

KYOSEI

Società Cooperativa Sociale

INFORMATIVA DOCUMENTATA

sui Processi di Parità di Genere

UNI/PdR 125:2022 - Prassi di riferimento sulla parità di genere

1. Premessa e scopo del documento

La presente informativa ha lo scopo di illustrare, in forma sintetica e organica, i processi aziendali di Kyosei Società Cooperativa Sociale (di seguito "Kyosei" o "la Cooperativa") relativi alla parità di genere, in conformità ai requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il documento raccoglie i principali dati identificativi della Cooperativa, l'articolazione organizzativa e territoriale, la governance dedicata al Sistema di Gestione per la Parità di Genere e i processi aziendali oggetto del Piano Strategico adottato da Kyosei, così come risultanti dalla documentazione di sistema in vigore (Piano Strategico UNI/PdR 125:2022 - versione 03 del 03/08/2026, Regolamento del Comitato Guida, Politica del sistema di gestione della qualità e della Parità di Genere).

2. Presentazione della Cooperativa

Kyosei è una cooperativa sociale attiva dal 2001, il cui ambito di attività è molto ampio: spazia dalle dipendenze patologiche all'abbandono e all'affido di minori, all'accoglienza di persone migranti, al contrasto della povertà educativa, fino al contrasto della violenza di genere, rispondendo a situazioni di marginalità sociale sempre più complesse.

Ai sensi dello Statuto, la Cooperativa - qualificata come impresa sociale ai sensi dell'art. 1 della Legge 381/1991, lett. a) e b) - progetta e gestisce servizi socio-assistenziali e sanitari rivolti ad anziani, servizi educativi per l'infanzia, servizi socio-sanitari ed educativi per minori in condizione di disagio, servizi socio-riabilitativi per adulti in condizione di disabilità, disagio psichico e dipendenza patologica, progetti di contrasto alla violenza di genere, attività di ascolto protetto per conto dei servizi sociali e dell'autorità giudiziaria, welfare aziendale, formazione professionale e progetti di inserimento lavorativo e inclusione sociale, anche attraverso l'agricoltura sociale.

Denominazione	Kyosei - Società Cooperativa Sociale
Forma giuridica	Società cooperativa sociale, iscritta nella sezione ordinaria e nell'apposita sezione speciale in qualità di Impresa Sociale (dal 25/07/2018)
Sede legale	Via Gregorio Aracri n. 24 - 88100 Catanzaro (CZ), frazione S. Elia
Codice Fiscale / P. IVA	02158110797
Numero REA	CZ - 155626
PEC	kyosei@pec.it
Data atto costitutivo	12/12/1997
Data iscrizione Registro Imprese	29/01/1998
Data inizio attività	30/09/2001
Attività esercitata	Assistenza sociale residenziale; dal 01/01/2004 attività di servizi connessi all'informatica; dal 01/02/2016 attività secondaria di coltivazione di frutti oleosi

Campo di applicazione	EROGAZIONE DI SERVIZI SOCIALI PER MINORI ED EROGAZIONE DI SERVIZI SOCIO-SANITARI DOMICILIARI PER PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI. Sede di via Gregorio Aracri: erogazione di Servizi Sociali per Minori Sede di via Armando Fares: direzione, uffici, coordinamento attività domiciliari
Codice ATECO 2025 (attività prevalente)	87.99.00 - Altre attività di assistenza residenziale n.c.a.
Codice ATECO 2025 (attività secondaria)	01.26.00 - Coltivazione di frutti oleosi
Classificazione ATECO UNI/PdR 125:2022	Q - Sanità e assistenza sociale (Codice 11 della UNI/PdR 125)
CCNL applicato	CCNL Cooperative Sociali (cfr. Sistema sanzionatorio del CCNL Cooperative Sociali, art. 42 - Provvedimenti Disciplinari)
Numero addetti/e	75 (rilevazione al 30/09/2025) + 7 collaboratori/trici medio
Cluster dimensionale (Prospetto 1, par. 5.1 UNI/PdR 125:2022)	Fascia 2 - Cluster 3 "Media impresa"
Iscrizione Albo Società Cooperative	N. A114507 del 24/03/2005 - Cooperativa a mutualità prevalente, categoria cooperative sociali, tipo A
Capitale sociale	Deliberato, sottoscritto e versato: Lire 1.800.000 (6 quote da Lire 300.000)

3. Sedi e articolazione organizzativa

Le attività della Cooperativa sono organizzate su due sedi, entrambe nel Comune di Catanzaro:

Unità	Indirizzo	Funzione	Note
Sede legale	Via Gregorio Aracri n. 24 - 88100 Catanzaro (CZ), fraz. S. Elia	Sede legale e operativa	Sede principale
Unità Locale CZ/1	Via Armando Fares n. 78 - 88100 Catanzaro (CZ)	Sede operativa - Ufficio	Apertura 01/12/2023

4. Governance

4.1 Organo amministrativo

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 3 membri con incarico triennale (nomina del 20/12/2024), è così composto:

Presidente del Consiglio di Amministrazione	Rafele Giancarlo
Consigliera	Gatto Anna

Consigliere	Alberti Mario
-------------	---------------

4.2 Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Comitato Guida di Kyosei è stato costituito in data 29 luglio 2026 ed è responsabile della redazione, del monitoraggio e dell'aggiornamento del Piano Strategico per la parità di genere, secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato Guida (03/08/2026). È così composto:

Presidente del Comitato Guida	Ettore Loschiavo - Consulente del Lavoro
Componente	Daniela Fazio
Componente - Consigliera del C.d.A.	Anna Gatto
Componente	Fabiana Gareri
Componente - Responsabile Amministrativo, Referente per il Sistema di Gestione	Alberto Maria Rafele

Il Responsabile del Sistema di Gestione è stato individuato quale figura di coordinamento della Politica, ai sensi del requisito 6.1 della UNI/PdR 125:2022, come indicato nel Regolamento del Comitato Guida.

5. Processi aziendali oggetto del Piano Strategico

Kyosei ha individuato i seguenti processi aziendali correlati alla tematica della parità di genere, per ciascuno dei quali sono state definite misure, procedure e azioni di miglioramento monitorate tramite indicatori (KPI):

5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

- Procedura di selezione nuovo collaboratore comprensiva di linee guida per la gestione dei colloqui (Modulo 01_PQ 01 - Indicazioni operative per il colloquio di selezione), orientata a prevenire la disparità di genere e a contrastare i bias.
- Predisposizione della bozza del Mansionario dotato di livelli di inquadramento con descrizione delle mansioni predisposto in forma neutra rispetto al genere.
- Divieto di richieste, durante i colloqui, relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura.

5.2 Gestione della carriera

- Programma di formazione annuale proposto dalla Direzione con il supporto del Responsabile HR, con criteri non variabili in base al genere.
- Attenzione della Direzione alle politiche di mobilità interna e di successione, basate su criteri di meritocrazia, con presenza di figure femminili nella Direzione.
- Disponibilità dei dati su assunzioni, formazione, promozioni e retribuzioni, conservati e resi disponibili su richiesta dall'Ufficio Amministrativo, oggetto di comunicazione periodica al personale.

- Programmi di formazione dedicati allo sviluppo delle competenze di leadership, con particolare attenzione al genere meno rappresentato nei ruoli di responsabilità (cfr. Piano Annuale di Formazione e Addestramento 2026).

5.3 Equità salariale

- Predisposizione della bozza del Mansionario aziendale che completa e dettaglia il CCNL Cooperative Sociali di riferimento, a supporto della segnalazione di eventuali disparità retributive.
- Verifica periodica dell'applicazione delle pratiche retributive (retribuzioni, programmi di benefit) da parte del Comitato Guida e in sede di audit interno.
- Comunicazione periodica al personale delle politiche retributive adottate, tramite eventi interni e canali di comunicazione dedicati.

5.4 Genitorialità e cura

- Informativa sui congedi di maternità e paternità (Modulo 9_PO 02 - Informativa congedo parentale), con comunicazione dei cambiamenti organizzativi a cura del responsabile di funzione.
- Possibilità per i figli dei dipendenti di partecipare alle attività dedicate fornite da Kyosei; sportello psicologico attivabile su richiesta; counseling e mediazione sociale e penale.
- Meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità.

5.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Procedura PO 02 che disciplina flessibilità di orario, smart working e lavoro flessibile, con regole e procedure semplici e accessibili.
- Pianificazione delle riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale, favorendo la partecipazione del personale part-time.
- Alla data del Piano Strategico, nessun collaboratore ha ancora presentato richiesta di part-time o smart working; è in valutazione l'adozione di strumenti dedicati per la gestione di tali richieste.

5.6 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestie)

- Procedura sui comportamenti vessatori, bullismo e molestie, con componente dedicata alla segnalazione e formazione disponibile in cartella condivisa al personale.
- Metodologia di segnalazione anonima a tutela di chi segnala (MSV - Modulo Segnalazione delle Violazioni).
- Formazione specifica sulla "tolleranza zero" pianificata per l'autunno 2026, ed estesa ai neoassunti anche tramite canali interni.
- Survey anonime al personale, pianificate per l'autunno 2026, con calendarizzazione a cadenza annuale.
- DVR, in fase di aggiornamento (integrazione per le misure di prevenzione delle molestie).

6. Documentazione del Sistema di Gestione

I processi sopra descritti sono disciplinati dalle seguenti procedure e documenti interni, in vigore alla data del Piano Strategico (versione 03 del 03/08/2026):

- Politica del sistema di gestione della qualità e della Parità di Genere (03/08/2026); Regolamento del Comitato Guida (03/08/2026); predisposizione bozza Mansionario; predisposizione bozza Organigramma.
- Sistema sanzionatorio del CCNL Cooperative Sociali - Art. 42 Provvedimenti Disciplinari.
- DVR, in fase di aggiornamento (integrazione per le misure di prevenzione delle molestie).
- PO 01 - Gestione del personale.
- PO 02 - Tutela della genitorialità e welfare aziendale.
- PO 03 - Procedura su comportamenti vessatori, bullismo e molestie.
- PO 04 - La comunicazione interna ed esterna.

Le quattro procedure operative del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) sono riportate in allegato al Manuale, complete della relativa modulistica.

7. Modalità di comunicazione

Le azioni del Piano Strategico sono comunicate al personale attraverso le assemblee periodicamente tenute dalla Cooperativa. Le decisioni emerse a seguito del Piano Strategico, la Politica della Qualità integrata con la componente della parità di genere, i risultati del calcolo dei KPI e le date degli stage 1 e 2 di certificazione vengono comunicati in occasione della formazione. La Politica integrata del Sistema di Gestione è pubblicata sul sito internet.

A handwritten signature in blue ink is written over the KYOSEI BENE COMUNE logo, which is also in blue.