

Politica sulla Diversità, l’Inclusione e le Pari Opportunità

1. Introduzione e ambito di applicazione

Nell’ambito del settore manifatturiero, così come molti altri, i temi della diversità e dell’inclusione stanno ricevendo una crescente attenzione da parte dei numerosi stakeholder, tra cui si sta affermando la necessità e la volontà di sostenere e promuovere un cambiamento culturale, volto a garantire le pari opportunità a tutti i livelli, ridurre la perdita di talenti e aumentare le proprie performance aziendali.

Considerata l’importanza del tema, TECNIWELL ha deciso di adottare una Politica focalizzata sulla diversità e l’inclusione, volta a favorire una valorizzazione delle persone fondata sui principi di inclusione, diversità e pari opportunità.

La Direzione assicura, per quanto di competenza, il rispetto di questi principi all’interno di TECNIWELL, in particolare per quanto concerne i diversi ambiti della gestione delle risorse umane, dal processo di selezione alla definizione della remunerazione e degli strumenti di welfare, dalle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di lavoro.

La presente Politica rafforza quanto già affermato nel Codice Etico e costituisce l’impegno dell’Azienda a promuovere i valori di Diversità, Inclusione e Pari Opportunità tra tutte le persone che lavorano per TECNIWELL. Gli impegni riferiti ai fornitori e ai subappaltatori sono circoscritti a quanto previsto al successivo paragrafo 3.

È responsabilità di tutti coloro che lavorano in TECNIWELL osservare i principi contenuti nella Politica in tutte le operazioni svolte.

2. Principi di riferimento

TECNIWELL rigetta con fermezza ogni forma di pregiudizio e non tollera comportamenti discriminatori. Le risorse umane costituiscono il patrimonio più prezioso di TECNIWELL e la creazione di un ambiente di lavoro in cui non vi siano comportamenti discriminatori per caratteristiche e scelte strettamente personali è un elemento fondamentale per il successo dell’azienda.

I dipendenti TECNIWELL utilizzano la loro capacità di giudizio, la loro creatività, la loro capacità critica per generare valore per l’Azienda e per i suoi stakeholder, in particolare i Clienti e la Comunità entro la quale TECNIWELL opera.

Al fine di valorizzare tali risorse, TECNIWELL si impegna a promuovere l’unicità e la dignità delle persone garantendo loro il benessere lavorativo accrescendo quindi l’autostima personale, la capacità di resilienza e la creazione di un ambiente lavorativo soddisfacente. La gestione delle risorse umane di TECNIWELL si basa sui seguenti principi:

- **Non discriminazione:** all’interno di TECNIWELL i dipendenti sono considerati in base alle loro capacità e competenze professionali e sono vietate tutte le forme di discriminazione;

- Pari opportunità e pari dignità: TECNIWELL rispetta la diversità e la considera come un valore, impegnandosi a garantire pari opportunità nelle varie fasi del percorso lavorativo;
- Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo: TECNIWELL incoraggia una cultura inclusiva in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, valorizzandolo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi;
- Work-life balance: TECNIWELL riconosce il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e si impegna a rispettare i bisogni personali di ciascuno nel corso della vita lavorativa;
- Diversificazione del team: TECNIWELL considera la diversità come un valore strategico capace di rafforzare le competenze del team e creare un vantaggio competitivo aziendale.

In particolare, TECNIWELL pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in base a Età, Genere, Identità e orientamento sessuale, Origine etnica, Nazionalità, Lingua, Orientamento religioso, Convinzioni personali, Orientamento politico e sindacale, Disabilità, Condizioni di salute, Stato civile, Gravidanza, Maternità, Paternità, Responsabilità familiari, Tipologia contrattuale, con particolare riguardo ai rapporti a tempo determinato, a tempo parziale e in somministrazione. Il divieto di discriminare non comporta e non legittima alcuna rilevazione dei fattori sopra elencati: le modalità di misurazione sono disciplinate al paragrafo 6.

3. Modalità di gestione

I principi adottati nella presente Politica sono messi in pratica da TECNIWELL attraverso azioni concrete che possono consistere in interventi di natura organizzativa e procedurale, o in attività specifiche volte a:

- promuovere una presenza equilibrata dei generi all'interno degli organi di amministrazione e controllo;
- rafforzare la consapevolezza e la sensibilità dei dipendenti sui temi di diversità e inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento;
- promuovere un adeguato bilanciamento della composizione del personale ai vari livelli organizzativi e contrattuali;
- garantire pari opportunità a tutto il personale in fase di selezione, assunzione e sviluppo di carriera che rispondano soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna;
- collaborare con organizzazioni che promuovono la diversità e l'inclusione all'interno del settore manifatturiero, comprese le associazioni di categoria del territorio;
- monitorare la coerenza delle regole, dei processi e delle prassi aziendali rispetto ai contenuti della presente Politica e del Codice Etico.
- determinare la retribuzione sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, riferiti al contenuto della prestazione, alle competenze richieste, alla responsabilità e alle condizioni di lavoro, e rendere accessibili al personale i criteri utilizzati per la progressione economica;
- indicare nelle offerte di lavoro il livello retributivo iniziale o la relativa fascia e non richiedere ai candidati la retribuzione attuale o quella percepita nei rapporti precedenti, estendendo contrattualmente il divieto ai soggetti terzi incaricati della selezione;
- adottare gli accomodamenti ragionevoli necessari a garantire alle persone con disabilità l'accesso al lavoro, il suo svolgimento e la progressione, nei limiti di un onere non sproporzionato, e monitorare gli obblighi in materia di collocamento mirato.

4. Molestie, violenza e comportamenti vessatori

TECNIWELL non tollera molestie, comprese le molestie sessuali, atti di violenza fisica o verbale, comportamenti vessatori reiterati e ogni condotta che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante od offensivo.

Il divieto si applica in ogni contesto connesso al rapporto di lavoro, comprese le trasferte, gli eventi aziendali e le comunicazioni effettuate tramite canali aziendali. Chi ricopre un ruolo di responsabilità gerarchica ha l'obbligo di attivarsi quando venga a conoscenza di condotte riconducibili al presente paragrafo, anche in assenza di una segnalazione formale.

5. Segnalazioni, tutela del segnalante e conseguenze disciplinari

Le violazioni della presente Politica possono essere segnalate attraverso i canali istituiti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, secondo le modalità descritte nella relativa procedura.

L'accertamento di una violazione comporta l'applicazione delle misure previste dal codice disciplinare affisso ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970, proporzionate alla gravità del fatto, e, per i soggetti non legati da rapporto di lavoro subordinato, delle misure contrattuali applicabili.

6. Trattamento dei dati personali e misurazione

La misurazione degli obiettivi della presente Politica avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e secondo le regole seguenti:

- gli indicatori sono costruiti esclusivamente su dati già detenuti dalla Società per obbligo di legge o per la gestione del rapporto di lavoro;
- non sono raccolti dati relativi a origine etnica, convinzioni religiose, orientamento sessuale e condizioni di salute per finalità di monitoraggio. Eventuali rilevazioni su tali aspetti avvengono in forma anonima e aggregata, con una soglia minima di aggregazione che impedisca la reidentificazione e con adesione facoltativa priva di conseguenze per chi non partecipa;
- non sono in alcun caso raccolti dati relativi a opinioni politiche, religiose o sindacali.

7. Indicatori e obiettivi

Gli indicatori seguenti sono rilevati con periodicità annuale, confrontati con il valore dell'esercizio precedente e riportati alla Direzione e al Consiglio di Amministrazione in occasione del riesame. I valori obiettivo sono definiti dalla Direzione in sede di prima applicazione.

- composizione del personale per genere e fascia di età, per inquadramento;
- percentuale di donne in posizioni di responsabilità gerarchica;
- divario retributivo medio per genere, per categoria di lavoratori che svolgono lavoro di pari valore;
- ore medie di formazione pro capite, distinte per genere e inquadramento;
- tasso di rientro e di permanenza a dodici mesi dopo il congedo parentale;
- numero di segnalazioni ricevute, trattate e chiuse, per esito;
- copertura degli obblighi di collocamento mirato ai sensi della L. 68/1999.

8. Responsabilità e monitoraggio

La presente politica è approvata dalla Direzione e dal Consiglio di Amministrazione, che sono responsabili della promozione, della diffusione e del rispetto dei principi in essa contenuti.

La Direzione del Personale gestisce i processi di selezione, retribuzione, formazione e valutazione secondo la presente Politica, rileva gli indicatori di cui al paragrafo 7 e propone gli obiettivi. I responsabili di funzione ne assicurano l'applicazione nelle decisioni di propria competenza.



9. Diffusione, riesame e aggiornamento

La Politica è pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale, affissa nelle bacheche aziendali, consegnata al personale di nuova assunzione e allegata ai contratti di fornitura per le parti a essi riferite.

Podenzano (PC), 28/09/2026

La Direzione