



POLICY PARITÀ DI GENERE

La presente Policy, riesaminata successivamente alla Revisione della Direzione del 20/04/2026, mantiene invariato il proprio impianto valoriale e strategico e viene ulteriormente aggiornata al fine di rafforzarne il coordinamento con la Policy DEI, con il Piano Strategico per la Parità di Genere, con il Piano di Formazione e Informazione, con il sistema di monitoraggio dei KPI e con gli strumenti interni di comunicazione, ascolto e segnalazione adottati dalla cooperativa.

In particolare, la cooperativa conferma il proprio impegno a diffondere in modo chiaro, accessibile e periodicamente aggiornato le informazioni relative alla parità di genere, alla genitorialità, ai congedi fruibili dai padri lavoratori, alle misure di conciliazione vita-lavoro e ai canali interni di ascolto e segnalazione, demandando al Comitato Guida il monitoraggio periodico dell'attuazione della presente Policy e la proposta di eventuali azioni di miglioramento.

Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali. A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

In quest'ottica, l'Organizzazione promuove percorsi formativi e di sensibilizzazione volti a prevenire bias di genere e a rafforzare la consapevolezza di tutto il personale.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La cooperativa garantisce che i canali di ascolto, segnalazione e monitoraggio siano resi conoscibili al personale attraverso i principali strumenti interni di comunicazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, tutela della persona segnalante e assenza di ritorsioni.

Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale mette al primo posto il benessere delle dipendenti e dei dipendenti, attivandosi sia preventivamente e proattivamente che a seguito di segnalazioni dall'interno. Le modalità di ascolto e gestione delle segnalazioni sono strutturate in modo da tutelare la riservatezza e l'incolumità psicologica delle persone coinvolte.

Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale ha deciso di adottare una Policy orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

È per questo che **Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale** ha deciso di impostare un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita nell'ente neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



Tali dimensioni sono monitorate almeno annualmente dal Comitato Guida per la Parità di Genere, che ne valuta l'efficacia anche attraverso l'analisi dei KPI, degli esiti degli audit, delle evidenze documentali, dei feedback del personale, delle eventuali segnalazioni e dello stato di attuazione delle azioni previste dal Piano Strategico, proponendo ove necessario misure correttive, preventive o di miglioramento.

Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale** si impegna a:

- garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori e le lavoratrici con impegni genitoriali e/o caregiver;
- implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity*;
- adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.
- diffondere in modo chiaro e periodico, anche tramite area riservata, bacheca aziendale e altri strumenti interni, le informazioni relative ai diritti connessi alla genitorialità, ai congedi parentali, alle misure fruibili dai padri lavoratori e agli strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- promuovere l'utilizzo di un linguaggio rispettoso, inclusivo e non stereotipato nelle comunicazioni interne ed esterne, nella modulistica, negli avvisi, nei documenti di sistema e nei materiali informativi;
- garantire la coerenza tra i principi della presente Policy e gli altri strumenti del sistema di gestione per la parità di genere, con particolare riferimento alla Policy DEI, al Piano Strategico, al Piano di Formazione, alle procedure di gestione documentale e agli strumenti di ascolto e segnalazione.



La presente Policy, pur mantenendo invariato il proprio impianto valoriale e strategico, è stata riesaminata al fine di rafforzarne il coordinamento con la Policy DEI, con il sistema di gestione per la parità di genere e con gli strumenti interni di comunicazione e monitoraggio adottati dalla cooperativa.

In particolare, la cooperativa conferma il proprio impegno a diffondere in modo chiaro e accessibile le informazioni relative alla parità di genere, alla genitorialità, ai congedi fruibili dai padri lavoratori, alle misure di conciliazione vita-lavoro e ai canali interni di ascolto e segnalazione, demandando al Comitato Guida il monitoraggio periodico dell'attuazione della presente Policy.

I contenuti essenziali della presente Policy sono portati a conoscenza del personale anche in occasione di momenti formativi, informativi e di aggiornamento interno, nonché in fase di inserimento e onboarding, al fine di favorire consapevolezza diffusa, comportamenti coerenti e piena conoscibilità degli strumenti messi a disposizione dall'organizzazione.

Infine, **Chiari di Bosco Società Cooperativa Sociale** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Il piano di comunicazione include momenti di confronto periodico con il personale interno e strumenti di feedback volti a raccogliere suggerimenti utili al miglioramento continuo.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nelle Policy nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata almeno annualmente, nonché ogniqualvolta emergano esigenze organizzative, normative o di sistema che ne rendano opportuno l'aggiornamento. La responsabilità del monitoraggio della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, che supporta la Direzione nella raccolta delle evidenze, nella verifica dell'efficacia e nell'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

Napoli, 20/04/2026

in fede

Giovanni Grasso

Legale rappresentante

CHIARI DI BOSCO
Società Cooperativa Sociale
Via Benedetto Brin, 2
80142 NAPOLI
P.IVA 05829881217