

## POLICY DIVERSITY & INCLUSION E POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

### PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Morato crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dal Gruppo per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità, impegnandosi costantemente a promuovere i seguenti valori di Gruppo.

- Senso di appartenenza ad un Gruppo di persone.
- Orientamento al cambiamento delle persone e delle dinamiche aziendali, cercando di accogliere le novità come un'opportunità di crescita.
- Rispetto. Le persone sono al centro delle nostre azioni, attraverso l'ascolto e la condivisione, dando tutta la nostra attenzione all'interlocutore. Valutiamo tutte le decisioni sotto l'impatto della sostenibilità. Valorizziamo la diversità ed accettiamo la possibilità di errore. Accogliamo le opinioni di chi vuole dare il proprio contributo senza pregiudizi.
- Accoglienza e valorizzazione delle competenze trasversali dei collaboratori: *problem solving*, supporto e cooperazione, comunicazione, intraprendenza, delega, monitoraggio della performance, analisi, organizzazione, orientamento al cliente (interno ed esterno) ed innovazione e miglioramento continuo.

Oltre a riconoscere ed attuare i valori fondamentali del proprio Codice Etico.

### DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutto il personale, nonché ai collaboratori e le collaboratrici stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso nel Gruppo Morato.

Il Morato Group ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

#### Cultura:

Il Gruppo Morato promuove una cultura inclusiva e il superamento di ogni ostacolo di carattere culturale, organizzativo e relazionale che limita o impedisce la piena inclusione lavorativa e adotta delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la valorizzazione e il riconoscimento delle individualità, il rifiuto di ogni tipo di discriminazione in base al sesso, orientamento sessuale, identità di genere, gravidanza e maternità, origine etnica, nazionalità, stato civile, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale e convinzioni personali. Il Gruppo Morato si impegna, inoltre, a garantire che nessuna forma di discriminazione alteri o danneggi l'ambiente di lavorativo interno, contraddistinto da un clima positivo, rispettoso e da un manifesto orgoglio di ciascun/a dipendente di far parte del Gruppo Morato.

Il Gruppo Morato, infine, intende farsi portatore dei propri valori e dei propri impegni sulle tematiche ambientali e sociali, tra cui nello specifico quelle relative al pieno raggiungimento della parità di genere sul luogo di lavoro, sia al proprio interno, nella propria struttura e tra i /le propri/ie dipendenti, sia verso le società del Gruppo, il territorio e la comunità di cui fa parte.

#### Linguaggio:

Il Gruppo Morato promuove l'utilizzo, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice. In particolare, valorizzando e promuovendo una forma di comunicazione unica a tutti i livelli con la creazione di un vademecum sul buon uso delle parole in tema di diversità e inclusività a cominciare

dall'adozione de *Il Manifesto della Comunicazione Non Ostile*.

## Formazione:

La programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione generale e specifica è rivolta a tutti i livelli, inclusa l'alta dirigenza, e ha ad oggetto specificamente anche i temi di inclusione e parità, , il riconoscimento di pregiudizi (bias) inconsci, e il rispetto della diversità, contro gli stereotipi.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa a tutti i collaboratori e collaboratrici e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione, tramite una selezione basata sull'interesse alla formazione da parte del comparto di funzione e l'opportunità di crescita professionale.

## Politiche HR e gestione del personale

Il Gruppo Morato si è dotata di una specifica procedura HR per la corretta gestione del personale secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

## Politiche Retributive:

Il Gruppo Morato attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità tra tutti i collaboratori e collaboratrici anche rispetto alla carriera ed alla successione a posizioni apicali/manageriali, tramite il *Performance Management System* (PMS) che rappresenta il fulcro della gestione delle risorse umane del Gruppo, poiché guida il percorso dei dipendenti verso il successo individuale e organizzativo. Questo sistema, strutturato e continuo, va ben oltre la semplice definizione di obiettivi e valutazione delle prestazioni, ma delinea lo sviluppo di carriera di ciascuna risorsa.

## Comunicazione:

L'organizzazione persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità tra gli individui a prescindere dal gruppo di appartenenza o situazioni personali e valorizza le diversità.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Rispetto alla parità di genere Morato Group ha definito un preciso** sistema di gestione che ha lo scopo di garantire la parità di genere riguardo alla presenza e alla progressione professionale delle donne all'interno del Gruppo Morato. Questo sistema di gestione ove possibile trova applicazione nella gestione delle risorse umane rispetto ai diversi fattori di discriminazione sopra citati.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR125:2022 è infatti ritenuto un efficace 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.

Per raggiungere e mantenere questo obiettivo l'azione si concentra sulle seguenti aree delineate secondo le linee guida della prassi UNI 125:2022: Cultura e strategia; Governance; Processi nell'area delle Risorse Umane Opportunità; Equità retributiva; Supporto alla genitorialità.

Morato Group intende garantire la parità di genere attraverso azioni concrete che non solo rispettino i requisiti e gli indicatori stabiliti nelle varie aree, ma che siano anche genuinamente apprezzate dalle donne per i risultati prodotti dal sistema di gestione, sviluppando politiche specifiche per ciascuno dei seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale

- Supporto alla genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione di abusi e molestie

Ogni politica riflette i principi fondamentali che guidano Morato Group e a ciascuna è associato un insieme di obiettivi di parità di genere specifici e misurabili, delineati nel nostro piano strategico.

## L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. Pertanto, essa 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, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di formazione, informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile; la programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione generale e specifica è rivolta a tutti i livelli, inclusa l'alta dirigenza, e ha ad oggetto specificamente i temi di inclusione e parità, della leadership ed empowerment femminile, il riconoscimento di pregiudizi (bias) inconsci, e il rispetto della diversità, contro gli stereotipi di genere. Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione, tramite una selezione basata sull'interesse alla formazione da parte del comparto di funzione e l'opportunità di crescita professionale.
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. A tale scopo promuovere politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni, e invita i propri/le proprie rappresentanti a declinare inviti a eventi in cui non sia prevista tale equa rappresentazione.

## POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Morato Group dopo aver analizzato i propri processi interni, ha identificato e adottato i principi fondamentali e le principali misure, per ciascun processo di seguito indicato per affrontare:

- le disparità attuali rispetto agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- le necessità delle donne che lavorano nell'Organizzazione, ritenute le principali interessate ai risultati concreti del sistema.

## Selezione e assunzione

Il processo di ricerca e selezione è condotto secondo i seguenti principi:

- Neutralità di genere nella selezione dei candidati.
- Valutazione basata su criteri di professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- Esclusione di questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- Garanzia di equilibrio di genere nell'organico complessivo.
- Distribuzione equilibrata dei ruoli dirigenti, delle posizioni organizzative e con delega al budget.
- Retribuzione basata sulle mansioni e responsabilità, indipendentemente dal genere.
- Composizione delle commissioni di selezione equilibrata sotto il profilo del genere, laddove previste.

## Gestione della carriera

La gestione delle carriere del personale interno è condotta secondo i seguenti principi:

- Neutralità di genere nell'assegnazione di ruoli e mansioni.
- Percorsi di carriera accessibili a tutti, basati sul merito e trasparenti.
- Ambiente di lavoro favorevole all'espressione e al benessere, indipendentemente dal genere.
- Formazione continua per lo sviluppo delle competenze e la rimozione di barriere di carriera.
- Valutazione delle progressioni di carriera ed economiche con misure anti-bias.
- Composizione delle commissioni per l'avanzamento di carriera equilibrata sotto il profilo del genere, laddove previste.

## Equità salariale

L'organizzazione si impegna per l'equità salariale:

- Determinazione della retribuzione fissa sulla base di parametri oggettivi relativi al ruolo, responsabilità e performance, indipendentemente dal genere.
- Trasparenza nella determinazione e nel pagamento di premi e benefici ed equilibrio nella remunerazione variabile tra uomini e donne.
- Accessibilità ai dati del Report Biennale sulla situazione del personale - sezione relativa ai livelli retribuitivi medi per livello e genere
- Protezione del diritto di segnalare eventuali disparità salariali.

## Genitorialità e cura

L'Organizzazione supporta la genitorialità attraverso:

- Programmi di informazione e supporto alla maternità e paternità.
- Sostenimento durante la maternità e reintegro graduale nel lavoro.
- Promozione e sostegno del congedo di paternità.

## Conciliazione dei tempi di vita-lavoro (Work-life Balance)

L'Organizzazione supporta il Work-life Balance attraverso:

- Misure di work-life balance per tutto il personale (concessione part time a richiesta, meetings policy che prevede solo la fascia oraria del mattino per le riunioni che vedono coinvolti i componenti del management).
- Flessibilità degli orari e possibilità di smart working.
- Collegamento telematico per il lavoro da remoto. Verificare
- Promozione dei congedi di paternità e utilizzo dei congedi parentali da parte degli uomini per un'equa condivisione delle responsabilità
- Previsione di un sistema welfare che include check up medici generali gratuiti, prestazioni mediche a costo ridotto o integralmente coperto per tutti i collaboratori e le collaboratrici e le loro famiglie, rimborsi e prestazioni ulteriori per le dipendenti, rimborsi per rette scolastiche i qualsiasi livello, per rette di centri estivi, per acquisto di libri scolastici, per abbonamenti ai mezzi pubblici per i figli.

## Prevenzione abusi e molestie

L'Organizzazione adotta una politica di tolleranza zero verso abusi e molestie:

- Identificazione dei rischi e azioni preventive.
- Canali di segnalazione protetti da ritorsioni – c.d. procedura Whistleblower.
- Analisi e comprensione degli episodi segnalati.

Queste politiche sono progettate per garantire un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso, dove il merito e l'uguaglianza di opportunità sono promossi attivamente, contribuendo così al benessere e al successo delle donne nell'Organizzazione.

## MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio della situazione relativa a inclusione e pari opportunità, nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne e anonime.

È altresì, istituita una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, molestie tramite la procedura whistleblowing in esecuzione alla L. 23/2024.

Per tale ragione il Gruppo Morato ha provveduto a creare dei canali di raccolta per ogni società del Gruppo delle segnalazioni in modo anonimo o a scelta riservato attraverso la piattaforma *whistlelink* di seguito il link: <https://www.moratogroup.com/whistleblowing>.

Tutte le segnalazioni ricevute verranno analizzate dai relativi Organismi di Gestione delle Segnalazioni che a loro volta invieranno, previa istruttoria, la segnalazione al Comitato Guida per la corretta gestione.

**Il Presidente del Comitato Guida per la Parità di Genere**  
**dott. Stefano Maza – CEO Gruppo Morato**

