

POLITICA DI PARITA' DI GENERE SECONDO UNI PdR 125:2022

La Direzione di **D.IT - Distribuzione Italiana Soc. Coop.**, in linea con la propria vision, orientata alla sostenibilità, alla responsabilità sociale e al radicamento nel tessuto locale, riconosce il valore della diversità e promuove una cultura organizzativa fondata sull'inclusione, intesa come convivenza costruttiva delle differenze, e sulla parità di genere, quale elemento essenziale per il benessere delle persone, l'equità nei percorsi professionali e la crescita dell'organizzazione. Questa attenzione si riflette anche nelle scelte strategiche e operative dell'azienda, che tende a privilegiare relazioni commerciali e collaborazioni con imprese e professionisti impegnati a loro volta nei temi dell'inclusione e della parità di genere, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza che restano alla base del proprio core business. Per rendere concreti e misurabili questi impegni, la Direzione ha deciso di istituire e implementare un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022 – "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"**, come strumento strutturato per promuovere il cambiamento, monitorare i risultati e favorire un miglioramento continuo.

La Direzione della D.IT. Distribuzione Italiana Società Cooperativa, in collaborazione con il Comitato Guida, ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto la Direzione di D.IT. Distribuzione Italiana Società Cooperativa si impegna a:

- garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità, anche nella partecipazione a convegni, eventi, panel scientifici, tendendo al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- A creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale
- Sostenere concretamente il welfare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventuali panel di tavole rotonde, eventi, convegni in rappresentanza della nostra Azienda;
- promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione, anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- prevenire, riconoscere e gestire molestie o trattamenti discriminatori in ambito lavorativo;
- comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Direzione della D.IT. Distribuzione Italiana Società Cooperativa si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione del management aziendale;

- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da un Comitato per la Parità di Genere responsabile, designato dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere la Direzione della D.IT. Distribuzione Italiana Società Cooperativa, in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando 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, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022, che sono:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance 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 forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità e sulla collaborazione attiva tra HR e direzione aziendale.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Bologna,20/11...../2025

(Firma del Presidente del CdA)

