



**NKE**  
STERLING

## **NKE Automation Srl**

*Politica delle pari opportunità*

## AMBITO E SCOPO DELLA POLITICA

La politica di NKE Automation Srl per le pari opportunità prevede la non discriminazione delle persone per motivi di sesso, orientamento sessuale, stato civile o di convivenza, riassegnazione di genere, razza, religione o convinzioni personali, colore della pelle, origine etnica o nazionale, disabilità o età, gravidanza, appartenenza a un sindacato, o altre caratteristiche personali.

Questa politica si applica alla pubblicazione delle offerte di lavoro, alla selezione e all'assunzione, alla formazione e allo sviluppo, alle opportunità di promozione, alle condizioni di servizio, ai benefit, ai servizi e alla retribuzione, alla salute, alla sicurezza e alla condotta sul lavoro, alle procedure di contestazione e disciplinari e alla cessazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori e i candidati all'impiego non saranno svantaggiati da politiche o condizioni di servizio che non possano essere giustificate come necessarie per scopi operativi.

Il principio di non discriminazione e di pari opportunità si applica anche al trattamento di visitatori, clienti e fornitori da parte dei membri del nostro personale e anche, in alcune circostanze, degli ex dipendenti. Tutti i lavoratori hanno il dovere di agire in conformità con questa politica, e quindi di trattare chiunque con dignità in ogni momento.

## PERSONALE RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

L'amministratore delegato, responsabile della salute e della sicurezza all'interno dell'Azienda, ha la responsabilità generale dell'efficace funzionamento di questa politica e di garantire la conformità con il quadro normativo pertinente che vieta tutte le forme di discriminazione.

La Direzione, coadiuvata dalle Risorse Umane, guida lo sviluppo della strategia di diversità, equità e inclusione aziendale e garantisce tale politica assicurandone l'effettiva implementazione e monitorando l'efficacia delle azioni adottate. Inoltre, ha la responsabilità specifica di stabilire uno standard di comportamento adeguato, di dare l'esempio e di garantire che i collaboratori aderiscano alla politica e promuovano gli scopi e gli obiettivi aziendali in materia di pari opportunità.

Tutti i membri del personale sono responsabili del successo di questa politica e devono assicurarsi di conoscerla e di agire in conformità con i suoi scopi e obiettivi.

## COMPORAMENTI PROIBITI DA QUESTA POLITICA

- **Discriminazione:** costituiscono una violazione di questa politica la discriminazione nell'offerta di opportunità o quando una persona viene messa in una posizione di svantaggio per una ragione legata a uno o più dei motivi indicati nel paragrafo 1.
- **Molestie:** questa politica proibisce le molestie di ogni genere, e le eventuali violazioni verranno adeguatamente perseguite dall'azienda. Si definisce molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è lo scherno, la minaccia, l'intimidazione o la coercizione.
- **Molestie sessuali:** la politica proibisce le molestie sessuali in qualsiasi forma. Si definiscono molestie sessuali le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti che vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

## RECLUTAMENTO E SELEZIONE

L'obiettivo è quello di garantire che nessun candidato riceva un trattamento meno favorevole sulla base di uno dei motivi elencati nel paragrafo 1.

Le procedure di assunzione sono riviste regolarmente per garantire che gli individui siano trattati sulla base dei loro meriti e delle loro capacità e che siano coinvolte parti diversificate della comunità.

Sarà garantita la diffusione delle offerte di lavoro in modo che raggiunga un'ampia parte del mercato del lavoro e, in taluni casi, i gruppi sottorappresentati nel nostro settore.

## FORMAZIONE E PROMOZIONE DEL PERSONALE E CONDIZIONI DI SERVIZIO

A tutti i lavoratori viene garantito l'accesso alla formazione per poter progredire all'interno dell'organizzazione. Tutte le decisioni di promozione saranno prese sulla base del merito.

La composizione e il passaggio dei lavoratori ai vari livelli sono regolarmente monitorati per garantire le pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione.

Ove opportuno, saranno adottate misure per identificare e rimuovere le barriere inutili o non giustificate e per fornire servizi e condizioni adeguate a soddisfare le particolari esigenze dei gruppi svantaggiati o sottorappresentati.

Le condizioni di servizio, i benefit e i servizi interni saranno riesaminati regolarmente per garantire che siano disponibili nello stesso modo a tutti i lavoratori che dovrebbero avervi accesso.

Tutti i dipendenti e i nuovi assunti saranno informati e formati su questa politica.

## CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I criteri e le procedure di licenziamento saranno monitorati per garantire che siano equi e oggettivi e che non discriminino direttamente o indirettamente i dipendenti.

Inoltre, sarà garantito che le contestazioni disciplinari siano condotte in modo equo e uniforme per tutti i lavoratori, sia che si traducano in richiami disciplinari, licenziamenti o altre azioni disciplinari.

## VIOLAZIONI DELLA POLITICA

In caso di atti che violano questa politica, i lavoratori sono invitati a sollevare la questione attraverso la nostra procedura di reclamo.

Le accuse relative a potenziali violazioni di questa politica saranno trattate in modo confidenziale e indagate in conformità con la legge nazionale e la procedura interna di Whistleblowing, adottata in integrazione con quanto previsto dal Modello Organizzativo D.lgs 231/2001.

Se, a seguito di indagini, viene dimostrata un'infrazione per uno dei motivi già citati o se qualcuno ha agito in altro modo in violazione di questa politica, essi saranno soggetti a provvedimenti disciplinari.

Poiché questa politica si applica anche ai rapporti dei nostri lavoratori con visitatori, clienti e fornitori, se, a seguito di un'indagine, viene dimostrato che uno dei suddetti terzi è stato discriminato o molestato, il colpevole sarà soggetto ad azioni disciplinari.

## REVISIONE DELLE POLITICHE E COMUNICAZIONE

Questa politica sarà rivista annualmente o in caso di modifiche alla legislazione. Gli esiti saranno valutati anche in sede di Riesame di Direzione del Sistema di Gestione integrato e saranno risorsa per gli interventi di miglioramento necessari.

Fulvio FERRERO  
CEO

Gennaio 2024

