

TOMMASI SRL	POLITICA AZIENDALE PARITÀ DI GENERE	MGI_ALL. 8 – PAPG ED.1 - REV.1 01/03/2024
-------------	--	---

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione di TOMMASI SRL, in collaborazione con il Comitato Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno dell’Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile secondo quanto stabilito dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, le misure per garantire la Parità di Genere nel contesto lavorativo relativamente alle attività di: RISTRUTTURAZIONE E MANUTENZIONE DI EDIFICI CIVILI. MANUTENZIONE DI IMPIANTI DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE E DI IMPIANTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI.

A tale scopo, TOMMASI SRL garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’Organizzazione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva, sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

TOMMASI SRL ha deciso di adottare una Politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l’obiettivo di colmare eventuali gap e enfatizzare il paradigma “diversity e inclusion” in piena coerenza con il DNA aziendale.

TOMMASI SRL definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell’ambiente di lavoro dell’organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell’organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell’organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell’organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell’organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi compensi anche non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

TOMMASI SRL si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell’inclusività, perseguire la creazione delle migliori

condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.

- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) TOMMASI SRL dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

TOMMASI SRL attua una politica volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle medesime tematiche.

L'Amministratore Unico ha identificato una risorsa competente per la gestione e l'attuazione del sistema di gestione Parità di Genere nella figura del Responsabile del Sistema di Gestione aziendale.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, viene costituito un apposito comitato composto dalla Direzione, dal Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile del Sistema di Gestione aziendale.

Ogni anno in modo trasparente vengono affisse alla bacheca aziendale le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la Società progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

Inoltre, la presente Politica, oggetto di apposite sessioni formative ricolte ai dipendenti della società, viene trasmessa a mezzo mail a tutte le parti interessate, nonché affissa alla bacheca aziendale.

Eventuali comunicazioni e segnalazioni potranno essere inviate alla seguente casella di posta elettronica ordinaria: [paritadigeneretommasisrl@gmail.com](mailto:paritadigeneretommasisrl@gmail.com)

Calimera (LE), 01/03/2024

  
**Tommasi srl**  
Via G. Verdi, 48  
73021 CALIMERA (LE)  
Part. IVA 04633340759  
La Direzione Generale