

Politica URAI in materia di Diversità, Equità e Inclusione e Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

Premessa, scopo e riferimenti normativi

La presente Politica costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da URAI S.p.A. (di seguito anche "URAI" o "l'Azienda") in conformità alla **UNI/PdR 125:2022** — "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La presente Politica Diversity, Equity and Inclusion, relativamente al tema della Parità di Genere definisce i principi, gli impegni e le linee guida adottati da URAI srl per l'implementazione e il mantenimento di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Lo scopo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è:

Promuovere una cultura organizzativa fondata su equità, inclusione e valorizzazione delle diversità, prevenire qualsiasi forma di discriminazione e favorire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo professionale, in coerenza con i valori aziendali e con gli obiettivi di sostenibilità sociale.

La Politica si applica a tutti i soggetti che operano in nome e per conto di URAI — dipendenti, dirigenti, organi di governance, collaboratori, agenti, lavoratori somministrati e stagisti — ed è promossa nei confronti di fornitori, partner commerciali e altri stakeholder rilevanti, ai quali è richiesto il rispetto dei principi qui enunciati.

Impegno di URAI in materia di diversità, equità e inclusione

La diversità, l'equità e l'inclusione (di seguito anche DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità. Per questo motivo, URAI riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi nel Codice Etico e delle proprie attività di business, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 per l'Area 1 — "Cultura e Strategia".

Valorizzare le diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore sono fattori prioritari e strategici per URAI, che ha nelle persone il proprio asset più importante. Per garantire la piena espressione di ciascuno, URAI incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

URAI si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna e dalle disposizioni contrattuali e a dotarsi di presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio e l'effettiva applicazione dei principi sanciti nel presente documento, attraverso un sistema strutturato di KPI quantitativi e qualitativi, oggetto di riesame periodico da parte della Direzione (almeno annuale) e di audit interni programmati nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

URAI ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere e l'Inclusione** (di seguito "Comitato Guida"), composto in modo paritario e multidisciplinare e nominato dall'Alta Direzione, con il compito di: (i) definire e aggiornare gli obiettivi strategici DEI; (ii) presidiare l'attuazione del Piano Strategico di Parità di Genere; (iii) approvare il Piano di Miglioramento; (iv) supervisionare la gestione delle segnalazioni in materia di discriminazioni, molestie e comportamenti contrari alla presente Politica; (v) rendicontare i risultati al Consiglio di Amministrazione.

L'Alta Direzione ha inoltre nominato un **Referente per la Parità di Genere**, figura dotata di autorità e indipendenza, che presidia operativamente il Sistema, raccoglie e analizza i KPI, coordina la raccolta delle evidenze documentali e funge da punto di contatto interno per dipendenti, organismi di rappresentanza e parti interessate esterne. Ruoli, responsabilità e flussi informativi sono formalizzati nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere".

Declinazioni degli impegni di URAI nelle singole dimensioni della diversità

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale.

Genere

URAI promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave ed in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi, coerentemente con l'Area 4 della UNI/PdR 125:2022 ("Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda"). A tal fine, URAI si dota di obiettivi misurabili annuali in tema di rappresentanza di genere nei livelli apicali, nelle posizioni STEM e nelle funzioni storicamente a prevalenza maschile, monitorati attraverso indicatori dedicati (es. % donne per livello, indice di promozione per genere, rapporto candidate/assunte).

Età

URAI si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti, attivando programmi strutturati di mentoring intergenerazionale e reverse mentoring, nonché iniziative dedicate al trasferimento di know-how (knowledge handover) tra senior e junior.

Abilità

URAI promuove la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili e quindi agevolare l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali, in coerenza con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e con i principi di Universal Design. A supporto, URAI promuove ragionevoli accomodamenti individuali, in collaborazione con il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Cultura

URAI favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività, anche promuovendo l'adozione di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni interne ed esterne, nei documenti aziendali, nelle job description e nelle iniziative di employer branding, in linea con le "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" e con le indicazioni della UNI/PdR 125:2022.

Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

URAI promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione, anche attraverso l'adesione a network e iniziative di settore in tema LGBTQIA+ e l'adozione di policy specifiche (es. dignity at work, transitioning at work) a tutela delle persone in percorso di affermazione di genere.

Azioni positive che URAI intraprende nei diversi ambiti di attività

Recruiting, selezione e assunzione

URAI riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogni volta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale. A tal fine, è previsto che l'attività di ricerca del Personale sia effettuata da società esterne specializzate che eseguono una prima fase di selezione sulla base di una job description preparata dalla Divisione richiedente, di concerto dall'area Amministrazione e Personale e volto ad assicurare una attività di ricerca quanto più oggettiva ai fini della scelta finale. URAI richiede contrattualmente alle società di ricerca e selezione il rispetto dei principi della presente Politica, l'utilizzo di annunci con linguaggio neutro rispetto al genere e l'inclusione, ove possibile, di almeno una candidatura del genere meno rappresentato nella short list finale. I colloqui sono condotti tramite **griglie di valutazione strutturate** e, ove possibile, attraverso panel interfunzionali misti, al fine di mitigare i bias inconsapevoli (unconscious bias).

Compensation

Il processo di compensation è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto. URAI si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per colmare i divari rilevati. L'analisi è condotta sia sul **Gender Pay Gap grezzo** sia sull'**adjusted GPG** (a parità di ruolo, livello, anzianità e performance) ed è oggetto del Rapporto biennale sulla situazione del personale ex art. 46 D.Lgs. 198/2006. Eventuali scostamenti superiori alla soglia interna di attenzione attivano specifici piani di riallineamento retributivo formalizzati e tracciati. URAI si impegna altresì a garantire equità di accesso ai sistemi premianti, evitando penalizzazioni connesse alla fruizione di congedi parentali o di strumenti di flessibilità.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, URAI si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità. Sono erogati con cadenza annuale percorsi formativi obbligatori in materia di **diversità, inclusione, unconscious bias, linguaggio inclusivo e prevenzione delle molestie**, differenziati per ruolo (popolazione generale, people manager, organi di governance). URAI monitora le ore di formazione pro-capite disaggregate per genere e categoria professionale, l'accesso ai percorsi di sviluppo di carriera (talent program, succession planning) e i tassi di promozione per genere, in coerenza con l'Area 3 della UNI/PdR 125:2022.

Lotta alle molestie e ai comportamenti sessualmente inappropriati

URAI promuove un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco e da comportamenti corretti e vieta qualsiasi forma di molestia compiuta o tentata da un Dipendente, applicando il concetto di "Tolleranza zero" nei confronti di situazioni ritenute atti di molestia.

La presente Policy vieta qualsiasi forma di molestia basata sul sesso (reale o percepito), sulla razza, sul colore della pelle, sul credo, sulla religione o ideologia, sull'orientamento sessuale o preferenza, sull'identità o espressione di genere (compresa l'immagine di sé, l'aspetto o il comportamento) o sulla riassegnazione di genere, sull'origine nazionale, sull'età, sulla disabilità, sullo stato civile, sullo stato di convivenza o di unione civile, sullo stato di straniero o cittadino, sulla stirpe (compresa l'appartenenza etnica), sullo stato militare, sullo stato di veterano, sulla predisposizione genetica o sullo stato di portatore, sulla gravidanza e sulla maternità, sulle condizioni mediche anche correlate alla gravidanza o al parto, sullo stato di vittima di violenza domestica, sui reati sessuali o stalking, sulla disoccupazione o su qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

I Dipendenti sono invitati a segnalare al proprio Responsabile o al Responsabile Amministrazione e Personale qualsiasi episodio di molestie, di comportamento sessualmente inappropriato, di un atto ritorsivo e di bullismo di cui siano a conoscenza. URAI si impegna a indagare e a gestire prontamente ed in maniera imparziale la relativa segnalazione. Il Gruppo adotterà ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle segnalazioni, nei limiti consentiti da eventuali indagini di Gruppo da espletare. Ai sensi della presente Policy, i Dipendenti sono tenuti a collaborare nelle indagini.

In aggiunta ai canali sopra indicati, URAI mette a disposizione un **canale di whistleblowing** conforme al D.Lgs. 24/2023 (recepimento Direttiva UE 2019/1937), accessibile anche in forma anonima, gestito in modo da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti e del contenuto della segnalazione e tutela espressa dalle ritorsioni. Le segnalazioni in materia di parità di genere, discriminazione e molestie sono prese in carico dal Comitato Guida secondo una procedura documentata che prevede tempi certi di trattazione, tracciabilità delle azioni e feedback al segnalante.

Conciliazione vita privata-lavoro

URAI riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

In quest'ottica, URAI si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

Indicatori di prestazione, monitoraggio e riesame

Coerentemente con la UNI/PdR 125:2022, URAI ha definito un set strutturato di **KPI quantitativi e qualitativi** articolati nelle 6 aree tematiche di riferimento: (1) *Cultura e Strategia*; (2) *Governance*; (3) *Processi HR*; (4) *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*; (5) *Equità remunerativa per genere*; (6) *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*. I KPI sono raccolti, validati e analizzati con cadenza almeno annuale e costituiscono l'input per il Riesame della Direzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Gli esiti del monitoraggio, unitamente al **Piano Strategico di Parità di Genere** e al **Piano di Miglioramento**, sono comunicati a tutta la popolazione aziendale, agli organismi di rappresentanza dei lavoratori e, in forma di sintesi, ai principali stakeholder esterni, anche tramite la Dichiarazione Non Finanziaria / Bilancio di Sostenibilità (GRI 405-406) e l'Informativa annuale di parità di genere pubblicata sul sito istituzionale.

Diffusione, formazione e revisione della Politica

La presente Politica è approvata dall'Alta Direzione, sottoscritta dal Legale Rappresentante e diffusa a tutto il personale tramite i canali aziendali (intranet, bacheche, e-mail), nonché resa disponibile a clienti, fornitori e parti interessate sul sito www.urai.it. A tutti i nuovi assunti è consegnata in fase di onboarding ed è oggetto di formazione specifica.

La Politica è soggetta a riesame con cadenza **almeno annuale** e comunque ogni qualvolta intervengano modifiche significative nel contesto organizzativo, normativo o nei risultati del monitoraggio dei KPI. Eventuali aggiornamenti sono approvati dall'Alta Direzione, previa consultazione del Comitato Guida e delle Rappresentanze Sindacali, e tracciati nella tabella di revisione di seguito riportata.

Revisione	Data	Descrizione modifica	Approvazione
00	11/10/2022	Prima emissione – Impegno URAI in materia di Diversità, Equità e Inclusione	Legale Rappresentante
01	22/05/2026	Riemissione integrale come "Politica per la Diversità, l'Equità, l'Inclusione e la Parità di Genere" allineata alla UNI/PdR 125:2022: introduzione di riferimenti normativi, governance del Sistema di Gestione, KPI sulle 6 aree tematiche, canale di whistleblowing, misure di work-life balance e principio del linguaggio inclusivo	Legale Rappresentante, su proposta del Comitato Guida

Il Legale Rappresentante
Ing. Roberto Giuliani
URAI S.p.A.



Assago, 22 maggio 2026

Politica DEI e Parità di Genere — Rev. 01 (prima emissione: 11/10/2022)

