

Chiatellino Maggiorino & Figlio S.r.l.

SEDE LEGALE: Viale Papa Giovanni XXIII, 2 - 10040 Druento (TO)
SEDE OPERATIVA E STABILIMENTO DI PRODUZIONE: Strada Cassagna, 28 - 10044 Pianezza (TO)
Tel. / Fax 011/9846773 **e-mail:** info@chiatellino.it
WWW.CAVACHIATELLINO.COM

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE: IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione della Chiatellino Maggiorino & Figlio S.r.l. (di seguito Chiatellino), in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Principi e impegni

Chiatellino, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. Chiatellino crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La Direzione si impegna quindi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva sia di accesso alle diverse funzioni aziendali, sia di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a promuovere il bilanciamento delle esigenze della vita lavorativa e personale, favorendo condizioni adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia aziendale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ed ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, proponendo la creazione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

Chiatellino Maggiorino & Figlio S.r.l.

SEDE LEGALE: Viale Papa Giovanni XXIII, 2 - 10040 Druento (TO)

SEDE OPERATIVA E STABILIMENTO DI PRODUZIONE: Strada Cassagna, 28 - 10044 Pianezza (TO)

Tel. / Fax 011/9846773

e-mail: info@chiatellino.it

WWW.CAVACHIATELLINO.COM

Obiettivi

Chiatellino definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- ✓ Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere.
- ✓ Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- ✓ Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ✓ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ✓ Equità remunerativa di genere: promozione di un sistema retributivo privo di qualsiasi divario di genere, che valorizzi ogni persona non solo attraverso il compenso economico, ma anche tramite servizi di welfare aziendale e programmi per il benessere personale e familiare.
- ✓ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione Parità di Genere, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Pianezza (TO), 20/05/2026

***Firmato in originale
dalla Direzione***