

## **URAI S.p.A.**

### *La nostra visione per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione*

Comunicazione istituzionale sul percorso di Certificazione UNI/PdR 125:2022

In URAI S.p.A. crediamo che la solidità di un'impresa che opera da decenni nel settore chimico non si misuri solo attraverso la qualità dei prodotti, la sicurezza dei processi e la continuità del servizio, ma anche attraverso la capacità di costruire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e attento alla persona. Il nostro radicamento nel programma Responsible Care, l'adesione ad AssICC e il sistema di gestione qualità conforme alla ISO 9001 sono per noi presidi storici di responsabilità: la certificazione della parità di genere ne rappresenta oggi l'evoluzione naturale sul piano sociale.

Per questa ragione abbiamo intrapreso un percorso strutturato verso la Certificazione per la Parità di Genere, aderendo alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 — lo standard nazionale che, in coerenza con la Legge 162/2021 e con la Missione 5 del PNRR, consente di tradurre i principi di equità in indicatori misurabili, evidenze documentali e azioni di miglioramento verificabili da parte di un Ente accreditato.

### **Il nostro approccio: integrazione, non sovrapposizione**

Il percorso di certificazione non nasce come iniziativa autonoma, bensì si innesta nelle strategie di URAI e sul Piano Strategico per la Parità di Genere 2026, e si integra con i Sistemi di Gestione già attivi — Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Approvvigionamento Sostenibile, Diritti Umani. La parità di genere è, dunque, coerente con la nostra visione di lungo periodo e ne costituisce uno dei criteri di misurazione.

Riteniamo che la parità di genere non sia un obiettivo da raggiungere una sola volta, ma un impegno continuo che richiede analisi, responsabilità e miglioramento costante. Abbiamo perciò avviato una revisione approfondita delle politiche e delle procedure aziendali — Codice Etico AssICC e Addendum URAI, Politica DEI, Selezione personale, Valutazione e Sviluppo, Smart Working, Genitorialità e Conciliazione, Part-Time, Pay Equity, Whistleblowing e Prevenzione Molestie — per garantire pari opportunità, valorizzare il merito e trasformare gli impegni in evidenze documentali tracciabili.

### **Le aree di intervento prioritarie**

- Cultura e strategia: diffusione del linguaggio inclusivo, sensibilizzazione contro gli stereotipi e gli unconscious bias, allineamento di tutta la documentazione di sistema — dai job posting ai manuali — ai principi della UNI/PdR 125:2022.
- Governance e processi HR: ridisegno strutturato della selezione (job description neutre, panel misti, griglie di valutazione), della valutazione delle performance, dello sviluppo di carriera e del piano formativo, con tracciabilità piena delle decisioni.

- Opportunità di crescita e leadership femminile: monitoraggio della rappresentanza di genere ai livelli apicali e nei ruoli STEM, programmi di mentoring intergenerazionale e percorsi di sviluppo dedicati al genere meno rappresentato.
- Equità retributiva: analisi periodica del Gender Pay Gap grezzo e dell'adjusted GPG (a parità di ruolo, livello, anzianità e performance), con piani formalizzati di riallineamento al superamento delle soglie di attenzione interne.
- Genitorialità, welfare e conciliazione vita-lavoro: smart working strutturato, diritto alla disconnessione, congedo di paternità, re-onboarding garantito al rientro dai congedi, sostegno della genitorialità e dei caregiver.

### Una governance dedicata: il Comitato Guida per la Parità di Genere

Per presidiare in modo continuativo il percorso, URAI ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere e l'Inclusione, organo collegiale e multifunzionale composto in modo paritario e disciplinato da apposito Regolamento (PDR-REG-01). Il Comitato definisce gli indirizzi strategici, monitora gli indicatori delle sei aree della UNI/PdR 125:2022, riesamina periodicamente i risultati e propone le azioni di miglioramento, in stretto raccordo con il Datore di Lavoro per la Sicurezza, il Servizio di Prevenzione e Protezione e il canale Whistleblowing già operativo ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

All'interno del Comitato è formalmente nominato un Referente per la Parità di Genere, figura dotata di autorità, indipendenza e visibilità in organigramma, cui sono affidati il coordinamento delle iniziative quotidiane, la raccolta e l'analisi dei KPI di sistema e il ruolo di punto di contatto interno per il personale, gli organismi di rappresentanza e gli stakeholder esterni. La governance così disegnata garantisce continuità, accountability e un metodo di lavoro orientato al miglioramento progressivo.

### L'ascolto delle persone: canali strutturati e tutelati

La cultura dell'equità si costruisce dando voce alle persone. URAI affianca agli strumenti già parte del proprio tessuto aziendale — la intranet aziendale, le bacheche, le riunioni periodiche di funzione — nuovi canali specificamente dedicati al tema della parità, della diversità e dell'inclusione.

### Oltre la certificazione: costruire valore culturale

Per URAI la certificazione non rappresenta un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso di lungo periodo finalizzato a consolidare una cultura aziendale fondata sull'equità, sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze. Vogliamo creare un ambiente in cui ogni persona — indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine, dall'orientamento affettivo-sessuale, dall'identità di genere, dalle abilità o da qualunque altra dimensione della diversità — possa esprimere il proprio potenziale e contribuire alla crescita dell'organizzazione e della comunità industriale in cui operiamo.



Attraverso questo impegno intendiamo rafforzare la nostra attrattività sul mercato del lavoro, favorire il dialogo con clienti, fornitori e Autorità, e promuovere un modello di impresa chimica responsabile e sostenibile, in piena coerenza con i principi del Responsible Care e con le aspettative degli stakeholder rilevanti.

### Il nostro impegno per il futuro

L'adesione alla UNI/PdR 125:2022 e il conseguimento della Certificazione per la Parità di Genere rappresentano per URAI S.p.A. una scelta strategica e valoriale. Non si tratta di conformarsi a uno standard, ma di integrare i principi di inclusione e parità nelle decisioni quotidiane, nelle politiche di gestione delle persone, nei processi di acquisto e di selezione dei fornitori, nella valutazione del rischio organizzativo e nelle relazioni con tutti gli stakeholder.

Il nostro obiettivo è generare valore duraturo per le persone, per l'Azienda e per la società, consolidando un modello di business che coniuga sicurezza, eccellenza tecnica, responsabilità sociale e innovazione.

*Assago, 18 giugno 2026*

Il Legale Rappresentante

**Ing. Roberto Giuliani — URAI S.p.A.**

---

