Policy per la promozione della parità di genere, della pari opportunità, della diversità e inclusione

Adottando questa Policy, Tper intende contribuire attivamente alla lotta contro tutte le forme di discriminazione – siano esse di genere, età, disabilità, etnia, origine, nazionalità, fede religiosa, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, condizioni personali e sociali e altre forme che potrebbero emergere nel tempo – impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale e nelle relazioni con i propri clienti, utenti, stakeholder, fornitori, partner e comunità del territorio

Tper riconosce che la promozione della parità di genere, delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione costituisce un valore per l'organizzazione e per la società nel suo complesso e intende pertanto contribuire alla diffusione di una cultura fondata sul rispetto, sull'equità, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle differenze.

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Allo stesso modo, Tper riconosce la propria responsabilità quale operatore di servizi di mobilità e soggetto che opera quotidianamente a contatto con il territorio e con una pluralità di persone e comunità. In tale prospettiva, Tper si impegna a promuovere i principi di parità, equità, diversità e inclusione non solo nei processi interni, ma anche nelle modalità con cui progetta ed eroga i propri servizi, comunica con i clienti, gestisce le relazioni con gli stakeholder e contribuisce allo sviluppo inclusivo e sostenibile delle comunità in cui opera.

Ambito di applicazione

Questa Policy si applica a tutti i collaboratori, dipendenti, amministratori, fornitori e partner di Tper, nonché alle relazioni con clienti, istituzioni, associazioni, comunità e altri stakeholder del territorio.

La Policy si estende all'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro – reclutamento, selezione, formazione, sviluppo professionale, promozione, welfare, collaborazione e uscita dall'organizzazione – e, per quanto di competenza, alle relazioni con i clienti, alla progettazione e all'erogazione dei servizi, alla comunicazione, alle attività di ascolto e coinvolgimento degli stakeholder e alle iniziative rivolte alle comunità del territorio.

Tper si impegna affinché i principi contenuti nella presente Policy siano progressivamente integrati nei processi aziendali e nelle relazioni con i propri stakeholder, nel rispetto delle normative vigenti e delle specificità del servizio pubblico di mobilità. Gli impegni previsti da questa Policy si applicano nei limiti delle normative vigenti.

Valori

Di seguito sono richiamati i principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione, la qualità dei servizi e l'immagine di Tper. A tali principi si richiamano operazioni, comportamenti e rapporti interni ed esterni.

- **Principio di imparzialità, equità e inclusività**: Tper si assicura che i propri amministratori, dipendenti e collaboratori operino con obiettività, imparzialità, correttezza e attenzione nei confronti di tutte le persone e organizzazioni con cui entrano in relazione. Tper promuove un trattamento equo e non discriminatorio del personale, dei clienti, degli utenti e degli stakeholder, favorendo un ambiente di lavoro e di relazione aperto, rispettoso e inclusivo.

- **Principio di correttezza e trasparenza**: Tper si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. Tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza, in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Tper si impegna inoltre a operare in modo chiaro e trasparente nelle relazioni con il personale, i clienti, gli utenti, i fornitori, i partner e gli altri stakeholder, evitando qualsiasi comportamento discriminatorio o che possa determinare indebiti favoritismi.

- **Principio di valorizzazione delle persone e delle diversità**: la gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia. Tper contrasta ogni discriminazione basata, tra l'altro, su genere, razza, etnia, nazionalità, origine, religione, lingua, disabilità, età, orientamento politico, orientamento sessuale, identità di genere, condizioni personali o sociali e ogni altra caratteristica culturale o personale. Tali principi guidano anche le relazioni con clienti, utenti e stakeholder.

- **Principio della tutela della persona**: Tper svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro e della dignità della persona. I rapporti tra dipendenti, così come le relazioni con clienti, utenti e stakeholder, devono essere improntati ai principi di civile convivenza, rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, al fine di promuovere un clima di rispetto e attenzione alla dignità di ciascuno.

- **Principio di accessibilità e inclusione nell'erogazione dei servizi**: Tper riconosce il diritto di tutte le persone a poter accedere ai propri servizi in condizioni di equità e senza discriminazioni. Nell'ambito delle proprie responsabilità e possibilità di intervento, Tper promuove soluzioni, modalità di servizio, comunicazione e relazione con la clientela che tengano conto della pluralità dei bisogni e delle caratteristiche delle persone, con particolare attenzione alle persone con disabilità, alle persone anziane,

alle persone in condizioni di fragilità e, più in generale, alle categorie che possono incontrare barriere nell'accesso alla mobilità.

- **Principio del contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione**: Tper vigila affinché nelle relazioni interne ed esterne non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, molestia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali, esclusione o altro comportamento che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni o alla fruizione dei servizi. Chiunque ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nella Procedura PPG01 "Procedura per la gestione delle segnalazioni in ambito Parità di Genere", ferma restando la disponibilità degli ulteriori canali di segnalazione previsti dalla normativa e dalle procedure aziendali.

- **Principio di responsabilità verso il territorio**: Tper riconosce il proprio ruolo di soggetto che opera a servizio della comunità e si impegna a contribuire alla diffusione di una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità anche attraverso il dialogo con istituzioni, associazioni, enti del terzo settore, organizzazioni rappresentative, fornitori, scuole, università e altri stakeholder del territorio.

Impegni

In virtù di questa Policy, Tper si impegna a contribuire al raggiungimento dei propri obiettivi attraverso alcune azioni concrete, quali:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo parità di trattamento ed equità sul lavoro fra uomini e donne;
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità, diversità e inclusione;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali e iniziative di formazione e sensibilizzazione;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione della stessa;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto e l'efficacia delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale gli strumenti interni a garanzia dell'effettiva tutela della parità di trattamento;
- Garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione del personale aziendale, nel rispetto dei fabbisogni formativi rilevati e delle esigenze e della sostenibilità economica aziendale;
- Assicurare, al rientro dai congedi parentali, affiancamento per il ri-allineamento alle attività svolte, formazione adeguata e disponibilità a un ascolto attivo e attento delle necessità delle persone;

- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale, inclusiva e responsabile;
- Promuovere, nell'ambito delle iniziative pubbliche organizzate o sostenute da Tper, una rappresentanza equilibrata dei generi e, più in generale, delle diverse prospettive e competenze, nel rispetto delle specificità dei temi trattati e delle competenze personali dei relatori;
- Promuovere un approccio inclusivo nei confronti dei clienti, assicurando, per quanto di competenza, modalità di relazione e di comunicazione rispettose della diversità e prive di stereotipi e discriminazioni;
- Favorire l'accessibilità e la fruibilità dei servizi, tenendo conto, nella progettazione e nell'evoluzione degli stessi, delle esigenze delle diverse categorie di utenti e, in particolare, delle persone con disabilità, delle persone anziane e delle persone in condizioni di fragilità;
- Adottare una comunicazione inclusiva e rispettosa delle diversità nelle comunicazioni istituzionali, commerciali e informative rivolte ai clienti, agli utenti e al territorio, evitando stereotipi di genere e ogni rappresentazione discriminatoria o lesiva della dignità delle persone;
- Promuovere una cultura della non discriminazione anche negli spazi e nei contesti in cui Tper opera, contrastando comportamenti molesti, offensivi o discriminatori nei confronti del personale e degli utenti e favorendo condizioni di reciproco rispetto;
- Prevedere una politica di tolleranza zero nei confronti di comportamenti discriminatori, molestie, esclusione o barriere ingiustificate all'inclusione. In tali casi, si attivano le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile e dalle normative e procedure aziendali, nonché, ove applicabili, gli ulteriori strumenti di tutela e segnalazione disponibili per clienti, utenti e stakeholder.

Parità di genere

Con specifico riferimento al tema della parità di genere, Tper si impegna a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del proprio organico, ma anche di garantire equità di accesso ai corsi di formazione, pari opportunità di carriera, condizioni di work-life balance proattive nella ricerca di equilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale e che promuova una cultura della diversità e dell'inclusione, come stabilito anche nelle specifiche policy aziendali vigenti.

Tper riconosce inoltre che la promozione della parità di genere costituisce un impegno che riguarda non soltanto la propria organizzazione, ma anche il rapporto con clienti, utenti e comunità. Per tale ragione, Tper si impegna, nell'ambito delle proprie attività e responsabilità, a promuovere una cultura della parità di genere anche nelle relazioni esterne, nella comunicazione, nelle iniziative rivolte al territorio e nella progettazione e nell'erogazione dei servizi, contrastando stereotipi e discriminazioni e favorendo condizioni di partecipazione e accesso equitative.

Tper inoltre esprime il proprio sostegno alla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini anche adottando le disposizioni dei Women's Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i Principi prodotti e diffusi dall'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l'empowerment delle donne. Nello specifico Tper sostiene i seguenti Empowerment Principles dell'ONU:

1. Stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere;
2. Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini;
4. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
5. Implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne;
6. Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy;
7. Misurare e riferire sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

Governance e responsabilità

La presente Policy per la Parità di Genere, le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida. Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Policy e ne supervisiona l'attuazione.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è inoltre responsabile dell'implementazione, del monitoraggio e dell'aggiornamento della Policy, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti.

Tutti i dirigenti e i manager sono responsabili dell'integrazione dei principi di parità di genere, pari opportunità, diversità ed inclusione nei propri ambiti di competenza. Tutte le persone di Tper sono chiamate ad agire secondo i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione, contribuendo a creare un ambiente di lavoro rispettoso e a promuovere comportamenti coerenti anche nelle relazioni con clienti, utenti, fornitori, partner e stakeholder.

Comunicazione e cultura aziendale

La presente Policy è comunicata a tutto il personale Tper, ai partner e ai fornitori e sarà resa disponibile sul sito web aziendale, nella intranet aziendale e nelle piattaforme interne.

Tper promuove inoltre la conoscenza dei principi della presente Policy anche verso i propri clienti, utenti e stakeholder, attraverso i canali di comunicazione ritenuti più appropriati, con l'obiettivo di rendere riconoscibile l'impegno dell'Azienda per la parità di genere, le pari opportunità, la diversità e l'inclusione.

La comunicazione esterna deve essere coerente con i principi della presente Policy e contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto, della non discriminazione e della valorizzazione delle diversità.

Bologna, 26 ottobre 2026

Presidente e Amministratore
Delegato Tper S.p.A.
Giuseppina Gualtieri