 <p><b>PARROCCHIA SAN GIUSEPPE OPERAIO</b>  Scuole Primarie “Bianchi Buggiani” - “Sacro Cuore”  Scuola Secondaria di Primo Grado “Vincenza Poloni”  MONSELICE - PD</p>	<p style="text-align: center;"><b>POLICY INTEGRATA</b></p> <p style="text-align: center;">SISTEMA GESTIONE QUALITÀ</p> <p style="text-align: center;">PREVENZIONE CONTRASTO BULLISMO CYBERBULLISMO</p> <p style="text-align: center;">POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p style="text-align: center;"><b>DOC_POI</b></p> <p style="text-align: center;">ED. 01 del 20/04/2021</p> <p style="text-align: center;">REV. 2 del 09/05/2024</p>
---	--	---

**La Politica integrata, parte integrante del Manuale per la Gestione del Sistema Integrato, è costituita dai principi organizzativi di riferimento e dagli obiettivi generali posti alla base del sistema di gestione integrata dell’Istituto.**

## **PRINCIPI ORGANIZZATIVI DI RIFERIMENTO**

L’Istituto pone alla base del proprio sistema di gestione i principi di organizzazione aziendali definiti dallo standard internazionale ISO, secondo la seguente interpretazione finalizzata ad estendere all’area della prevenzione penale i principi base della ISO 9001:2015 **dall’emendamento ISO 9001:2015/Amd 1:2024 (cambiamento climatico)**, della UNI Prassi di Riferimento 125: 2022

### **Focalizzazione sul cliente**

Il sistema di gestione deve costantemente tenere sotto controllo la percezione dell’utenza (alunni e famiglie e personale) sui servizi ricevuti e sulle seguenti tematiche:


- 1) prevenzione e contrasto del bullismo
- 2) prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione **monitorando la qualità e le condizioni di partecipazione al lavoro sia dei dipendenti di sesso maschile che femminile, diffondere una maggiore consapevolezza e cultura sulla questione di genere, garantire che vengano adottate procedure di selezione ed assunzione del personale atte prevenire la disparità di genere, misure che favoriscano la genitorialità, l’equilibrio vita – lavoro e che assicurino equità remunerativa.**
- 3) implicazioni del cambiamento climatico
- 4) whistleblowing

### **Leadership**

Il sistema di gestione deve verificare che le funzioni apicali esercitino correttamente le proprie funzioni e che la comunicazione interna sia adeguata rispetto all’esigenza di coordinamento tra i responsabili/referenti dei diversi settori aziendali, anche in base alle deleghe ricevute.

### **Partecipazione attiva delle persone**

Il sistema di gestione deve promuovere il pieno coinvolgimento di tutte le risorse umane, con diverse tipologie contrattuali, nell’attività dell’Istituto, anche allo scopo di favorire il corretto flusso delle informazioni. Una delle modalità più significative del coinvolgimento è l’attenzione costante a individuare i rischi di stress lavorativo ed i connessi eventi-sentinella, in collaborazione tra datore di lavoro ed i relativi responsabili del servizio di prevenzione e protezione relativi ai fenomeni di bullismo e cyberbullismo, whistleblowing, cambiamento climatico e parità di genere. **Il sistema di gestione deve inoltre impegnarsi a recepire i principi di *gender equality* con l’obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, parità di trattamento economico, condizioni di *work – life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomo e donna, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso.** La realizzazione del principio della partecipazione e ai principi di parità di genere determina la necessità che le figure interne deputate al controllo di gestione o di compliance (**Referente Qualità - RQ-, Referente per la Prevenzione e il**

 <p><b>PARROCCHIA SAN GIUSEPPE OPERAIO</b>  Scuole Primarie “Bianchi Buggiani” - “Sacro Cuore”  Scuola Secondaria di Primo Grado “Vincenza Poloni”  <b>MONSELICE - PD</b></p>	<p align="center"><b>POLICY INTEGRATA</b></p> <p align="center">SISTEMA GESTIONE QUALITÀ</p> <p align="center">PREVENZIONE CONTRASTO BULLISMO CYBERBULLISMO</p> <p align="center">POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p align="center"><b>DOC_POI</b></p> <p align="center">ED. 01 del 20/04/2021</p> <p align="center">REV. 2 del 09/05/2024</p>
--	---	--

**contrasto del bullismo e cyberbullismo -RPB-, GIS -Gestore interno in materia di segnalazione whistleblowing, Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione -RSPP-, Referente per la parità di genere - RPDG, Comitato Guida per la Parità di Genere,)** non si limitino ad una raccolta formale di informazioni documentate da parte del personale (ad esempio attraverso questionari, pure importanti) ma stabiliscano forme dirette di dialogo e di comunicazione. Rispetto alle strategie riferite agli aspetti di cui sopra il principio ISO della partecipazione attiva si realizza in particolare attraverso la formazione di tutte le componenti coinvolte.


### Approccio per processi

L’Istituto basa il proprio sistema di gestione, in coerenza con i tre modelli normativi di riferimento (ISO 9001:2015, UNI/PDR 125:2022, decreto legislativo 24/2023), sull’approccio per processi e sull’approccio basato sul rischio, il che significa:

- scomporre l’attività complessiva in una serie di processi (settori attività di acquisiscono una serie di input per trasformarli in output);
- definire per ciascun processo i principali rischi che il sistema di gestione è diretto ad evitare o attutire;
- definire per ciascun processo le relative opportunità di miglioramento;
- regolamentare attraverso procedure documentate le più significative attività che caratterizzano i processi erogati e che possono comportare sia rischi che opportunità di miglioramento;
- individuare all’interno delle procedure le diverse persone che intervengono nella gestione del processo, cercando il più possibile di favorire la segregazione delle funzioni (mancata coincidenza tra chi esegue un’attività e chi ne controlla l’esecuzione, in particolare per le attività maggiormente esposte al rischio di commissione di reati presupposto).

I rischi considerati dall’Istituto appartengono alle seguenti categorie:

- rischi connessi al bullismo ed al cyberbullismo;
- rischi connessi alla discriminazione salariale ovvero ad episodi di abusi e/o molestie di qualsivoglia tipologia (sessuali, verbali e digitali) sul luogo di lavoro
- rischi di comportamenti potenzialmente idonei a ridurre lo standard qualitativo dei servizi erogati dall’Istituto, anche a prescindere dalla possibile violazione di norme cogenti legali o contrattuali.
- **rischi connessi al cambiamento climatico**

 <p><b>PARROCCHIA SAN GIUSEPPE OPERAIO</b>  Scuole Primarie “Bianchi Buggiani” - “Sacro Cuore”  Scuola Secondaria di Primo Grado “Vincenza Poloni”  <b>MONSELICE - PD</b></p>	<p align="center"><b>POLICY INTEGRATA</b></p> <p align="center">SISTEMA GESTIONE QUALITÀ</p> <p align="center">PREVENZIONE CONTRASTO BULLISMO CYBERBULLISMO</p> <p align="center">POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p align="center"><b>DOC_POI</b></p> <p align="center">ED. 01 del 20/04/2021</p> <p align="center">REV. 2 del 09/05/2024</p>
--	---	--

## Il miglioramento

Il miglioramento, all'interno di un sistema di gestione, non è una semplice ambizione o tensione emotiva all'aumento della qualità del proprio lavoro (ciò che è comune anche alle organizzazioni che non adottano un sistema di gestione secondo principi internazionali), ma un requisito formale che è diretto alla costante analisi dei dati, affinché siano individuate e formalizzate puntuali azioni di miglioramento, tenute sotto controllo e monitorate dalla Direzione.

Le azioni di miglioramento, affinché il sistema integrato sia effettivamente in vigore, devono pertanto riguardare:

- l'area didattica, in collaborazione con la Preside;
- l'area organizzativo-funzionale, in collaborazione con le funzioni dello Staff;
- la prevenzione ed il contrasto del bullismo, in collaborazione con il Referente Antibullismo (RPB);
- i processi di reclutamento e assunzione del personale al fine di tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.
- l'area della protezione dei dati personali, in collaborazione con il titolare del trattamento ed il Responsabile interno;
- l'area della sicurezza, in collaborazione con RSPP ed RLS.
- la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale /o molestie sul luogo di lavoro
- whistleblowing
- cambiamento climatico

## Il processo decisionale basato sulle evidenze


Il sistema di gestione integrato deve favorire la selezione e la raccolta dei dati necessari per supportare le decisioni, garantendo che queste ultime, soprattutto se relative a processi maggiormente esposti al rischio siano basate su elementi oggettivi e non su percezioni di natura soggettiva. In particolare rispetto alle singole aree del Sistema Gestione Integrato -SGI- le varie categorie di evidenze oggettive relative ai rispettivi ambiti di competenza devono essere messe a disposizione della figura di riferimento (RQ, RPB, RDPG, GIS, RSPP, Comitato Guida per la Parità di Genere).

## Gestione delle relazioni

Nelle organizzazioni complesse, con un management di tipo collegiale e in settori particolari come quello scolastico, la qualità delle relazioni interne è elemento imprescindibile sia ai fini della qualità del servizio che della garanzia di legalità nella gestione delle attività. Per questo motivo il sistema di gestione deve favorire un clima di lavoro corretto, chiarezza rispetto alle mansioni di ciascun addetto, flussi comunicativi interni corretti ed il più possibile tracciabili quando riguardano casi critici in tutti gli ambiti a cui si riferisce la presente politica.

## OBIETTIVI GENERALI DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

1. Garantire il rispetto sistematico del Codice Etico;
2. rispettare tutti i requisiti legali e contrattuali applicabili all'attività scolastica;

 <p><b>PARROCCHIA SAN GIUSEPPE OPERAIO</b>          Scuole Primarie “Bianchi Buggiani” - “Sacro Cuore”          Scuola Secondaria di Primo Grado “Vincenza Poloni”          MONSELICE - PD</p>	<p style="text-align: center;"><b>POLICY INTEGRATA</b></p> <p style="text-align: center;">SISTEMA GESTIONE QUALITÀ</p> <p style="text-align: center;">PREVENZIONE CONTRASTO BULLISMO CYBERBULLISMO</p> <p style="text-align: center;">POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p style="text-align: center;"><b>DOC_POI</b></p> <p style="text-align: center;">ED. 01 del 20/04/2021</p> <p style="text-align: center;">REV. 2 del 09/05/2024</p>
---	--	---

3. tenere elevata la soddisfazione dell'utenza;
4. garantire il rispetto delle pari opportunità di accesso al lavoro e di trattamento retributivo alle risorse in organico senza distinzioni di sesso e/o razza
5. fornire risultati positivi in sede di audit esterno di certificazione e di audit interno della qualità e della parità di genere;
6. garantire prestazioni soddisfacenti da parte del personale interno;
7. garantire adeguati standard qualitativi da parte dei fornitori esterni ed in particolare degli appaltatori;
8. garantire uno standard di qualità elevato per tutti i processi di natura didattica;
9. definire strategie di prevenzione e contrasto del bullismo conformi alla normativa;
10. garantire il corretto utilizzo delle tecnologie digitali in ambito scolastico nel bilanciamento tra l'utilità delle medesime e i potenziali rischi per i minori derivanti da un uso incontrollato;
11. incoraggiare ogni allievo a saper condividere, osservare e agire sempre nel rispetto delle libertà e delle convinzioni altrui;
12. sviluppare negli alunni l'autostima e la capacità di raggiungere obiettivi realisticamente perseguibili;
13. creare una comunicazione costruttiva tra i genitori, gli alunni e il corpo docente della scuola;
14. prevenire ogni forma di discriminazione e/o di abuso e/o molestie sul luogo di lavoro;
15. garantire l'esatta applicazione della procedura sul whistleblowing;
16. affrontare attivamente le implicazioni del cambiamento climatico;
17. operare a tutti i livelli dell'Istituto nel rispetto delle seguenti regole di comportamento:

**LEGALITÀ:** Assicurare, come pre-requisito del SGI dell'Istituto, che le norme cogenti e quelle volontarie applicate (ISO 9001:2015 - UNI/PdR 125:2022) siano conosciute ed osservate, soprattutto con riferimento a quelle che si possono riferire direttamente alle attività maggiormente esposte al rischio di comportamenti non conformi.

**FEDELTA':** Assicurare che i comportamenti delle persone che operano per conto dell'Istituto (apicali e non apicali) siano orientati all'interesse dello stesso e non al perseguimento di interessi personali in contrasto con quelli collettivi;

**TRASPARENZA:** Assicurare che le regole e le procedure siano comunicate in modo chiaro e corretto a tutti gli interlocutori interni ed esterni;

**SPECIFICITÀ:** Assicurare che le prescrizioni contenute nel SGI e nei documenti da esso richiamati siano sufficientemente dettagliate, in modo tale da garantire, soprattutto per le attività a maggiore rischio, che la persona che agisce all'interno dell'Istituto sia vincolata ad un percorso definito da esso e tale da ridurre il rischio di comportamenti fraudolenti o errati;

**ATTUABILITÀ:** Assicurare che le regole e le procedure in vigore all'interno dell'Istituto siano concepite in maniera tale da essere effettivamente suscettibili di reale applicazione ai vari livelli;

 <p><b>PARROCCHIA SAN GIUSEPPE OPERAIO</b>  Scuole Primarie “Bianchi Buggiani” - “Sacro Cuore”  Scuola Secondaria di Primo Grado “Vincenza Poloni”  MONSELICE - PD</p>	<p align="center"><b>POLICY INTEGRATA</b></p> <p align="center">SISTEMA GESTIONE QUALITÀ</p> <p align="center">PREVENZIONE CONTRASTO BULLISMO CYBERBULLISMO</p> <p align="center">POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<p align="center"><b>DOC_POI</b></p> <p align="center">ED. 01 del 20/04/2021</p> <p align="center">REV. 2 del 09/05/2024</p>
---	--	--

**CONDIVISIONE:** Assicurare che le regole e le procedure siano definite ed applicate coinvolgendo tutti i livelli dell'Istituto;

**COMPETENZA:** Assicurare che le persone che operano per conto dell'Istituto siano in possesso dei requisiti previsti dalla legge o dalle norme interne di esso e che siano oggetto di formazione iniziale e continua sia rispetto alle leggi che riguardano la propria attività che alle regole e procedure interne adottate dall'Istituto;

**EFFETTIVITÀ:** Assicurare che quanto previsto nei documenti che compongono il SGI sia effettivamente applicato;

**DISCIPLINA:** Assicurare che la violazione delle regole da parte degli addetti dell'Istituto sia sanzionata in modo imparziale, conforme alle leggi e ai regolamenti e tale da essere effettivamente dissuasivo;

**DINAMICITÀ:** Assicurare che le regole e le procedure siano esaminate continuamente ed aggiornate ogni volta che ne ricorra l'obbligo, l'esigenza o l'opportunità;

**UNITÀ:** Assicurare che il SGI dell'Istituto sia un complesso armonico ed unitario di principi, regole, procedure e controlli e che i diversi sistemi di gestione (qualità, didattica a distanza e mista, sicurezza, bullismo, parità di genere, whistleblowing e cambiamento climatico...) siano integrati in modo tale da formare un unico sistema organizzativo;

**TRACCIABILITÀ:** Assicurare che le attività più significative svolte dall'Istituto siano supportate da adeguate evidenze, che possano essere utilizzate a riprova della correttezza dei comportamenti dei vari addetti, sia a fronte di un eventuale contenzioso che rispetto al sistema dei controlli interni, anche con riferimento alla disponibilità delle informazioni documentate richiesta dalla ISO 9001:2015 e dalla PdR 125:2022.

**COORDINAMENTO:** Assicurare che tutti gli addetti dell'Istituto operino, con particolare riferimento nei rapporti con l'esterno, in modo coordinato e sinergico, preservando l'unità dell'Istituto di fronte a tutti i propri interlocutori, a partire dalla comunità delle famiglie e degli alunni.

*Jessica Stella*  
REFERENTE QUALITÀ



*Virginia Kaladich*  
PRESIDE

