



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Innovazione, Inclusione e Valorizzazione delle Persone

COSMIND S.r.l., azienda attiva da oltre 30 anni nel settore della lavorazione della lamiera, meccanica di precisione, prototipazione e assemblaggi di apparati, rappresenta una realtà consolidata al servizio della media e grande industria.

Fondata nel 1989 da Carmine Donisi e sua moglie Matilde, l'azienda ha sviluppato nel tempo un'organizzazione solida e strutturata, oggi guidata anche dalla nuova generazione familiare nei principali ambiti strategici.

L'attività produttiva, svolta nello stabilimento di Limatola (BN), si distingue per l'elevato contenuto tecnologico, l'attenzione alla qualità e il continuo aggiornamento dei processi produttivi, anche attraverso l'introduzione di soluzioni innovative in ambito Virtual Reality (VR) e Augmented Reality (AR).

In questo contesto, COSMIND S.r.l. riconosce che la parità di genere, la diversità e l'inclusione rappresentano leve strategiche per l'innovazione, la competitività e la sostenibilità aziendale.

L'adozione della UNI/PdR 125:2022 costituisce uno strumento fondamentale per promuovere un sistema organizzativo equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del capitale umano.

COSMIND S.r.l. si impegna a costruire un ambiente di lavoro basato su rispetto, meritocrazia e pari opportunità, in cui ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Centralità della persona: COSMIND S.r.l. riconosce che le persone rappresentano il principale fattore di innovazione e sviluppo tecnologico. L'organizzazione promuove un ambiente di lavoro basato sul rispetto, sulla valorizzazione delle competenze e sulla piena espressione del potenziale individuale, garantendo pari opportunità e condizioni di lavoro eque per tutte le persone.

Valorizzazione delle diversità: COSMIND S.r.l. considera la diversità come elemento strategico per lo sviluppo di soluzioni innovative, in particolare nei processi di progettazione e sviluppo di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale.

Accessibilità per tutti: COSMIND S.r.l. garantisce pari opportunità a tutte le persone, senza discriminazioni legate a genere, età, origine, orientamento, disabilità o condizioni personali.

Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione: COSMIND S.r.l. adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, discriminazione o molestia, assicurando strumenti di segnalazione e tutela delle persone.

Trasparenza e meritocrazia: i processi di selezione, sviluppo professionale e valutazione del personale sono basati su criteri oggettivi, equi e trasparenti.

Valorizzazione del personale: COSMIND S.r.l. promuove lo sviluppo professionale, la formazione continua e il benessere psicofisico delle proprie persone, favorendo un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo.

OBIETTIVI SPECIFICI DI INCLUSIONE

COSMIND S.r.l. si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo professionale;
- promuovere la presenza equilibrata dei generi nei ruoli aziendali, anche in ambito tecnologico;
- assicurare equità retributiva e trasparenza nei sistemi premianti;
- favorire formazione continua e sviluppo delle competenze;
- supportare politiche di conciliazione vita-lavoro e genitorialità;
- sviluppare partnership con università e centri di ricerca in un'ottica inclusiva;
- monitorare periodicamente indicatori e KPI in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, riferiti alle aree di cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità retributiva e tutela della genitorialità;
- perseguire il miglioramento continuo del sistema di gestione.

CONCLUSIONI

COSMIND S.r.l. riconosce che la diversità e l'inclusione rappresentano fattori strategici per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

Attraverso l'adozione della Prassi UNI/PdR 125:2022, l'azienda rafforza il proprio impegno verso la parità di genere, la trasparenza e l'equità nei processi organizzativi.

La Direzione garantisce la definizione di ruoli, responsabilità e processi a supporto del sistema di gestione per la parità di genere, assicurandone la comunicazione, diffusione e comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e presso gli stakeholder.

La Direzione

Limatola, 23/02/2026