

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**  
**CASTEL MONTE S.C.S – ONLUS. “Persone che si occupano di Persone”**

È il motto che bene esprime la filosofia di Castel Monte nel rispetto dei Soci-Lavoratori e dei Clienti. Una filosofia che si adatta anche alle azioni messe in atto da una Impresa Sociale che si rivolge quasi esclusivamente a Persone fragili. La missione principale di Castel Monte, nel rispetto della sostenibilità economica, è dare risposta a qualsiasi bisogno sociale nel campo dell’assistenza, della residenzialità, nel soccorso sanitario, nell’inserimento al lavoro, nel promuovere educazione.

**I valori di Castel Monte** sono l’INNOVAZIONE: siamo ideatori di moderni progetti anche sperimentali per adeguarci ai cambiamenti sociali in atto nelle aree dell’infanzia, delle famiglie, della disabilità, degli anziani e delle persone fragili; l’UMANITÀ: è il valore aggiunto alla professionalità a cui tutti i nostri clienti hanno diritto e che garantiamo con un processo di particolare attenzione alle relazioni tra persone; la TRASPARENZA: da sempre è uno dei principi che ci guida; la TERRITORIALITÀ: siamo fortemente radicati nel territorio realizzando i nostri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse vive della Comunità, di soci volontari e di fruitori dei servizi sociali; la PROFESSIONALITÀ: la nostra forza sta nella competenza e conoscenza con Formazione permanente specifica, riconosciuta dai Clienti e dagli Enti partner del servizio sanitario pubblico; la DEMOCRAZIA ECONOMICA: abbiamo trasformato i lavoratori e le lavoratrici in Imprenditori Sociali con professionalità ed autonomia adeguata agli specifici servizi offerti.

**L’Organizzazione aziendale.** Castel Monte è una Cooperativa Sociale “Plurima” (A e B) distinta per Divisioni (Sanità, Assistenza, Istruzione e Famiglia, Disabilità e Residenze per Anziani, Produzione ed Inserimento al lavoro), favorisce un processo di controllo riguardante la qualità dei servizi offerti e una visione d’insieme dei bisogni sociosanitari in risposta agli interessi della Comunità. Una sesta Divisione chiamata Tecnostruttura diventa il collante delle cinque Divisioni attraverso la fornitura dei servizi amministrativi, commerciali, sicurezza, qualità, formazione, personale alle diverse divisioni.

Un termine che spesso ritorna nella storia e nel processo di crescita di Castel Monte è “Comunità”; anche pensando a questo progetto richiamiamo il concetto di bisogni comuni e vogliamo sottolineare quanto sia importante per noi la funzione sociale e il benessere delle persone.

**Servizi gestiti ed erogati.** Nel corso degli anni, grazie alle diverse Divisioni, siamo riusciti a sviluppare molti servizi in diversi settori: Servizio medici in PS/PPI (in AULSS 1, 2, 3, 4 e 6), Poliambulatorio di Conscio di Casale sul Sile, Ospedale di Comunità di Castelfranco Veneto (AULSS 2), Servizio di Soccorso e Trasporto con Ambulanze (AULSS 1, 2, 4), Servizi di Fisioterapia e Logopedia (AULSS 2), Servizi alla prima infanzia, Servizi socio assistenziali/SAD/SED; si gestiscono inoltre l’Azienda agricola, l’Atelier la Sartoria, Servizi di pulizie civili ed industriali, tutte attività finalizzate all’inserimento lavorativo di svantaggiati. In particolare, gestiamo il SAD di Castelfranco, il SAD per L’Unione dei Comuni Marca Occidentale (Vedelago, Riese, Loria e Resana) e le Dimissioni Protette per l’ATS VEN\_08 Asolo.

Ad oggi la Cooperativa vanta un fatturato di circa 20 milioni.

**Castel Monte ha sviluppato negli anni un sistema di verifica e controllo attraverso l’adozione di Sistemi di Gestione rispondenti a standard internazionali (UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI 11034:2003), a specifici requisiti per l’Autorizzazione all’esercizio e Accredimento istituzionale dei Servizi Sanitari, Socio-Sanitari e Sociali (L.R. 22/2002), nonché a requisiti cogenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di sicurezza igienica degli alimenti, di privacy e tutela dei dati personali e di responsabilità amministrativa da reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.**

Le procedure proposte da Castel Monte sono state studiate per garantire una gestione qualitativamente elevata dei vari servizi. Per ottenere ciò la Cooperativa utilizza i seguenti strumenti e attua le seguenti strategie:

- Sistema documentale e comportamentale previsto dal **sistema Qualità ISO 9001:2015** certificato da SGS ed avente come oggetto “Soccorso e trasporto sanitario nel servizio urgenze ed emergenze, trasporti secondari e programmati, pubblici e privati, con ambulanza; Erogazione di servizi socioassistenziali, sanitari, educativi ed ausiliari in regime domiciliare e residenziale rivolti a minori, anziani, persone affette da disabilità. Erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambito civile e sanitario. Progettazione ed erogazione di servizi educativi per la prima infanzia”.



- **Sistema ISO 14001:2015 (Ambientale):** Castel Monte ha ottenuto la certificazione di Qualità dalla QUALITYAUSTRIA tramite la partner italiana QUALITYITALIA per: "Erogazione di Servizi di Pulizia in ambito civile, industriale".



- **Governo clinico e Risk Management** attraverso i quali Castel Monte è responsabile del miglioramento continuo della qualità dei suoi servizi e della salvaguardia di elevati standard di assistenza attraverso la creazione di un ambiente in cui possa svilupparsi l'eccellenza dell'assistenza sanitaria. La Cooperativa, sviluppando un sistema di Risk Management interno, ha risposto all'esigenza di conoscere e comprendere le sequenze operative e le motivazioni che sono alla base delle singole azioni, per ridurre l'evenienza di una situazione avversa o di un incidente mancato (Near Miss). Inoltre, attraverso la gestione efficace delle risorse:
  - **Creazione di valore** all'organizzazione e ai suoi stakeholder;
  - **Supporto agli obiettivi** dell'organizzazione attraverso il miglioramento del processo decisionale, della pianificazione e della costituzione di priorità tramite:
  - **Miglioramento dell'efficacia in termini di conseguimento della migliore performance possibile sullo stato di salute della collettività;**
  - **Miglioramento dell'efficienza** come ottimizzazione nell'impiego delle risorse;
  - **Promozione della partecipazione** del cittadino alle decisioni per il miglioramento della pratica clinica;
  - **Promozione della formazione**, aperta a tutto il personale, senza discriminazione di genere, basata sulla realizzazione di programmi di formazione e valutazione con misura e monitoraggio dei risultati;
  - **Promozione della comunicazione** efficace all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
  - **Promozione del miglioramento continuo** della qualità volto a realizzare innovazione e buone pratiche;
  - **Monitoraggio continuo delle performance** mediante la rilevazione, la valutazione e la correzione degli errori.
- Approvazione di un proprio **Codice Etico**
- Applicazione di un **Codice di Condotta**
- Rispetto delle **231/2001** ed adozione del **MOG (Modello Organizzativo)** e incarico all'**ODV (Ordine di Vigilanza)** per il controllo.
- Partecipazione all'applicazione, dove richiesto, dei PDTA regionali declinati dall'AULSS 2 per le patologie trattate all'OdC
- Rispetto e l'applicazione delle Linee Guida, delle Buone Pratiche e delle Raccomandazioni del Ministero della Salute.
- Adozione della **Carta dei servizi**
- Attribuzione di due stelle per il **Rating di Legalità**.



Lo scopo finale delle procedure interne Castel Monte è la **standardizzazione** delle prestazioni ed il **monitoraggio continuo** della loro qualità, in conformità con i requisiti stabiliti nell'ottica del **continuo miglioramento**.

#### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Castel Monte ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, per diffondere una cultura inclusiva e attivare processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Castel Monte rappresenta solo il primo passo di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, orientato al miglioramento e alla promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e stimolare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici immediati per il benessere del personale, oltre che indirettamente per l'organizzazione in termini reputazione e impatti etici.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Castel Monte sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale Castel Monte concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- contrasto di qualsiasi forma di disparità a livello retributivo e di opportunità di avanzamento di carriera e crescita professionale tra uomini e donne;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle eventuali vittime.

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Castel Monte è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone, eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti aspetti:

- accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding)
- formazione
- valutazione delle prestazioni e sviluppo professionale
- remunerazione
- gestione della genitorialità
- inclusività e work life balance
- ascolto e comunicazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione della Castel Monte ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusione.

Nello specifico, gli impegni assunti da Castel Monte sono:

**ACCESSO AL LAVORO:** Castel Monte consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Le offerte di lavoro sono quindi costruite in modo gender neutral, utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione si basa esclusivamente sulla valutazione di esperienze, capacità e competenze, ed inoltre è prevista per le persone coinvolte in tali processi un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi.

Castel Monte esplicita all'interno del processo di onboarding l'importanza attribuita al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere, richiedendo alle proprie persone di esprimere adesione a questi valori nel loro lavoro quotidiano, mediante linguaggio, comportamenti e azioni, contribuendo così ad

aiutare l'Organizzazione nel fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e nel prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

**FORMAZIONE:** Castel Monte riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche relative alla Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE:** Castel Monte sta implementando processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici.

L'azienda prevede la possibilità di mobilità interna per tutto il personale, anche con autocandidature alle posizioni aperte internamente rese disponibili, garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito).

Castel Monte promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

**REMUNERAZIONE:** La politica di remunerazione di Castel Monte si basa sui principi di oggettività, equità e trasparenza, espressi attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, fondato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, che valorizzano le diverse responsabilità dei ruoli, definendone il valore retributivo in base al loro peso relativo all'interno dell'organizzazione. Castel Monte garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

**GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ:** Nel rispetto della persona e delle normative, Castel Monte riconosce il pieno godimento del diritto al congedo di maternità e paternità e ne sostiene la diffusione, per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta.

L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il gruppo di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. Castel Monte mette a disposizione tutte le informazioni utili a gestire al meglio questi periodi, facilitando il reinserimento mediante interventi di formazione e affiancamento ad hoc.

**INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE:** Castel Monte considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone.

Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle persone, l'azienda mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro, compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi dalle stesse.

**ASCOLTO E COMUNICAZIONE:** Castel Monte reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della "people experience journey", pertanto effettua periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione del benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile orientano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità.

L'attenzione a questi temi influirà inoltre sulle future scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, affinché in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga assicurata, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori/relatrici.

Elaborando e implementando il Piano Strategico, il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato al perseguimento, al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti nel Piano Strategico, approvato con l'Atto di istituzione del Comitato guida. Su proposta del Comitato stesso tale budget può essere modificato.

## RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione o per qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o atteggiamento che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzato da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Qualsiasi persona ritenga di essere stata discriminata, trattata in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzata a segnalarlo attraverso la piattaforma web appositamente predisposta (<https://castelmonteonlus.integrityline.com/>), anche in forma anonima, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni. E', inoltre, possibile e promosso l'invio di suggerimenti, osservazioni, proposte sul tema in forma verbale, direttamente al Comitato Guida, inviando un messaggio con le medesime modalità.

Le violazioni alla Politica sulla Parità di Genere qui espressa potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Montebelluna, 29 agosto 2025

Presidente del C.d.A. e Legale Rappresentante

Dott. Giuseppe Possagnolo

