



Nanosystems Srl – *Sede Legale e Operativa:* Via del commercio 76/A 63100 Ascoli Piceno –
Tel. 0736/341316 - Email: amministrazione@nanosystems.it
P. Iva IT01085650446

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

12/02/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nanosystems Srl nasce nel 1986 come fornitore di servizi di integrazione di sistemi e consulenza IT, Nanosystems ha progressivamente evoluto la sua attività, concentrandosi, dai primi anni 2000, sullo sviluppo di software per team IT, MSP e utenti privati.

L'azienda si distingue per la progettazione, lo sviluppo, il collaudo e la manutenzione di soluzioni software innovative, affiancando i propri clienti con un efficiente servizio di assistenza tecnica.

Nanosystems mira a liberare le persone attraverso una tecnologia semplice e accessibile, offrendo soluzioni di alta qualità a costi contenuti e promuovendo la parità di accesso alla tecnologia.

L'obiettivo è connettere e responsabilizzare le persone, sfruttando il talento interno, collaborando con consulenti esperti e supportando iniziative orientate al benessere sociale.

Grazie alla combinazione di innovazione e attenzione alle esigenze del mercato, Nanosystems continua a sviluppare software che migliorano la produttività di aziende e privati, risolvendo problemi complessi con soluzioni affidabili ed efficienti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Nanosystems srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Nanosystems srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Nanosystems srl, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Nanosystems srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Nanosystems srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Nanosystems srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Nanosystems srl sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment):
ci impegniamo a realizzare processi di selezione trasparenti e basati sul merito, valorizzando le competenze e promuovendo pari opportunità per tutti i candidati, indipendentemente da genere, etnia, età o altre condizioni personali.
- Gestione della carriera:
supportiamo la crescita professionale dei nostri collaboratori attraverso percorsi di formazione continua, mentoring e opportunità di sviluppo, favorendo la costruzione di carriere gratificanti all'interno dell'azienda.
- Equità salariale:
ci assicuriamo che la retribuzione dei nostri dipendenti sia equa, trasparente e basata sulle competenze, sulle responsabilità e sui risultati ottenuti, eliminando qualsiasi disparità di genere o discriminazione economica.
- Genitorialità, cura:

riconosciamo l'importanza del ruolo genitoriale e ci impegniamo a supportare i nostri dipendenti attraverso politiche di congedi parentali flessibili, supporto alla genitorialità e misure di sostegno per chi si prende cura di familiari a carico.

- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):
promuoviamo un equilibrio sano tra vita professionale e personale attraverso orari di lavoro flessibili, modalità di lavoro ibride e iniziative di benessere aziendale, affinché i nostri dipendenti possano lavorare in modo efficace senza sacrificare il loro tempo personale.
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:
ci impegniamo attivamente nella prevenzione di ogni forma di abuso, molestia o discriminazione, sia fisica che verbale o digitale, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, dove ogni persona possa sentirsi tutelata e valorizzata.

Questi impegni riflettono la nostra vision strategica, orientata alla creazione di un ambiente di lavoro innovativo, inclusivo e socialmente responsabile, in cui la tecnologia sia uno strumento di crescita e benessere per tutti.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Inoltre, chiunque volesse segnalare comportamenti non conformi alla UNI/PdR125:2022 da parte del personale dell'azienda, può farlo attraverso la **Piattaforma per le segnalazioni** utilizzando il seguente link: <https://ananda.centocinquanta.it/#/reports?id=IT01085650446-74>.

Rappresentante legale



Il/la Responsabile del SGPG

Gigli Silvia



Comitato Guida

Romandini Romana



Parlamentari Maria Giulia


