


# POLITICA PARI OPPORTUNITA'

**REVISIONI**

<b>Numero</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Rif. pagina</b>	<b>Rif. paragrafo</b>
00	01.04.2022	Revisione completa	Tutte	Tutti


Data approvazione	Emissione RSG	Approvazione DL	Pag. 1 di 4
<b>01.04.2022</b>	<b>Felice Mauriello</b>	<b>Gerardo Lanzillo</b>	

	Documento	Numero:	<b>Doc SG 01 07</b>	
	POLITICA PARI OPPORTUNITA'	Rif. Manuale:	<b>5</b>	
		Rev.:	<b>00</b>	del

**SOMMARIO:**

<b>1. SCOPO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. APPLICABILITÀ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. LA POLITICA .....</b>	<b>3</b>

Data approvazione	Emissione RSG	Approvazione DL	Pag. 2 di 4
<b>01.04.2022</b>	<b>Felice Mauriello</b>	<b>Gerardo Lanzillo</b>	

	Documento		Numero:		<b>Doc SG 01 07</b>
	POLITICA PARI OPPORTUNITA'		Rif. Manuale:		<b>5</b>
			Rev.:	<b>00</b>	del

## 1. SCOPO

La Direzione di AISI, insieme al Responsabile del SG e ai Responsabili di Funzione, ha definito la propria politica per le pari opportunità. Il presente documento riporta di seguito tale definizione. La politica, che costituisce il riferimento per gli obiettivi di AISI, comprende sia l'impegno a rispettare i requisiti cogenti e tecnici che quello di migliorare sistematicamente il proprio SG. La politica è disponibile per tutti i dipendenti e i collaboratori ed è esposta nei locali della sede, nonché resa disponibile a tutte le parti interessate attraverso il sito web istituzionale. Essa viene riesaminata, e se necessario aggiornata, in occasione del riesame della Direzione, verificandone adeguatezza e diffusione.

## 2. APPLICABILITÀ

La politica deve essere attuata da tutto il personale, ad ogni livello aziendale.

## 3. LA POLITICA

AISI cerca di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti, senza discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro basate su razza, religione, colore, etnia o nazione di origine, età, invalidità, tendenze sessuali, opinioni politiche, sesso o stato civile.

Per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione e i benefit, le promozioni, i trasferimenti e la risoluzione del rapporto di lavoro AISI tratterà le persone in modo equo, in funzione della loro capacità di soddisfare i requisiti e gli standard previsti dal ruolo.

Nessun dipendente dovrà essere sottoposto a violenza o molestia fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o di altro genere. AISI si assicurerà che siano poste in essere procedure atte a rilevare i casi di infrazione, per essere all'altezza di questo standard e intervenire in modo rapido ed efficace.

Comportamenti proibiti da questa politica:

### 1. Discriminazione:

a) Costituiscono una violazione di questa politica la discriminazione nell'offerta di opportunità di impiego, benefit o privilegi; la creazione di condizioni di lavoro discriminatorie; l'uso di standard di valutazione discriminatori nell'ambito del rapporto di lavoro se la discriminazione è basata, del tutto o in parte, su razza, colore, nazione di origine, età, religione, invalidità, sesso, tendenza sessuale o stato civile della persona.

b) È politica di AISI rispettare la locale legislazione sul lavoro integralmente, anche per quanto attiene alle leggi sulla discriminazione.

c) La discriminazione messa in atto in violazione di questa politica sarà punita con severe sanzioni, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.


### 2. 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 la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.

### 3. Molestie sessuali:

Questa politica proibisce le molestie sessuali in qualsiasi forma. Si definiscono molestia sessuale le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se

Data approvazione	Emissione RSG	Approvazione DL	Pag. 3 di 4
<b>01.04.2022</b>	<b>Felice Mauriello</b>	<b>Gerardo Lanzillo</b>	

	Documento	Numero:		<b>Doc SG 01 07</b>
	POLITICA PARI OPPORTUNITA'	Rif. Manuale:		<b>5</b>
		Rev.:	<b>00</b>	del

tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

#### Monitoraggio e Reporting

AISI si assicurerà di osservare tutte le leggi sulla parità applicabili, e di far sì che i dipendenti abbiano accesso a procedure sulla discriminazione formali e non esposte a ritorsione per riferire le infrazioni. Nell'ambito dell'impegno per la promozione delle pari opportunità, terrà monitorati i risultati ottenuti e li discuterà in occasione del riesame della Direzione.

Avellino, 01 aprile 2022

La Direzione e  
Datore di Lavoro



Data approvazione	Emissione RSG	Approvazione DL	Pag. 4 di 4
<b>01.04.2022</b>	<b>Felice Mauriello</b>	<b>Gerardo Lanzillo</b>	