

URBAN SPRAWL SRL	ALLEGATO	AL01	Rev. 2
	POLITICA SISTEMA DI GESTIONE QUALITA'		24/08/2026
			Pagina 1 di 3

La società Urban Sprawl opera nel settore dei servizi di architettura, ingegneria, progettazione tecnica e consulenza specialistica, perseguendo l'obiettivo di garantire servizi affidabili, innovativi, sostenibili e conformi ai requisiti applicabili.

La Direzione riconosce nella qualità, nella sostenibilità, nella valorizzazione delle persone, nella parità di genere e nella gestione responsabile dei processi elementi strategici fondamentali per la crescita aziendale, la soddisfazione del cliente, il benessere delle persone e il miglioramento continuo delle prestazioni.

Per tale motivo, l'organizzazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001 e ha integrato nel proprio sistema organizzativo i principi e gli indirizzi della UNI/PdR 125 per la parità di genere, applicandoli alle attività e ai processi aziendali pertinenti. L'organizzazione considera inoltre il cambiamento climatico un fattore rilevante del contesto aziendale, in coerenza con le recenti prescrizioni e chiarimenti emessi dall'International Organization for Standardization (ISO) relativamente ai sistemi di gestione. In particolare, Urban Sprawl valuta gli impatti diretti e indiretti che gli aspetti climatici possono avere sui processi aziendali, sulle attività progettuali, sulle esigenze delle parti interessate e sulla continuità operativa, considerando altresì le opportunità derivanti dall'adozione di soluzioni progettuali sostenibili, efficienti e resilienti.

IMPEGNI DELLA DIREZIONE

La Direzione si impegna a:

- garantire il rispetto dei requisiti legislativi, normativi e contrattuali applicabili, compresi quelli relativi alla parità di genere e alla tutela dei diritti delle persone;
- soddisfare i requisiti della ISO 9001 e migliorare continuamente l'efficacia del Sistema di Gestione per la Qualità;
- applicare i principi della UNI/PdR 125, promuovendo una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, all'inclusione, alla valorizzazione delle diversità e all'assenza di ogni forma di discriminazione;
- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nei processi di selezione e assunzione, nella formazione, nello sviluppo professionale, nella valutazione delle prestazioni e nei percorsi di carriera;
- assicurare criteri trasparenti e imparziali nella gestione delle retribuzioni e degli inquadramenti, promuovendo l'equità remunerativa e prevenendo eventuali disparità non giustificate;
- favorire condizioni di lavoro che consentano la conciliazione tra vita professionale e vita privata, nel rispetto della normativa e del CCNL applicabile;
- sostenere la genitorialità e garantire che maternità, paternità, congedi e altre esigenze familiari non costituiscano ostacolo alla crescita professionale;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia, violenza, discriminazione, comportamento offensivo o lesivo della dignità della persona nei luoghi di lavoro;
- garantire canali di comunicazione e segnalazione accessibili, riservati e adeguati per la gestione di eventuali situazioni di discriminazione, molestia o non conformità ai principi di parità di genere;
- promuovere un ambiente di lavoro basato su rispetto, inclusione, collaborazione, trasparenza e valorizzazione delle competenze individuali;
- comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate e tenerne conto nella definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali;
- assicurare elevati standard qualitativi nella progettazione e nell'erogazione dei servizi tecnici;
- promuovere soluzioni progettuali sostenibili, efficienti e orientate alla resilienza climatica;
- considerare i rischi e le opportunità derivanti dal cambiamento climatico nei processi decisionali e progettuali;
- monitorare i processi aziendali mediante indicatori, KPI e obiettivi misurabili, compresi gli indicatori previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- migliorare continuamente il Sistema di Gestione per la Qualità e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- valorizzare le competenze tecniche, professionali e manageriali, promuovendo formazione, aggiornamento e sviluppo delle persone;

URBAN SPRAWL SRL	ALLEGATO	AL01	Rev. 2
	POLITICA SISTEMA DI GESTIONE QUALITA'		24/08/2026
			Pagina 2 di 3

- garantire il controllo delle informazioni documentate e delle attività operative;
- mantenere rapporti trasparenti e collaborativi con clienti, fornitori, lavoratori e stakeholder;
- assicurare che i principi della presente Politica siano conosciuti, compresi e applicati dalle persone che operano per conto dell'organizzazione;
- a garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- partecipare ad eventi, convegni, seminari come relatori o sponsorizzando tali eventi per promuovere attività sulla parità di genere e sensibilizzando le parti interessate su temi di diversità e inclusione;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

PRINCIPI PER LA PARITÀ DI GENERE

Urban Sprawl riconosce la parità di genere come elemento integrante della propria cultura organizzativa e si impegna a garantire condizioni di lavoro fondate sui principi di equità, imparzialità, inclusione e valorizzazione delle competenze.

L'organizzazione orienta le proprie politiche e i propri processi, in relazione alla propria struttura e dimensione, alle seguenti aree:

- cultura e strategia, attraverso la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle diversità;
- governance, attraverso l'integrazione dei principi di parità di genere nelle decisioni e nelle responsabilità aziendali;
- processi HR, assicurando criteri equi e trasparenti nei processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione e sviluppo;
- opportunità di crescita e inclusione delle donne, favorendo pari accesso alle opportunità professionali e di carriera;
- equità remunerativa, attraverso il monitoraggio delle eventuali differenze retributive e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, promuovendo condizioni organizzative compatibili con le esigenze personali e familiari.

L'organizzazione si impegna inoltre a monitorare periodicamente le proprie prestazioni attraverso KPI e obiettivi di miglioramento, secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI E CONTRATTUALI

Urban Sprawl assicura il rispetto della legislazione applicabile in materia di lavoro, pari opportunità, non discriminazione, tutela della genitorialità e parità di genere.

L'organizzazione applica al personale dipendente il CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali – Codice CNEL H442, quale riferimento per gli aspetti contrattuali, retributivi, normativi e organizzativi applicabili al personale. Il CCNL applicato costituisce inoltre riferimento per le valutazioni relative agli inquadramenti professionali, alla retribuzione, agli istituti contrattuali, alla conciliazione vita-lavoro e alla tutela della genitorialità, nell'ambito delle verifiche previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

URBAN SPRAWL SRL	ALLEGATO	AL01	Rev. 2
	POLITICA SISTEMA DI GESTIONE QUALITA'		24/08/2026
			Pagina 3 di 3

OBIETTIVI STRATEGICI

L'organizzazione orienta le proprie attività al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Qualità e organizzazione

- soddisfazione del cliente;
- rispetto delle tempistiche progettuali;
- riduzione delle non conformità e degli errori documentali;
- miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- sviluppo delle competenze e dell'aggiornamento professionale;
- sviluppo di servizi innovativi nel settore dell'architettura e dell'ingegneria.

Sostenibilità e cambiamento climatico

- integrazione dei principi di sostenibilità e resilienza ambientale nei servizi erogati;
- considerazione dei rischi e delle opportunità climatiche nei processi aziendali e progettuali;
- rafforzamento della capacità organizzativa di adattamento ai cambiamenti climatici e alle evoluzioni normative;
- promozione di soluzioni progettuali orientate all'efficienza e alla resilienza.

Urban Sprawl S.r.l. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere.
- Governo: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Gestione del Personale: attuazione di processi in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari, welfare, esercizio diritti genitoriali, cessazione rapporto di lavoro) basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

COMUNICAZIONE, ATTUAZIONE E RIESAME

La presente Politica viene comunicata, resa disponibile, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione e, ove appropriato, resa disponibile alle parti interessate.

La Direzione assicura che la Politica costituisca un riferimento per la definizione degli obiettivi aziendali e dei relativi KPI, nonché per il riesame periodico delle prestazioni dei sistemi di gestione adottati.

La presente Politica viene riesaminata periodicamente, e comunque in occasione dei riesami della Direzione o al verificarsi di significativi cambiamenti organizzativi, normativi o del contesto, al fine di garantirne la continua adeguatezza, efficacia e coerenza con il contesto aziendale, gli indirizzi strategici della Direzione e gli impegni assunti in materia di qualità, sostenibilità e parità di genere.