

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



TAPI GROUP

07 | 09 | 2023



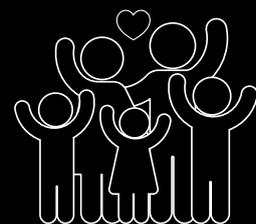
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'impegno di Tapì S.p.A. per la parità di genere

In continuità con i principi affermati nel Codice Etico di Tapì e con l'obiettivo di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente e allinearsi alle linee guida per la parità di genere UNI PdR 125:2022, l'azienda si propone di adottare una politica di parità di genere al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione all'interno della comunità aziendale e nel rispetto e promozione dei diritti e della libertà dei/le dipendenti di Tapì S.p.A.

All'interno del Piano strategico per la parità di genere è stato definito un piano di azione per l'attuazione della policy, che prevede la misurazione dello stato di avanzamento attraverso la predisposizione di specifici KPI.

È stato inoltre nominato un Comitato Guida, il quale ha il controllo sull'applicazione del sistema di gestione per la parità di genere e raccoglie, gestisce e analizza le segnalazioni relative a temi di molestia, mobbing, discriminazione, inclusione e parità di genere.



Comunicazione interna e libertà di espressione

L'azienda predispone attività di comunicazione e sensibilizzazione interna attraverso la condivisione e diffusione del Codice Etico, della suddetta politica e delle iniziative volte alla sua attuazione, al fine di sensibilizzare i/le dipendenti sull'utilizzo di comportamenti e linguaggi utili a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

All'interno dell'azienda sono presenti meccanismi per gestire le forme di non inclusività, tra cui il sistema di segnalazione di presunte violazioni del Codice Etico e delle norme in esso richiamate.

Processo di selezione e assunzione

Tapì S.p.A. attua specifiche azioni per garantire il rispetto dei principi di parità di trattamento e pari opportunità, nonché della parità di genere all'interno del processo di selezione e assunzione:

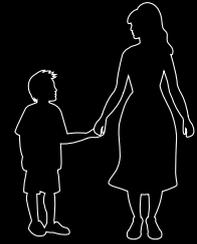


- ▶ gli annunci presentati per la selezione dei candidati sono rivolti a persone di entrambi i sessi e di qualsiasi nazionalità ed età, condizione sociale e personale o in possesso di qualsiasi altra caratteristica individuale, le quali risultano irrilevanti ai fini del processo di ricerca e selezione;
- ▶ l'ufficio HR controlla mensilmente la composizione delle short list dei candidati al fine di monitorare che almeno il 40% dei candidati inseriti al loro interno appartengano al genere meno rappresentato;
- ▶ il personale coinvolto nella selezione viene formato e sensibilizzato sull'importanza della correttezza e del rispetto nei confronti dei candidati intervistati, oltre che sul rispetto del principio di non discriminazione;
- ▶ è stato predisposto uno strumento di valutazione dei candidati, il quale permette di esaminare l'andamento dei colloqui sulla base di criteri obiettivi.

Crescita professionale e formazione in azienda

Il processo di gestione delle carriere si caratterizza per l'adozione di un procedimento standard che garantisce le pari opportunità nello sviluppo professionale all'interno dell'azienda, senza alcuna discriminazione di genere, garantendo l'accesso paritario ed equo a piani di carriera individuali costruiti sulla base delle esigenze e delle specificità della persona.

Al fine di assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale di ogni dipendente, infatti, le proposte di revisione economica o di passaggio di livello vengono vagliate in sede di budget del personale dall'HR Manager unitamente ai/alle responsabili di area sulla base dei risultati della mappatura delle competenze e delle performance, dell'esperienza e del grado di responsabilità di ogni dipendente e delle medie di mercato.



Retribuzioni e premialità

La modalità di accesso a benefit, premi, revisioni e programmi di welfare è la medesima per tutti i/le dipendenti e viene disciplinata da procedure e regolamenti interni aziendali. Al fine di garantire l'equità salariale e di superare il Gender Pay Gap, l'azienda assicura opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi indipendentemente dal genere di appartenenza.

Tutela della genitorialità e della cura

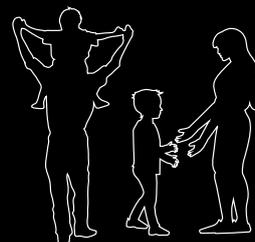
Sono presenti in azienda procedure e regolamenti aziendali che disciplinano la fruizione della modalità di lavoro agile e del welfare aziendale, dell'orario lavorativo part-time, dei congedi di maternità, paternità e parentali e le agevolazioni a favore di coloro che svolgono attività genitoriali e/o di assistenza e cura. Al fine di garantire che l'attività professionale non rappresenti un ostacolo alla genitorialità e alla cura, Tapì:



- ▶ assicura a coloro che rientrano da un congedo di maternità, paternità o parentale il mantenimento dell'inquadramento contrattuale e delle mansioni precedentemente possedute;
- ▶ prevede delle agevolazioni al rientro post maternità e paternità;
- ▶ ha predisposto la possibilità di richiedere agevolazioni nella fruizione della modalità di lavoro agile. In tema di congedo di paternità e retribuzione della maternità facoltativa l'azienda non si limita al rispetto delle previsioni di legge ma provvede a:
 - ▶ estendere il congedo di paternità a venti giorni, garantendo ai padri la possibilità di beneficiare di 10 giorni in più di congedo rispetto a quanto previsto dalla legge;
 - ▶ aumentare la retribuzione per cinque mesi di maternità facoltativa di una percentuale pari al 20% in più, somma che verrà erogata dall'azienda in aggiunta al 30% di retribuzione riconosciuto dall'INPS.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Nell'ottica di promuovere la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei/le dipendenti, l'azienda ha adottato procedure che disciplinano la fruizione della modalità di lavoro agile, la flessibilità oraria in azienda e la forma di lavoro part-time.



Tali procedure prevedono la possibilità per ciascun dipendente di:

- ▶ beneficiare della flessibilità oraria aziendale garantita dal regolamento orario aziendale;
- ▶ svolgere l'attività lavorativa in modalità agile nel rispetto della procedura di riferimento, nell'ottica di garantire ai/le dipendenti una maggiore flessibilità nella scelta dei luoghi lavorativi e di agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

Tapì S.p.A. è dotata di un Modello Organizzativo 231 e di un sistema di segnalazioni/whistleblowing ex D. Lgs. 231/2001, che permette a ciascun dipendente di predisporre segnalazioni e suggerimenti, anche anonimi, relativi ai temi di sicurezza sul lavoro, etica, ambiente, diritti dei lavoratori, parità di genere, molestie, mobbing, discriminazione e inclusione.

L'azienda è dotata di un sistema di valutazione dei rischi in relazione alle molestie sul luogo di lavoro e predispone misure utili alla prevenzione e alla gestione delle stesse.

L'azienda definisce inoltre referenti a tutela dell'ambiente di lavoro e predispone percorsi dedicati alla sensibilizzazione su tematiche legate all'inclusività, con particolare focus su episodi di molestie sessuali e mobbing.

Reggio Bruno Luigi
Direttore Generale

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Reggio Bruno Luigi'.