

Il CdA del Consorzio, elabora e definisce la Politica della Qualità consortile e della Sicurezza Alimentare che indirizza l'organizzazione dal punto di vista strategico a medio-lungo termine.

Il CdA del Consorzio elabora e definisce la Politica di Parità di Genere.

Essa viene riesaminata in occasione, solitamente, del rinnovo cariche.

Tale politica viene diffusa anche all'interno dell'organizzazione stessa attraverso opportune comunicazioni e incontri specifici.

I principi fondamentali generali a cui si ispira il consorzio e le cooperative socie nella politica della qualità, sono:

**1) Integrazione con il territorio:**

Il Consorzio promuove costantemente la cooperazione tra cooperative e tra soggetti del Terzo Settore con particolare riferimento al territorio inteso come spazio luogo di risorse e di interazione tra attori istituzionali e sociali.

Per favorire il coinvolgimento di nuove Risorse il Consorzio si rende sempre più visibile ed accessibile, attraverso:

- la pubblicazione e divulgazione di materiale illustrativo ed informativo;
- tavoli di confronto;
- l'organizzazione di convegni, seminari e giornate di formazione sui temi inerenti le varie attività.
- Creazione di nuovi processi economici attraverso il principio del profit for no-profit, valorizzando l'inserimento di persone svantaggiate e mettendo a sistema la capacità di cooperative nel settore enogastronomico.
- Creazione di una filiera di controllo, in maniera da tenere sotto controllo il prodotto su tutto la filiera della rintracciabilità dello stesso partendo dalle materie prime fino ad arrivare all'utente finale.

Il Consorzio La Città Essenziale, mantiene stabili rapporti con l'associazionismo e con le organizzazioni di volontariato, è impegnato a promuovere azioni territoriali per favorire lo sviluppo a livello locale della forma associative.

Accanto alla gestione dei servizi, in coerenza con i valori fondamentali di riferimento e con il proprio modello di impresa sociale e solidale, La Città Essenziale favorisce la partecipazione attiva dei cittadini alle azioni di animazione e formazione che aiutano il territorio a crescere nella cultura della solidarietà e della cittadinanza attiva e consapevole.

**2) Promozione della cultura della Qualità e della Sicurezza Alimentare:**

Il Consorzio, nell'ambito del Servizio Qualità, attua al suo interno un sistema di regolazione e controllo qualitativo che permea l'intera organizzazione del Consorzio stesso. Il Consorzio, quindi, applica metodologie qualitative sviluppate nell'ambito del Progetto Qualità utili per:

- a) identificare e rendere visibile il sistema di qualità, come traduzione operativa dei valori distintivi della cooperazione sociale;
- b) Pianificare gli interventi di miglioramento secondo criteri di specificità e rilevanza territoriale, ma in una prospettiva di largo respiro e con l'orientamento di una mappa accomunante a livello consortile;
- c) censire e portare a sistema le sperimentazioni più avanzate sul territorio, diffondere approcci, metodologie e *best practices*.
- d) Definisce le norme sia obbligatorie che volontarie sulla sicurezza alimentare;

La funzione di *general contractor* consente alle cooperative del territorio di avviare servizi e incrementare l'occupazione a livello locale, pur mantenendo fermi i principi della piccola dimensione, della territorialità e della specializzazione.

Nell'ambito della sicurezza alimentare è stato definito un gruppo di lavoro specifica rappresentato dal Responsabile del Gruppo per la Sicurezza Alimentare facente capo all'area tecnica.

### **3) Promozione della cultura della Politica di Parità di Genere:**

Il Consorzio, nell'ambito del Servizi, adotta una Politica di Parità di Genere globale che si propone di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, si definisce un piano di azione per la sua attuazione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli8 stato di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del Sistema di Gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

Il la Politica di parità di Genere nell'ambito del Progetto Parità di Genere viene:

- e) Definita dall' Alta Direzione;
- f) Comunicata e diffusa all'interno del Consorzio ed alle proprie parti interessate;
- g) E' oggetto di formazione e sensibilizzazione al management consortile;
- h) Revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei monitoraggi e delle verifiche;
- i) Coordinata da una figura responsabile, designata dal management consortile ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

Nell'ambito del progetto di Parità di genere è stato definito un gruppo di lavoro denominato "Comitato Guida"per la Parità di Genere (generale e correlate).

Il Comitato Guida è composto dal Presidente del Consorzio e del Direttore Amministrativo ed Investimenti.

La Politica di parità di genere contiene i seguenti principi per che definiscono l'impegno del Consorzio nei confronti dei temi relativi alla parità di Genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile:

- a) Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- b) Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- c) Adozione di misure che favoriscono l'effettiva parità tra uomini re donne nel mondo del lavoro;
- d) Promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
- e) Nel rispetto del co 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- f) Integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale.

Il Consorzio inoltre assegna risorse responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti.

### **4) Sviluppo dell'assetto societario:**

Il Consorzio ha estrema necessità, per realizzare la propria missione, di consolidare la base sociale, di articolarla e di aumentarne la consapevolezza ed il senso di appartenenza. La linea direttrice di base è però quella di fare sviluppo di nuova cooperazione in rete. La necessità fondamentale non è di crescere all'infinito ma di allargare la rete, di attrarre e promuovere nuova cooperazione sociale attraverso strategie territoriali che contemplano l'investimento di realtà locali. Per questo il Consorzio avrà sempre più un ruolo di raccordo e di accompagnamento e sostegno alle nuove realtà consortili e cooperative cercando di perseguire l'obiettivo di avere imprese sociali di piccola dimensione, ma più solide, e una rete più grande. Questo costante impegno deve essere supportato da specifici progetti di informazione, di rinforzo dei

sistemi di connessione informativi e comunicativi nella rete, e da una costante attenzione agli aspetti comunicazionali verso gli enti pubblici di riferimento.

Consolidare le capacità professionali delle cooperative socie attraverso nuovi progetti imprenditoriali che permettono al consorzio e alle proprie cooperative una visibilità in nuovi mercati di lavoro, al fine di reperire nuove risorse per il mantenimento sia dei servizi erogati dal consorzio che delle cooperative consorziate.

- 5) **Gestione delle professionalità e qualificazione professionale:** il Consorzio 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 attraverso:
- a) **La formazione**, erogata in modo tale che i contenuti tecnico operativi, quindi il know-how sia da un lato adeguato alle attività realmente svolte e dall'altro sia accompagnato da un altrettanto progressiva azione formativa volta ad una crescita delle risorse umane in termini culturali, di adesione alla missione e di condivisione dell'orizzonte della cooperazione sociale.
  - b) **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.
  - c) **La soddisfazione degli Operatori**, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche ed a un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante controllo e monitoraggio. A tal fine, vengono svolti con cadenza opportuna, incontri collettivi ed individuali che permettono di acquisire indicazioni sul grado di soddisfazione dell'operatore.

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 del Consorzio. 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.

Matera 20 ottobre 2022

IL PRESIDENTE

Giuseppe Bruno