

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>MOD-01-D</b>	
		EDIZIONE <b>00</b>	RIF. NORME <b>UNI/PdR 125:2022</b>
		REVISIONE <b>00</b>	DATA <b>02/10/2023</b>
		CODICE FILE <b>Mod-01-D</b>	PAGINA <b>1 di 4</b>

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### Lo scopo e gli sforzi della T&A – Tecnologia e Ambiente Srl

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella T&A – Tecnologia e Ambiente Srl

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione della T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce

### Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la T&A – Tecnologia e Ambiente Srl ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, la T&A – Tecnologia e Ambiente Srl ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>MOD-01-D</b>	
		EDIZIONE <b>00</b>	RIF. NORME <b>UNI/PdR 125:2022</b>
		REVISIONE <b>00</b>	DATA <b>02/10/2023</b>
		CODICE FILE <b>Mod-01-D</b>	PAGINA <b>2 di 4</b>

## POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

### **POLITICHE:**

#### **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

#### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>MOD-01-D</b>	
		EDIZIONE <b>00</b>	RIF. NORME <b>UNI/PdR 125:2022</b>
		REVISIONE <b>00</b>	DATA <b>02/10/2023</b>
		CODICE FILE <b>Mod-01-D</b>	PAGINA <b>3 di 4</b>

- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

### **EQUITÀ SALARIALE**

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

### **GENITORIALITÀ, CURA**

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>MOD-01-D</b>	
		EDIZIONE 00	RIF. NORME UNI/PdR 125:2022
		REVISIONE 00	DATA 02/10/2023
		CODICE FILE Mod-01-D	PAGINA 4 di 4

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl adotta lo smart working e su richiesta è disponibile ad adottare part time e/o flessibilità degli orari
- La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

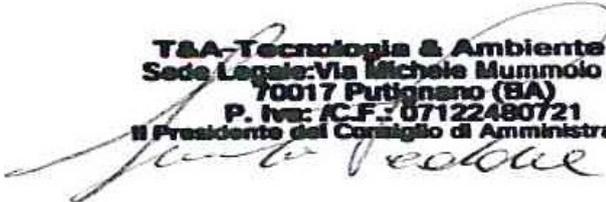
### PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. La T&A – Tecnologia e Ambiente Srl attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte della T&A – Tecnologia e Ambiente Srl delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Putignano, 30 giugno 2025

T&A – Tecnologia e Ambiente S.r.l.  
Il Presidente C.d.A.  
Dott. Leonardo Pedone

  
**T&A-Tecnologia & Ambiente srl**  
**Sede Legale: Via Michele Mummolo n.13**  
**70017 Putignano (BA)**  
**P. Iva: I.C.F.: 07122480721**  
**Il Presidente del Consiglio di Amministrazione:**