



con il Patrocinio di



BOLOGNA METROPOLITANA
PIANO PER L'UGUAGLIANZA

EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.

GENDER EQUALITY E SVILUPPO SOSTENIBILE. L'ESPERIENZA DI TPER

Giuseppina Gualtieri
Presidente e AD TPER



COMMITMENT

TPER ha sottoscritto la dichiarazione di supporto ai cosiddetti «WEP | Women empowerment principles» dell'ONU



Principio 1: stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere



Principio 2: Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione



Principio 3: Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini



Principio 4: Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne



Principio 5: implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne



Principio 6: Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy



Principio 7: Misurare e riferire pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles

We, business leaders from across the globe, express support for advancing equality between women and men to:

- Bring the broadest pool of talent to our endeavours;
- Further our companies' competitiveness;
- Meet our corporate responsibility and sustainability commitments;
- Model behaviour within our companies that reflects the society we would like for our employees, fellow citizens and families;
- Encourage economic and social conditions that provide opportunities for women and men, girls and boys; and
- Foster sustainable development in the countries in which we operate.

Therefore, we welcome the provisions of the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business, produced and disseminated by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and the United Nations Global Compact. The Principles present seven steps that business and other sectors can take to advance and empower women.

Equal treatment of women and men is not just the right thing to do – it is also good for business. The full participation of women in our enterprises and in the larger community makes sound business sense now and in the future. A broad concept of sustainability and corporate responsibility that embraces women's empowerment as a key goal will benefit us all. The seven steps of the Women's Empowerment Principles will help us realize these opportunities.

We encourage business leaders to join us and use the Principles as guidance for actions that we can all take in the workplace, marketplace and community to empower women and benefit our companies and societies. We will strive to use sex-disaggregated data in our sustainability reporting to communicate our progress to our own stakeholders.

Please join us:

CEO Name: _____ CEO Signature: _____

Name of the company: _____

Date: _____



Inoltre TPER ha presentato in CDA il piano per la parità di genere e deciso di avviare la certificazione per la parità di genere

ASSESSMENT

UNGC WEPs (Gender gap analysis tool)



Le aziende coinvolte nel progetto Target Gender Equality possono svolgere un assesment sulla base di 18 aree di indagine, valutando per ciascuna livello di commitment, di implementazione (azioni avviate) misura e trasparenza. Compilando l'assesment a distanza di tempo è possibile misurare i risultati.

Il WEPs Tool è uno strumento orientato al business e progettato per aiutare le aziende nel mondo a valutare la prestazione sull'uguaglianza di genere nel luogo di lavoro, nel mercato, e nella comunità. Lo strumento è una piattaforma online gratuita, facile da utilizzare, e strettamente riservata che aiuta le aziende a valutare politiche e programmi attuali, evidenzia le aree di miglioramento, e identifica le opportunità per fissare obiettivi e traguardi aziendali futuri. Ogni domanda dello strumento è organizzata secondo un modello gestionale, che guida le aziende di tutte le dimensioni nel processo di impegno formale, attuazione, monitoraggio, comunicazione del progresso, e azione.

Lo strumento è volontario e inteso ad essere una piattaforma di apprendimento e pertanto non funge da meccanismo di segnalazione o certificazione. Il WEPs Gender Gap Analysis Tool è un progetto congiunto del Global Compact dell'ONU, UN Women, il Multilateral Investment Fund del Inter-American Development Bank (IDB), e il IDB Invest.

Ruolo Finance

UNI/PdR 125:2022



Nel 2022 è stata pubblicata la prassi di riferimento contenente le linee guida per l'attuazione delle politiche di parità di genere nelle aziende.

Si tratta di un documento di fondamentale importanza in quanto fissa i parametri di riferimento ai quale adeguarsi per conseguire la certificazione della parità di genere, introdotta dalla legge sulla parità salariale e prevista anche dal PNRR.

Le aziende che superano il gender gap e ottengono la certificazione possono godere di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (nel limite di 50.000 euro annui) nonché del riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione sia di progetti ai fini della concessione di aiuti di Stato sia di offerte presentate nell'ambito di gare d'appalto.

Ruolo Compliance

LE AZIONI DI TPER PER LA PARITÀ DI GENERE



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

- ❑ Le misure di welfare di tutti i lavoratori tengono conto di famiglia, figli, salute, tempo libero, cercando di realizzare una diversificazione dei trattamenti, sia sul piano normativo, che organizzativo, ad esempio attraverso la scelta del part time o la gestione ottimale dei turni di lavoro.
- ❑ Il congedo parentale (maternity/paternity leave) è garantito a tutti i dipendenti. A causa dell'emergenza sanitaria derivante dal virus Covid19 sono state implementate anche iniziative straordinarie, come il sostegno alla genitorialità, una maggiore flessibilità di scelta sui turni, una maggiore diffusione del part-time facoltativo.
- ❑ Tra le principali azioni in favore della qualità della vita in azienda si evidenziano le seguenti misure:
 - ❑ Il sostegno alla genitorialità, una particolare flessibilità di scelta sui turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - ❑ un'ampia diffusione del part-time facoltativo
 - ❑ per il periodo Covid, l'integrazione economica di un'ulteriore somma pari al 20% dei trattamenti INPS per le giornate di congedi parentali.
- ❑ Da sempre inoltre, per i congedi facoltativi maternità/paternità utilizzati in un unico periodo (ovvero gli ulteriori 6 mesi oltre ai 5 obbligatori), Tper integra il 30% di INPS fino al 70% della retribuzione complessiva.

INIZIATIVE VITA - LAVORO

Sostegno dell'occupazione femminile	Modifica dei requisiti minimi per la presentazione delle candidature alle selezioni, con l'eliminazione del preventivo possesso della patente e dei certificati di abilitazione professionale (concessione di 18 mesi per conseguire le abilitazioni necessarie)
Sostegno alla genitorialità	Flessibilità di scelta dei turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Ampia diffusione del part-time facoltativo
Congedi parentali utilizzati in un unico periodo	Erogazione di una quota aziendale di circa il 40% della retribuzione ordinaria che integra il contributo di maternità pagato dall'INPS al 30%. Si applica anche alle famiglie arcobaleno, congedi estesi in caso di parto gemellare
Genitore unico per figli fino a 11 anni	Orari di turno particolari e compatibili con quelli scolastici (per 5 dipendenti all'anno)
Agevolazioni per flessibilità oraria - autisti	Possibilità di richiedere il part-time per gli autisti dell'area urbana e suburbana
Modifica del turno di servizio - autisti	Facoltà di cambiare il turno di servizio assegnato con altro collega
Flessibilità di orario - personale uffici	Orari di lavoro personalizzati oltre a possibilità di richiedere part-time orizzontali, verticali o misti
Piattaforma welfare	Offerta ampia e variegata di beni e servizi finalizzati al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dei propri familiari
Circolo Dozza	Circolo ricreativo dei dipendenti che da circa 80 anni promuove forme di aggregazione in ambito sportivo e culturale

GENDER PAY GAP

Per TPER la retribuzione media donne/uomini è annualmente rendicontata e il divario è mediamente inferiore al 10% (calcolata per FTE), limite considerato accettabile per la certificazione di genere.

Retribuzione media (donne/uomini)	2022 FTE
Dirigenti	91%
Quadri	101%
Impiegati	96%
Operai	95%
Apprendisti	92%

NON DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE: LE INIZIATIVE

Whistleblowing sulla non discriminazione

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

Campagna anti molestie

TPER dice no a ogni forma di violenza o molestia. Con il progetto CERV 2022-DAFNE nel 2022 Tper ha offerto il proprio contributo a Mondo Donna Onlus per l'attivazione del percorso Antenne di Comunità e per attività di scambio di buone pratiche, formazione per il personale del tpl, comunicazione e sensibilizzazione (l'iniziativa non è attuata direttamente da Tper, ma dal Circolo Dozza, che Tper finanzia). Nel 2023 Tper ha avviato una campagna per evidenziare l'attenzione su questi temi, con particolare riferimento su possibili forme di violenza o molestia a bordo dei mezzi.

MISURA

TPER rendiconta i suoi temi ritenuti materiali nel bilancio integrato, con specifico riferimento alla sezione DNF. La rendicontazione avviene secondo gli standard GRI e nel rispetto del dlgs 254/2016.

Il perimetro di rendicontazione è quello del gruppo, sono inclusi i partner per i temi salute e sicurezza, consumi energetici ed emissioni.

Aderendo al Global Compact delle Nazioni Unite (membro fondatore del Network Italia), TPER ha adottato alcuni SDGs come materiali, tra cui l'SDG 5 Gender Equality. Nella DNF si da conto di Obiettivi e Target relativi agli SDGs materiali.

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

CONDIVISIONE, BENCHMARKING E RETE: TPER HA PARTECIPATO AL TARGET GENDER EQUALITY UNGC

Il Target Gender Equality è un programma acceleratore che si focalizza sul supporto alle aziende partecipanti al Global Compact dell'ONU nella definizione e raggiungimento di obiettivi aziendali ambiziosi per promuovere l'uguaglianza di genere. Questa iniziativa è gestita in collaborazione con Network Locali del Global Compact ed è attualmente offerta in oltre 50 paesi in tutte le regioni.

Tper è stata selezionata tra diverse aziende italiane per partecipare al Target Gender Equality (TGE), un progetto internazionale del Global Compact che ha l'obiettivo di creare conoscenza, formazione, sviluppo sulle tematiche della parità di genere, consentendo anche la condivisione e diffusione di buone prassi. Le aziende partecipanti al Target Gender Equality hanno l'opportunità di approfondire l'attuazione dei Women's Empowerment Principles e rafforzare il loro contributo all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5.5, che auspica globalmente a pari rappresentazione, partecipazione e leadership nell'impresa delle donne. Il TGE consente un posizionamento internazionale di TPER rispetto alle politiche sulla parità di genere.

Alcuni temi definiti nel TGE sono coerenti con quelli del rating di legalità. Realizzare questi obiettivi in comune consentirebbe maggiore sinergia per migliorare entrambe le diverse valutazioni. NOTA: il TGE è su base volontaria. Anche il rating legalità, ma si riferisce a una norma italiana che stabilisce perimetro criteri e requisiti.

FORMAZIONE

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

Formazione interna TPER nel 2022 in materia di gender equality: 12 ore