



La presente Politica è emessa dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale L'Arcobaleno quale alta direzione del Sistema di Gestione Integrato (SGI), in conformità a **UNI EN ISO 9001:2015**, **ISO 45001:2018** e **UNI/PdR 125:2022**. Essa dà attuazione ai valori e agli impegni di reciprocità del **Codice Etico**, al quale rimanda e dal quale è a sua volta richiamata. La **Parte I** contiene i principi e gli impegni comuni alle tre norme; la **Parte II** una sezione specifica per ciascuna norma; la **Parte III** le disposizioni su comunicazione e riesame. La corrispondenza tra requisiti e paragrafi è riportata nell'Allegato.

PARTE I – PARTE GENERALE

1. CHI SIAMO E IL NOSTRO CONTESTO

La Cooperativa Sociale L'Arcobaleno è un'organizzazione del Terzo Settore che legge, analizza e risponde ai bisogni della comunità in modo continuativo e senza fini di lucro, con particolare attenzione alle persone in situazione di svantaggio, per migliorarne la qualità della vita, promuoverne l'autodeterminazione e l'integrazione sociale e valorizzarne le capacità.

È una cooperativa sociale di produzione e lavoro a oggetto misto, che opera:

- come cooperativa di **tipo A (Sezione A)**, erogando servizi socio-educativi, assistenziali e riabilitativi, semi-residenziali e residenziali, a favore di persone con disabilità e di persone in carico ai servizi di salute mentale;
- come cooperativa di **tipo B (Sezione B)**, realizzando l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della L. 381/1991.

La forza lavoro comprende soci lavoratori e dipendenti con profili diversi (coordinatori, educatori professionali, operatori socio-sanitari, personale amministrativo, addetti alle pulizie, personale di cucina), collaboratori, tirocinanti e lavoratori delle fasce protette. La prevalenza di lavoro di cura e a contatto con persone fragili, la presenza di lavoratori con vulnerabilità specifiche e la diffusione dei Servizi sul territorio determinano i rischi prioritari per la salute e sicurezza – in particolare quelli psicosociali, di aggressività e connessi alle attività della Sezione B – e rendono centrali i temi dell'equità, della conciliazione e dell'inclusione.

1.1 Analisi del contesto e delle parti interessate

La Cooperativa analizza periodicamente i fattori esterni e interni che possono influenzare la sua capacità di raggiungere i risultati attesi del SGI, considerando in modo integrato gli aspetti di qualità, di salute e sicurezza e di parità di genere. Tra i fattori esterni rientrano, ad esempio: l'evoluzione della normativa e dei requisiti di autorizzazione e accreditamento dei Servizi, l'andamento delle politiche sociali e della committenza pubblica, i bisogni emergenti del territorio, la disponibilità di figure professionali qualificate, così come lo sviluppo di nuovi mercati privati. Tra i fattori interni: le competenze e la composizione della forza lavoro, il clima organizzativo e il benessere delle persone, la sostenibilità economica dei singoli Servizi, i processi e gli strumenti organizzativi, la cultura della parità e dell'inclusione.

Con la stessa cadenza la Cooperativa individua le parti interessate rilevanti per il SGI e le loro esigenze e aspettative, adottando le categorie di stakeholder definite dal Codice Etico, i cui impegni di reciprocità orientano la risposta a tali aspettative.

Parte interessata	Principali esigenze e aspettative	Strumenti di ascolto e coinvolgimento
Utenti e famigliari	Servizi di qualità e continuativi, rispetto e riservatezza, partecipazione al progetto individuale	Indagini di soddisfazione, colloqui, gestione dei reclami



Doc. 001
POLITICA
Sistema di Gestione Integrato
Qualità · Salute e Sicurezza · Parità di Genere

Edizione 6
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO 9001:2015
ISO 45001:2018
UNI/PdR 125:2022

Parte interessata	Principali esigenze e aspettative	Strumenti di ascolto e coinvolgimento
Committenti pubblici e privati	Rispetto di contratti e standard, flessibilità, rendicontazione trasparente, coprogettazione	Incontri di verifica, tavoli di coprogettazione, rendicontazioni
Soci	Partecipazione democratica, informazione, continuità e sostenibilità dell'impresa	Assemblea, comunicazioni periodiche, Bilancio Sociale
Lavoratrici, lavoratori, collaboratori e tirocinanti	Sicurezza e benessere, stabilità del lavoro, equità e pari opportunità, conciliazione, crescita professionale	Riunioni d'équipe, consultazione dell'RLS, Comitato Guida, sistema di segnalazione
Lavoratori delle fasce protette e servizi invianti	Inserimento lavorativo adeguato, tutele rafforzate, accompagnamento	Progetti individuali di inserimento, raccordo con i servizi invianti
Fornitori e partner	Rapporti corretti, continuativi e trasparenti	Qualifica e valutazione, incontri periodici
Finanziatori e donatori	Solidità economica, trasparenza, rendicontazione dell'uso delle risorse	Rendicontazioni, Bilancio Sociale
Pubblica Amministrazione ed enti di controllo	Rispetto della normativa, collaborazione, informazioni veritiere	Adempimenti, rapporti istituzionali, verifiche
Collettività e territorio	Inclusione, contrasto allo stigma, attenzione all'ambiente	Iniziative sul territorio, reti, comunicazione istituzionale

L'analisi del contesto e delle parti interessate è documentata nel SGI, aggiornata almeno una volta l'anno nel Riesame della Direzione e ogniqualvolta intervengano cambiamenti significativi. Da essa discendono l'individuazione dei rischi e delle opportunità, la definizione degli obiettivi (§5) e il riesame della presente Politica (§10).

1.2 Indirizzi strategici

La presente Politica sostiene gli indirizzi del Piano Strategico 2025–2027 definiti dalla Direzione:

- **innovazione e sviluppo dei servizi**, presidiando i bisogni emergenti del territorio e valorizzando il metodo pedagogico e sociale;
- **reputazione e comunicazione istituzionale**, affermandosi come realtà autorevole, trasparente e innovativa;
- **sviluppo del capitale umano**, attraendo, formando e trattenendo professionisti competenti e motivati;
- **solidità e resilienza economica**, diversificando i ricavi a tutela della continuità e della qualità dei Servizi.

2. VALORI DI RIFERIMENTO E CODICE ETICO

Il Codice Etico enuncia la missione, i valori e gli impegni di reciprocità della Cooperativa verso i suoi stakeholder; la presente Politica li traduce in impegni della Direzione, in un quadro per gli obiettivi e in regole di funzionamento del SGI. La tabella indica dove ciascun valore del Codice trova attuazione.

Valore del Codice Etico	Attuazione nella Politica
Centralità della persona	Qualità dei Servizi e partecipazione degli utenti; Benessere di chi lavora
Equità e solidarietà	Tutele rafforzate per i lavoratori fragili; Parità, diversità e inclusione
Responsabilità	Rispetto dei requisiti; Miglioramento continuo; Prevenzione dei rischi
Trasparenza e riservatezza	Rendicontazione e tutela dei dati; Segnalazioni; Comunicazione



Valore del Codice Etico	Attuazione nella Politica
Cooperazione	Reti territoriali; Ascolto delle parti interessate; Rapporti con fornitori e partner; Coprogettazione con i committenti
Partecipazione ed empowerment	Coinvolgimento di utenti e famigliari; Consultazione dei lavoratori; Comitato Guida
Ecologia e sobrietà	Criteri di responsabilità sociale e ambientale nella scelta dei fornitori
Efficacia ed efficienza	Risorse e responsabilità; Obiettivi misurabili; Competenze
Parità di genere e pari opportunità	Sezione specifica UNI/PdR 125:2022

I due documenti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, riesaminati in modo coordinato e diffusi congiuntamente. In caso di dubbio, la Politica si interpreta alla luce del Codice Etico; i comportamenti contrari alla Politica costituiscono anche violazione del Codice.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica si applica a tutte le attività della Cooperativa – sede amministrativa, Servizi della Sezione A, attività della Sezione B e luoghi di lavoro esterni – e a tutte le persone che operano per essa, indipendentemente dal tipo di rapporto: soci e componenti degli organi sociali, lavoratrici e lavoratori dipendenti e somministrati, collaboratori e consulenti, tirocinanti, lavoratori delle fasce protette, volontari, persone candidate all'assunzione e, per quanto pertinente, visitatori. I suoi principi sono promossi presso fornitori, partner e committenti, per quanto compatibile con la natura dei rapporti.

4. IMPEGNI GENERALI DELLA DIREZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, anche in qualità di Datore di Lavoro, assume la responsabilità dell'efficacia del SGI. Gli impegni di questo capitolo valgono per tutti e tre gli ambiti; quelli propri di ciascuna norma sono definiti nella Parte II.

4.1 Rispettare i requisiti applicabili

Rispettare i requisiti legali e gli altri requisiti sottoscritti – tra cui la L. 381/1991, il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la contrattazione collettiva, la normativa sulla parità e sulla protezione dei dati personali – nonché i requisiti contrattuali dei committenti e i bisogni espressi dagli utenti e dalle loro famiglie, tenendone monitorata l'evoluzione.

4.2 Assicurare risorse, competenze e responsabilità

- Mettere a disposizione le risorse umane, tecniche, economiche e di tempo necessarie al SGI, sostenendone la sostenibilità economica anche attraverso la diversificazione dei ricavi e il monitoraggio dei Servizi più esposti.
- Definire ruoli, responsabilità e autorità per ciascun ambito, come riportati nell'organigramma, nel Documento di Valutazione dei Rischi e nel manuale del SGI e richiamati nelle sezioni della Parte II.
- Assicurare a tutte le persone formazione permanente, aggiornamento e supervisione adeguati al ruolo e alle caratteristiche individuali, considerandoli parte integrante della prestazione lavorativa.

4.3 Migliorare continuamente

Migliorare in modo continuo il SGI e le sue prestazioni per la qualità, la salute e sicurezza e la parità di genere, utilizzando in modo sistematico gli esiti degli audit interni, delle analisi di infortuni e quasi-infortuni, delle segnalazioni, dei reclami, del monitoraggio degli indicatori e del Riesame della Direzione.



4.4 Estendere i principi a fornitori e partner

Selezionare fornitori qualificati valutandone, oltre a qualità ed economicità, le politiche di sicurezza, di responsabilità sociale, di non discriminazione e di sostenibilità ambientale, secondo i criteri del Codice Etico; privilegiare relazioni stabili e collaborative e reti con cooperative, consorzi e soggetti del Terzo Settore; non favorire rapporti con soggetti responsabili di gravi violazioni dei diritti fondamentali delle persone.

5. QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Ogni anno la Direzione definisce obiettivi misurabili per la qualità, la salute e sicurezza e la parità di genere, coerenti con la presente Politica e con il Piano Strategico e tenendo conto dei rischi e delle opportunità emersi dall'analisi del contesto (1.1), e li formalizza nel piano degli obiettivi del SGI, con responsabilità, risorse e scadenze. Gli obiettivi per la parità di genere sono articolati nelle sei aree della UNI/PdR 125:2022 e fanno parte del piano strategico per la parità.

Ambito	Riferimenti per gli obiettivi e gli indicatori	Monitoraggio
Qualità	Soddisfazione di utenti, famigliari e committenti; reclami e non conformità; esiti degli audit; obiettivi di Servizio	Direzione, Coordinatori di Servizio
Salute e sicurezza	Infortuni, quasi-incidenti e malattie professionali; assenteismo; richieste di mobilità interna; dimissioni; attuazione delle misure del DVR	Datore di Lavoro, RSPP, con consultazione dell'RLS
Parità di genere	KPI delle sei aree: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, genitorialità e conciliazione	Comitato Guida e Direzione
Trasversale	Segnalazioni ricevute e relativi esiti	Direzione

I risultati sono esaminati nel Riesame della Direzione e rendicontati nel Bilancio Sociale. Il monitoraggio utilizza solo informazioni pertinenti e proporzionate, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

6. SEGNALAZIONI E TUTELA DA RITORSIONI

Chiunque operi con la Cooperativa o per essa può segnalare, ad esempio: pericoli, quasi-incidenti e condizioni di rischio, non conformità e criticità nei Servizi, suggerimenti di miglioramento, così come comportamenti contrari al Codice Etico o alla presente Politica, discriminazioni, molestie o mobbing.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima attraverso il sistema di segnalazione della Cooperativa, accessibile anche dal sito **www.cooperativalarcobaleno.it/segnalazioni** e presso le sedi operative mediante supporto sia cartaceo che informatico. La Cooperativa garantisce riservatezza, protezione dei dati, gestione imparziale e tempestiva e tutela di chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione; ove siano accertate violazioni, adotta le azioni correttive e, se ne ricorrono i presupposti, le misure disciplinari.



PARTE II – SEZIONI SPECIFICHE PER NORMA

7. QUALITÀ DEI SERVIZI – UNI EN ISO 9001:2015

Fermi gli impegni generali della Parte I, la Cooperativa si impegna a quanto segue.

7.1 Utenti e familiari

- Progettare ed erogare i Servizi nei tempi e nei modi concordati, con una metodologia educativa riconoscibile e condivisa tra tutti i Servizi.
- Coinvolgere utenti e famigliari nella costruzione e nel monitoraggio del progetto individuale, valorizzandone le reti familiari e sociali e promuovendone autonomia e partecipazione.
- Misurare periodicamente la loro soddisfazione, raccogliere suggerimenti e reclami e usare gli esiti per migliorare i Servizi.

7.2 Committenti

- Ricercare con i committenti la coprogettazione degli interventi e delle linee generali dei Servizi.
- Realizzare puntualmente quanto concordato, rendicontare in modo trasparente e veritiero e rispondere con flessibilità a cambiamenti ed emergenze.

7.3 Competenze e innovazione

- Sviluppare le competenze professionali con un sistema strutturato di valutazione e crescita, garantendo equità di trattamento (v. anche 9.2).
- Innovare l'offerta dei Servizi in risposta ai bisogni emergenti del territorio, sperimentando e mettendo a sistema interventi educativi mirati.

8. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO – ISO 45001:2018

La salute, la sicurezza e il benessere di tutte le persone che lavorano, indipendentemente dal tipo di rapporto, sono valori non negoziabili. Fermi gli impegni generali della Parte I, la Cooperativa si impegna a quanto segue.

8.1 Garantire condizioni di lavoro sicure e salubri

Fornire condizioni di lavoro sicure e salubri, per prevenire infortuni e malattie correlate al lavoro, e sostenere il benessere psicofisico, nella consapevolezza che il benessere dell'operatore è condizione della qualità del servizio all'utente. A questo fine la Cooperativa assicura la supervisione professionale delle équipe, la formazione sulla gestione delle situazioni critiche e sulla prevenzione del burnout e il supporto a chi si trova in difficoltà personale o professionale.

8.2 Eliminare i pericoli e ridurre i rischi

- Identificare sistematicamente i pericoli e valutare i rischi di tutte le attività, applicando la gerarchia delle misure: eliminazione alla fonte, sostituzione, misure tecniche, misure organizzative e, da ultimo, dispositivi di protezione.
- Riservare particolare attenzione ai rischi psicosociali – stress lavoro-correlato, burnout, aggressività – e ai rischi delle attività della Sezione B.
- Adottare tutele rafforzate per i lavoratori delle fasce protette: valutazione individualizzata dei rischi, informazioni e istruzioni accessibili, figure di riferimento dedicate.
- Predisporre e aggiornare piani di emergenza adeguati ai Servizi e all'utenza, e analizzare infortuni, quasi-incidenti ed eventi sentinella per individuarne le cause radice e adottare misure correttive efficaci.



8.3 Consultare e far partecipare i lavoratori

Consultare e coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori e il loro Rappresentante per la Sicurezza (RLS) nelle decisioni che riguardano la salute e sicurezza, compresi la valutazione dei rischi, gli obiettivi e la revisione della presente Politica. Le riunioni d'équipe dei Servizi sono il luogo ordinario di ascolto e di segnalazione precoce delle criticità. La Cooperativa rimuove gli ostacoli alla partecipazione, anche linguistici e cognitivi, e promuove una cultura della sicurezza basata su fiducia, trasparenza e sospensione del giudizio.

8.4 Ruoli per la salute e sicurezza

Il Consiglio di Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, si avvale dell'RSPP e dell'ASPP, del Medico Competente e della consultazione dell'RLS; i Coordinatori di Servizio, in qualità di preposti, attuano la Politica nei contesti di competenza; ogni lavoratore rispetta le procedure, usa correttamente i dispositivi di protezione e segnala pericoli e quasi-incidenti. Compiti e responsabilità sono dettagliati nel DVR e nell'organigramma della sicurezza.

9. PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE – UNI/PdR 125:2022

La presente sezione costituisce la politica per la parità di genere della Cooperativa. Fermi gli impegni generali della Parte I, la Cooperativa si impegna a quanto segue.

9.1 Principi

La parità di genere, la valorizzazione delle differenze e la non discriminazione sono principi fondanti dell'organizzazione e risorse per la qualità dei Servizi. La Cooperativa non tollera alcuna discriminazione diretta o indiretta, intenzionale o derivante da prassi apparentemente neutrali, con attenzione alle situazioni in cui più caratteristiche personali si sommano, e applica la tolleranza zero verso molestie, violenze e comportamenti lesivi della dignità.

9.2 Impegni nei sei temi della prassi

- **Selezione e assunzione** – condurre selezioni basate su requisiti oggettivi e pertinenti al ruolo, con annunci e colloqui liberi da stereotipi e domande non pertinenti.
- **Gestione della carriera** – garantire accesso equo alla formazione e alle opportunità di crescita, attribuire incarichi con criteri trasparenti e favorire una presenza equilibrata dei generi nei ruoli di responsabilità e coordinamento.
- **Equità salariale** – assicurare, a parità di ruolo e responsabilità, condizioni economiche non discriminatorie, monitorare i differenziali retributivi di genere e correggere quelli non giustificati da criteri oggettivi.
- **Genitorialità e cura** – tutelare maternità, paternità e responsabilità di cura, evitare penalizzazioni legate alla fruizione dei congedi, accompagnare il rientro al lavoro dopo lunghe assenze, valorizzare l'esperienza della genitorialità e le competenze acquisite in questa specifica fase di vita.
- **Conciliazione vita-lavoro** – favorire, compatibilmente con la continuità dei Servizi, flessibilità organizzativa, lavoro agile ove possibile, e iniziative di welfare.
- **Prevenzione di abusi e molestie** – prevenire e contrastare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale, molestia sessuale o morale e comportamento discriminatorio, anche legato a orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine, religione, età o disabilità, gestendo le segnalazioni secondo il 6.

9.3 Governance

La Direzione assicura il funzionamento del **Comitato Guida**, gruppo all'interno della Cooperativa con il compito di promuovere la parità di genere, le pari opportunità e il rispetto della dignità di ogni persona, e di verificare che gli impegni presi diventino azioni concrete. Istituito dal Consiglio di Amministrazione,



opera all'interno del Sistema di Gestione Integrato insieme ai sistemi per la qualità (ISO 9001) e per la salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001). Inoltre, nello specifico:

- ✓ Definisce e aggiorna la Politica per la parità di genere e il Piano strategico, con obiettivi concreti e misurabili.
- ✓ Analizza il contesto della Cooperativa e individua i rischi e le opportunità legati alla parità.
- ✓ Monitora gli indicatori nelle sei aree della prassi: cultura e strategia, governance, processi di gestione del personale, opportunità di crescita, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- ✓ Gestisce il budget dedicato alla parità e ne rende conto.
- ✓ Promuove la formazione e la comunicazione sui temi della parità e del rispetto.
- ✓ Riceve, in forma anonima e aggregata, i dati sulle segnalazioni di molestie e discriminazioni e individua il Referente di fiducia per la parità.
- ✓ Segue gli audit e partecipa al Riesame della Direzione, proponendo azioni di miglioramento.

9.4 Comunicazione inclusiva e accessibilità

La Cooperativa adotta una comunicazione interna ed esterna inclusiva e libera da stereotipi, promuove sensibilizzazione e formazione su parità, diversità e inclusione e rimuove, nei limiti delle proprie possibilità, le barriere organizzative, comunicative e relazionali che ostacolano la piena partecipazione delle persone con disabilità.

PARTE III – DISPOSIZIONI FINALI

10. COMUNICAZIONE, DISPONIBILITÀ E RIESAME

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'RLS e del Comitato Guida, ed è mantenuta come informazione documentata del SGI con il codice M 001. Il rispetto della Politica è vincolante per tutte le persone indicate al 3.

La Politica è comunicata, insieme al Codice Etico, a tutto il personale, ai soci e ai collaboratori al momento dell'inserimento e a ogni revisione, attraverso le riunioni d'équipe, le bacheche dei Servizi e le cartelle condivise, anche in forme semplificate e accessibili ai lavoratori delle fasce protette. La sua comprensione è verificata nella formazione e negli audit interni. La Politica è resa disponibile alle parti interessate tramite il sito web della Cooperativa.

La Politica è riesaminata almeno una volta l'anno nel Riesame della Direzione, in coordinamento con il Codice Etico, e ogniqualvolta cambino in modo significativo il contesto, gli indirizzi strategici, la normativa applicabile o le attività svolte.

La Cooperativa L'Arcobaleno considera qualità, sicurezza, parità e inclusione principi che orientano ogni giorno decisioni, comportamenti e relazioni, e si impegna a tradurli in azioni concrete e verificabili con il contributo di tutte le persone che vi lavorano e collaborano.



Doc. 001
POLITICA
Sistema di Gestione Integrato
Qualità · Salute e Sicurezza · Parità di Genere

Edizione 6
01/09/2026
Rif. UNI EN ISO 9001:2015
ISO 45001:2018
UNI/PdR 125:2022

Torino, 01/09/2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

COOPERATIVA L'ARCOBALENO S.C.S.

CORSO LUIGI KOSSUTH 05

10132 TORINO

P.IVA 05381130011

TEL 011/8990875 011/8991556