

# Tper e la parità di genere

Le attività consolidate e i progetti futuri di un percorso virtuoso in continuo divenire

## Policy, azioni e risultati

Tper da anni monitora le tematiche della parità di genere attraverso misurazioni e indicatori specifici; l'Azienda ha, infatti, adottato un proprio regolamento per le assunzioni, ispirato ai principi di inclusione, parità di trattamento, non discriminazione e trasparenza. Le nuove assunzioni si basano esclusivamente su capacità e caratteristiche professionali, in alcun modo viene operata una distinzione di sesso, etnia, identità di genere e orientamento religioso. Tper destina una quota di assunzioni a lavoratori disabili in modo da garantire la non esclusione dal mercato del lavoro. Adotta inoltre una politica di ricollocazione del personale non più idoneo alla guida.

La parità di genere trova, quindi, compimento all'interno di un contesto di misure di welfare - di cui beneficiano tutti i lavoratori - che tengono conto di esigenze di famiglia, figli, salute, tempo libero, cercando di realizzare una diversificazione dei trattamenti, sia sul piano normativo, che organizzativo, ad esempio attraverso la scelta del part-time o la gestione ottimale dei turni di lavoro.

L'attenzione alle necessità delle persone è alla base della gestione del patrimonio umano di Tper, una politica che l'Azienda porta avanti da sempre in un'ottica di continuo confronto e condivisione con i rappresentanti dei lavoratori.

TPER ha presentato in CdA nel dicembre 2022 il proprio Piano per la parità di genere, stralcio del più ampio Piano di sostenibilità ESG aziendale, in cui si richiama il contesto attuale, anche in termini di benchmarking con altre aziende a livello internazionale, nazionale e di settore, e si specificano le policy, le prassi, le azioni, le iniziative e i kpi di monitoraggio e controllo.

Anche alla luce del suddetto Piano, TPER ha avviato i seguenti ulteriori progetti:

- **Chiara definizione delle Policy aziendali**
- **Modifica del Codice Etico**
- **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
- **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.
- **Campagne anti molestie**: *TPER dice no a ogni forma di violenza o 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 Tper ha avviato una campagna per evidenziare l'attenzione su questi temi, con particolare riferimento su possibili forme di violenza o molestia a bordo dei mezzi. Nel 2024 Tper partecipa insieme a *Road to 50%, La casa delle donne (Bologna), il think tank period e la associazione Paideia*, con il patrocinio del Comune di Bologna, alla campagna "Mezzi per tutte" ospitata anche su mezzi e pensiline dell'azienda.
- **Formazione**: avviato un percorso di formazione a partire dal management, poi da estendersi ad altri lavoratori, in tema di parità di genere bias cognitivi e non discriminazione

In attuazione al Piano e con riferimento al tema **compliance** su questi temi, Tper si è dotata nel 2023 della certificazione **UNI/PdR 125:2022**, la Prassi di Riferimento contenente le linee guida per l'attuazione delle politiche di parità di genere nelle aziende **pubblicata** nel marzo 2022 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.

Tra le azioni attive da tempo in favore della qualità della vita e della genitorialità si evidenziano le seguenti misure:

- congedo parentale (maternity/paternity leave) garantito a tutti i dipendenti
- flessibilità di scelta sui turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ampia diffusione del part-time facoltativo

Da sempre, inoltre, per i congedi facoltativi maternità/paternità utilizzati in un unico periodo (ovvero gli ulteriori 6 mesi oltre ai 5 obbligatori), Tper integra il 30% previsto dall'INPS fino al 70% della retribuzione complessiva.

Nella tabella seguente sono riportate le principali azioni con cui Tper esplica la propria politica per un adeguato work-life balance dei propri dipendenti:

*Sostegno dell'occupazione femminile*

Modifica dei requisiti minimi per la presentazione delle candidature alle selezioni, con l'eliminazione del preventivo possesso della patente e dei certificati di abilitazione professionale (concessione di 18 mesi per conseguire le abilitazioni necessarie)

*Sostegno alla genitorialità*

Flessibilità di scelta dei turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Ampia diffusione del part-time facoltativo

*Congedi parentali utilizzati in un unico periodo*

Erogazione di una quota aziendale di circa il 40% della retribuzione ordinaria che integra il contributo di maternità pagato dall'INPS al 30%. Si applica anche alle famiglie arcobaleno, congedi estesi in caso di parto gemellare

*Genitore unico per figli fino a 11 anni*

Orari di turno particolari e compatibili con quelli scolastici (per 5 dipendenti all'anno)

*Agevolazioni per flessibilità oraria - autisti*

Possibilità di richiedere il part-time per gli autisti dell'area urbana e suburbana

*Modifica del turno di servizio - autisti*

Facoltà di cambiare il turno di servizio assegnato con altro collega

*Flessibilità di orario - personale uffici*

Orari di lavoro personalizzati oltre a possibilità di richiedere part-time orizzontali, verticali o misti

*Piattaforma welfare*

Offerta ampia e variegata di beni e servizi finalizzati al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dei propri familiari

*Circolo Dozza*

Circolo ricreativo dei dipendenti che da circa 80 anni promuove forme di aggregazione in ambito sportivo e culturale

Con riferimento al tema del gender pay gap, per TPER la retribuzione media donne/uomini è annualmente verificata e rendicontata con l'obiettivo di evitare il divario.

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.

Tper, che è membro fondatore del Network Italia del Global Compact delle Nazioni Unite ha adottato alcuni SDGs come materiali, tra cui **l'SDG 5 Gender Equality** e nel proprio bilancio integrato, con specifico riferimento alla sezione DNF, ne rendiconta Obiettivi e Target. 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.

Nel più specifico ambito d'azione della parità di genere, Tper ha partecipato al **Target Gender Equality**, un programma internazionale del Global Compact che ha l'obiettivo di creare conoscenza, formazione, sviluppo sulle tematiche della parità di genere, consentendo anche la condivisione e diffusione di buone prassi tra le aziende partecipanti nella definizione e raggiungimento di obiettivi aziendali ambiziosi per promuovere l'uguaglianza di genere. Questa iniziativa è gestita in collaborazione con Network Locali del Global Compact ed è attualmente offerta in oltre 50 Paesi.

Tper ha anche sottoscritto la dichiarazione di supporto ai cosiddetti WEPs - Women 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 pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere

Le aziende partecipanti al Target Gender Equality hanno l'opportunità di approfondire l'attuazione dei **Women's Empowerment Principles** e rafforzare il loro contributo all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5.5, che auspica globalmente pari rappresentazione, partecipazione e leadership nell'impresa delle donne. Il TGE consente un posizionamento internazionale di Tper rispetto alle politiche sulla parità di genere.

Con riferimento all'**assessment** in merito alla parità di genere e al miglioramento continuo in questo campo, Tper ha svolto sulla base di criteri internazionali riconosciuti (**WEPs Gender Gap Analysis Tool**) un assessment sulla base di 18 aree di indagine, valutando per ciascuna livello di commitment, di implementazione (azioni avviate) misura e trasparenza. Tper si è dotata quindi su base volontaria di uno strumento per valutare la prestazione sull'uguaglianza di genere nel luogo di lavoro, nel mercato, e nella comunità, monitorando politiche e programmi attuali, evidenziando le aree di miglioramento e identificando le opportunità per fissare obiettivi e traguardi aziendali futuri.

Per quanto riguarda la formazione, con particolare riferimento alle materie STEM, nel 2019 Tper ha fondato la rete di imprese "Capo D", di intesa con il Comune di Bologna e altre realtà del territorio (Aeroporto, Lamborghini, Bonfiglioli, CAAB, CRIF, Emilbanca, Ima, Philip Morris) per promuovere iniziative volte a contrastare il gender gap nelle scelte formative delle giovani generazioni e nelle realtà lavorative. Sul tema gender equality invece in azienda sono state erogate nel 2022 12 ore di formazione dedicate.