**1. Premessa e Impegno della Direzione**

La **Coop.va Sociale Dializzati Italia ETS**, attiva nell’ambito dell’officina meccatronica e meccanica per la produzione, trasformazione, allestimento, montaggio e collaudo di autoveicoli, inclusa l’installazione di dispositivi speciali per la guida e il trasporto di cose e persone, riconosce che la **parità di genere,** unitamente alla **sostenibilità ambientale,** sono pilastri fondamentali per la competitività, l’innovazione e la responsabilità sociale d’impresa.

La Direzione aziendale assume un impegno formale e sostanziale per:

* promuovere l’equità e l’inclusione nei luoghi di lavoro;
* eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, basata sul genere;
* sostenere un ambiente di lavoro rispettoso delle differenze e capace di valorizzare i talenti in modo equo;
* integrare gli obiettivi ambientali e climatici nella gestione delle risorse umane, nei processi produttivi e nell’orientamento strategico.

**2. Principi Guida**

La politica aziendale si fonda sui seguenti principi:

* **Uguaglianza**: garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere, nell’accesso all’impiego, allo sviluppo professionale, alla formazione e alla retribuzione.
* **Inclusione**: creare un ambiente di lavoro inclusivo, attento ai bisogni specifici (es. genitorialità, salute, sicurezza fisica e psicologica).
* **Trasparenza**: promuovere la trasparenza nei processi decisionali e retributivi, anche attraverso indicatori misurabili e rendicontazione periodica.
* **Responsabilità ambientale**: valorizzare pratiche sostenibili e ridurre l’impatto ambientale delle attività, in linea con gli obiettivi climatici internazionali (Agenda 2030, SDG 5 e SDG 13).

**3. Obiettivi Specifici**

**3.1 Area Cultura e Strategia**

* Integrare il tema della parità di genere e della sostenibilità ambientale nella mission.
* Sensibilizzare il management e i collaboratori attraverso campagne informative interne, momenti formativi e workshop su parità di genere, non-discriminazione e sostenibilità.

**3.2 Area Governance**

* Istituire un **Comitato per la Parità di Genere e la Sostenibilità** con funzione di indirizzo, monitoraggio e controllo.
* Nominare un/una **Responsabile della Parità di Genere** con il compito di garantire il rispetto delle linee guida, promuovere iniziative e gestire segnalazioni.

**3.3 Area Processi HR (Risorse Umane)**

* Garantire la **parità nell’accesso** al lavoro anche nei reparti tecnici e operativi, attraverso:
	+ selezione del personale basata su competenze, con CV anonimi (ove possibile);
	+ parità nelle promozioni, nella formazione e nella retribuzione.
* Prevedere **congedi paritari** per entrambi i genitori e flessibilità oraria compatibile con le attività d’officina.
* Attivare percorsi di formazione tecnica specifica per donne nei reparti tradizionalmente a prevalenza maschile (formazione meccatronica e collaudo veicoli).

**3.4 Area Opportunità di crescita e inclusione**

* Definire obiettivi quantitativi (KPI) per l’aumento progressivo della presenza femminile in ruoli tecnici e direttivi.
* Monitorare la soddisfazione interna attraverso indagini annuali sulla percezione di inclusività, parità e sostenibilità.

**3.5 Area Equità remunerativa**

* Condurre un’analisi annuale dei gap retributivi di genere, con indicatori di differenziazione per ruolo, anzianità, qualifica e tipo di contratto.
* Adottare un piano di ribilanciamento retributivo nei casi in cui emerga una disparità non giustificata da fattori oggettivi.

**3.6 Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

* Promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro anche nei reparti operativi (turni flessibili, permessi brevi, telelavoro per funzioni amministrative).
* Incentivare la partecipazione maschile ai congedi di paternità, supportando la cultura della corresponsabilità.

**4. Integrazione con la Sostenibilità Ambientale**

* Adottare pratiche di **produzione e collaudo veicoli a basso impatto ambientale**, privilegiando materiali riciclabili e riducendo gli scarti.
* Promuovere l’**inserimento di personale femminile nei reparti dedicati ai veicoli elettrici o a basse emissioni**, contribuendo a un doppio obiettivo: innovazione tecnologica e inclusione di genere.
* Realizzare progetti di **formazione ambientale** rivolti a tutto il personale, con focus su:
	+ efficienza energetica dei processi officinali;
	+ gestione sostenibile dei rifiuti pericolosi;
	+ riduzione delle emissioni dirette e indirette.
* Integrare la **valutazione ambientale** nelle decisioni strategiche e negli investimenti aziendali.

**5. Monitoraggio e Miglioramento Continuo**

La Politica sarà riesaminata annualmente in occasione del **Riesame della Direzione**, sulla base di:

* indicatori definiti dal sistema UNI/PdR 125:2022 (KPI parità di genere);
* obiettivi ambientali e climatici inseriti nei bilanci sociali e/o report ESG;
* audit interni ed eventuali non conformità rilevate.

Ogni aggiornamento sarà comunicato in modo trasparente a tutte le parti interessate, interne ed esterne, e pubblicato sul sito aziendale.

**6. Diffusione**

La presente Politica è approvata dalla Direzione Generale e viene:

* affissa in bacheca in tutte le sedi operative;
* inserita nel Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
* divulgata a tutto il personale tramite formazione e comunicazioni interne;
* messa a disposizione delle parti interessate tramite canali digitali e cartacei.

***LA DIREZIONE***