

Tper e la parità di genere

Un percorso strutturato, certificato e in costante evoluzione

La parità di genere per Tper rappresenta una leva strategica di sviluppo sostenibile, qualità organizzativa e innovazione sociale. L'Azienda integra stabilmente questi temi nella propria governance, nel Piano industriale e di sostenibilità, con obiettivi misurabili e indicatori monitorati annualmente.

Il Piano per la parità di genere, presentato in CdA nel 2022 e progressivamente aggiornato negli anni successivi, si inserisce nel quadro normativo nazionale ed europeo, anche in coerenza con le missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la parità di genere come priorità trasversale.

A presidio del tema opera un **Comitato Guida per la Parità di Genere**, coordinato dalla Presidenza, con funzioni di indirizzo, monitoraggio KPI, aggiornamento delle policy e rendicontazione pubblica dei risultati.

Policy, compliance e certificazioni

Certificazione UNI/PdR 125:2022 e aggiornamenti 2025

Nel 2023 Tper ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, prassi di riferimento per la parità di genere pubblicata da UNI e presentata dal Ministero per le Pari Opportunità.

La Prassi citata fissa i parametri di riferimento ai quale adeguarsi per conseguire la certificazione della parità di genere, introdotta dalla legge sulla parità salariale e prevista anche dal PNRR. Le aziende che superano il gender gap e ottengono la certificazione potranno godere di vantaggi in termini di contribuzione previdenziale, nonché del riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione, sia di progetti ai fini della concessione di aiuti di Stato, sia di offerte presentate nell'ambito di gare d'appalto.

In sintesi, Tper ha adottato politiche orientate all'inclusione e alla non discriminazione, basate su:

- parità di trattamento e opportunità;
- selezioni e assunzioni basate esclusivamente su competenze professionali;
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione per sesso, etnia, identità di genere o orientamento religioso.

L'azienda monitora annualmente indicatori chiave relativi alla parità di genere, con lo scopo di identificare trend, aree di miglioramento e di prevenire eventuali disparità.

La certificazione consente benefici contributivi e punteggi premiali nelle gare pubbliche, rafforzando la competitività aziendale.

Anche nell'ambito della suddetta certificazione, Tper ha avviato i seguenti progetti:

1. chiara definizione delle Policy aziendali
2. modifica e integrazione del Codice Etico
3. nomina di un presidio sul tema della parità di genere, in forma di Comitato Guida,

composto da membri interni dell'azienda e coordinato dalla stessa presidente del CdA, a evidenziare il forte commitment sui temi

4. segnalazioni sulla non discriminazione: casella disponibile in intranet per esprimere, anche in modalità anonima, le proprie segnalazioni, opinioni e suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto, oltre che per evidenziare molestie o comportamenti discriminanti. Per quanto l'iniziativa tragga spunto dal tema della parità di genere, la segnalazione o il suggerimento potrà riguardare qualsiasi caso o ipotesi di non discriminazione, inclusione, tutela dei principi umani.

Selezione, occupazione e inclusione

Tper ha adottato un regolamento per le assunzioni fondato su:

- parità di trattamento e opportunità;
- selezioni basate esclusivamente su competenze;
- contrasto a ogni forma di discriminazione (genere, etnia, identità di genere, orientamento religioso).

Prosegue l'eliminazione del requisito preventivo di patente e abilitazioni professionali per l'accesso alle selezioni, con concessione di 18 mesi per conseguirle.

Nel 2025 sono state rafforzate le campagne di recruiting rivolte alle donne per ruoli di guida e manutenzione, settori storicamente a prevalenza maschile, anche attraverso open day e collaborazione con scuole tecniche del territorio.

Welfare e conciliazione vita-lavoro

Tper promuove un modello organizzativo attento alla genitorialità e alla qualità della vita:

- congedo parentale garantito a tutti i dipendenti;
- integrazione aziendale fino al 70% della retribuzione per congedi facoltativi fruiti in un unico periodo, con congedi estesi in caso di parto gemellare;
- estensione delle tutele alle famiglie arcobaleno;
- turni compatibili con orari scolastici per genitori unici (figli fino a undici anni);
- possibilità di richiedere il part-time (orizzontale, verticale, misto);
- flessibilità e scambio turni per il personale viaggiante;
- orari personalizzati per il personale d'ufficio;
- ampliamento dell'offerta della piattaforma welfare con servizi anche dedicati al supporto psicologico e alla cura familiare;
- circolo ricreativo dei dipendenti che da circa 80 anni promuove forme di aggregazione in ambito sportivo e culturale.

Prevenzione molestie e cultura del rispetto

Tper ribadisce il proprio impegno contro ogni forma di violenza e molestia.

Con il progetto CERV 2022-DAFNE nel 2022 Tper ha offerto il proprio contributo a Mondo Donna Onlus per l'attivazione del percorso Antenne di Comunità e per attività di scambio di buone pratiche, formazione per il personale del tpl, comunicazione e sensibilizzazione (l'iniziativa non è attuata direttamente da Tper, ma dal Circolo Dozza, che Tper finanzia).

Nel 2023 e nel 2024 Tper ha avviato una campagna a bordo bus per evidenziare l'attenzione su questi temi, con particolare riferimento su possibili forme di violenza o molestia a bordo dei mezzi.

Nel 2025, Tper ha aderito alla campagna “Orange the World”, un’iniziativa internazionale promossa da UN Women nell’ambito del programma globale UNiTE to End Violence Against Women, lanciato dalle Nazioni Unite per contrastare la violenza di genere a livello mondiale. La campagna si è svolta dal 25 novembre al 10 dicembre, periodo conosciuto come “16 giorni di attivismo contro la violenza di genere” (il 25 novembre coincide con la Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, il 10 dicembre è la Giornata internazionale dei diritti umani). L’edizione 2025 ha posto particolare attenzione alla violenza digitale di genere, una forma di abuso sempre più diffusa che include molestie e minacce online, diffusione non consensuale di immagini intime, stalking digitale, campagne di odio o intimidazione sui social, comportamenti che possono limitare la libertà di espressione delle donne e avere conseguenze psicologiche, sociali ed economiche, oltre a essere spesso collegati a forme di violenza offline. Tper, la partecipazione alla campagna può personalizzando con il colore arancione le vetrine delle biglietterie e alcune fermate, inserendo messaggi informativi su monitor di bordo e pensiline, promuovendo messaggi sui social. In questo modo anche il trasporto pubblico è diventato uno spazio di comunicazione sociale, contribuendo a diffondere consapevolezza su un tema di forte rilevanza civica.

Sul tema l’Azienda ha mantenuto attiva la casella intranet per segnalazioni anche anonime e aggiornato la formazione obbligatoria su molestie, linguaggio inclusivo e gestione dei conflitti.

È inoltre attivo un protocollo con l’Assessorato alla Sicurezza e la concessionaria pubblicitaria per evitare la diffusione di immagini lesive per donne e minori sui mezzi aziendali.

Formazione e sviluppo

Nel 2024 sono state erogate 640 ore di formazione dedicate alla gender equality.

Nel 2025 nell’ambito del piano formativo sono state erogate ulteriori 514 ore, raggiungendo 1320 persone.

Il programma formativo include:

- estensione dei moduli su bias cognitivi a tutti i livelli aziendali;
- percorsi specifici per responsabili di team;
- integrazione dei temi DE&I nei programmi di onboarding;
- aggiornamento continuo su leadership inclusiva.

Network e confronto anche internazionale

Tper è membro fondatore del UN Global Compact Network Italia e ha adottato come materiale l’SDG 5 – Gender Equality delle Nazioni Unite. Ha partecipato al programma internazionale Target Gender Equality e sottoscritto i Women’s Empowerment Principles (WEPs), impegnandosi sui seguenti principi:

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 pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere

Tper, inoltre, tiene conto della Comunicazione della Commissione Europea «Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario» integrando le raccomandazioni TCFD del Financial Stability Board e comprendendo l'informativa prevista all'art. 8 del regolamento UE 2020/852 relativo alla Tassonomia dell'Unione Europea.

Anche nel 2025 Tper ha utilizzato il WEPs Gender Gap Analysis Tool per il miglioramento continuo su 18 aree di indagine.

Educazione STEM e territorio

Attraverso la rete "Capo D", fondata nel 2019 con il Comune di Bologna e imprese del territorio (tra cui Aeroporto, Lamborghini, Bonfiglioli, CAAB, CRIF, Emilbanca, IMA, Philip Morris), Tper promuove il superamento del gender gap nelle discipline STEM.

Nel 2025 le iniziative hanno incluso:

- incontri con studentesse delle scuole superiori;
- testimonianze di donne in ruoli tecnici e di guida;
- percorsi di orientamento professionale anche nel settore mobilità sostenibile.

Monitoraggio del gender pay gap

Tper verifica annualmente la retribuzione media donne/uomini nell'ambito della rendicontazione non finanziaria, con analisi per categoria, anzianità e ruolo.

Comunicazione inclusiva

Un'azione chiave che le aziende possono intraprendere per promuovere l'uguaglianza di genere nel mercato è quella di promuovere un linguaggio inclusivo e garantire pratiche di marketing sensibili al genere che interrompano gli stereotipi.

Per Tper è obbligatorio il rispetto del Codice Etico anche per le attività di comunicazione. Ha sottoscritto un protocollo di intesa con l'assessorato alla Sicurezza e la concessionaria della pubblicità per evitare la promozione sull'autobus di immagini lesive per donne o minori.

Sul tema saranno attuate ulteriori iniziative in termini di formazione e creazione su una cultura aziendale inclusiva e priva di pregiudizi culturali.

Conclusioni

Nel 2025 l'impegno di Tper per la parità di genere si conferma come un sistema integrato di governance, certificazione, misurazione e cultura organizzativa.

La parità non è solo un obiettivo etico, ma una componente strutturale della strategia aziendale, capace di:

- migliorare il clima interno;
- rafforzare l'attrattività dell'impresa;
- generare valore per il territorio;
- sostenere la competitività nelle gare pubbliche;
- contribuire concretamente agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

In un contesto sociale e normativo in continua evoluzione, Tper conferma un approccio dinamico, fondato su ascolto, misurazione e miglioramento continuo, con l'obiettivo di costruire un'organizzazione sempre più inclusiva, equa e sostenibile.