

La società **NITEKO S.r.l.**, nel costante impegno di rendere l'attività aziendale conforme alle sempre più esigenti aspettative della propria clientela, della società e del contesto geografico in cui è inserita, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione Integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza - Energia - Parità di Genere - Responsabilità Sociale, conforme alle norme **UNI EN ISO 9001:2015**, **UNI EN ISO 14001:2015**, **UNI EN ISO 45001:2023**, **UNI CEI EN ISO 50001:2018**, allo standard **PAS 24000:2022** e alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**.

L'intento è quello di assicurare che le proprie prestazioni siano controllate e che si realizzi un costante miglioramento dell'efficienza aziendale al fine di offrire prodotti e servizi coerenti alle aspettative della clientela, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La necessità di affermarsi ed eccellere nel proprio settore di attività induce **NITEKO S.r.l.** ad impegnarsi e adoperarsi per offrire un servizio valido ed efficace attraverso l'ottimizzazione e la razionalizzazione di tutte le risorse coinvolte.

La politica aziendale che la **NITEKO S.r.l.** attua nei confronti dei propri clienti ha come scopo principale quello di sensibilizzare il mercato e diffondere la cultura del risparmio energetico, della tutela ambientale, della salute e sicurezza sul lavoro e della responsabilità sociale.

Attraverso la presentazione di progetti e relazioni illuminotecniche redatte per ogni lavoro sottoposto viene documentato l'effettivo vantaggio dell'adozione della tecnologia LED.

Quelli che vengono proposti sono prodotti con prestazioni di ottimo livello, considerando parametri quali l'efficienza luminosa e la durata della vita utile media dell'intera lampada.

Le scelte strategiche della **NITEKO S.r.l.**, in ordine alla tipologia dei prodotti offerti e ai modi della produzione industriale, si inquadrano nel trend evolutivo rappresentato dalla sintesi tra i nuovi ritrovati optoelettronici e gli apparecchi di nuova concezione destinati principalmente all'illuminazione stradale, di grandi aree e di gallerie.

Dovendo l'azienda confrontarsi sui mercati con competitor di primo livello, è necessario che il divario qualitativo sia consistente e fortemente incisivo.

Obiettivi strategici

La strategia impostata persegue i seguenti obiettivi principali:

- stabilire e riesaminare gli obiettivi ai fini del miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato;
- migliorare costantemente l'efficienza di tutte le attività aziendali;
- rispettare la normativa cogente e tutti gli obblighi di conformità applicabili alle attività dell'azienda;
- prevenzione dell'inquinamento e attenta gestione dei rifiuti prodotti;
- contenimento dei consumi energetici e delle risorse naturali;
- salvaguardia delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- rispetto e diffusione dei principi e delle norme in materia di responsabilità sociale;
- coinvolgimento dei lavoratori e dei fornitori nel perseguimento degli obiettivi;

- promuovere la parità di genere, la diversità e l’inclusione a tutti i livelli aziendali, in conformità con la **UNI/PdR 125:2022**, garantendo pari opportunità nell’accesso, nello sviluppo e nella valorizzazione di tutto il personale.

Efficienza aziendale e miglioramento continuo

Inoltre, **NITEKO S.r.l.** si impegna a valutare in maniera appropriata la propria efficienza aziendale complessiva e a perseguirne il miglioramento, tramite:

- il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato, attraverso il riesame periodico del sistema per assicurarne l’adeguatezza, l’efficacia e la corretta applicazione nel tempo;
- una chiara definizione degli obiettivi e il loro perseguimento a tutti i livelli, attraverso i riesami della Direzione, la comunicazione e il coinvolgimento a tutti i livelli;
- la disponibilità di tutte le risorse necessarie per il corretto andamento delle attività;
- la massimizzazione della soddisfazione dei clienti e il coinvolgimento delle parti interessate, con lo scopo di comprendere e definire al meglio le richieste e le aspettative dei clienti e dei committenti, per poterle efficacemente soddisfare e costruire una rete di rapporti sempre più estesa;
- la partecipazione, il coinvolgimento e la soddisfazione di tutto il personale, definendo in modo chiaro i compiti e le responsabilità interne e diffondendo i principi propri del Sistema di Gestione Integrato mediante incontri di formazione e addestramento al fine di assicurare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli aziendali nel processo di miglioramento continuo;
- la verifica dell’adeguatezza, dell’efficacia e del rispetto del SGI tramite la conduzione di audit interni;
- la registrazione di ogni problema attraverso procedure stabilite e l’identificazione di opportune azioni correttive.

Prestazioni ambientali

NITEKO S.r.l. si impegna a migliorare le proprie prestazioni ambientali al fine di prevenire e ridurre l’inquinamento attraverso:

- il rispetto degli obblighi di conformità applicabili alla propria organizzazione;
- il controllo del processo e delle eventuali emissioni inquinanti ad esso collegate;
- l’utilizzo della migliore tecnologia disponibile indirizzata alla riduzione delle incidenze ambientali;
- un’attenta gestione dei rifiuti prodotti durante l’attività lavorativa;
- la scelta di fornitori che adottino criteri ambientali nell’utilizzo dei propri imballaggi e materiali di consumo;
- il contenimento dei consumi energetici e delle risorse naturali;
- la sensibilizzazione del proprio personale sui temi e sulle problematiche ambientali;

- la comunicazione alle parti interessate delle informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente dell'attività dell'impresa, perseguendo un dialogo aperto;
- l'attuazione di attività di monitoraggio per prevenire gli impatti ambientali delle proprie attività, proteggere l'ambiente e prevenire qualsiasi forma di inquinamento.

Salute e sicurezza sul lavoro

NITEKO S.r.l. si impegna a migliorare le proprie prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro al fine di prevenire e ridurre i rischi a cui sono esposti i lavoratori attraverso:

- condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- il rispetto scrupoloso degli obblighi di legge in materia di SSL e, laddove leggi e regolamenti non esistessero, la Direzione si impegna ad attenersi agli standard individuati attraverso la valutazione dei rischi delle proprie attività;
- la diffusione della presente Politica Integrata non più solo ai lavoratori, ma anche a tutto il personale che lavora sotto il controllo dell'azienda e a tutti i soggetti esterni coinvolti;
- la promozione, incentivando la collaborazione di tutto il personale, dell'attuazione di ogni ragionevole iniziativa atta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che potrebbero mettere a repentaglio la propria sicurezza e salute, ovvero quella di tutti coloro che potrebbero essere presenti nelle realtà operative della **NITEKO S.r.l.** (clienti, fornitori, appaltatori, ospiti);
- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori nei processi di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi, nelle indagini sugli incidenti e nella definizione degli obiettivi in termini di salute e sicurezza sul lavoro;
- la garanzia, fin dalla fase di definizione delle nuove attività, nonché durante la progettazione e/o revisione di quelle esistenti, che gli aspetti relativi alla sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
- la verifica dell'affidabilità delle prestazioni in termini di sicurezza delle imprese fornitrici;
- la formazione e l'informazione del personale (con particolare attenzione ai neoassunti) relativamente ai temi inerenti alla sicurezza aziendale e ai rischi connessi all'attività svolta e sulle relative misure di prevenzione e protezione da adottare al fine di garantire lo svolgimento della propria mansione in sicurezza;
- la responsabilizzazione di tutto il personale sull'uso dei DPI che l'azienda mette loro a disposizione;
- l'impegno affinché, nel tempo, vengano adottati sistemi di prevenzione che consentano la riduzione dell'utilizzo dei DPI;
- l'assicurazione di salubrità e igiene negli ambienti di lavoro; mirare il controllo sanitario alla specificità di ogni tipo di rischio; applicare i principi ergonomici nella predisposizione dei posti di lavoro;
- l'impegno a ridurre nel tempo i costi relativi alla sicurezza;

- la garanzia che tutta la struttura aziendale, secondo le proprie attribuzioni e competenze, gestisca le proprie attività con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- la valutazione preventiva che macchine, impianti e/o attrezzature siano conformi ai criteri di sicurezza previsti dalla legislazione vigente e l'effettuazione degli interventi manutentivi per garantire la funzionalità e la sicurezza;
- l'impegno a mantenere attive le misure di prevenzione predisposte contro le emergenze e quelle da attuarsi nei casi di primo soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- la capacità di far fronte con rapidità, efficacia e diligenza a situazioni di possibile emergenza o incidenti che potrebbero verificarsi nel corso delle operazioni, anche collaborando con organizzazioni esterne e con gli Enti preposti;
- l'impegno di tenere sotto controllo le potenziali situazioni di emergenza che possono avere effetti sull'ambiente e sulla salute e sicurezza dei propri lavoratori e delle eventuali altre persone presenti, oltre che considerare le esigenze dei servizi di soccorso esterni e le emergenze potenzialmente derivanti dalle aziende circostanti;
- l'impegno a garantire che ogni incidente sia seguito da una sistematica indagine interna, al fine di individuare le eventuali carenze del Sistema di Gestione Integrato e gli altri fattori che hanno potuto causare o contribuire al verificarsi dell'incidente, di individuare la necessità di azioni correttive o l'opportunità di azioni preventive, al fine del miglioramento continuo.

Parità di genere e inclusione

NITEKO S.r.l. riconosce la parità di genere e la diversità come valori fondamentali e fattori di competitività aziendale. L'adesione alla UNI/PdR 125:2022 rappresenta un impegno concreto e misurabile, non una dichiarazione formale.

NITEKO S.r.l. si impegna a costruire e mantenere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, in cui ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine, dalle condizioni familiari o da qualsiasi altra caratteristica personale.

A tal fine l'azienda adotta e persegue i seguenti principi e impegni.

Cultura, strategia e governance:

- formalizzare e implementare un Piano Strategico per la Parità di Genere (punto 6.3 UNI/PdR 125:2022) che definisca obiettivi, KPI, responsabilità e tempistiche misurabili, soggetto a riesame annuale da parte della Direzione;
- designare un Referente per la Parità di Genere con funzioni di presidio, monitoraggio e punto di contatto per tutto il personale, anche in forma riservata;
- promuovere attività di comunicazione interna con linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, evitando stereotipi in ogni forma di comunicazione aziendale;
- garantire che tutto il personale, compresi i vertici aziendali, partecipi a interventi formativi biennali su differenza di genere, stereotipi di genere e unconscious bias;

- definire e mantenere attivi processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività all'interno dell'organizzazione;
- ritenere inaccettabile ogni tipo di discriminazione, violenza, minaccia e molestia, di natura fisica, sessuale o psicologica, e in un'ottica di prevenzione del rischio svolgere attività di informazione e sensibilizzazione a tutto il personale.

Processi HR inclusivi

- adottare processi di selezione, contrattualizzazione, on-boarding e valutazione delle prestazioni neutrali rispetto al genere, garantendo pari opportunità di accesso e di sviluppo professionale;
- definire e applicare politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva;
- assicurare la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento a episodi di molestie, mobbing e discriminazione di genere, garantendo la riservatezza delle segnalazioni e l'assenza di ritorsioni nei confronti di chi segnala;
- monitorare e ridurre il differenziale retributivo di genere a parità di livello inquadramentale e competenze (KPI 5.1), con l'obiettivo di mantenere il gap al di sotto del 10% e di ridurlo progressivamente nel tempo.

Crescita professionale e inclusione

- aumentare progressivamente la presenza femminile nell'organico e nelle posizioni di responsabilità, monitorando annualmente le variazioni rispetto al biennio precedente;
- valorizzare le diversità come risorsa strategica, favorendo la presenza di prospettive e competenze differenti a tutti i livelli decisionali;
- rendere visibili i percorsi di carriera in modo trasparente e accessibile a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro:

- implementare policy di maternità e paternità integrative rispetto al CCNL, tra cui: congedo di paternità facoltativo oltre l'obbligo di legge, programmi di back to work al rientro dal congedo, supporto di coaching, part-time reversibile e smart working flessibile;
- promuovere attivamente l'utilizzo del congedo di paternità da parte degli uomini, quale strumento di equità nella distribuzione dei carichi familiari e di contrasto alla child penalty;
- mantenere il contatto volontario con il personale in congedo, garantendo il diritto all'aggiornamento sulle evoluzioni aziendali rilevanti;
- mantenere eventuali benefit aziendali durante il periodo di congedo;
- valorizzare la genitorialità come esperienza che contribuisce allo sviluppo di competenze trasferibili nel contesto lavorativo, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo il congedo.

Misurazione e rendicontazione:

- monitorare annualmente i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 (distribuiti su 6 aree: Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Crescita e Inclusione, Equità Remunerativa, Genitorialità e Conciliazione);

- includere i risultati del sistema di gestione per la parità di genere nel riesame annuale della Direzione, insieme ai risultati dei sistemi qualità e ambiente;
- comunicare i progressi raggiunti a tutto il personale, alle parti interessate e, ove richiesto, agli organismi di certificazione.

Gestione dell'energia

NITEKO S.r.l. si impegna a conformarsi a tutti i requisiti previsti dalla norma UNI CEI EN ISO 50001:2018 e, in particolare:

- monitorare costantemente i consumi energetici al fine di promuovere il miglioramento continuo dell'efficienza mediante l'attuazione di una gestione oculata dell'energia;
- stabilire obiettivi di performance per ogni fonte energetica impiegata e i relativi traguardi;
- garantire la disponibilità delle informazioni e delle risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi e i traguardi energetici prefissati;
- vigilare sul rispetto dei requisiti applicabili, sia legislativi sia stabiliti volontariamente dall'organizzazione, in merito all'utilizzo dell'energia, all'efficienza energetica e al consumo energetico;
- considerare il consumo energetico, oltre agli aspetti prestazionali e qualitativi, come fattore chiave nell'approvvigionamento di beni e servizi;
- promuovere l'acquisto di energia elettrica di provenienza certificata da fonti rinnovabili;
- promuovere investimenti in impianti che consentano l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili;
- impiegare attività di progettazione di nuovi prodotti in considerazione dell'efficienza energetica degli stessi e, nel caso di prodotti già esistenti, del miglioramento delle prestazioni energetiche;
- svolgere periodicamente audit energetici al fine di identificare le opportunità di miglioramento continuo delle prestazioni energetiche;
- incoraggiare iniziative formative e informative al fine di sensibilizzare le parti interessate sulle opportunità di riduzione dei consumi energetici, sia nei luoghi di lavoro che nella vita privata;
- stabilire le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi energetici pianificati e assegnare ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Responsabilità sociale

NITEKO S.r.l. si impegna a conformarsi a tutti i requisiti previsti dallo standard PAS 24000:2022 e, in particolare:

- *politica sui Diritti Umani*: l'organizzazione riconosce e tutela i diritti umani fondamentali come definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalle Convenzioni fondamentali dell'ILO e dalla normativa nazionale ed europea vigente. L'impegno si estende a tutte le attività aziendali e alla catena di fornitura, promuovendo comportamenti responsabili, prevenendo violazioni e adottando misure correttive in caso di non conformità.

- *lavoro minorile*: non viene impiegato lavoro minorile in nessuna attività lavorativa, dove per lavoro minorile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e a svolgere un'esistenza confacente la loro età;
- *lavoro forzato e obbligato*: non viene esercitata alcuna forma di coercizione o obbligo nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori;
- *salute e sicurezza*: l'organizzazione garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni rischiose, conformemente alle normative vigenti in materia;
- *libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*: è consentito ai lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di poter contrattare collettivamente, liberamente e secondo la legge;
- *discriminazione e trattamento equo dei lavoratori*: l'organizzazione non attua né sostiene alcuna forma di discriminazione in base ad etnia, ceto, nazionalità, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione;
- *procedure disciplinari*: il personale viene trattato con dignità e rispetto; non viene tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale e ogni altra forma di trattamento severo o inumano; le procedure disciplinari che possono essere applicate sono quelle previste per legge e dal contratto collettivo nazionale di categoria;
- *lavoro e relazioni contrattuali*: tutti i rapporti di lavoro sono regolati da contratti chiari, trasparenti e conformi alla legislazione vigente e ai contratti collettivi applicabili. I lavoratori ricevono informazioni comprensibili sui termini del rapporto di lavoro, inclusi mansioni, orario, retribuzione, diritti e doveri.
- *orario di lavoro*: l'orario di lavoro rispetta il monte ore previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo;
- *sicurezza degli edifici*: l'organizzazione garantisce che gli edifici e i luoghi di lavoro siano progettati, costruiti e mantenuti in condizioni di sicurezza strutturale e operativa. Sono previsti controlli periodici, piani di emergenza, vie di evacuazione adeguate e misure di prevenzione incendi, in conformità alle normative applicabili.
- *meccanismi di reclamo*: l'organizzazione mette a disposizione meccanismi di reclamo accessibili, riservati e imparziali, che consentono a lavoratori e stakeholder di segnalare violazioni o comportamenti non conformi. È garantita l'assenza di ritorsioni e l'impegno a gestire ogni segnalazione in modo tempestivo, trasparente ed equo.
- *etica aziendale*: l'organizzazione opera secondo principi di integrità, trasparenza e responsabilità, contrastando ogni forma di corruzione, conflitto di interessi e comportamento illecito. Il Codice Etico definisce le regole di condotta attese per dipendenti, collaboratori e partner commerciali ed è parte integrante del sistema di gestione della sostenibilità.

In applicazione dei principi sopra enunciati, l'organizzazione di impegna inoltre a perseguire i seguenti obiettivi:

- applicare e rispettare le leggi nazionali e internazionali in materia di responsabilità sociale;
- riesaminare la presente Politica Integrata nell'ottica del miglioramento continuo, in considerazione delle modifiche intervenute a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta e qualsiasi altro requisito aziendale;
- verificare che la presente Politica Integrata venga efficacemente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale e alle parti interessate; in particolare, la presente Politica sarà affissa in bacheca e pubblicata sul sito web aziendale;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'organizzazione;
- raccogliere e gestire in maniera appropriata le eventuali segnalazioni di non conformità relative ai requisiti dello standard PAS 24000:2022 e della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (ad es. situazioni di sopruso, discriminazione o molestia, criticità correlate alle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.); ogni segnalazione viene analizzata e presa in carico dall'organizzazione che individua le opportune azioni correttive necessarie ad evitare il ripetersi della situazione che ha generato la non conformità; l'organizzazione favorisce l'incontro diretto e lo scambio di valutazioni con il dipendente che ha formalizzato il reclamo, al fine di conseguire una completa conoscenza dei fatti e dare sostegno e concreto contributo al lavoratore vittima o testimone di forme di abuso, offesa o fenomeni di scorrettezza o illegalità. L'organizzazione garantisce inoltre il compimento di ogni tipo di sforzo e azione concreta atti a dare soluzione al problema evidenziato e a prevenire il verificarsi di situazioni analoghe o similari; inoltre, non attua alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore del reclamo e si impegna ad informarlo in merito alle azioni correttive intraprese per dare soluzione ai fatti denunciati;
- effettuare un'azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione e allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;
- selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici e, allo stesso modo, i loro fornitori e subfornitori.

La presente Politica Integrata costituisce il riferimento generale per le scelte aziendali e per la determinazione degli obiettivi concreti; pertanto viene periodicamente riesaminata dalla Direzione, assicurando che venga comunicata a tutto il personale e a quanti lavorano a vario titolo per l'azienda, diffusa ai clienti, ai fornitori e a tutti coloro che ne siano interessati o ne facciano richiesta.

La Direzione
Ing. Carmelo Marangi