

Bilancio di Genere 2025

In & Out S.p.A. Società Benefit



in collaborazione con Winning Women Institute



Indice

1. Introduzione (pag.3)

- L'esperienza della certificazione UNI/PdR 125:2022 e la fine del PNRR
- Il percorso di TP Italia verso la Certificazione della parità di genere

2. Analisi della popolazione aziendale (pag. 5)

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

3. Cultura e valori aziendali (pag. 10)

- 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.21)

- Analisi della composizione per sesso 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.23)

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

6. Politiche retributive (pag.28)

- 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.31)

- Ulteriori percorsi formativi promossi da TP Italia

8. La strategia di TP Italia per un futuro sostenibile (pag.33)

- Piano delle azioni positive: verso il miglioramento continuo

9. Conclusioni e considerazioni finali (pag. 35)

1. Introduzione

L'indice europeo per la parità di genere, unico indice statistico comunitario sulla parità, realizzato su base annuale da **EIGE – European Institute for Gender Equality** – ha proposto uno scenario ancora critico per l'Italia.

L'indice registra un incremento di una posizione¹, **da 14sima a 13sima**, ma indica una forte tensione in tema di lavoro, con riferimento a segregazione professionale, qualità del lavoro e dell'occupazione femminile.

L'investimento di TP in strategie per la sostenibilità e per la parità di genere punta proprio a consolidare opportunità di crescita e sviluppo per il personale e in termini di empowerment femminile. Tale investimento poggia anche sull'essersi dotati di un sistema di gestione, di un impianto di monitoraggio, di una metrica di misurazione del valore, qualitativa e quantitativa.



Tali elementi agiscono su attrattività e trattenimento di talenti e allo stesso tempo sulla possibilità di identificare opportunità e rischi.

La certificazione ha rafforzato il consolidamento tra dimensione ESG e parità di genere, non solo rispetto alle dimensioni di valore ma anche nelle infrastrutture di presidio e governance.

¹ Italy | Index | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality

1.1 L'esperienza della certificazione UNI/PdR 125:2022 e la fine del PNRR.

L'ultima rilevazione ufficiale² registra **13.775 imprese certificate**, un risultato che supera ampiamente le attese definite dagli indicatori di performance del PNRR e testimonia la crescente attenzione del sistema produttivo italiano verso la parità di genere.

La significativa adesione delle imprese alla certificazione rappresenta un segnale di cambiamento che va oltre il mero conseguimento di uno standard. Pur nella diversità che caratterizza il tessuto imprenditoriale italiano, questo percorso contribuisce infatti alla diffusione di modelli organizzativi orientati alla **riduzione dei divari di genere**, alla valorizzazione del talento femminile e alla creazione di condizioni di maggiore equità nel mercato del lavoro.

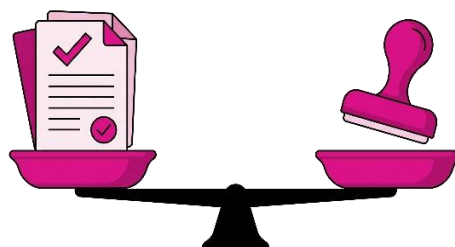
L'esperienza di TP si inserisce in questo processo di trasformazione, interpretandolo attraverso un percorso aziendale che integra **parità di genere, inclusione, innovazione, sostenibilità e competitività**.

L'approccio sistemico adottato da TP combina l'implementazione di un sistema di gestione strutturato secondo i principi della parità di genere con una più ampia visione **DE&I e di sostenibilità**. In questa prospettiva, il Bilancio di Genere non rappresenta soltanto uno strumento di rendicontazione quantitativa e qualitativa delle performance, ma anche un mezzo per **misurare i progressi compiuti, rendere visibili gli impatti delle azioni intraprese e orientare le scelte future**, contribuendo alla creazione di valore per le persone e per l'organizzazione.

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

Tra gli spunti di maggior evidenza, emersi in sede di audit di certificazione, si segnalano le iniziative ed i progetti realizzati per promuovere la cultura della diversità ed inclusione dentro e fuori l'Organizzazione e l'approccio adottato dall'Organizzazione per monitorare e garantire non

solo la rappresentatività di uomini e donne agli eventi esterni ma anche la partecipazione equa a quelli interni al fine di non discriminare nessuna risorsa. Si rileva, ancora, la duplice visione di coerenza ed equilibrio della strategia di parità e DE&I, rivolta sia all'esterno – reputazione, visibilità, valore – ed interna – benessere, opportunità, inclusione.



La visione si sostanzia nella progettazione del piano strategico triennale, nella sua attuazione ed osservazione e nella sua eventuale revisione, per cogliere le opportunità emerse e i possibili rischi connessi con il cambiamento atteso.

² Certificazione della Parità di genere

2. Analisi della popolazione aziendale

La strategia per la sostenibilità e la parità di genere impatta sia sulla dimensione valoriale esterna di performance del business, sia sull’ecosistema interno del personale, attraverso le sue stratificazioni e dinamiche. Una popolazione estesa non rilascia, solitamente, spostamenti significativi nel breve periodo ma l’osservazione del framework dei dati e la sua analisi rientra nell’approccio di monitoraggio e reporting di sostenibilità ed alimenta, eventualmente, iniziative di attivazione da parte dell’azienda.

In relazione all’esercizio 2025 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.

La movimentazione generale è stata particolarmente ridotta (-1,5%) e non ha evidenziato particolari polarizzazioni. L’esiguo numero di dirigenti comporta impatti percentuali sensibili. L’aumento nel 2025 di una unità uomo, incrementale rispetto al dato 2024, ha comportato una sensibile amplificazione del divario di genere. Ovviamente, il contraltare di tale aspetto è analoghi movimenti, quantitativamente limitati, a favore di una maggiore presenza femminile e di un maggiore equilibrio di genere, possono spostare sensibilmente il dato, nella prossima rilevazione.

Composizione del personale per ruolo e genere					
2024					
Ruoli	Uomini	Donne	Totale	% M	% F
Dirigenti	5	2	7	71,4%	28,6%
Quadri	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%
2025					
Ruoli	Uomini	Donne	Totale	% M	% F
Dirigenti	6	2	8	75%	25,0%
Quadri	7	6	13	53,8%	46,2%
Impiegati/e	320	768	1.088	29,4%	70,6%
	333	776	1.109	30,0%	70,1%

Tabella 1. Analisi della popolazione aziendale per sesso e per livello inquadramentale 2024/2025 Variazione generale 2024/2025 – 1,5%

2.2 Analisi della popolazione aziendale per fasce d'età e per sesso

Distribuzione della popolazione per impiego e età								
	2024				2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0	1	6	7	0	1	7	8
Quadri	0	5	8	13	0	5	8	13
Impiegati/e	20	738	348	1.106	15	735	338	1.088
Totale	20	744	362	1.126	15	741	353	1.109

Tabella 2 Distribuzione della popolazione per fasce d'età e per ruolo.

2.3 Analisi per contratto di lavoro e per sesso

Distribuzione della popolazione per impiego e sesso						
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	337	789	1.126	333	776	1.109
Determinato	-	-	-	0	0	0
Totale	337	789	1.126	333	776	1.109

Tabella 3: Distribuzione della tipologia di impiego per sesso in base al totale della popolazione aziendale 2024/2025

Distribuzione percentuale della popolazione per impiego e sesso						
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	30%	70%	100%	30%	70%	100%
Determinato	-	-	-	-	-	-
Totale	30%	70%	100%	30%	70%	100%

Tabella 4. Distribuzione percentuale per tipologia di impiego per sesso in base al totale della popolazione aziendale 2024/2025

2.4 Analisi per tipologia di impiego e per sesso

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

Full-Time/Part-Time		Personale per sesso e contratto					
		2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Full-time	114	106	220	117	94	211
	Part-time	223	683	906	216	682	898
Totale		337	789	1.126	333	776	1.109

Tabella 5: Distribuzione del personale per tipo di contratto per sesso anno 2024/2025

Full-Time/Part-Time		Personale per sesso e contratto percentuale					
		2024			2025		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	Full-time	34%	13%	19,54%	35%	12%	19%
	Part-time	66%	87%	80,46%	65%	88%	81%

Tabella 6: Distribuzione percentuale del tipo di contratto per sesso anno 2024/2025



2.5 Analisi delle nuove assunzioni

Distribuzione della popolazione per nuove assunzioni e per fascia di età - Italia								
	2024				2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	12	0	12	2	4	4	10
Donne	4	17	2	23	0	2	2	4
Totale	4	29	2	35	2	6	6	14

Tabella 7: Distribuzione delle nuove assunzioni per sesso anno 2024/2025

Distribuzione della popolazione per nuove assunzioni e per fascia di età percentuale - Italia								
	2024				2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0%	25%	4%	29%	6%	23%	16%	45%
Donne	4%	46%	21%	71%	0%	32%	23%	55%
Totale	4%	71%	25%	100%	6%	55%	39%	100%

Tabella 8: Distribuzione percentuale delle nuove assunzioni per sesso anno 2024/2025

Il dato sugli ingressi riflette uno scenario nazionale, con una forte dinamica di maggiore occupazione over 50, benché riferita ad un movimento che ha coinvolto complessivamente 14 unità.

I nuovi ingressi di uomini sono stati ancora superiori a quelli di donne, con una percentuale leggermente maggiore e comunque all'interno di un numero limitato rispetto all'ampiezza della popolazione aziendale.



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.

Nel corso dell'anno **2024** hanno cessato volontariamente il rapporto di lavoro **20 donne** (71%) e **8 uomini** (29%). Nel **2025**, le uscite sono state 31, di cui **17 donne** (55%) e **14 uomini** (45%). Questi dati, coerenti con la composizione della popolazione aziendale, confermano la stabilità dell'organizzazione e segnalano un possibile elemento di attrattività di genere – **16% in meno di uscite femminili**. Tale quadro si inserisce nel contesto italiano che nel 2025 ha mostrato vivacità per le fasce over 50, uomini e donne. La dinamica attiva di tali fasce si può anche leggere attraverso una crescita del livello di retention femminile, che spesso è uno degli elementi abilitanti la progressione di carriera. Ancora, benché l'analisi si basi su perimetro quantitativo limitato (31 persone) segnala un trend di interesse in ottica di misurazione dell'impatto del progetto di certificazione verso l'empowerment femminile.

Distribuzione della popolazione per uscite e per fascia di età - Italia								
	2024				2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0	7	1	8	2	7	5	14
Donne	1	13	6	20	0	10	7	17
Totale	1	20	7	28	2	17	12	31

Tabella 7: Distribuzione delle nuove assunzioni per sesso anno 2024/2025

Distribuzione della popolazione per uscite e per fascia di età percentuale - Italia								
	2024				2025			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	0%	25%	4%	29%	6%	23%	16%	45%
Donne	4%	46%	21%	71%	0%	32%	23%	55%
Totale	4%	71%	25%	100%	6%	55%	39%	100%

Tabella 8: Distribuzione percentuale delle uscite per sesso anno 2024/2025

3. Cultura e valori aziendali

TP Italia rinnova il proprio impegno **nel consolidare e diffondere i principi di parità di genere, non discriminazione e inclusione**, affinché siano sempre più parte integrante della cultura aziendale. In questa direzione, l'azienda promuove azioni e iniziative volte a tradurre tali principi in comportamenti e pratiche concrete, favorendone la diffusione sia all'interno dell'organizzazione sia nel contesto esterno in cui opera.

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 integrato i principi della parità di genere all'interno della propria Politica Integrata, che costituisce uno dei documenti di riferimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

In tale ambito, l'azienda riconosce equità, inclusione e valorizzazione delle diversità quali principi fondamentali della propria cultura organizzativa e si impegna a garantire un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e stimolante, libero da ogni forma di discriminazione. Tali principi trovano applicazione lungo l'intero percorso professionale delle persone, con particolare riferimento ai processi di selezione e assunzione, remunerazione, formazione e sviluppo, crescita professionale e cessazione del rapporto di lavoro.

Le politiche di Diversity, Equity & Inclusion si traducono in impegni, obiettivi e target misurabili, sottoposti a monitoraggio periodico e rendicontati in modo trasparente. Il Piano Strategico per la Parità di Genere rappresenta, in questo quadro, uno degli strumenti attraverso cui TP Italia pianifica e monitora le azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi individuati.

Particolare attenzione è dedicata all'ascolto della popolazione aziendale. Attraverso survey periodiche, momenti di confronto e iniziative di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e dell'inclusione, TP Italia promuove occasioni continuative di dialogo, finalizzate a comprendere percezioni e bisogni e a raccogliere contributi utili al miglioramento delle politiche e delle iniziative aziendali.

La prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, intimidazione, molestia e violenza costituiscono principi imprescindibili dell'azione dell'azienda. Parallelamente, TP Italia promuove l'empowerment femminile e una rappresentanza equilibrata delle donne nei diversi livelli dell'organizzazione, favorendone inoltre la presenza e la visibilità nei panel, nelle tavole rotonde, negli eventi e nei convegni organizzati o promossi dall'azienda.

Un elemento distintivo del modello adottato da TP Italia è l'approccio sistemico e integrato alla parità di genere. I principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità non sono infatti circoscritti a una singola policy o a specifiche iniziative, ma vengono progressivamente integrati nei processi, nei sistemi di gestione e nelle scelte organizzative.

(ii) Politica per la Parità di Genere

Questa impostazione consente di leggere la parità di genere anche in una prospettiva intersezionale, mettendola in relazione con le diverse dimensioni della diversità e con le più ampie politiche di sostenibilità e gestione delle persone.

Parità di genere ed empowerment femminile diventano così criteri che orientano non solo le politiche aziendali, ma anche la raccolta e l'analisi dei dati, la definizione degli obiettivi, la progettazione delle iniziative e le decisioni strategiche.

Il percorso di certificazione ha ulteriormente consolidato questo modello, favorendo l'integrazione dei principi di equità e inclusione nei processi di misurazione, monitoraggio e pianificazione organizzativa, attraverso indicatori quantitativi e qualitativi.

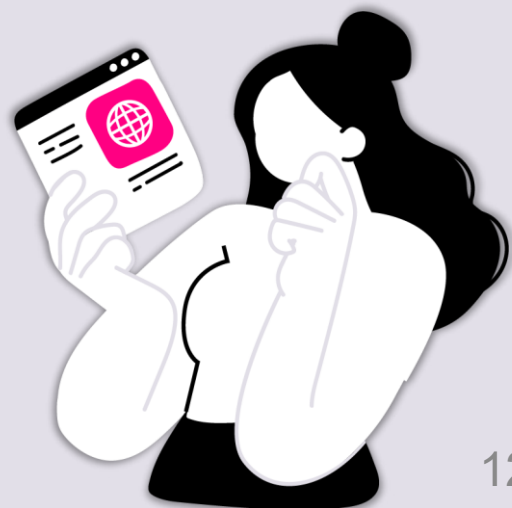
La lettura sistematica dei risultati e dei trend consente quindi di superare una logica meramente formale o di compliance e di utilizzare le evidenze raccolte come strumento per orientare le strategie di crescita, sostenibilità, innovazione e miglioramento continuo.

In questo percorso assume un ruolo centrale anche la responsabilizzazione del management.

Da un lato, la responsibility, intesa come capacità di tradurre concretamente i principi e gli impegni assunti dall'azienda in decisioni, comportamenti e pratiche organizzative coerenti.

Dall'altro, l'accountability, intesa come capacità di rendere conto in modo trasparente dei progressi raggiunti, dei risultati delle iniziative realizzate e del valore generato, monitorando al contempo i rischi e le opportunità connessi all'attuazione delle strategie aziendali in materia di parità di genere.

In questa prospettiva, la parità di genere non rappresenta esclusivamente un obiettivo di conformità, ma una dimensione strutturale del modello organizzativo e della strategia di sostenibilità di TP Italia.



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

Iniziative DE&I TP Italia 2025

Nel percorso di evoluzione culturale intrapreso da TP, la promozione dei valori di **Diversity, Equity, Inclusion & Belonging** costituisce un pilastro strategico e identitario. Ne è un chiaro esempio **TP4I**, il progetto lanciato nel marzo 2022 e oggi diventato un'iniziativa permanente per promuovere ogni giorno la cultura dell'inclusione. TP4I è una vera e propria piattaforma attiva tutto l'anno, che intreccia formazione, ascolto, impatto sociale e forte legame con il territorio.

Proiettato verso il futuro con un approccio incentrato su sostenibilità e innovazione, il progetto estenderà la propria portata anche all'esterno dell'azienda, trasformandosi in un percorso dinamico fatto di persone, storie e territori, volto a creare connessioni autentiche.

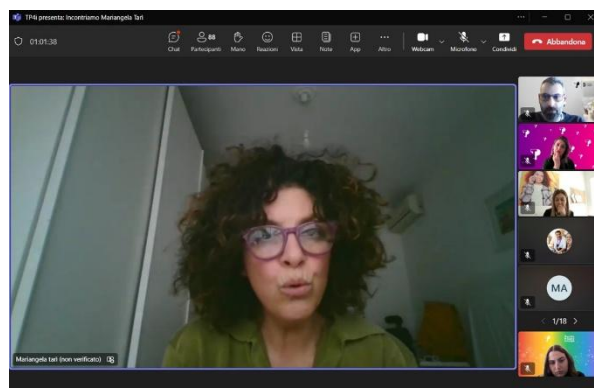




Eventi ed iniziative dell'edizione 2025

Webinar sul caregiving

È stato realizzato un webinar dedicato al tema del caregiving con Mariangela Tari, autrice del romanzo *Il Precipizio dell'Amore* e insignita del titolo di Cavaliere al Merito della Repubblica dal Presidente Sergio Mattarella. Il suo intervento ha offerto una riflessione profonda sul ruolo dei caregiver familiari e sull'importanza di riconoscere e sostenere le fragilità come parte integrante della dimensione umana e professionale.



Incontro con Francesca Cavallo

Si è svolto un incontro con Francesca Cavallo, nativa della provincia di Taranto e co-autrice del bestseller internazionale *Storie della buonanotte per bambine ribelli*, che ha condiviso con oltre cento partecipanti la propria esperienza imprenditoriale e creativa, offrendo un esempio concreto di leadership inclusiva e di superamento degli stereotipi di genere.





Evento con Dalia Aly e Marianna Kalonda Okassaka

Le relatrici dell'evento “Chi ha davvero costruito l'Italia — e a quale prezzo?” hanno stimolato un confronto critico e consapevole su anti-meridionalismo, antirazzismo e identità culturale, attraverso un percorso tra storia, memoria collettiva ed esperienze personali.



Ecosistema inclusivo – collaborazione con Confindustria Taranto

Accanto alla dimensione culturale e formativa, TP4I ha rafforzato il proprio impatto sociale attraverso iniziative territoriali e partnership strategiche. In collaborazione con Confindustria Taranto, TP Italia ha ideato l'evento “Comunità e incontro: costruiamo insieme un ecosistema inclusivo”, primo momento strutturato di incontro tra associazioni, imprese e istituzioni. Dieci realtà si sono alternate presso la sala eventi TP Italia, tra cui: Invictus, Il futuro è qui, Banco Alimentare, TP4I, Nasse Animation Studio la cooperativa Isac Pro, l'Istituto Comprensivo Galileo Galilei, le associazioni Città Città e Arca APS ETS, e l'Unità di Terapia Intensiva Neonatale dell'Ospedale SS Annunziata di Taranto.



Supporto all'associazione Citte Citte

Si è inserito in questo contesto anche il sostegno concreto all'associazione Citte Citte, attiva presso la Casa Circondariale Carmelo Magli di Taranto. Tra le iniziative è stato realizzato un laboratorio teatrale culminato nella rappresentazione dell'Antigone, esperienza ad alto valore sociale finalizzata a favorire consapevolezza, reinserimento e superamento dei pregiudizi.



Percorso sul linguaggio inclusivo

TP Italia ha proseguito il proprio impegno verso una comunicazione più consapevole e inclusiva attraverso un percorso strutturato sul linguaggio inclusivo in collaborazione con Parole O_Stili. Il ciclo ha previsto tre incontri dedicati a disabilità e linguaggio, genere e pronomi, glossario LGBTQ+. Le sessioni hanno combinato teoria, esempi pratici ed esercitazioni, trasformando la formazione in uno spazio di confronto attivo.



Workshop di autodifesa come strumento di autodifesa

Sono stati organizzati workshop di autodifesa partecipati, con tre sessioni interattive condotte dall'istruttrice di arti marziali Federica Francesca Caglio, svolte a Roma e Taranto. Attraverso momenti teorici e pratici, ogni partecipante ha approfondito la psicologia dell'aggressività, riconosciuto diverse forme di violenza e sperimentato tecniche di reazione consapevole. Un'esperienza coinvolgente e trasformativa, che ha unito corpo e mente, promuovendo fiducia, autodeterminazione e prevenzione attiva.



Ambasciatori del sorriso – Associazione Andrea Tudisco ODV

La missione dell'associazione Andrea Tudisco è quella di supportare i bambini affetti da gravi malattie e le loro famiglie attraverso l'accoglienza e l'assistenza. TP Italia ha organizzato un'attività di team building incentrata sulla clownterapia e delle attività insieme ai giovani ospiti presso la loro struttura di Roma.





Calciosociale - Corviale

TP ha realizzato due team building a Corviale incontrando il fondatore Massimo Vallati e i suoi volontari e dando un piccolo contributo nella pulizia di un'area degradata e continuamente nel mirino della criminalità. Calciosociale è un progetto di inclusione sociale che vuole partire dalla potenzialità del calcio per costruire una società più democratica nel quartiere di Corviale. È nato per dare voce, forza, sostegno e coraggio ai più deboli, a persone che si sentono vittime e ricattate.



TP4Wellbeing – Ottobre Rosa Mese della Prevenzione del Tumore al Seno

In occasione di Ottobre Rosa è stata promossa un'iniziativa dedicata alla prevenzione del tumore al seno, con il contributo della Dr.ssa Rossana Antonazzo e della Dr.ssa Maria Agata Zaurito. L'incontro ha trattato temi legati alla prevenzione, allo screening e alla diagnosi precoce. Inoltre, la sede TP di Taranto è stata inoltre illuminata simbolicamente di rosa.



Race for the Cure

TP ha partecipato alla Race for the Cure di Roma con una propria squadra, coinvolgendo circa 100 iscritti, a sostegno della ricerca e della sensibilizzazione per il tumore al seno.

valore D



Inoltre si segnala:

➤ ***Mantenimento della partnership con Valore D***

Grazie al rinnovo dell'adesione a Valore D, TP Italia ha potuto offrire a diverse dipendenti l'accesso a percorsi formativi dedicati, programmi specifici per differenti ruoli aziendali e momenti di confronto attraverso gli sharing lab. Inoltre, due persone hanno partecipato a un programma di mentoring interaziendale, rafforzando competenze, networking e opportunità di crescita professionale.

➤ ***Partnership con Parks Liberi e Uguali***

In occasione della Giornata Internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHOBIT) è stato condiviso il webinar dal titolo "Celebrazione dell'IDAHOBIT - Essere LGBT+ in famiglia", organizzato da Parks Liberi e Uguali, associazione di cui TP è socia, che riunisce datori di lavoro impegnati a promuovere strategie e buone pratiche inclusive nei luoghi di lavoro.

➤ ***Proseguimento della partnership con Winning Women Institute***, con adesione ad eventi di sensibilizzazione e comunicazione sui temi della parità e nell'ambito di incontri con realtà del mondo delle imprese e delle istituzioni.



winningwomen
INSTITUTE

3.3 Riconoscimenti e Certificazioni

Nel 2025, TP Italia ha ottenuto il **primo posto nella classifica Best Workplaces for Women** redatta da Great Place to Work® Italia, la società di consulenza internazionale che analizza gli ambienti lavorativi attraverso le opinioni delle risorse aziendali. Il prestigioso riconoscimento premia l'impegno costante dell'azienda sul fronte **Diversity, Equity & Inclusion** e la sua capacità di offrire un contesto lavorativo equo, inclusivo e attento al benessere organizzativo e alla valorizzazione delle competenze femminili. Il posizionamento al vertice della classifica si basa sulla misurazione di due indicatori chiave: il primo correla la qualità dell'ambiente di lavoro al livello di fiducia percepito, mentre il secondo rileva la soddisfazione specifica delle lavoratrici rispetto a pilastri fondamentali quali parità salariale, trasparenza e meritocrazia. Un traguardo che conferma la validità del percorso intrapreso nel garantire un contesto lavorativo in cui ogni persona possa sentirsi pienamente integrata e valorizzata.

A questo primato si aggiunge la conquista del **primo posto nella classifica generale Best Workplaces Italia** (nella categoria delle aziende con oltre 1.000 dipendenti), basata sulle valutazioni di più di 203.000 collaboratori e collaboratrici di 404 organizzazioni.

Infine, TP Italia ha ottenuto il **quarto posto nella graduatoria Diversity, Equity & Inclusion**. Il ranking si fonda sul DE&I Index, indicatore che rileva la percezione dell'equità e dell'inclusività aziendali analizzando molteplici dimensioni della employee experience: pari trattamento, accessibilità, coinvolgimento manageriale, assenza di discriminazioni legate all'età o al genere, sicurezza psicologica e conciliazione vita-lavoro.



4. Governance

Il Piano Strategico per la parità di genere ha identificato la seguente serie di obiettivi per il 2025/2026, connessi con le aree tematiche della PdR 125:2022.

Area tematica	Obiettivo
1. Selezione e Recruitment	<i>Garantire la neutralità di genere e la parità di trattamento nei processi di selezione</i> <i>Definire e implementare una metodologia formale di DE&I Risk Assessment per l'introduzione e l'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale nei processi di Ricerca e Selezione</i>
2. Gestione della Carriera	<i>Sviluppare e istituzionalizzare un sistema oggettivo di Succession Planning e Mappatura delle Competenze guidato dai principi di equità e inclusione (D&I)</i>
3. Equità salariale	<i>Adeguare i sistemi di monitoraggio e comunicazione delle retribuzioni di In&Out (Teleperformance Italia) ai requisiti di Pay Transparency (Direttiva UE 2023/970) e agli standard della UNI/PdR 125 e ISO 30415</i>
4. Genitorialità e Cura	<i>Favorire il benessere organizzativo, la continuità professionale e la valorizzazione delle competenze delle risorse al rientro dal congedo genitoriale</i> <i>Promuovere una cultura aziendale della bigenitorialità e della condivisione dei carichi di cura</i>
5. Conciliazione Vita Lavoro	<i>Promuovere un'organizzazione del lavoro sostenibile e rispettosa dei tempi di vita privata</i>
6. Prevenzione e Contrasto Molestie	<i>Standardizzare e istituzionalizzare l'uso di una comunicazione non discriminatoria e rispettosa delle diversità.</i>

L'impianto del piano strategico sviluppa precise direttrici di progettazione e innovazione organizzativa.

Le leve operative sono:

- Sviluppo di strumenti a supporto della piena integrazione della dimensione di genere nelle prassi, procedure e strumenti operativi dell'azienda.
- Attivazione di strumenti di diagnostica.
- Supporto al potenziamento della cultura organizzativa e del benessere organizzativo, in coerenza con il principio e il valore della parità di genere e in armonia con la visione di impatto sulla performance individuale e organizzativa.

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

Composizione CDA per sesso				
	2024		2025	
Uomini	3	60%	3	60%
Donne	2	40%	2	40%
Totale	5		5	

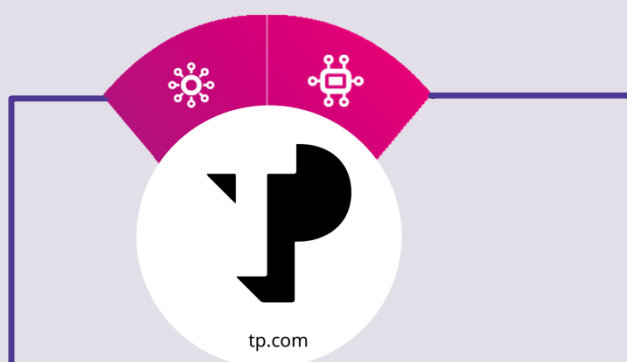
Tabella 11 - Composizione del CDA per sesso – periodo 2024/2025

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 Tab. 11, il numero è stabile rispetto al 2025.

Il tema del maggior equilibrio di genere, come visto per dirigenti, resta un obiettivo di lungo periodo per TP.



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 sesso femminile nell'organo di controllo è pari al 20%.

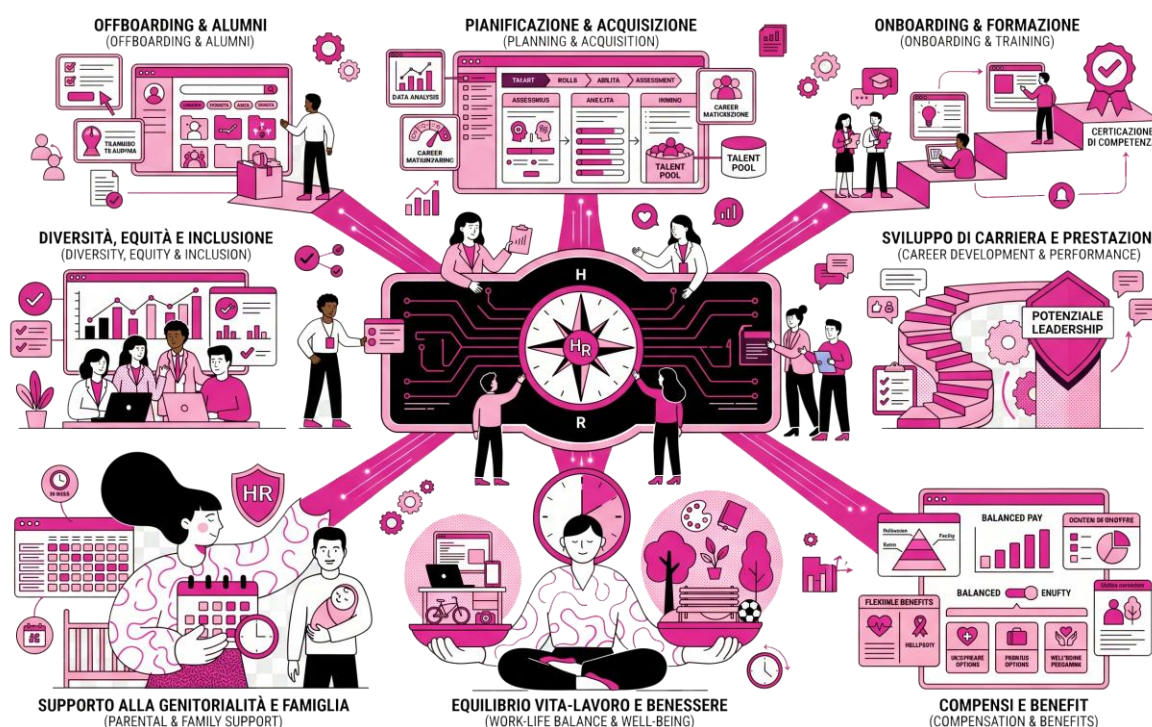
In ultima analisi, emerge che solo una donna appartiene alla prima linea di riporto al vertice su un totale di 6 riporti (17%).

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 di TP Italia è improntato ai principi definiti nel Codice Etico e nella Politica per la Parità di Genere, recepiti nelle procedure e negli strumenti aziendali di recruiting.

L'azienda promuove processi di selezione equi, inclusivi e trasparenti, orientati alla valorizzazione delle competenze e delle esperienze professionali e volti a garantire pari opportunità di accesso, prevenendo possibili discriminazioni e bias legati al genere o ad altre caratteristiche personali.

Particolare attenzione è dedicata all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze negli annunci di lavoro e nelle diverse fasi del processo di selezione. Il linguaggio rappresenta infatti non soltanto uno strumento attraverso cui rendere concreti i principi di equità e non discriminazione, ma anche un elemento capace di rafforzare l'attrattività dell'azienda e la riconoscibilità dei suoi valori nei confronti delle candidate e dei candidati.

La coerenza con i principi di parità di genere e inclusione accompagna l'intero percorso delle persone in azienda: dalla selezione all'onboarding, fino ai processi di sviluppo e alla comunicazione interna, contribuendo alla costruzione di un'esperienza professionale inclusiva fin dal primo contatto con l'organizzazione.

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, oltre l'adozione del sistema di gestione, ha attivato iniziative nell'ecosistema HR, collettivamente rivolte a:

- a) *Attrattività verso l'azienda*
- b) *Progressione di carriera e flessibilità*
- c) *Formazione*

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 attraverso la formazione, diffusa e strategica, anche con diretto coinvolgimento di chi è referente nei processi di benessere, salute e sicurezza.
- 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.

b) 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, garantendo l'anonimato.

5.3 Opportunità di crescita professionale

Il progetto di certificazione di genere prevede un set di obiettivi che vanno oltre la sola integrazione del principio di parità di genere nel sistema organizzativo.

La strategia di TP rispetto ai processi e alle prassi di conciliazione e benessere si ispira al duplice obiettivo del progetto di certificazione: utilizzare la parità di genere come strategia per perseguire un benessere organizzativo diffuso – nella sua accezione più ampia, che comprende sicurezza, empatia, performance, relazioni ed empowerment – e, al contempo, supportare gli obiettivi di potenziamento della performance del business.

Tale visione si sviluppa attraverso la guida e la governance di una leadership consapevole del sense making organizzativo – inteso come capacità di comprendere i valori che caratterizzano il contesto e gli obiettivi che esso persegue – e in grado di progettare interventi sul capitale umano, sulle dimensioni della diversità e sulle diverse aspettative, all'interno di un quadro di relazioni, atteggiamenti e comportamenti sempre più coerenti tra livello individuale, collettivo e organizzativo.



In questo contesto, anche la comunicazione interna, con particolare riferimento al tema dei congedi, assume un ruolo importante.

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 12: Distribuzione per sesso del congedo parentale - anno 2024

2025			
Congedo Parentale	Donne	Uomini	Totale
Numero Totale di Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	248	109	357
Numero Totale di Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	113	34	147
Rapporto percentuale tra il numero dei potenziali beneficiari del congedo sul numero degli effettivi beneficiari	46%	31%	41%

Tabella 13: Distribuzione per sesso del congedo parentale - anno 2025

Interessante la dinamica relativa ai congedi parentali. In particolare:

- elevato numero di adesione, confermato in linea generale da un anno all'altro.
- da un uomo su quattro a uno su tre, segno di un'efficace comunicazione e di una policy agita dal personale.
- da indagare il decremento per le donne – 8% - per comprendere se indotto dalle misure di flessibilità organizzativa o da altri fattori.

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.

Si segnala il rinnovo e la piena operatività delle iniziative organizzative messe in campo nel 2024.



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.

Il focus di questa edizione è sulla dimensione variabile, anche alla luce della maggiore rilevanza di questo aspetto, con riferimento all'introduzione della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva e il ruolo della componente variabile nella determinazione italiana.



6.1 Sistemi retributivi: dalla retribuzione iniziale alle componenti variabili

L'analisi prende in considerazione tutti i livelli inquadramentali. Dalla lettura dei dati emergono alcuni spunti di particolare interesse e di ulteriore approfondimento.

- Il differenziale resta molto alto per i livelli dirigenziali ma registra anche un decremento verticale percentuale di 17 punti, da 35,2% a 18,2%.
- In generale, anche in considerazione della dimensione della popolazione e della stratificazione dei livelli e delle retribuzioni, è possibile affermare che TP muove verso un'organizzazione di parità retributiva.

TOTAL REMUNERATION 2024			
Livello	Uomo	Donna	Gender Gap
Dirigente	253.779€	164.428€	-35,2%
Quadro/7	63.893€	62.242€	-2,6%
6	44.517€	45.235€	1,6%
5	37.145€	36.847€	-0,8%
4	28.047€	27.493€	-2,0%
3	23.685€	23.641€	-0,2%

Tabella 14: Distribuzione per sesso Total remuneration - anno 2024

TOTAL REMUNERATION 2025				
Livello	Uomo	Donna	Gender Gap	Delta 2024/2025 (post certificazione)
Dirigente	211.594€	173.157€	-18,2%	17,00%
Quadro/7	59.152€	55.401€	-6,3%	-3,70%
6	40.552€	41.787€	3,0%	1,40%
5	33.725€	33.9831€	0,8%	1,60%
4	27.208€	27.080€	-0,5%	1,50%
3	23.671€	23.662€	0,0%	0,20%

Tabella 15: Distribuzione per sesso Total remuneration - anno 2025

Decisamente migliorata la convergenza e il percorso di compliance rispetto alla PdR 125 e la Direttiva europea.

Il divario che abita il livello dirigenziale, oggi, ostacola la compliance in entrambe le norme, ma lascia la “sfida” nel solo perimetro alto, verso una progressiva doppia conformità.

In generale, il gender pay gap evidenzia una riduzione in quasi tutti i livelli.

GENDER PAY GAP – TOTAL REMUNERATION			
Livello	Ratio	PdR 125:2022	Direttiva 970/2023
Dirigente	18,2%		
Quadro/7	6,3%		
6	-3,0%		
5	-0,8%		
4	0,5%		
3	0,0%		

Tabella 16: Allineamento Pay Gap – PdR 125/Dir 970/2023 - anno 2025

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 avviati dall’Organizzazione per la valorizzazione del personale.

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
Quadri	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
2025						
Ruoli	Ore x Uomo	Media Ore x Uomo	Ore x Donna	Media Ore x Donna	Totale Ore	Media Ore
Dirigenza	31	5,17	13,0	6,5	44,0	5,5
Quadri	56	8,00	47,0	7,8	103,0	7,9
Impiegati/e	2.906,00	9,08	5.896,00	7,7	8.802,00	8,1
Totale	2.993,00	8,99	5.956,00	7,7	8.949,00	8,1

Tabella 17: Distribuzione delle ore di formazione per ruolo e per genere (anno 2024/2025)

Variazione 2024/2025						
Ruoli	Ore x Uomo	Media Ore x Uomo	Ore x Donna	Media Ore x Donna	Totale Ore	Media Ore
Dirigenza	23	3,57	7	3,50	30	3,50
Quadri	17	2,43	9	1,50	26	2,00
Impiegati/e	13	0,18	-994	-1,14	-981	-0,76

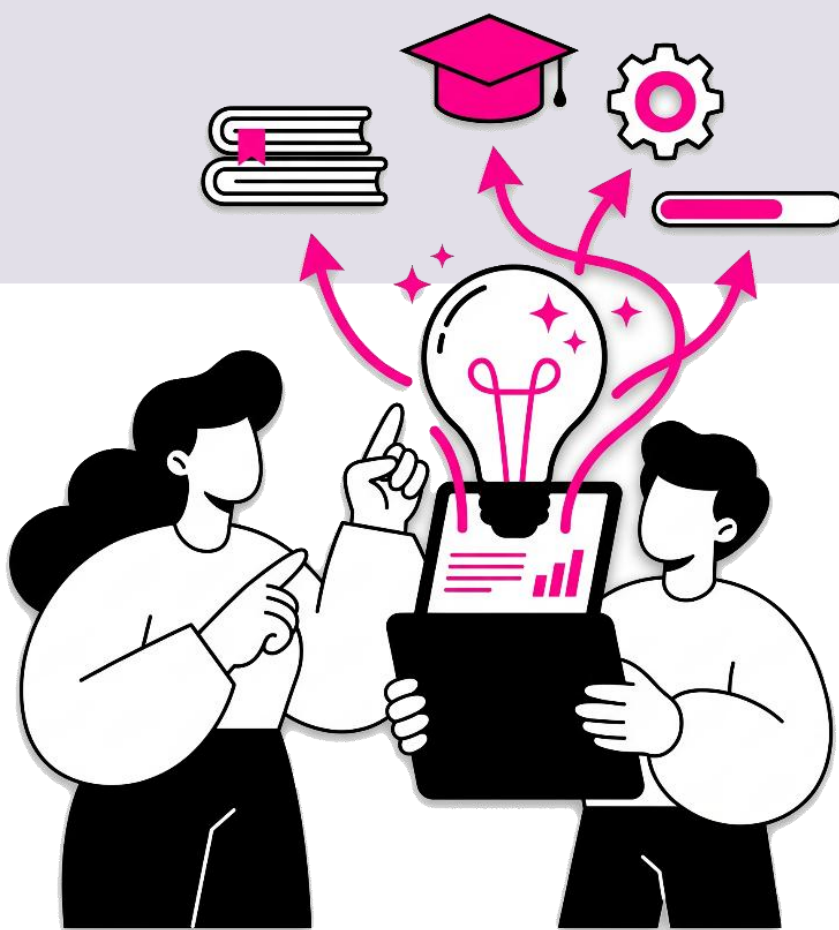
Tabella 18: Variazione delle ore di formazione per ruolo e per sesso (anno 2024/2025)

- I dati e i numeri relativi alla formazione indicano alcuni trend consolidati:
- ✓ Il volume di ore di formazione, benché in diminuzione per impiegati/e, resta alto, a conferma di una leva strumentale per la crescita dell’organizzazione e del perimetro delle competenze.
 - ✓ La formazione, dal punto di vista delle ore erogate per persona e ruolo, è comunque in crescita.

7.1 Ulteriori percorsi formativi promossi da TP Italia

Il Piano strategico adottato da TP è equipaggiato con un programma formativo pluriennale. Temi e strumenti della formazione – connessa al raggiungimento degli obiettivi definiti di parità, DE&I e sostenibilità – si aggiornano sulla base del valore generato dal progetto, dalla strategia di empowerment della popolazione e manageriale, dall'intento di elevare e sostenere costantemente consapevolezza sui valori e sui principi di parità e DE&I.

Sono anche considerate sessioni “formative” quelle occasioni collettive interne ed esterne, in cui viene portata l'esperienza e la progettualità di TP in relazione al progetto di certificazione di genere.



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.

La maggiore integrazione tra strategia di genere e di sviluppo sostenibile ha apportato ulteriore valore e innovatività.

La cultura e pratica della misurazione e del monitoraggio, insieme all'integrazione della prospettiva di genere, consegnano a TP una dimensione di maggiore ampiezza e profondità dei valori agiti.

Il sistema di sviluppo del personale, inteso come capitale sociale e leva operativa, rafforza il potenziale della performance ed allo stesso tempo la consapevolezza e l'allineamento rispetto al quadro etico strategico.

Ancora, tale dimensione rafforza e amplifica il potenziale dell'ecosistema manageriale, sempre più rivolto ed in grado di armonizzare benessere e performance, in un quadro di valori etici attraverso un approccio di strategia trasformativa.



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 prossimo triennio un piano 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 rinnova il ruolo che da sempre la parità di genere assume dentro l'Organizzazione come motore per la crescita sostenibile.

Nel paragrafo 4 – Governance – è descritta la matrice degli obiettivi per il 2025/2026.

9. Conclusioni e considerazioni finali

Il Rapporto di Winning Women Institute sull'Osservatorio sulla PdR 125:2022, con dati Accredia/Sistema Camerale al 31.12.2025, indica oltre 12.000 certificate, con una stratificazione per settore molto interessante.

Settore ATECO 2015	Numero di aziende certificate	Valore percentuale
Costruzioni	2561	22,62%
Attività manifatturiere	1998	17,65%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1262	11,15%
Attività amministrative e di servizi di supporto	1159	10,24%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	832	7,35%
Attività per la salute umana e di assistenza sociale	750	6,62%
Telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione	486	4,29%
Trasporto e magazzinaggio	385	3,40%
Attività artistiche, sportive e di divertimento	332	2,93%
Attività editoriali, trasmissioni radiofoniche e produzione e distribuzione di contenuti	317	2,80%
Fornitura di acqua; gestione di reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	300	2,65%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	249	2,20%
Istruzione e formazione	208	1,84%
Attività finanziarie e assicurative	166	1,47%
Altre attività di servizi	75	0,66%
Attività immobiliari	66	0,58%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	56	0,49%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	50	0,44%
Noleggio e servizi di supporto alle imprese	17	0,15%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	14	0,12%
Attività estrattive	13	0,11%
Servizi di informazione e comunicazione	13	0,11%
Sanità e assistenza sociale	11	0,10%
Servizi di alloggio e ristorazione	2	0,02%
Estrazione di minerali da cave e miniere	1	0,01%

Tabella 19: Imprese certificate per macro settore ATECO (fonte Accredia e Camere di Commercio, elaborazione ForTeam 31/12/2025)

TP rappresenta una sperimentazione interessante, tra un numero non elevato di aziende del settore, certificate sulla parità di genere.

Alcuni elementi specifici del progetto TP – come abbiamo visto – impattano direttamente su alcuni domini di empowerment femminile, tradizionali, strutturali e sistemici. In particolare, il governo e contenimento dei divari retributivi, le percentuali occupazionali e la dinamicità in relazione ad attività di benessere, conciliazione e flessibilità.

È stato già citato il dato critico del Gender Equality Index e ancora troviamo analisi critiche dello scenario italiano sulla parità di genere – come il Global Gender Gap Report 2026³ - che vede l'Italia in 83sima posizione, in leggera risalita ma sicuramente ancora ad un livello di emergenza evolutiva sui domini di parità di genere.

Un ulteriore elemento interessante – dalla letteratura internazionale – è fornito da McKinsey⁴ – The State of the Organisations 2026 – in cui si evidenziano le sfide trasformative per le aziende e tra queste vengono indicate:



Il progetto PdR 125:2022 evidentemente contempla questi aspetti, come leve di crescita, innovazione, sviluppo e sostenibilità.

Il miglioramento del benessere organizzativo, che impatta sulla performance, guidato da una managerialità progettuale ed inclusiva.

In conclusione, TP continua ad investire sulla visione di **responsabilità** – intesa come consapevolezza organizzativa e manageriale del dover agire rispetto alle tematiche di genere e DE&I – e dell'**accountability** – intesa come capacità e attitudine a monitorare e rendicontare le progettualità messe in campo.

Il presente rapporto muove in tale direzione e rinvia al successivo rendiconto, in cui sarà possibile analizzare l'ulteriore impatto del piano strategico messo in operatività.

³ WEF GGGR Report 2026.pdf

⁴ The State of Organizations 2026 | McKinsey



tp.com