



1. Premessa

La Cooperativa Sociale Il Cortile fonda la propria identità sulla centralità delle persone e sul radicamento territoriale.

Le risorse umane

La Cooperativa è costituita dai volti, dalle competenze e dall'impegno dei suoi soci e dipendenti. Il personale rappresenta la principale ricchezza organizzativa: professionisti motivati, con forte senso di appartenenza, che vivono il proprio ruolo con passione, competenza e responsabilità.

La formazione continua è considerata elemento strategico per garantire qualità dei servizi e capacità di risposta a bisogni sociali in costante evoluzione.

Le aree di intervento

L'azione della Cooperativa si rivolge principalmente a:

- bambini e ragazzi;
- persone con disabilità;
- percorsi e attività formative.

Ogni servizio è concepito non solo come ambito operativo, ma come strumento attraverso cui tradurre concretamente una visione educativa e sociale.

I punti di forza

• Centralità delle risorse umane

Personale qualificato, motivato e orientato al miglioramento continuo.

• Forte legame con il territorio

Radicamento storico nella città di Salsomaggiore Terme e collaborazione attiva con la comunità locale.

• Capacità di progettazione innovativa

Sviluppo di interventi educativi e sociali capaci di interpretare i cambiamenti del contesto e di generare risposte innovative ai bisogni emergenti.



La Cooperativa Sociale Il Cortile ETS opera nell'ambito dei servizi educativi, socio-educativi, socio-assistenziali e di inclusione sociale, con particolare attenzione all'infanzia, adolescenza, disabilità e promozione della comunità educante. La presente Politica Integrata definisce gli indirizzi strategici dell'organizzazione in materia di:

- Qualità dei servizi
- Parità di genere
- Inclusione e valorizzazione delle differenze
- Miglioramento continuo

Essa costituisce riferimento per la definizione degli obiettivi annuali e del Piano Strategico triennale.

2. Impegno per la Qualità

(ai sensi della ISO 9001)

2. Impegno per la Qualità

(ai sensi della ISO 9001)

La Cooperativa Sociale Il Cortile ETS assume la qualità quale principio guida trasversale a tutte le proprie attività e si impegna a perseguire l'efficacia, l'efficienza e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione attraverso le seguenti direttrici strategiche:

Conformità e rispetto normativo

- Garantire servizi conformi ai requisiti normativi, contrattuali e regolamentari applicabili, nonché ai bisogni espliciti e impliciti di utenti, famiglie, enti committenti e stakeholder.
- Assicurare il pieno rispetto delle leggi vigenti e della normativa applicabile al settore di attività in cui opera la Cooperativa.
- Monitorare costantemente aggiornamenti normativi e obblighi cogenti.



Integrazione con il territorio

- Promuovere collaborazioni strutturate e co-progettazioni in rete con Servizi Pubblici, Enti Locali, Aziende Sanitarie, Istituzioni scolastiche, altre Cooperative Sociali e soggetti del Terzo Settore.
- Sviluppare progetti condivisi finalizzati a migliorare la qualità dei servizi e garantire una risposta integrata ai bisogni emergenti della comunità.
- Mantenere un sistema di gestione capace di comprendere, analizzare e soddisfare le esigenze degli utenti e della comunità territoriale, in una logica di responsabilità sociale e di comunità educante.

Centralità del cliente e delle parti interessate

- Gestire i rapporti con utenti e committenti assicurando l'adeguatezza delle informazioni raccolte, la chiarezza nella definizione dei requisiti e la verifica della capacità organizzativa di erogare le prestazioni richieste.
- Individuare e monitorare i fattori che incidono maggiormente sulla soddisfazione del cliente.
- Rilevare sistematicamente il livello di soddisfazione di utenti, famiglie, enti pubblici e partner, analizzandone i risultati ai fini del miglioramento.

Gestione per processi e miglioramento continuo

- Assicurare una gestione per processi chiara, documentata e monitorata, con definizione di responsabilità, indicatori di performance e modalità di controllo.
- Definire obiettivi misurabili coerenti con la presente Politica e verificarne periodicamente il raggiungimento.
- Gestire rischi e opportunità con approccio preventivo e sistemico.
- Promuovere audit interni, riesami periodici della Direzione e azioni correttive e di miglioramento.

Promozione della cultura della qualità

- Considerare tutti i collaboratori attori del Sistema di Gestione per la Qualità.
- Favorire il coinvolgimento attivo del personale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Promuovere la partecipazione ai processi di miglioramento continuo.

Competenza, formazione e valorizzazione delle risorse umane



La Cooperativa riconosce nelle risorse umane il proprio capitale strategico.

A tal fine si impegna a:

- Mettere a disposizione le risorse necessarie per attuare, mantenere e migliorare l'efficacia del Sistema di Gestione.
- Programmare percorsi di formazione e addestramento adeguati alle attività svolte, finalizzati all'acquisizione e al mantenimento delle competenze.
- Potenziare la motivazione del personale attraverso il riconoscimento del livello di competenza e delle capacità acquisite.
- Adottare strumenti organizzativi ed economici volti a valorizzare le professionalità e a contenere il turn-over.
- Monitorare la soddisfazione del personale al fine di garantire un clima di lavoro positivo, partecipativo e stimolante.
- Adottare misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, considerata elemento qualificante della gestione aziendale.

Sviluppo dell'assetto societario e identità cooperativa

Per realizzare la propria missione, la Cooperativa si impegna a:

- Ampliare e consolidare la base sociale, promuovendo consapevolezza, senso di appartenenza e partecipazione attiva.
- Favorire la gestione democratica, garantendo parità tra i soci e valorizzando lavoratori (soci, dipendenti, collaboratori) e volontari.
- Riconoscere come risorsa le conoscenze, l'esperienza e le attitudini specifiche delle singole persone.
- Conservare e rafforzare lo stile e le motivazioni proprie del volontariato.
- Orientare costantemente la propria azione al benessere, all'autonomia e alla crescita delle persone coinvolte nei servizi.



3. Impegno per la Parità di Genere

(ai sensi della UNI/PdR 125:2022)

La Cooperativa riconosce la parità di genere come valore fondante e leva strategica di sviluppo sostenibile.

Si impegna a:

1. Garantire pari opportunità di accesso, crescita professionale e sviluppo di carriera.
2. Prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.
3. Promuovere equità retributiva a parità di ruolo e responsabilità.
4. Favorire l'equilibrio vita-lavoro e la tutela della genitorialità.
5. Valorizzare la presenza femminile nei ruoli decisionali e di governance.
6. Attuare politiche di selezione, valutazione e promozione basate su competenze e merito.
7. Promuovere un linguaggio inclusivo e una cultura organizzativa rispettosa delle differenze.
8. Prevenire e contrastare molestie e comportamenti non etici attraverso procedure dedicate. La Cooperativa adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, molestia sessuale e discriminazione e garantisce procedure di segnalazione, gestione e tutela coerenti con i principi di dignità della persona, pari opportunità, riservatezza e non ritorsione.

La Cooperativa integra tali impegni nel proprio Piano Strategico triennale, con KPI misurabili e monitoraggio periodico.

4. Cultura, Governance e Responsabilità

La Direzione:

- nomina un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- costituisce il comitato
- assicura risorse adeguate per l'attuazione delle politiche;
- monitora annualmente indicatori e risultati;
- riesamina periodicamente il Sistema di Gestione Integrato.



La Politica è:

- approvata dall'Alta Direzione;
- diffusa a tutto il personale;
- pubblicata e resa disponibile alle parti interessate.

5. Miglioramento Continuo

La Cooperativa adotta un approccio sistemico fondato su:

- pianificazione (Plan)
- attuazione (Do)
- verifica (Check)
- azione correttiva e migliorativa (Act)

Il miglioramento continuo costituisce principio guida trasversale a tutti i processi organizzativi.

6. Diffusione e Attuazione

La presente Politica:

- è comunicata a tutto il personale mediante incontri interni e inserite sul gestionale Gecos di Sixs;
- è pubblicata sul sito istituzionale;
- è oggetto di formazione periodica;
- è riesaminata annualmente dalla Direzione in sede di approvazione del Verbale del Riesame della Direzione

Salsomaggiore Terme, 9 marzo 2026

Il Presidente e la Direzione