

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 - Parità di Genere conforme alle norme **UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI/PdR 125:2022**.

L'intento è quello di assicurare che le proprie prestazioni ambientali 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 e della tutela ambientale.

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;
- coinvolgimento dei lavoratori e dei fornitori nel perseguimento degli obiettivi, tramite criteri di valutazione che comprendono la loro attenzione verso le tematiche ambientali;
- 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 riesa-

- mi 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 una cultura della qualità 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.

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.

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