti contrastanti. Tale ruolo è sempre improntato a lealtà, chiarezza e legalità, evidenziando sempre e comunque le necessità di apprendimento e di crescita personale delle persone svantaggiate.
- **Promozione della cultura della qualità e ambiente:** la Cooperativa, nell'ambito del Progetto Qualità CGM, attua al suo interno un sistema di regolazione e controllo qualitativo che permea l'intera organizzazione della Cooperativa stessa. La Cooperativa, quindi, applica metodologie qualitative utili per:
 - identificare e rendere visibili i sistemi di gestione, come traduzione operativa dei valori distintivi della cooperazione sociale;
 - esercitare un'autodiagnosi e rilevare il proprio posizionamento rispetto al sistema di qualità di riferimento;
 - pianificare gli interventi di miglioramento secondo criteri di specificità e rilevanza territoriale, promuovendo la cultura della sostenibilità ambientale e della sicurezza nei luoghi di lavoro verso tutti i soggetti con cui la cooperativa interagisce;
 - censire e portare a sistema le sperimentazioni più avanzate sul territorio, diffondere approcci, metodologie e best practices.
 - Coinvolgere tutte le risorse interne ed esterne al fine di promuovere una cultura volta al miglioramento costante ed al controllo delle condizioni di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi del D Lgs.81/08 e s.m.i. ed alla prevenzione, tutela e protezione ambientale e del cambiamento climatico ai sensi del Testo Unico Ambientale D.Lgs. 152/06 e s.m.i., assicurando adeguata formazione ai lavoratori a qualsiasi titolo inseriti nella struttura aziendale, sia in fase di assunzione, sia garantendo il regolare aggiornamento in funzione degli adeguamenti della normativa cogente.
- **Promozione dell'Impresa sociale:** la Cooperativa opera fattivamente affinché presso il pubblico più ampio possibile aumenti la consapevolezza circa le potenzialità della cooperazione sociale nel rispondere con efficacia ai bisogni sociali emergenti, divenendo sempre più un interlocutore dinamico nelle politiche attive del lavoro, oltre che promuovendo gli strumenti di misurazione dell'impatto sociale generato dalla propria attività.
- **Parità di Genere,** l'attenzione della cooperativa è sempre molto elevata ed è occasione di vanto rispetto all'approccio portato avanti. Nello specifico, in un'azienda dove, per la tipologia dei servizi svolti, la maggior parte dei lavoratori sono di sesso maschile, i ruoli decisionali, amministrativi e di governo sono quasi tutti affidati a donne. Per quanto riguarda le azioni concrete adottate, vengono sostenute politiche di sostegno alla maternità, accordando smart working e flessibilità oraria e organizzativa quando si rendono necessarie per le lavoratrici. Ancora, oltre al concreto sostegno alla leadership femminile, la politica retributiva è completamente paritaria, basata su criteri meritocratici trasparenti e condivisi. Per il futuro, l'impegno è quello di proseguire l'analisi delle possibili politiche di sostegno alla maternità ed alla parità di genere.
- **Riprogettazione dei servizi:** la Cooperativa si impegna costantemente nell'innovazione sistematica della propria offerta, facendovi convergere le risorse opportune, in congruenza con le dinamiche della domanda di servizio e nella consapevolezza che l'ambito in cui essa opera necessita di riposte più articolate ed innovative nell'ottica sopra menzionata del miglioramento qualitativo continuo.

Particolare attenzione viene data agli impatti ambientali generati dai servizi erogati, nell'ottica del miglioramento continuo e della riduzione dei propri aspetti ambientali e in attuazione del principio di tassonomia; in particolare, delle emissioni in atmosfera generate dall'impiego di automezzi; la riduzione progressiva dell'impiego di sostanze chimiche a favore di altre modalità operative o dell'impiego di equivalenti organici; l'attenzione alla risorsa idrica particolarmente sensibile nel nostro territorio provinciale.

- **Sviluppo dell'assetto societario:** la Cooperativa ha estrema necessità, per realizzare la propria missione, di articolare la propria base sociale e di aumentarne la consapevolezza ed il senso di appartenenza. Questo costante impegno deve essere supportato da specifici progetti di informazione e formazione e da una costante attenzione agli aspetti comunicazionali verso i pubblici di riferimento.
- **Gestione delle professionalità e qualificazione professionale:** la Cooperativa, con il supporto di tutti gli stakeholder coinvolti, pone la massima attenzione alla cura delle risorse umane, vero e proprio capitale grazie al quale si concretizza, si sviluppa e si migliora la sua attività operativa.

Porre la massima attenzione alle risorse umane significa non lasciare al caso i seguenti aspetti ma integrarli a pieno titolo nel processo di gestione e nel sistema di qualità e ambiente:

- Ricerca di nuovi Operatori come attività sistematica e presidiata, non necessariamente finalizzata all'assunzione immediata, bensì indirizzata all'individuazione di persone, presenti nei pubblici target della Cooperativa, dotate di spontanea assonanza con lo spirito cooperativo sociale, sulle quali concentrare attività mirate alla conoscenza reciproca e strategie di progressivo coinvolgimento.
- Percorsi formativi sistematici e formalizzati, organizzati a stadi successivi ed erogati in modo tale che i contenuti tecnico operativi, quindi il know-how, siano da un lato adeguati alle attività realmente svolte e dall'altro siano accompagnati da un'azione formativa, altrettanto progressiva, volta ad una crescita delle risorse umane in termini culturali, in particolare ambientali, di adesione alla missione e di condivisione dell'orizzonte della cooperazione sociale.
- La motivazione degli Operatori da raggiungere riconoscendo sotto varie forme, sovente non economiche, il grado di competenza e di capacità raggiunte, in un'ottica multiprofessionale e di consapevolezza culturale. Queste modalità di riconoscimento del valore della specifica risorsa umana sono attentamente studiate, formalizzate, comunicate ed adeguate allo stadio di vita, alla personalità ed ai bisogni di ogni Operatore e per questo devono essere disponibili strumenti organizzativi ed anche economici adeguati, al fine di limitare al massimo il turn-over delle risorse più preziose, così rare e faticosamente coltivate.
- La soddisfazione degli Operatori, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche e ad un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante controllo e monitoraggio. A tal fine, sono svolti con cadenza periodica incontri collettivi ed individuali.
- La sicurezza degli Operatori è uno degli aspetti qualificanti le modalità di lavoro nella Cooperativa. L'attività formativa ai fini della sicurezza non è scindibile dalla formazione inerente la qualità e la protezione dell'ambiente ed entrambe non sono da intendere come sovrastrutture ai contenuti operativi dei corsi ma sono i veicoli attraverso i quali viene strutturato e formalizzato il know-how. Quanto previsto in merito dalla normativa vigente sulla sicurezza, in termini d'analisi e valutazione dei rischi, in termini informativi, formativi ed organizzativi, deve vedere l'Operatore, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa stessa, come effettivo protagonista e motore di miglioramento, oltre che destinatario.
- La gestione delle risorse umane, cioè del capitale umano, viene effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui vengono gestite le altre risorse strategiche della Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra Operatori dipendenti ed Operatori volontari, tra Operatori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, da Operatori che rivestono ruoli meramente esecutivi: l'operato di ognuno di essi è sottoposto a verifica oggettiva. Tale verifica costituisce la base sulla quale si fonda il giudizio di appropriatezza del ruolo rivestito da ogni membro nell'organizzazione.

Il CdA si impegna a diffondere e sostenere in modo attivo la presente politica con incontri, riunioni, con tutti i dipendenti al fine di spiegarne le finalità.

Forlì, 06.03.2024

Il Presidente
Mauro Marconi

