

Bilancio di Genere 2024

In & Out S.p.A. Società Benefit



in collaborazione con Winning Women Institute



Indice

1. Introduzione (pag.3)

- Scenario
- Il percorso di TP Italia verso la Certificazione della parità di genere

2. Analisi della popolazione aziendale (pag. 7)

- Analisi della popolazione aziendale per genere e per livello inquadramentale
- Analisi della popolazione aziendale per genere e per fasce di età
- Analisi per contratto di lavoro e per genere
- Analisi per tipologia di impiego e per genere
- Analisi delle nuove assunzioni
- Analisi del turnover

3. Cultura e valori aziendali (pag.14)

- La parità di genere come principio ispiratore
- Iniziative volte alla promozione di una cultura inclusiva all'interno e all'esterno
- Riconoscimenti e certificazioni

4. Governance (pag.24)

- Analisi della composizione per genere degli organi di amministrazione e controllo e delle donne nella prima linea di reporting

5. Politiche di gestione delle risorse umane: accesso al lavoro, carriera, tutela della genitorialità e work-life balance (pag.26)

- Politiche di selezione e assunzione
- Gestione strategica delle risorse umane e processi HR
- Opportunità di crescita professionale
- Strumenti di conciliazione e tutela della genitorialità Organizzazione del lavoro flessibile

6. Politiche retributive (pag.35)

- Sistemi retributivi: dalla retribuzione iniziale alle componenti variabili
- Piani di incentivazione
- Possibilità effettiva per le donne di usufruire dei piani di incentivazione

7. Le persone al centro: la formazione come strategia vincente per la sostenibilità aziendale (pag.40)

- Ulteriori percorsi formativi promossi da TP Italia

8. La strategia di TP Italia per un futuro sostenibile (pag.44)

- Piano delle azioni positive: verso il miglioramento continuo

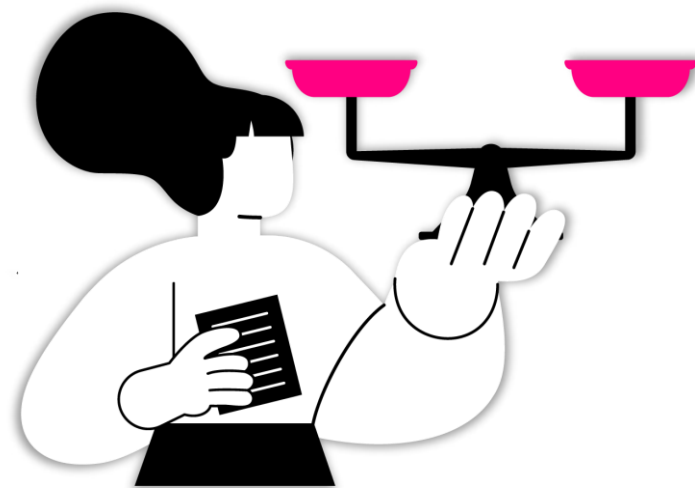
Introduzione

Il tema della sostenibilità, spesso rappresentato dall'acronimo ESG – Environmental, Social, Governance – si trova oggi di fronte a nuove sfide e opportunità.

Le sfide riguardano principalmente il livello di integrazione concreta della sostenibilità nelle politiche di crescita e sviluppo, così come nelle culture e nelle policy aziendali. Alcuni orientamenti recenti sembrano voler ridurre il peso e il potenziale delle strategie ESG, con il rischio di un impatto regressivo in termini di scelte e risorse investite.

Parallelamente, emergono nuove opportunità, legate alla possibilità di sviluppare approcci più verticali e radicati, in grado di connettere valori, decisioni e azioni verso una sostenibilità proiettata nel futuro. In uno scenario sempre più incerto e complesso, ciò richiede una visione capace di generare antifragilità sistemica, e non solo resilienza.

In questo contesto, la leva della parità di genere amplia le opportunità e rafforza il potenziale delle politiche di sostenibilità. L'adozione di strategie di gender mainstreaming consente di superare l'illusione della neutralità nelle analisi, includendo la dimensione di genere e l'intersezionalità come fattori chiave per valutare impatto, coerenza, rilevanza e – in definitiva – sostenibilità.



Questa prospettiva riguarda sia l'ambito della strategia e degli strumenti, nella definizione degli obiettivi e nella scelta delle metodologie (dati disaggregati per sesso, analisi e bilanci di genere, stakeholder engagement, leadership trasformativa), sia il campo di applicazione del principio di parità di genere all'interno delle tre dimensioni ESG – con particolare attenzione alla Governance. Se intendiamo la Governance come un presidio per gestire il cambiamento e promuovere i valori, in un'ottica di convergenza tra benessere organizzativo e performance aziendale, la dimensione di genere offre profondità, pluralità e impatto.

Un ulteriore elemento da evidenziare, valido per l'intero impianto ESG e per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), è che la dimensione di genere non si esaurisce nel Goal 5 (parità di genere), ma attraversa e arricchisce ogni obiettivo, con un ruolo centrale soprattutto nel Goal 17, dedicato alle partnership. In questo senso, indica direzione e strategia nella costruzione di relazioni efficaci con tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

L'introduzione della certificazione di genere nel contesto di In & Out S.p.A. (di seguito "TP Italia" o l'"Organizzazione") rappresenta un ulteriore passo in questa direzione. Essa apre a nuove opportunità e aree di attenzione che saranno periodicamente monitorate, analizzate e rendicontate nel documento consuntivo.

1.1 Quale nuovo scenario?

Laddove il tema della parità di genere è una questione universale, i divari di genere sembrano resistere come questione femminile.

Riprendiamo solo alcuni riferimenti di scenario, per configurare un quadro che resta divaricato e divisivo, a svantaggio delle donne, con trend persistenti e radicati.

Il PNRR, in primo luogo, pone il superamento dei divari di genere e il perseguimento dell'empowerment femminile quali obiettivi strategici.

Nello specifico, alla certificazione di genere sono state assegnate ingenti risorse e notevoli aspettative. Un dato su tutti, l'obiettivo di performance al 2026, nella Missione 5 – in cui la PdR 125:2022 abita – è di 850 imprese certificate.

Il dato ultimo¹ indica una strepitosa risposta di 8.798 aziende certificate, quasi 10 volte l'obiettivo quantitativo atteso.

L'unico indice statistico sulla parità di genere a livello europeo, il gender equality index, nella sua ultima rilevazione² – dicembre 2024 – colloca l'Italia all'ultimo posto (dalla sua istituzione, nel 2012) per il dominio lavoro, con particolare peggioramento per i sottodomini “Qualità del lavoro” e “Segregazione professionale”.

Ambiti da sempre costitutivi del divario di genere nell'occupazione femminile.



Come noto, la Strategia nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 si basa proprio sul gender equality index e poggia sulla matrice ambiti e divari nel mercato del lavoro.

La certificazione di genere ha – probabilmente – dato un impulso alla rimozione dei divari, considerando che quasi ottomila aziende hanno in campo strategie operative per perseguire obiettivi di empowerment femminile e di parità di genere.

Il 2026 vedrà la chiusura del PNRR, la conclusione della strategia nazionale, il varo della direttiva europea sulla trasparenza retributiva, segnando il tempo per una riflessione sull'impatto del quadro strategico collettivo ed allo stesso tempo sull'impatto settoriale, territoriale e dell'ecosistema impresa, alla luce della certificazione di genere.

- ✓ Un elemento, in ogni caso, sarà fondamentale, a livello sistemico e aziendale al tempo stesso.
- ✓ La pratica e la cultura della misurazione per il miglioramento continuo, attraverso il radicamento di due competenze manageriale e organizzative.
- ✓ La Responsabilità, intesa come capacità e consapevolezza del dover agire e di comprendere in quale ambito.
- ✓ La Accountability, o Credibilità, intesa come consapevolezza di dover rendicontare gli andamenti e gli impatti dell'agire, policy, politiche, piani operativi.

¹ Dato rilevato il 22.07.2025 su Certificazione della parità di genere

² Italy | Index | 2024 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality



1.2 Il percorso di TP Italia verso la Certificazione della parità di genere



L'impegno di TP Italia in ottica di genere si è sostanziato nel conseguimento della certificazione PdR 125:2022 ma è stato integrato nel sistema di policy o obiettivi, e proiettato verso un arco temporale triennale, con il Piano strategico. La declinazione degli obiettivi sanciti nella politica integrata, per la componente relativa alla parità di genere, si indirizzano in modo robusto verso la dimensione interna.

Qualità dell'ambiente di lavoro, in cui rispetto ed opportunità di crescita sono concetti praticati in modo inclusivo e universale; attenzione alle politiche di welfare; sviluppo di percorsi di formazione ed empowerment, rivolti verso il personale, per agevolarne la crescita e lo sviluppo di carriera, verso le donne, come azione positiva diretta a supportare quel empowerment che presidia i valori costitutivi della certificazione di genere; verso il management, per fare in modo che la leadership di genere, trasformativa, possa essere fattore abilitante per il governo inclusivo dei cambiamenti – strutturali – e dell'innovazione armonica con la crescita delle persone.

Importante e non scontato l'obiettivo – che esprime anche un valore – della rappresentazione paritaria nei contesti di comunicazione.

La parità di genere, attraverso uno dei suoi indicatori più critici e distintivi, come immagine della società verso l'ecosistema degli stakeholders e come elemento di coerenza rispetto alla componente interna.

2. Analisi della popolazione aziendale

In relazione all'esercizio 2024 e in linea con la metodologia GRI (Global Reporting Initiative) e UNI/PdR 125:2022, sono state effettuate una serie di analisi relative alla popolazione aziendale di TP Italia, distribuita nelle sedi di Roma Fiumicino e Taranto, di cui si riportano una serie di informazioni di dettaglio.

Composizione del personale per ruolo e genere					
2023					
Ruoli	Uomini	Donne	Totale	% M	% F
Dirigenza	5	1	6	83,3%	16,7%
Manager	7	8	15	46,7%	53,3%
Impiegati/e	321	777	1.098	29,2%	70,8%
	333	786	1.119	29,8%	70,2%
2024					
Ruoli	Uomini	Donne	Totale	% M	% F
Dirigenza	5	2	7	71,4%	28,6%
Manager	7	6	13	53,8%	46,2%
Impiegati/e	325	781	1.106	29,4%	70,6%
	337	789	1.126	29,9%	70,1%

Tabella 1. Analisi della popolazione aziendale per genere e per livello inquadramentale

La distribuzione del personale per sesso e ruolo mostra una dinamica stabile e consistente. Si evidenziano due elementi divergenti, rispetto agli obiettivi sanciti nella Politica di parità. Da un lato, cresce l'equilibrio – o almeno la partecipazione – femminile nel CDA – laddove si registra una riduzione, totalmente a scapito di profili femminili, nell'ambito della dirigenza.

Il dato percentuale deve essere filtrato anche con il dato quantitativo – essendo numeri piccoli che impattano fortemente sulle percentuali, ma i trend devono essere osservati, interpretati e agiti, in coerenza con gli obiettivi di empowerment femminile e di parità di genere che la Politica integrata ha recepito.

Composizione del CDA per genere					
N. persone	2023		2024		
Uomini	4	80%	3	60%	-20%
Donne	1	20%	2	40%	+20%
Totale	5		5		

In ottica di genere, ancora, troviamo che il maggior spazio assegnato al CDA è stato assegnato ad un profilo femminile, riducendo il divario e muovendo verso una maggiore prossimità alla parità – 3 su 5 – che solitamente è considerato il livello di coerenza minima, in ottica di quote di genere e di equilibrio di genere da cui partire verso un organismo di governance totalmente paritario.

Il piano strategico ha assunto in carico l'obiettivo del 40% e sicuramente pone una sfida trasformativa e una scelta strategica che vanno oltre la dimensione quantitativa – più donne e più equilibrio di genere – ma sistemica, maggiore capacitazione del CDA a sviluppare una strategia sensibile alla prospettiva di genere e abilitare la value proposition a generare performance, anche poggiando su strategia DE&I.

Per quanto riguarda i profili esecutivi e dirigenziali, ancora il Piano Strategico indica obiettivi ed azioni. Laddove nel 2023 l'obiettivo del 40% era già conseguito, nel 2024 la riduzione di tali livelli è stata a scapito totale delle donne, portando la percentuale sopra il 40% ma con una riduzione del 100% in ottica di genere. La definizione di quote non deve rappresentare l'argine minimo del perimetro ma bensì il punto di partenza. Nel caso specifico, pur conservando l'obiettivo percentuale è bene segnalare un rischio di regressione, in direzione opposta ai valori ed agli obiettivi dell'area Leadership & Governance, sempre in ottica di genere. In particolare, nel periodo 2023/2024:

- L'incremento minimo nel numero di occupati indica una crescita delle donne sia nei tempi indeterminati che come minori part-time.
- Cresce la percentuale di personale a tempi pieno ed è più che determinata dalla minore partecipazione in part-time.

La popolazione aziendale di TP Italia assunta con contratto di lavoro dipendente ammonta a 1.126 unità per l'anno 2024 (contro le 1.119 per l'anno 2023), così suddivisa per genere:

- nell'anno 2023, dipendenti donne n. 786 (pari al 70% del totale) e dipendenti uomini n. 333 (pari al 30% del totale);
- nell'anno 2024, dipendenti donne n. 789 (pari al 70% del totale) e dipendenti uomini n. 337 (pari al 30 % del totale).



L'attività di provvista dati anagrafici, in concomitanza con il conseguimento della certificazione di genere e del varo del Piano Strategico, deve essere ulteriormente supportata dall'analisi sulle dinamiche di osservazione, interpretazione e azione, per agevolare gli obiettivi di empowerment e dirigere le aspettative ed iniziative di riduzione dei divari di genere e di prevenzione di forme di discriminazione di genere, anche involontaria.

La configurazione della popolazione lavorativa, nel 2024, riproduce struttura e densità del 2023, anche consistente con la precedente rilevazione del 2022. L'analisi della demografia di genere sarà progressivamente allineata con gli obiettivi qualitativi e quantitativi definiti nel Piano Strategico, per consentire la misurazione dei risultati e la valutazione degli impatti. Tale metrica deve essere presidiata nella rendicontazione generale e non limitata al monitoraggio della PdR 125:2022.



2.2 Analisi della popolazione aziendale per genere e per fasce di età

Distribuzione della popolazione per impiego e età								
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0	1	5	6	0	1	6	7
Manager	0	10	5	15	0	5	8	13
Impiegati/e	20	787	291	1.098	20	738	348	1.106
Totale	333	798	301	1.119	20	744	362	1.126

Tabella 3: Distribuzione per fasce d'età (anno 2023/2024)

Distribuzione della popolazione per impiego e età						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	83%	17%	1%	71%	29%	1%
Manager	47%	53%	1%	54%	46%	1%
Impiegati/e	29%	71%	98%	29%	71%	98%
Totale	30%	70%	100%	30%	70%	100%

Tabella 4: Distribuzione impiego e età (anno 2023/2024)

Come probabile, non si rileva, nella variazione 2023/2024, alcuna differenza significativa, nella distribuzione e per genere. Le percentuali, per tipologia di contratto e fascia di età, si ripropongono anche per l'annualità in esame.

2.3 Analisi per contratto di lavoro e per genere

Distribuzione della popolazione per impiego e età						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	332	783	1.115	337	789	1.126
Determinato	1	3	4	-	-	-
Totale	333	786	1.119	337	789	1.126

Tabella 5: Percentuale della tipologia di impiego per genere in base al totale della popolazione aziendale– anno 2024 – a confronto con – l'anno 2023

Le informazioni raccolte evidenziano che TP Italia utilizza principalmente il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro a tempo determinato riguardava, per l'anno 2023, solo 4 dipendenti (1 uomo, 3 donne). È diventato zero nel 2024.

L'utilizzo, comunque limitato e ridotto, del contratto a tempo determinato nel 2023 (4 persone, di cui 1 uomo e 3 donne) è assente nel prospetto 2024. Il dato è confermato e consistente, in ottica di genere, anche dal punto di vista percentuale, con poco oltre il 70% di donne e poco meno di 30% di uomini, con contratto a tempo indeterminato.

2.4 Analisi per tipologia di impiego e per genere

L'azienda ha registrato una riconfigurazione in termini di profili contrattuali, con la seguente distribuzione:

	Full-Time/Part-Time	Personale per sesso e contratto					
		2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Full-time	95	85	180	114	106	220
	Part-time	238	701	939	223	683	906
Totale		333	786	1.119	337	789	1.126

Tabella 6: Distribuzione del personale per tipo di contratto per genere (anno 2023/2024)

	Full-Time/Part-Time	Personale per sesso e contratto - %					
		2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Full-time	28,53%	10,81%	16,09%	33,83%	13,42%	19,54%
	Part-time	71,47%	89,19%	83,91%	66,17%	86,57%	80,46%

Tabella 7: Distribuzione percentuale del tipo di contratto per genere (anno 2023/2024)

Dalle analisi per tipologia di impiego, emerge che l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale è molto diffuso e coinvolge sia la popolazione maschile che femminile. Quasi 87% delle donne e il 67% degli uomini lavora con contratto part-time. La percentuale in full time – dal 2023 – è cresciuta per le donne (+2,50%) e per gli uomini (+3,50%). I dati indicano alcuni aspetti in ottica di genere, di particolare interesse rispetto alla metrica della certificazione di genere e soprattutto rispetto alle strategie di empowerment che l'azienda vorrà introdurre nell'ambito del progetto di cambiamento organizzativo connesso alla PdR 125:2022.

2.5 Analisi delle nuove assunzioni

I dati sulle dinamiche in entrata e in uscita, con assunzioni e dimissioni, indicano un incremento del 300% delle n immessioni nell'organizzazione, per circa il 67% donne e 33% uomini ed allo stesso tempo, un volume di uscite, stabile (28 rispetto al 29 del 2023) con una distribuzione per genere praticamente immutata per genere.

Distribuzione della popolazione per nuove assunzioni e per fascia di età - Italia								
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	3	1	4	0	12	0	12
Donne	1	4	0	5	4	17	2	23
Totale	1	7	1	9	4	29	2	35

Tabella 8: Distribuzione delle nuove assunzioni per genere (anno 2023/2024)

Distribuzione della popolazione per uscite e per fascia di età - Italia								
	2023				2024			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	4	6	10	0	7	1	8
Donne	1	11	7	19	1	13	6	20
Totale	1	15	13	29	1	20	7	28

Tabella 8: Distribuzione delle nuove assunzioni per genere (anno 2023/2024)

2.6 Analisi del turnover

In questa sede si analizza il numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione volontariamente o per licenziamento, pensionamento o altre motivazioni.

Il conseguimento della certificazione di genere comporta una ulteriore focus sulla dimensione di genere del turnover, attivando un processo che non è solo di provvista dati, ma si espande all'analisi del Comitato Guida, alla comunicazione ed all'eventuale progettazione di azioni, nel Piano strategico.

Nel corso dell'anno 2023 hanno lasciato il posto di lavoro 19 donne (66%) e 10 uomini (34%). Nel 2024, le uscite sono state 28, di cui 20 donne (71%) e 8 uomini (29%). Questi dati, coerenti con la composizione della popolazione aziendale, confermano la stabilità dell'Organizzazione.



3. Cultura e valori aziendali

TP Italia si impegna affinché i principi della parità di genere, non discriminazione e inclusione siano parte della cultura aziendale, promuovendo azioni e iniziative volte a diffondere questi valori sia all'interno dell'ambiente di lavoro che all'esterno.

3.1 La parità di genere come principio ispiratore

(i) Codice Etico

L'attenzione ai principi della gender equality è testimoniata dall'adozione del Codice Etico che è improntato ai valori del rispetto e della tutela dei diritti umani e delle pari opportunità. Sono tenuti a osservare i principi etici gli/le amministratori/amministratrici di TP Italia, il personale dirigente e tutte le risorse, consulenti, fornitori, clienti e qualunque soggetto esterno all'Organizzazione che instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership. In particolare, TP Italia si impegna a rispettare i dieci principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite, tra i quali vi è l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione.

(ii) Politica per la Parità di Genere

TP Italia ha inserito i principi della parità di genere all'interno della Politica Integrata (di seguito "Politica per la Parità di Genere"), che si configura come documento cardine del Sistema di Gestione della Parità di Genere. In particolare, l'Organizzazione riconosce l'equità, l'inclusività e la valorizzazione della diversità come valori fondanti, offrendo alla popolazione aziendale un ambiente di lavoro aperto e stimolante, privo di qualsiasi forma di discriminazione o trattamento privilegiato in base al genere, con riguardo ad assunzioni, remunerazioni, formazione professionale, promozioni, licenziamenti. Le politiche di valorizzazione della diversità e inclusione trovano la loro espressione nell'assunzione di impegni e nella definizione di obiettivi e target, presidiati e rendicontati in modo trasparente.

TP Italia si impegna, inoltre, a creare opportunità di dialogo continue, attraverso sondaggi di opinione periodici e campagne di sensibilizzazione sui temi della parità di genere che coinvolgono tutta la popolazione aziendale al fine di comprendere percezioni e bisogni e permettere alle risorse di fornire preziosi spunti di miglioramento.

L'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia e violenza è uno dei principi fondamentali che inquadra e indirizza l'operato di TP Italia. Infine, l'Organizzazione si impegna affinché l'empowerment femminile sia una priorità, assicurando che le donne siano ben rappresentate a tutti i livelli nonché nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni, etc. organizzati sia all'interno di TP Italia che all'esterno.

Un elemento caratterizzante il sistema delle Politiche dell'azienda, che si ritrova anche rispetto a quella di Parità di Genere – elemento non scontato – è che TP adotta un approccio sistemico e integrato.

Tale elemento consente di rendere convergenti principi organizzativi e valori in tutte le dimensioni in cui sussista uno schema di gestione di sistema.

Questo elemento è particolarmente importante nel momento in cui la parità di genere si caratterizza per l'intersezionalità e la piena integrazione di tutte le politiche e dentro il modello organizzativo.

I principi ispiratori, dunque, parità di genere e empowerment femminile, abitano in tutte le politiche dell'organizzazione, ne indirizzano la raccolta dei dati e l'analisi conseguente, impattano su scelte strategiche e piani di attività.

3.2 Iniziative volte alla promozione di una cultura inclusiva all'interno e all'esterno

Canali di comunicazione e survey di engagement

TP Italia ha predisposto diversi canali di comunicazione con lo scopo di consentire a tutte le risorse di confrontarsi, segnalare ed esprimersi in merito al contesto lavorativo. Tra queste: "Here 4you", che permette di comunicare direttamente al CEO, Direttore HR e Direttore Operations;

"Filo Diretto", una linea di comunicazione diretta, di partecipazione attiva aperta a tutte le risorse per far emergere liberamente le proprie idee, suggerimenti, sfoghi, pensieri e feedback al fine di valorizzare le singole prospettive;

"Global Ethics Hotline", istituito per segnalazioni whistleblowing. Inoltre, è stata somministrata a giugno 2024 una **survey** finalizzata all'analisi della percezione delle risorse sulle pari opportunità e su come la parità di genere si realizza all'interno di TP Italia.

Ulteriore strumento di indagine è, infine, il questionario **Family Audit** volto a indagare il livello di soddisfazione della popolazione aziendale rispetto al Piano aziendale Family Audit nonché consentire di proporre iniziative di miglioramento.





(ii) Eventi e iniziative di empowerment

TP4I

TP4Inclusion è un evento interno dedicato alle tematiche della Diversity, Equity and Inclusion. Come ogni anno una staffetta ricca di eventi a cui partecipare, webinar da seguire, testimonianze da ascoltare per farsi ispirare, consigli di lettura e tanto altro ancora, per innestare dentro ognuno di noi in modo concreto l'importanza del valore della condivisione e dell'inclusione.

TEMI: empowerment femminile, identità ed espressione di genere, orientamento affettivo e sessuale e linguaggio inclusivo. Tra gli eventi in programma:

Webinar con Fondazione Libellula: TP e Fondazione Libellula hanno realizzato **2 webinar** esplorando i temi dell'empowerment finanziario e fornendo gli strumenti necessari per un rapporto libero ed equilibrato con il denaro. Ha registrato più di 60 partecipanti e la formazione è stata successivamente inserita sulla piattaforma MyTP learning.

Webinar con Vera Gheno, famosa sociolinguista e collaboratrice dell'Accademia della Crusca e Zanichelli, sul **linguaggio inclusivo** e sul ruolo che il linguaggio ha svolto nella discriminazione verso le donne. Si è parlato del dibattito sull'esclusione del genere femminile nell'uso di termini quotidiani e dello spinoso disequilibrio linguistico nel parlare di un uomo o di una donna.

Webinar con Parole Ostili: Il progetto è stato fondato da Rosy Russo, la quale crede fermamente che le parole siano importanti poiché danno forma al pensiero. Attraverso il webinar organizzato si è parlato del **Manifesto della comunicazione non ostile**, per fornire alle risorse di TP Italia le competenze e gli strumenti necessari per sviluppare una comunicazione davvero inclusiva, ponendo l'attenzione su micro-aggressioni, empatia e digital reputation.

Insieme all'Associazione Alzaia Onlus è stata installata nella sede di Taranto **la panchina rossa**, simbolo della lotta alla violenza di genere.

Rubrica social *Ti presento un film:* ogni settimana si è dato qualche suggerimento di film o serie TV che affrontano, in modo più o meno diretto, i temi della DE&I, con una diversa chiave di lettura.

Sono state create delle video testimonianze pubblicate sul social per raccontare **storie di ispirazione**.

È stato sponsorizzato l'evento *Cromatica*, il famoso festival dei cori LGBT+ svolto a Bari al Teatro Petruzzelli, per cui sono stati donati 4 biglietti per partecipare all'evento.



Evento TP4W-Day” TP 4 Wellbeing: Svolto a Roma sulla terrazza di Civita di piazza Venezia, è stato un percorso di consapevolezza sul movimento fisico e sulla salute alimentare per migliorare le funzioni cognitive e lo stato energetico-emozionale. Insieme a tre professionisti, esperti di «skills» fondamentali di cui prendersi cura:

- **Daniela Iurilli Naturopata**, Dietista e nutrizionista, esperta di medicina integrata;
- **Max Monaco**, Life motivational coach, master trainer in PNL e AICF Coach, ultramaratoneta;
- **Simona Innocenti**, Head of l'mPossible Academy per HRC L&D.

Evento “Benessere come Equilibrio e Armonia”: un momento per fermarsi a riflettere su cosa significa davvero stare bene, in equilibrio con sé stessi, con chi ci circonda e con l’ambiente. Ben- essere è il risultato di tutte le relazioni che viviamo, di tutte le scelte che facciamo, da quelle piccole quotidiane, a quelle più grandi. Svolto nella Biblioteca Civica “Pietro Acclavio” di Taranto con lo speaker Francesco Marino, esperto di Intelligenza Emotiva

Primo incontro “Difesa personale come strumento di prevenzione: dalla teoria all’azione”, con la Maestra di arti marziali Federica Francesca Caglio presso la sede di Parco Leonardo.

Corso sul linguaggio inclusivo con Alexa Pantanella fondatrice di D&I Speaking™: workshop in due giornate sul tema dell’uso del linguaggio inclusivo come uno strumento indispensabile per favorire l’accoglienza e il rispetto di tutte le persone con cui interagiamo, un potente strumento di cambiamento sociale.

Inoltre si segnala:

➤ *Rinnovo adesione Valore D*

Dal 2021 TP Italia è associata a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle imprese e del Paese, con oltre 340 aziende aderenti al network. TP Italia attraverso la collaborazione con Valore D ha a disposizione una ricca offerta formativa che intercetta contenuti innovativi e nuovi trend, per diffondere una cultura aziendale inclusiva, con un focus sulla parità di genere. Ogni anno partecipano al programma **mentoring** interaziendale alcune donne manager di TP Italia come Mentor e Mentee, per trasmettere e condividere le proprie conoscenze.

Alcune lavoratrici partecipano ai percorsi **formativi**, che mirano all'approfondimento dei temi connessi alla DE&I, per superare schemi mentali limitanti e favorire l'adozione di prospettive e stili di leadership inclusivi. È a disposizione di tutte le persone anche una **piattaforma e-learning** dedicata ai temi della DE&I dove approfondire le tematiche attraverso webinar, best practice e presentazioni.

➤ *Rinnovo adesione Parks Liberi e Uguali*

È stata rinnovata l'adesione all'associazione Parks Liberi e Uguali e insieme è stato organizzato un webinar con Igor Suran, direttore di Parks. Si è riflettuto sul perché l'orientamento affettivo e sessuale e l'identità di genere debbano far parte del nostro percorso di inclusione aziendale. Abbiamo ascoltato le esperienze di nostri colleghi per capire e apprendere ancora meglio l'importanza di questo tema.

➤ *Supporto alla lotta contro la violenza di genere: Protocollo con Alzaia*

Il 21 Febbraio 2024, è stato sottoscritto con Associazione Alzaia Onlus, il primo protocollo di intesa per l'avvio al lavoro di donne vittime di violenza attraverso la definizione e realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo. Alzaia da anni è impegnata in attività legate al cambiamento culturale, alla sensibilizzazione e prevenzione del fenomeno della violenza maschile su donne e minori. Lo scopo del progetto ha permesso il percorso di inserimento lavorativo di una donna su segnalazione dell'associazione.

valore D



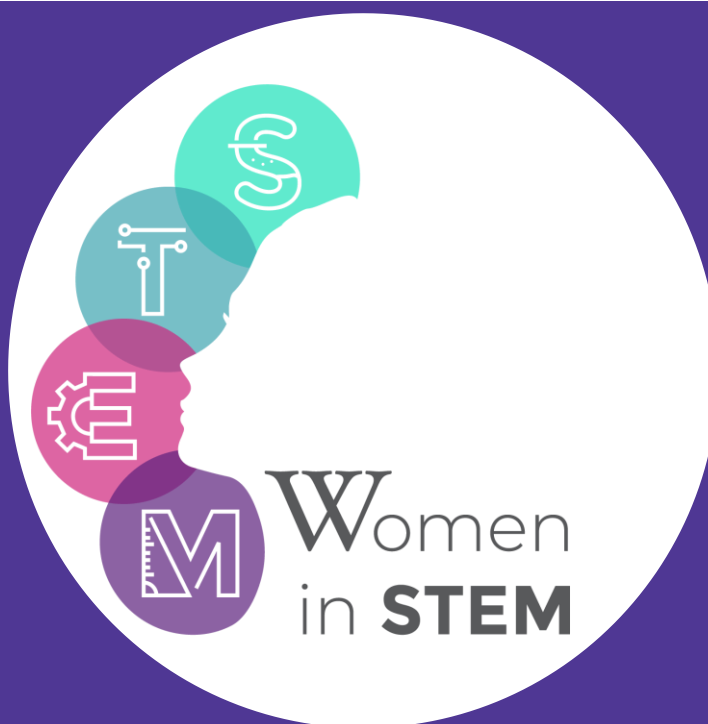
➤ *Sostegno alla formazione STEM*

Nell'ultimo anno, inoltre una risorsa STEM Software Development Engineer, ha tenuto uno speech presso la nostra sede durante l'evento **"Il futuro ti aspetta qui"**, che ha ospitato alcune classi dell'Istituto pubblico Vico De Carolis di Taranto. Durante il suo intervento, ha parlato dell'importanza delle materie STEM e di come queste discipline influenzino il mondo che ci circonda.

Inoltre, alcune risorse dell'area Innovation hanno partecipato al **Young Club CMMC 2024**, un'iniziativa di Club CMMC che mira a coinvolgere i giovani talenti nel settore della comunicazione e del customer care. L'obiettivo del club è quello valorizzare le competenze dei giovani, offrendo loro opportunità di crescita professionale attraverso eventi, workshop e concorsi. Il programma include la partecipazione a progetti innovativi e la possibilità di networking con esperti del settore. Il 27 Giugno 2024 presso il palazzo di Poste Italiane di Roma, si è tenuto l'evento finale dello Young Club CMMC 2024 in cui sono stati presentati i lavori dei team partecipanti sui temi dell'AI.

➤ *Programmi di formazione STEM per le donne*

All'interno delle iniziative realizzate in collaborazione con Valore D, TP Italia supporta il **progetto Inspirin Girls**, indirizzato alle scuole secondarie di primo grado, che ha previsto il coinvolgimento dell'Istituto Comprensivo Moro di Taranto.





winningwomen
INSTITUTE

➤ *Fondazione Libellula*

TP e Fondazione Libellula hanno realizzato 2 webinar esplorando i temi dell'empowerment finanziario e fornendo gli strumenti necessari per un rapporto libero ed equilibrato con il denaro.

➤ *Alzaia Onlus*

TP Italia è da sempre affianco alle associazioni che operano sul territorio a sostegno delle donne vittime di violenza. In particolare sostiene la Onlus Alzaia di Taranto, associazione impegnata sul territorio di Taranto contro ogni violenza di genere con sportelli e centri antiviolenza.

➤ *Winning Women Institute*

TP Italia ha avviato una partnership tecnica con WWI, società di riferimento sulla certificazione di genere, per sviluppare attività di sviluppo di competenze, strategie e progettualità di cambiamento organizzativo in ottica di genere. WWI ha introdotto in Italia la certificazione di genere e ha collaborato alla stesura e struttura della PdR. Dal varo dello schema, WWI ha attivato collaborazioni e partnership con oltre 200 aziende e dispone di una community per aziende, in cui sviluppare cultura organizzativa e condivisione di valore nell'ecosistema delle imprese

3.3 Riconoscimenti e Certificazioni

(i) Riconoscimenti

Nel 2024 TP Italia si è classificata prima nella classifica "Best Workplaces for Women" 2024 di Great Place to Work. Grazie all'impegno per la Diversity Equity & Inclusion e il supporto alle donne, è stata riconosciuta come un'azienda leader nel creare un ambiente di lavoro equo e accogliente. Anche nella classifica "Best Workplaces" TP Italia si è confermata al secondo posto tra le aziende italiane con più di 500 dipendenti. Nel 2024 inoltre l'Organizzazione si è classificata prima della classifica "*Diversity, Equity & Inclusion*". Alla base del ranking c'è il DE&I Index, un indicatore che misura quanto l'ambiente di lavoro e la cultura aziendale vengano percepiti come corretti e inclusivi da parte della comunità aziendale, riguardo aspetti specifici della employee experience quali equità di trattamento, accessibilità e coinvolgimento da parte dei manager, assenza di discriminazioni basate su caratteristiche personali quali età e genere, ambiente inclusivo e accogliente, sicurezza psicologica garantita dall'azienda e possibilità di bilanciare vita personale e lavoro.

(ii) Certificazione Family Audit 2021-2024

TP Italia ha ottenuto la certificazione Family Audit, rilasciata dalla Provincia autonoma di Trento, che qualifica le organizzazioni come attente alle esigenze di conciliazione vita privata e vita professionale. Come azienda certificata, TP Italia si è impegnata ad attuare numerose politiche di conciliazione vita-lavoro e a migliorare il benessere della popolazione aziendale e delle famiglie.

Nel 2024 TP Italia ha ottenuto la certificazione Executive.

Best WorkplacesTM for Women

Great
Place
To
Work.[®]

ITALIA
2024



Family
Audit[®]

4. Governance

In questa sezione si riportano gli approfondimenti effettuati sulla composizione degli organi amministrativi e di controllo dell'Organizzazione e sui dati relativi alla leadership femminile, al fine di misurare il grado di maturità del modello di governance adottato in termini di rappresentanza delle donne nei ruoli apicali dell'Organizzazione.

L'avvento della certificazione di genere espande il concetto di governance, con la doppia dimensione di presidio di governo dell'organizzazione e strumento di promozione e supporto alla parità di genere. Il Piano Strategico identifica punti di forza e debolezza, pone obiettivi e definisce iniziative operative.

In particolare, con una prospettiva di lungo periodo, si è indicata questa dimensione trasformativa per la governance:

➤ **Parità di genere negli organi amministrativi**, attraverso l'ampliamento della rappresentanza del sesso femminile nel Cda e la riduzione del divario di genere nello stesso.

➤ **Parità di genere nei ruoli decisionali**, attraverso l'incremento del numero di donne nei ruoli esecutivi (Amministratrici delegate o Presidenti).

➤ **Parità di genere nei ruoli decisionali**, attraverso l'ampliamento della rappresentanza del genere femminile nel Collegio sindacale.

Il lavoro di progettazione svolto configura la governance come presidio decisionale, per integrare la prospettiva di genere nell'ambito del Business e come strumento, per perseguire obiettivi interni ed esterni in termini di parità di genere.

L'annualità 2026 vedrà, in tal senso e anche con riferimento alle aree successive, una nuova stagione di metrica e reportistica, per misurare e comunicare progressi ed impatti.

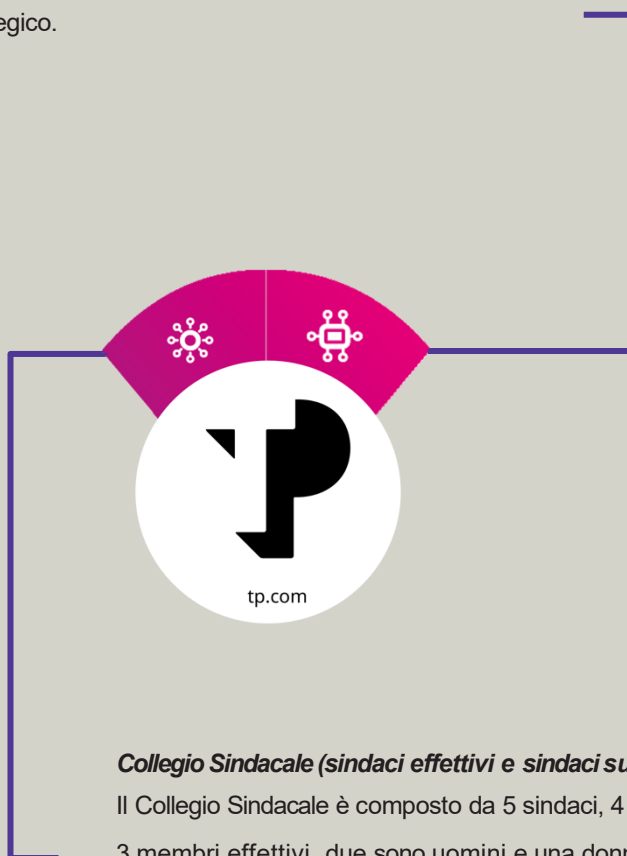
4.1 Analisi della composizione per genere degli organi di amministrazione e controllo

Gli organi di amministrazione e controllo di TP Italia sono il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 persone, 3 consiglieri e 2 consigliere. Come indicato in Fig.1, il numero è cresciuto e l'immissione ha riguardato un profilo femminile, portando la partecipazione di genere al 40% (2 su 5) rispetto al 20% del 2023.

Tali cambiamenti risentono molto della base di calcolo limitata e restano fortemente suscettibili a variazioni critiche (aumento/riduzione) ma consentono di mettere in campo azioni realistiche per raggiungere gli obiettivi di aumento della rappresentanza femminile posti nel Piano Strategico.



Collegio Sindacale (sindaci effettivi e sindaci supplenti)

Il Collegio Sindacale è composto da 5 sindaci, 4 uomini e 1 donna. Dei 3 membri effettivi, due sono uomini e una donna. Complessivamente la rappresentanza del genere femminile nell'organi di controllo è pari al 20%.

5. Politiche di gestione delle risorse umane: accesso al lavoro, carriera, tutela della genitorialità e work-life balance

La sezione intende rendicontare le politiche e le misure che TP Italia adotta nell'ambito della gestione del personale, dalla selezione e assunzione, alla progressione di carriera sino alle misure di tutela della genitorialità e conciliazione vita privata e vita professionale volte a garantire il benessere aziendale.



L'adozione di un sistema di gestione in ottica di genere, connesso con il conseguimento della PdR 125:2022, ha comportato sia una formalizzazione di procedure in tema di gestione HR e sviluppo delle risorse umane, ma ha anche strutturato processi di cambiamento organizzativo in ottica di genere.

Tali processi, parti rilevanti del Piano Strategico, perseguono il duplice fine di “rafforzare benessere e business performance” attraverso la prospettiva di genere e di sviluppare empowerment femminile, contrastando e rimuovendo alcune di quelle criticità, sistemiche e organizzative, indicate in apertura di report.

5.1 Politiche di selezione e assunzione

Il processo di selezione e assunzione si ispira ai principi sanciti all'interno del Codice Etico e della Politica per la Parità di Genere trascritti nelle procedure aziendali. In particolare, il Codice Etico stabilisce che in fase di selezione del personale debba essere rispettato il principio delle pari opportunità e che la valutazione del personale da assumere debba effettuarsi esclusivamente in base alla corrispondenza dei profili dei/delle candidati/e comparati alle esigenze aziendali.

L'Organizzazione, secondo quanto previsto dalla Politica per la Parità di Genere, pone grande attenzione al linguaggio utilizzato negli annunci di posizioni vacanti, affinché sia idoneo ad attrarre sia donne che uomini, e programma sessioni di formazione sugli unconscious bias, coinvolgendo gli/le addetti/e al recruitment. Inoltre, TP Italia si impegna ad analizzare per genere il numero delle candidature e a monitorare la composizione della popolazione aziendale in termini di genere.

TP Italia garantisce on-boarding neutrali: il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione. In fase di primo ingresso, ciascuna risorsa riceve informazioni relative a: caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi, come regolati dal CCNL e dai contratti aziendali; norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

Il Piano Strategico ha inteso attuare una specifica iniziativa, per definire procedure di recruitment ispirate ai principi della parità di genere, atte a prevenire pratiche potenzialmente, anche indirettamente, discriminatorie in fase di selezione.



5.2 Gestione strategica delle risorse umane e processi HR

Il processo di cambiamento organizzativo e di governo del modello gestionale in ottica di genere impatta in maniera profonda e vasta sulla gestione e sui processi HR. TP ha, oltre, l'adozione del sistema di gestione, attivato iniziative nell'ecosistema HR, collettivamente rivolte a:

a) Attrattività verso l'azienda:

- Verificare se la disparità di accesso nelle posizioni di responsabilità, dirigenziali e non, sia dovuta ad una mancanza di attrattività e di domanda da parte del genere femminile;
- Analizzare il numero delle application per posizioni di management effettuate sia da uomini che da donne, in modo tale da poter disporre di un dato comparativo di partenza per verificare l'attrattività dell'Azienda;
- Bilanciare l'attrattività delle job positions e prevenire bias inconsci. In caso di carenza di application da parte delle donne, perimetrare meglio i requisiti "necessari" e quelli "opzionali".

b) Progressione di carriera e Responsabilità:

- Incentivare le candidature femminili ai ruoli di maggiore responsabilità. Rendere conoscibili le misure che l'organizzazione adotta per favorire il work-life balance nonché le politiche di flessibilità e degli strumenti a tutela della genitorialità che sono essenziali per rafforzare le aspirazioni e gli obiettivi di carriera delle donne **ed allo stesso tempo promuovere l'adozione di forme di congedo e flessibilità, connesse con esigenze di "care" da parte degli uomini;**
- Rendere conoscibili i percorsi di carriera così incentivando aspirazioni e aspettative, **con attenzione agli obiettivi di equilibrio di genere e empowerment femminile;**
- Rafforzamento di meccanismi a garanzia di un'equa ripartizione tra i generi delle opportunità di progressione di carriera, attraverso l'introduzione di programmi di mentoring **e formazione – con il coinvolgimento attivo di management e leadership** - a supporto della progressione di carriera volti a contrastare gli stereotipi di genere.

c) Formazione:

- Le risorse deputate alla formazione devono incentivare le nuove risorse a svolgere i moduli formativi sulle tematiche quali gli unconscious bias, gli stereotipi, i pregiudizi di genere e così come quelle competenze e quegli strumenti di carattere organizzativo, in ottica di genere, quali ad es. linguaggio inclusivo, leadership adattiva, strumenti di contrasto e prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro. Questo ultimo tema e gli strumenti connessi, hanno avuto un vasto impatto in tutto ciò che riguarda – formazione, responsabilità, strumenti, comunicazione – il tema del benessere e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un ambito specifico che attiene alla gestione delle risorse umane e dei processi HR è quello connesso con la prevenzione e contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Principio e valore del rispetto e della tolleranza zero sono diffusamente sanciti nella Politica di Parità e nel Codice Etico e comunque, attraverso il Piano Strategico, sono attivate misure specifiche. In particolare:

a)Leva formativa

- Promuovere una cultura del rispetto: formazione sulla “tolleranza zero”;
- Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita e inclusa nei Compliance programme, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment);
- Pianificazione e gestione delle molestie sul lavoro Inserire la violenza di genere tra i temi formativi da trattare **con particolare attenzione alle persone che sono coinvolte nei processi di benessere, salute e sicurezza.**

b)Analisi e diagnostica

- Prevenire le molestie sul lavoro (verificare la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici sul tema e altresì indagare se si sono verificati episodi di questo tipo che hanno provocato disagio o turbamento, nello svolgimento del proprio lavoro);
- Monitoraggio del rischio molestie, all'interno del DVR.

c)Infrastruttura e processi

- Definire canali specifici per l'inoltro di segnalazioni o suggerimenti inerenti alle dinamiche che caratterizzano il luogo di lavoro, secondo una metodologia di segnalazione whistleblowing, attivando, per esempio, un indirizzo e-mail ad hoc secondo il modello del Family Audit (sportellotolleranzazero@it.teleperformance.com).



5.3 Opportunità di crescita professionale

Il Codice Etico stabilisce che nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi e profili posseduti dalle risorse (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). Il principio della parità di genere, come sancito nella Politica, ispira i processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali adottati da TP Italia. In particolare, l'Organizzazione dedica corsi di formazione a figure manageriali volti a valorizzare e rafforzare la leadership inclusiva nonché promuove lo sviluppo delle competenze delle donne attraverso programmi specifici, come sessioni di mentoring, coaching e formazione alla leadership, per aiutare le donne ad accedere a posizioni dirigenziali.

L'unica ma fondamentale area tematica che "si rivolge" direttamente alle donne ha un peso notevole nel quadro dell'organizzazione e gestione strategica delle risorse umane.

In tale ambito, TP ha sviluppato il sistema di gestione, mettendo in campo, per l'annualità in corso, iniziative di empowerment femminile, con particolare riferimento a:

- Parità di genere nei ruoli di responsabilità, attraverso la persistenza del numero di donne responsabili di una o più unità organizzative:
- Parità di genere nei ruoli decisionali, attraverso l'ampliamento del numero di donne con delega su un budget di spesa/investimento.



Appare evidente quanto la leva per supportare progressione e opportunità di carriera, in questa gestione organizzativa, passi soprattutto per il riequilibrio nei contesti decisionali. Aumentare e "contare" i numeri rappresentano i primi livelli di cambiamento organizzativo in ottica di genere.

5.4 Strumenti di conciliazione e tutela della genitorialità, pratiche di benessere organizzativo

TP Italia da sempre si impegna a garantire alle proprie risorse un ambiente lavorativo di eccellenza, promuovendo il benessere psico-fisico delle persone e valorizzando la genitorialità attraverso l'attuazione di strumenti di conciliazione, integrati nelle politiche di welfare.

Tra le iniziative sul benessere organizzativo, indichiamo:

Passion for you



- Passion4U: programma di salute e benessere di TP che si impegna a creare un ambiente di lavoro felice e motivato per il personale.
- Sportello di ascolto psicologico Benessere Dentro: progetto fruibile da tutta la popolazione di TP Italia con la collaborazione degli psicologi della Fondazione Soleterre.
- Team building: con l'obiettivo di rafforzare la coesione tra le persone e nei team, anche attraverso momenti di attivazione al di fuori del contesto aziendale, sono state realizzate diverse sessioni di team building.

A queste politiche si affiancano quelle previste dal Piano aziendale Family Audit, un programma di azioni concrete orientato al benessere organizzativo. L'obiettivo di TP Italia è quello di potenziare la gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita privata-vita professionale, nell'ottica della promozione del Diversity Management, delle pari opportunità, dell'innovazione organizzativa e del management, della responsabilità sociale di impresa e del welfare territoriale con ricadute positive a livello di clima aziendale, competitività e produttività dell'azienda. Di seguito alcune delle politiche previste dal Piano aziendale:

- Flessibilità in entrata e in uscita entro un'ora massima dall'orario contrattuale con conseguente recupero nell'arco della stessa giornata. Tale misura è valida per il personale di staff in ragione della tipicità dell'attività svolta;
- Smart working e lavoro da casa;
- Miglioramento del benessere attraverso incontri, formazione sul benessere psico-fisico come corsi sull'intelligenza emotiva, gestione dello stress, coaching individuale;
- Istituzione di uno Sportello/Responsabile Welfare a cui rivolgersi in caso di necessità, dubbi, suggerimenti sulle tematiche welfare;
- Servizio di consulenza psicologica in collaborazione con l'associazione Soleterre gratuito a disposizione di tutte le risorse tramite prenotazione sulla intranet aziendale;
- Convenzioni e benefit sia per dipendenti che per la famiglia. Oltre al portale sono presenti convenzioni sul territorio aggiornate in modo costante. Durante l'anno sono disponibili numerosi biglietti per la partecipazione ad eventi teatrali, musicali sia sul territorio di Taranto che di Fiumicino;
- Creazione della sezione intranet TP Welfare & Inclusion al fine di tenere costantemente aggiornate le proprie risorse sulle misure di protezione sociale e sui benefici economici, come bonus e incentivi, a livello nazionale, regionale e aziendale. Per ogni misura sono riportate le modalità di accesso con l'obiettivo di monitorare e veicolare informazioni utili a migliorare il benessere delle persone e delle loro famiglie.

Ancora, il conseguimento della certificazione di genere ha rafforzato la dimensione strutturale e sistemica dei piani di welfare. Come descritto nella precedente reportistica sul tema, il benessere e l'intelligenza emotiva del personale sono elementi fondamentali della strategia operativa di TP. In tema di Intelligenza emotiva, sono state anche realizzate attività di formazione, che hanno collegato l'approccio con la questione dell'AI.

Infine, con l'obiettivo di sostenere la natalità, TP Italia ha istituito a partire dal 2022 la misura **TP Welcome baby** che riconosce ai neogenitori, anche adottivi, 20 giorni di ferie in più da richiedere non necessariamente nel periodo successivo alla maternità o paternità obbligatoria. Per TP Italia l'arrivo di un neonato è un evento che va festeggiato e sostenuto con accorgimenti che garantiscano tempo e serenità alle neomamme e ai neopapà. TP Welcome Baby rappresenta a tal fine uno strumento utile a promuovere una cultura della condivisione per superare il concetto di conciliazione femminile. In quest'ottica, vengono altresì pubblicate sulla intranet aziendale le misure a favore della genitorialità e le news che riguardano il congedo parentale.

Al riguardo, si riportano le analisi effettuate, in riferimento agli anni 2023 e 2024, sulla fruizione dei **congedi parentali** da parte dei lavoratori e delle lavoratrici di TP Italia, al fine di monitorare la partecipazione degli uomini alle responsabilità di cura e verificare se le azioni di sensibilizzazione implementate abbiano avuto un impatto in termini di aumento delle richieste di congedo da parte dei padri.

2024			
Congedo Parentale	Donne	Uomini	Totale
Numero Totale di Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	265	115	380
Numero Totale di Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	143	30	173
Rapporto percentuale tra il numero dei potenziali beneficiari del congedo sul numero degli effettivi beneficiari	54%	26%	46%

Tabella 10: Distribuzione per genere del congedo parentale - anno 2024

2023			
Congedo Parentale	Donne	Uomini	Totale
Numero Totale di Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	209	90	299
Numero Totale di Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	148	24	172
Rapporto percentuale tra il numero dei potenziali beneficiari del congedo sul numero degli effettivi beneficiari	71%	27%	58%

Tabella 11: Distribuzione per genere del congedo parentale - anno 2023

I dati mostrano una stabile partecipazione maschile, dal 27% al 26%) e una decrescita della partecipazione femminile, dal 71% al 54%. È noto quanto tali dinamiche dipendano da fattori oggettivi e soggettivi non stabili e dati, ma l'evidenza principale è che la dinamica parentale, con la partecipazione delle madri e anche dei padri, continua ad essere una realtà nell'azienda.

Tale esito poggia sul contemporaneo operare di tre fattori organizzativi, cultura, progettualità e comunicazione.

Il contributo progettuale generato dall'acquisizione della certificazione di genere, oltre alle procedure codificate nel sistema di gestione, fa riferimento – per l'annualità 2025- a:

- Agevolare l'utilizzo di policy e normativa relative a congedi, inclusi il mantenimento dei benefit e con attenzione alla valorizzazione dell'esperienza genitoriale;
- Supportare le istanze di “care” di colleghe e colleghi;
- Rafforzare la strategia di welfare di smart working, con particolare attenzione alle istanze di genitorialità e di “care”.

5.5 Organizzazione del lavoro flessibile

Il Codice Etico stabilisce che, compatibilmente con l'efficienza organizzativa, è favorita la flessibilità lavorativa al fine di agevolare la gestione della maternità e della cura dei figli.

Nell'ottica di migliorare l'equilibrio tra le esigenze lavorative e personali, a decorrere dal 01 marzo 2020, per il personale di staff è in vigore il nuovo regime orario che prevede una fascia di tolleranza di 30 minuti giornalieri per anticipare o posticipare l'entrata delle 9, stabilendo un orario di entrata flessibile tra le 8.30 e le 9.30. La durata della pausa pranzo, obbligatoria per legge, in presenza di orario lavorativo full time è stata ridotta da 1 ora a 45 minuti.

Il Piano aziendale Family Audit ha introdotto, a decorrere dal 01.01.2022, la misura della flessibilità in entrata/uscita in modo che ciascuno abbia la possibilità di entrare in ufficio entro un'ora massima dall'orario contrattuale con conseguente recupero nell'arco della stessa giornata. Tale misura è valida per il personale di staff in ragione della tipicità dell'attività svolta.

6. Politiche retributive

In questa sezione l'obiettivo è descrivere le politiche retributive, comprendenti il salario di base, il sistema di premi e incentivi, il sistema di compensation e i piani di incentivazione, al fine di verificare la possibile presenza di un divario retributivo di genere.



6.1 Sistemi retributivi: dalla retribuzione iniziale alle componenti variabili

Con la Politica per la Parità di Genere TP Italia ha assunto l'impegno di analizzare i gap retributivi di genere e definire un Piano d'azione per colmare eventuali divari.

Dalla documentazione analizzata emerge che i sistemi retributivi sono per lo più identici per la popolazione dipendente e non dipendente. Infatti, accordi aziendali determinano identica remunerazione oraria per lo svolgimento del lavoro, ancorando la retribuzione dei/delle collaboratori/collaboratrici a quella individuata dal Contratto Collettivo Telecomunicazioni. Dai dati analizzati, riferiti allo stipendio base, **non emerge una significativa differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.**

L'avvento della PdR ha introdotto la pratica della misurazione dei divari di genere, per livello, fissando al 10% il limite di compliance. L'arrivo della Direttiva sulla trasparenza retributiva ha esteso il perimetro di azione, focalizzando la misurazione del divario tra retribuzioni – lavoro di pari valore, oltre il confine del divario di genere – e abbassando il “compliance rate” al 5%. Questi elementi dovranno sicuramente trovare una convergenza dalla prospettiva istituzionale e relativa al monitoraggio della certificazione di genere, ma richiedono comunque il varo di misure di:

- Monitoraggio, analisi e diagnostica;
- Progettazione;
- Formazione;
- Comunicazione;

soprattutto in ottica Direttiva Pay Transparency.

In prima istanza, è stata pianificata un'azione di monitoraggio e comunicazione, rispetto alla maggiore e migliore informazione conoscenza delle politiche retributive.

La parte di monitoraggio, integrato con quanto richiesto dalla PdR 125:2022, intende tracciare, osservare, interpretare e agire sui divari di genere e poi sui divari retributivi – per lavoro di pari valore – strutturando e armonizzando sempre più le dimensioni relative a ruoli e responsabilità, remunerazione e compensazione, meccanismi di intervento su divari potenzialmente discriminatori.

ANNUAL BASIC SALARY			
Livello	Uomo	Donna	Gender Gap
Dirigente	63.560€	63.560€	100%
Quadro	32.548€	32.548€	100%
7	32.044€	32.044€	100%
6	28.539€	28.539€	100%
5	24.553€	24.553€	100%
4	22.773€	22.773€	100%
3	21.089€	21.089€	100%

Tabella 12: Distribuzione per genere Basic Salary - anno 2024

TOTAL REMUNERATION		
Livello	Uomo	Donna
Dirigente	253.779€	164.428€
Quadro	70.703€	74.079€
7	57.935€	52.095€
6	44.517€	45.235€
5	37.145€	36.847€
4	28.047€	27.493€
3	23.685€	23.641€

Tabella 13: Distribuzione per genere Total Remuneration- anno 2024

GENDER PAY GAP – TOTAL REMUNERATION			
Livello	Ratio	PdR 125:2022	Direttiva 970/2023
Dirigente	- 54%		
Quadro	5%		
7	- 11%		
6	2%		
5	- 1%		
4	- 2%		
3	0%		

Tabella 14: Allineamento Pay Gap – PdR 125/Dir 970/2023 - anno 2024

La tabella mostra il livello di compliance rispetto all'indicatore di riferimento PdR 125:2022 – il 10% tra uomini e donne, per ogni livello in cui sono presenti uomini e donne – e fornisce una prima visione rispetto al parametro della Direttiva – 5% tra retribuzione dello stesso livello, indipendentemente da uomo e donna (con le specificità e complessità ancora da dirimere pienamente).

Appare evidente una polarizzazione del divario che abita i livelli manageriali e una contemporanea sostanziale parità per i livelli operativi.

Sarà oggetto delle indagini e analisi successive l'identificazione dei fattori determinanti tali divari ed allo stesso tempo gli ambiti di intervento dell'azienda, nel breve, medio e lungo termine.

È da tener presente che in virtù della strategia connessa agli obiettivi sanciti nella PdR 125, una maggiore presenza femminile in contesti dirigenziali, per le dinamiche costitutive della Total remuneration, potrebbe portare, nell'immediato, ad un divaricamento del gap.



6.2 Piani di incentivazione

L'Organizzazione riconosce l'assegnazione annuale di bonus, incentivi (anche non monetari) e premi di risultato a tutta la forza lavoro (dipendenti, interinali, lavoratori/lavoratrici a progetto, Staff).

L'erogazione è strettamente legata al raggiungimento di obiettivi oggettivi e definiti in base al ruolo e responsabilità della risorsa. L'Organizzazione si impegna a garantire inclusione e parità di genere nella fase di erogazioni di tali benefit, quindi assicurare eque opportunità tra donne e uomini. In particolare, per l'assegnazione del Premio di Risultato vengono utilizzati due parametri, quello di redditività e quello di presenza. Quest'ultimo misura l'incidenza delle giornate lavorate rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia. Sono escluse dal calcolo delle assenze, tra le altre, quelle per congedo obbligatorio di maternità; è altresì prassi aziendale escludere il congedo di paternità dal computo delle assenze. Ai fini della trasparenza, è stata creata un'apposita area nella sezione intranet "TP Welfare & Inclusion" dove è possibile visionare il documento "Accordo premio risultato annuale" contenente tutti i dettagli in termini di importi, parametri e meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato.

Sulla base delle indicazioni dell'Alta Direzione viene definito il modello di riferimento per il sistema di incentivazione che varia a seconda del ruolo che la risorsa ricopre nell'organizzazione, distinguendo tra Staff e Operations ed è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi personali o legati alla performance e alla commessa.

Infine, sono previsti dei sistemi di incentivazione differenti di tipo non monetario che vengono ceduti al personale, sia dipendente, sia a progetto, sia interinale, a titolo di riconoscimento sulla base di gare e incentivi proposti ed approvati dal Direttore Operativo o dal Responsabile della business unit di riferimento in ambito Operations oppure dall'HR Director in ambito Human Resources e IC.

6.3 Possibilità effettiva per le donne di usufruire dei piani di incentivazione

Il Premio di Risultato si applica a tutto il personale dell'Organizzazione e non sono previste penalizzazioni per le donne in congedo di maternità, in quanto tale tipologia di permesso è esclusa dal computo delle assenze per il riconoscimento del Premio.

7. Le persone al centro: la formazione come strategia vincente per la sostenibilità aziendale

In questa sezione vengono descritti i principali percorsi formativi, non obbligatori, avviati dall'Organizzazione per la valorizzazione del personale.

TP ha ribadito nella Politica il principio del valore inclusivo e di sviluppo professionale connesso alla formazione. La formazione quale leva di empowerment femminile e organizzativo, centrata su strumenti, concetti, temi del cambiamento organizzativo, strutturato su valori etici e di innovazione.



Nell'ambito del quadro tematico indicato nella Politica, nell'anno di riferimento la formazione ha esplorato i seguenti temi:

1. DE&I

- a. Pillole di D&I.

2. Leadership

- a. Pillole di Leadership Generativa.

3. PdR 125:2022

- a. Sistema di Gestione per la Parità di Genere - UNI/PDR 125:2022.

4. Bias e Stereotipi

- a. Valore D: Unconscious Bias.
- b. TP4i: Educazione Finanziaria con Fondazione Libellula Donne e Denaro: Come liberarsi degli Stereotipi.

5. Empowerment e Benessere organizzativo

- a. *AI@TP Fundamentals.*
- b. *AI@TP Fundamentals Assessment.*
- c. *EI@TP Fundamentals.*
- d. *EI@TP Fundamentals Assessment.*
- e. Passion4U Health Self-Assessments.
- f. Mindfulness Practices eLearning.
- g. Grow at TP - Lead Self - Module 1 - Self Awareness.
- h. Grow at TP - Lead Self - Module 2 - Self Management.
- i. Welcome to Wellbeing.
- j. MeetTP - CSR (Corporate Social Responsibility).

Il Progetto formativo dell'anno di riferimento si è quindi poggiato su aspetti soprattutto di empowerment e engagement di genere, con alcune attività connesse con l'identificazione e rimozione di elementi di bias. Per quanto concerne la lettura della partecipazione in ottica di genere, è possibile illustrare la seguente distribuzione di genere.

2023						
Ruoli	Ore x Uomo	Media Ore x Uomo	Ore x Donna	Media Ore x Donna	Totale Ore	Media Ore
Dirigenza	9,42	1,88	9,42	9,42	18,84	3,14
Manager	32,24	4,61	70,79	8,85	103,03	6,87
Impiegati/e	5.136,20	16,00	13.779,35	17,73	18.915,55	17,23
Totale	5.177,85	15,55	13.859,56	17,63	19.037,41	17,01

2024						
Ruoli	Ore x Uomo	Media Ore x Uomo	Ore x Donna	Media Ore x Donna	Totale Ore	Media Ore
Dirigenza	8,00	1,60	6,00	3,00	14,00	2,00
Manager	39,00	5,57	38,00	6,33	77,00	5,92
Impiegati/e	2.893,00	8,90	6.890,00	8,82	9.783,00	8,85
Totale	2.940,00	8,83	6.934,00	8,82	9.874,00	8,82

Tabella 15: Distribuzione delle ore di formazione per ruolo e per genere (anno 2023/2024)

Variazione 2023/2024						
Ruoli	Ore x Uomo	Media Ore x Uomo	Ore x Donna	Media Ore x Donna	Totale Ore	Media Ore
Dirigenza	-1,42	-0,28	-3,42	-6,42	-4,84	-1,14
Manager	6,76	0,97	-32,79	-2,52	-26,03	-0,95
Impiegati/e	-2.243,20	-7,10	-6.889,35	-8,91	-9.132,55	-8,38
Totale	-2.237,85	-6,72	-6.925,56	-8,81	-9.163,41	-8,19

Variazione 2023/2024		
Media Ore x Uomo	Media Ore x Donna	Media Ore
-44%	-50%	-48%

Tabella 16: Distribuzione percentuale delle variazioni delle ore di formazione per ruolo e per genere (anno 2023/2024)

Dalla rendicontazione annuale si evince una robusta riduzione del monte ore formazione, di quasi il 50%. La rimodulazione non ha avuto un effetto rilevante in termini di divario di genere e si è distribuita, quasi in modo paritario, tra uomini e donne.

7.1 Ulteriori percorsi formativi promossi da TP Italia

Nell'ottica di informare e sensibilizzare tutte le risorse sul percorso di certificazione della parità di genere intrapreso da TP Italia, da novembre 2023 è stata implementata una formazione e-learning sull'UNI/PdR 125:2022. Il modulo formativo è obbligatorio per tutte le risorse e prevede la somministrazione ogni due anni e ogni qualvolta vengano apportate significative modifiche alla disciplina.

Le risorse di TP Italia sono continuamente coinvolte in iniziative sui temi della diversità, inclusione e parità di genere. TP, ha ospitato l'Accademy SocialMedia programmata da Ninja Business School. Due le giornate formative finalizzate allo sviluppo del SOCIAL MEDIA POWER di TP.

Tra i vari argomenti a:



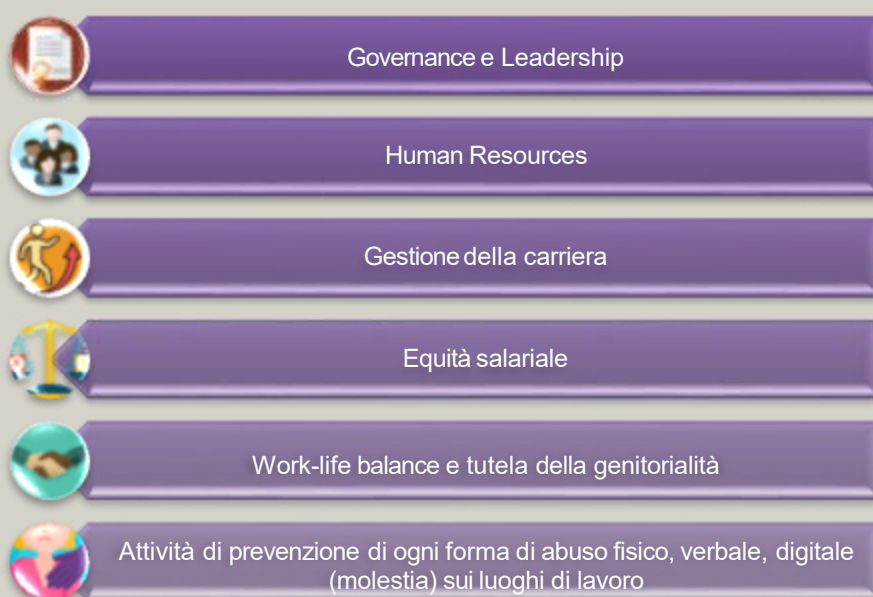
E per finire alla grande la fantastica EXPERIENCE VR con ambienti personalizzati per TP e sfide di abilità. Da ultimo, si segnala che TP Italia nell'ambito dell'implementazione del Piano strategico 2023 -2026 ha deciso di inserire formazioni specifiche in ambito di *molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro, linguaggio inclusivo ed empowerment femminile*.

8. La strategia di TP Italia per un futuro sostenibile

TP Italia è pienamente consapevole che una responsabile strategia, conforme ai principi della parità di genere, relativa alla gestione delle risorse e delle proprie attività, risulta essenziale per garantire un futuro sostenibile.

8.1 Piano delle azioni positive: verso il miglioramento continuo

In accordo con l'UNI/PdR 125:2022, il Comitato Guida di TP Italia ha adottato il Piano strategico triennale che definisce le azioni positive necessarie a migliorare la performance dell'Organizzazione in materia di parità di genere e a porre le basi per un'organizzazione sempre più inclusiva. Il Piano strategico intende, con approccio pragmatico, individuare politiche e strategie volte a colmare criticità, divari e bias esistenti, allo scopo di accompagnare l'Organizzazione nel suo percorso di miglioramento continuo. Il documento si struttura su sei temi:





All'interno del Piano strategico sono stati identificati i processi aziendali correlati con i temi sopracitati e per ogni area tematica sono stati definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi, le corrispondenti azioni decise per colmare i gap nonché i KPI specifici per verificare l'efficacia delle azioni.

Inoltre, nel Piano strategico sono state identificate le responsabilità delle azioni, la frequenza di monitoraggio dei KPI specifici e la cadenza temporale per l'attuazione. Rappresenta il progetto di cambiamento organizzativo in ottica di genere, per andare oltre la compliance e porsi ad un livello strategico e sostenibile in ottica di genere.

L'organizzazione ha deciso di attuare nel corso del triennio a venire un progetto strategico, a supporto ed evidenza della sensibilità di TP Italia verso il tema della parità di genere e quale presupposto per un cambiamento culturale duraturo e per il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi.

La Certificazione della parità di genere, e con sé il Piano strategico, rappresentano una pietra miliare del cammino di TP Italia verso la gender equality, che pone le fondamenta di un nuovo inizio e che rinnova il ruolo che da sempre la parità di genere assume dentro l'Organizzazione come motore per la crescita sostenibile.



tp.com