

POLITICA INTEGRATA

ISO 9001 - UNI PDR 125:2022

NIMIS CONSULTING SRL ha scelto di adottare un Sistema di Gestione Integrato che coniuga i principi della qualità, secondo la norma UNI EN ISO 9001, con l'impegno concreto verso la parità di genere, l'inclusione e la diversità, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125. La presente Politica Integrata costituisce il quadro di riferimento entro cui l'Azienda definisce i propri obiettivi strategici, garantendo coerenza tra la soddisfazione del cliente, il miglioramento continuo dei processi e la costruzione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso delle persone.

Il CdA di NIMIS CONSULTING SRL riconosce che qualità dei servizi erogati e valorizzazione delle persone non sono obiettivi distinti, bensì elementi complementari di un'unica strategia aziendale orientata all'eccellenza, alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

NIMIS CONSULTING SRL persegue il costante miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei propri processi, con l'obiettivo di fornire servizi di consulenza che soddisfino pienamente i requisiti e le aspettative dei clienti, nel rispetto dei requisiti cogenti applicabili e degli impegni volontariamente sottoscritti. A tal fine l'Azienda si impegna a:

- a) porre il cliente al centro dell'organizzazione, comprendendone le esigenze presenti e future, per accrescerne la soddisfazione e la fiducia nel lungo periodo;
- b) assicurare una leadership orientata a stabilire unità di intenti e di indirizzo, creando le condizioni affinché tutto il personale sia coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di qualità dell'organizzazione;
- c) promuovere il coinvolgimento attivo, la competenza e la responsabilizzazione di tutte le persone che operano per l'Azienda, quale presupposto essenziale per la creazione e l'erogazione di valore;
- d) gestire le attività e le relative risorse secondo un approccio per processi, al fine di ottenere risultati coerenti, prevedibili ed efficaci;
- e) perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni complessive dell'organizzazione, attraverso il monitoraggio sistematico di indicatori, il riesame periodico del Sistema di Gestione e l'analisi degli scostamenti;
- f) basare le decisioni su un'analisi e una valutazione oggettiva di dati e informazioni, al fine di produrre i risultati desiderati con maggiore probabilità;
- g) gestire in modo strutturato i rapporti con fornitori e altre parti interessate rilevanti, per ottimizzare l'impatto sulle prestazioni dell'organizzazione;
- h) identificare e affrontare in modo proattivo rischi e opportunità connessi al contesto, ai processi e agli obiettivi aziendali, secondo un approccio risk-based thinking;
- i) assicurare la conformità dei servizi erogati ai requisiti contrattuali, normativi e cogenti applicabili al settore della consulenza.

Gli obiettivi per la qualità sono definiti coerentemente con la presente Politica, misurati attraverso appositi indicatori di prestazione (KPI) e riesaminati periodicamente dal CdA in sede di Riesame di Direzione, al fine di garantirne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

NIMIS CONSULTING SRL si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

In particolare, NIMIS CONSULTING SRL si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125, operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Questo documento offre le linee guida da implementare per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone. In particolare, NIMIS CONSULTING SRL si impegna:

- a) ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase;
- b) a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale, tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità etc.;
- c) ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- d) ad assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza, integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;
- e) a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;

- f) a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;
- g) a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese attività di marketing e pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- h) ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare.

Gli obiettivi sopra citati, sia per l'ambito Qualità sia per l'ambito Parità di Genere, sono specificati in termini di Indicatori di Prestazione (KPI) e nel Piano Strategico aziendale; il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'Azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione Integrato, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'Azienda predispone e diffonde agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della qualità, della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La presente Politica Integrata sarà revisionata periodicamente durante le attività di Riesame di Direzione, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e che gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento aziendale.

Il CdA ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere e con le funzioni responsabili del Sistema di Gestione per la Qualità, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget dedicato al sostegno delle iniziative concrete che verranno messe in atto.

Il CdA impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica Integrata e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, il monitoraggio, la comunicazione e la diffusione al Comitato Guida per la Parità di Genere, in coordinamento con la Direzione Qualità.

09.02.2026, Roma

CdA