

Cò d'Enza società cooperativa sociale nasce nel 2013 dalla volontà ferma dei soci fondatori di identificarsi con il territorio d'origine, evidenziando le proprie radici e dedicandosi alle persone più fragili e vulnerabili della propria comunità.

Attualmente Cò d'Enza è una Cooperativa solida che gestisce la Casa di Riposo "Villa Amadei", diversi appartamenti in modalità Co-housing e attua l'inserimento lavorativo di persone con fragilità diversificate, con sede operativa dei servizi nella piccola frazione di Coenzo nel comune di Sorbolo Mezzani.

L'attività della Cooperativa di tipo A comprende i seguenti servizi:

La **Casa di Riposo "Villa Amadei"** è un Servizio a basso coefficiente sanitario, con autorizzazione al funzionamento, ed è rivolta ad anziani autosufficienti o non autosufficiente di grado lieve.

Il **Servizio di Co-housing** attua l'accoglienza in co-abitazione di persone in condizione di vulnerabilità e con bisogni economici, abitativi, di sostegno all'autonomia, alla genitorialità e lavorativo. Si accolgono anche nuclei familiari in situazione di fragilità sociale ed economica e nuclei monogenitoriali in situazione di allontanamento, in collaborazione con i Servizi Sociali della zona.

Inoltre, la Cooperativa accoglie **migranti richiedenti asilo politico** in convenzione con il Comune di Sorbolo Mezzani e la Prefettura di Parma.

L'attività della Cooperativa di tipo B è rivolta all'**inclusione lavorativa** delle persone svantaggiate attraverso l'inserimento lavorativo, con creazioni di posti di lavoro adeguati alle persone con disabilità e l'offerta di servizi per il lavoro quali formazione al lavoro, orientamento, gestione di servizi per la ricollocazione e partecipazione a reti e progetti con enti pubblici e privati. Progetti di inclusione lavorativa e reinserimento sociale sono ad esempio percorsi a sostegno di giovani adulti con un passato di dipendenza e/o fragilità economico-sociali in collaborazione con SERT, SILD e CSM distrettuali attraverso borse lavoro e stage. Inoltre, la Cooperativa ha attivato tirocini lavorativi con la REMS (struttura sanitaria di accoglienza per gli autori di reato) e il Carcere di Parma e un percorso in atto e in forte evoluzione è quello con il Tribunale dei Minori Bologna per l'inserimento di adolescenti o neo maggiorenni, dimessi dalle Comunità, con lo scopo di favorire un percorso di socializzazione e di sensibilizzazione alle esperienze di volontariato.

La Cooperativa ha all'interno della cucina un **Centro pasti** per l'erogazione alla Scuola dell'Infanzia, sita adiacente alla Struttura, e ha attivato dei trasporti per il Centro Diurno Disabili, sempre del Paese.

La **mission** della Cooperativa è sempre stata quella di sviluppare progetti di solidarietà a supporto della comunità e incrementare una Coscienza Civica che assolve alle necessità sociali, attuando politiche rivolte all'individuo. A riprova di ciò, sia i lavoratori che le imprese impiegati nei propri processi sono per la maggior parte provenienti dai paesi circostanti in quanto il progetto è basato sulla rivalutazione e valorizzazione del territorio.

La progettazione dei Servizi, viene effettuata mediante un'attenta analisi, studio e ricerca dei bisogni sociali anche dal punto di vista socio-demografico e statistico.

Essa si integra inoltre, con il Lavoro di Rete con le risorse formali e informali del pubblico e privato sociale territoriale, con l'obiettivo di favorire percorsi di coprogettazione in grado di rispondere in modo integrato alla pluralità dei bisogni delle persone, delle famiglie e della comunità.

La **vision** della Cooperativa recepisce e fa propri i principi e i valori che l'hanno ispirata, supportando le persone più fragili e contribuendo alla progettazione di nuovi servizi.

Cò d'Enza vuole essere nel territorio l'interlocutrice principale e un punto di riferimento per le famiglie, le istituzioni e per le imprese, per realizzare insieme progetti di accoglienza, socio-educativi e di

inserimento lavorativo che promuovano responsabilità e cittadinanza attiva in un'ottica di inclusione sociale.

La Cooperativa punta da sempre a creare un contesto lavorativo inclusivo, che valorizzi le diversità personali riconoscendo ad ogni individuo la propria unicità e sensibilizzando gli stakeholder, sia interni che esterni, alle politiche di inclusione e di pari opportunità. I sentimenti di inclusione sono centrali nei legami che si creano con gli altri e sul posto di lavoro, questo si traduce nella capacità di formare team affiatati e rapporti di lavoro efficienti con i colleghi. Un basso livello di inclusione può portare a insoddisfazione tra i dipendenti e bassi tassi di fidelizzazione, al contrario, quando si agisce in modo inclusivo le ricompense possono essere enormi, ne beneficiano infatti creatività e innovazione del team di lavoro nei processi lavorativi e di organizzazione.

L'attuazione di progetti finalizzati all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia della Cooperativa per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa nell'ottica di favorire l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni.

In particolare la Cooperativa mette in campo buone pratiche e strumenti adeguati a:

- garantire equità salariale tra uomo e donna,
- favorire l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
- promuovere dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance),
- sostenere campagne culturali di sensibilizzazione di tutta la comunità contro la violenza di genere.

Obiettivi strategici di Cò d'Enza sono:

- la piena soddisfazione degli utenti/clienti e delle altre parti interessate;
- contraddistinguersi per l'attenzione e il rispetto delle condizioni dei lavoratori e del loro benessere all'interno dell'organizzazione promuovendo la partecipazione e l'appartenenza della base sociale alla vita della Cooperativa;
- essere interlocutore territoriale strategico nella gestione dei servizi per anziani, dei servizi per l'inclusione lavorativa per le persone in condizione di fragilità e dei servizi di accoglienza abitativa per persone in difficoltà momentanea;
- potenziare e ampliare l'offerta dei propri servizi in modo efficace e al passo con le esigenze reali di una comunità in continua evoluzione;
- promuovere l'inclusione e la diversità con modalità innovative;
- consulenze specifiche sulla gestione dei servizi socio-assistenziali ed educativi;
- consulenze aziendali sulle tematiche del welfare e della parità di genere.

In tale contesto la presente Politica per la Qualità deve essere considerata come un mezzo fondamentale per guidare la Co d'Enza scs al miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

L'organizzazione dispone di esperienze qualificate per rispondere alle richieste del mercato, grazie al Sistema di Gestione per la Qualità, che è uno strumento indispensabile sia per il miglioramento continuo delle prestazioni rese, sia per l'ottimizzazione della propria gestione attraverso la minimizzazione dei rischi.

La Direzione Aziendale mette in campo una serie di azioni finalizzate al miglioramento della **conciliazione dei tempi vita-lavoro delle e dei dipendenti**, incidendo sull'organizzazione aziendale

rispetto ai tempi e agli spazi di lavoro, come ad esempio: il telelavoro, il part time orizzontale o verticale, la flessibilità in entrata o uscita, l'orario di lavoro personalizzato, la compensazione delle ore di lavoro, la gestione flessibile degli orari, permessi e congedi, la compressione delle ore lavorative.

L'assetto organizzativo e manageriale della cooperativa ha visto dei mutamenti nel corso degli anni, la tradizione che, mantenendo le sue radici salde, **lascia spazio ad una governance femminile e giovane, formata professionalità e talenti in grado di superare e vincere le sfide del mondo odierno.**

Le persone sono l'elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza stessa della Cooperativa e gli obiettivi aziendali si possono raggiungere solo con la loro dedizione e professionalità.

Cò d'Enza tutela e promuove i diritti umani, in quanto inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani; favorisce l'adozione di comportamenti basati sul reciproco rispetto e condanna nelle relazioni di lavoro atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing o molestie.

La cultura della pluralità è una caratteristica imprescindibile per Cò d'Enza, che si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche o orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco e un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business.

Cò d'Enza rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità senza distinzioni di razza, colore, genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro.

L'organizzazione supporta e promuove la crescita professionale e personale, e favorisce la comunicazione interna e lo sviluppo delle relazioni fra le diverse realtà in presenti.

La valorizzazione del capitale umano, il presidio e lo sviluppo delle competenze necessarie a mantenere le capacità competitive della Cooperativa sono fattori strategici per il raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Lo sviluppo di una cultura orientata alla condivisione del know-how è lo strumento principale per il consolidamento del patrimonio delle conoscenze e delle esperienze.

La formazione è uno strumento imprescindibile a supporto dell'attività di business, dell'arricchimento delle opportunità di impiego delle persone, dei processi di integrazione organizzativa e della gestione del cambiamento.

Cò d'Enza identifica le conoscenze utili alla crescita aziendale e ne promuove la valorizzazione, lo sviluppo e la condivisione, promuove e sostiene iniziative di formazione per lo sviluppo professionale del proprio personale, per la diffusione di valori etici e professionali comuni e per il consolidamento di una corporate identity unitaria.

Equità, valorizzazione delle persone e non discriminazione sono elementi fondamentali dei sistemi di remunerazione.

Cò d'Enza applica sistemi di remunerazione integrati in grado di riconoscere alle proprie persone la corresponsione di un compenso equo e congruo con i livelli di responsabilità attribuiti e il contesto di riferimento, valorizzando le professionalità acquisite. Promuove, attraverso i sistemi di remunerazione, la valorizzazione del contributo delle proprie persone al raggiungimento degli obiettivi aziendali e adotta sistemi di remunerazione che consentono di motivare e trattenere le persone più adeguate alle esigenze del business.

La comunicazione interna ed esterna promuove una cultura aziendale comune, contribuisce alla diffusione delle strategie e aumenta il coinvolgimento delle persone per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'organizzazione assicura attività di comunicazione interna chiare, mirate e capillari e soggette a un processo di miglioramento continuo supportato dalla raccolta di contributi dalle persone e di feedback in merito all'efficacia della comunicazione stessa.

Il miglioramento del benessere organizzativo è lo strumento mediante il quale perseguire la creazione di un clima aziendale di collaborazione e di partecipazione agli obiettivi dell'impresa. Le soluzioni organizzative garantiscono la sicurezza, la protezione dell'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore e il rispetto della sua dignità.

L'organizzazione ricerca soluzioni a supporto delle persone che hanno avuto gravi problemi di salute e favorisce soluzioni operative che consentano alle persone diversamente abili di usufruire di una postazione di lavoro in grado di permettere l'esercizio dell'attività lavorativa. Inoltre riconosce la necessità delle persone di bilanciare vita lavorativa e vita privata e promuove strumenti di supporto, incoraggiando l'adozione di politiche di welfare.

La Direzione garantisce, attraverso il monitoraggio periodico, che la Politica aziendale:

- sia appropriata alle finalità ed al contesto,
- supporti i suoi indirizzi strategici,
- costituisca un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi.

La Direzione si impegna alla diffusione della propria Politica, disponibile come informazione documentata, comunicata, compresa ed applicata all'interno della cooperativa, a tutti i livelli, con il coinvolgimento di tutte le risorse, anche mettendola a disposizione di tutte le parti interessate.

Sorbolo Mezzani, 29/09/2022

Responsabile della Qualità
Silvia Saracca



Rappresentante della Direzione
Elisa De Rosalia



La Presidente
Ilena Donelli

