

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

Mission e visione strategica:

Trans Italia S.p.A. sceglie di concorrere al “Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” così come previsto dal Sustainable Development Goal n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La presente **Politica per la Parità di Genere e per la Diversità e inclusione**, definita dall’Alta Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, stabilisce 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.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutto il personale interno e ai collaboratori e alle collaboratrici e condivisa con tutti i principali stakeholders che intrattengono rapporti continui con l’organizzazione.

Principi ispiratori:

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l’azienda, con l’aiuto del proprio Gender Equality Committee ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile e il benessere psico-fisico di tutto il personale dipendente .

L’azienda intende ispirare la propria politica a tutela della parità di genere ai seguenti principi:

- ◇ **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- ◇ **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**



- ◇ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ◇ TUTELA DELLA PERSONA
- ◇ TUTELA DELLA GENITORIALITA'
- ◇ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Obiettivi strategici:

Qui di seguito si elencano gli obiettivi strategici che l'azienda si impegna ad attuare in conformità ai propri principi ispiratori:

1. AMBIENTE DI LAVORO E PREVENZIONE

L'azienda si impegna ad analizzare i fattori di stress lavorativo e i rischi di molestie o discriminazioni che potrebbero verificarsi all'interno dell'ambiente di lavoro. A seguito di queste valutazioni, l'azienda adotta e attua piani di prevenzione e programmi di formazione mirati all'eliminazione dei rischi identificati.

Trans Italia aderisce a un principio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, linguaggio inappropriato o comportamento scorretto sul posto di lavoro, da parte di soggetti interni o esterni all'organizzazione.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, l'azienda mette a disposizione di tutti un sistema di segnalazione che garantisce anonimato e riservatezza.

Tutte le segnalazioni relative alla parità di genere possono essere inviate tramite il canale di whistleblowing messo a disposizione dall'azienda e raggiungibile direttamente attraverso tale link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/TRANSITALIA>.

Infine, per ridurre il rischio di comportamenti scorretti o contrari ai principi aziendali, Trans Italia promuove la condivisione e la diffusione di buone pratiche in tema di parità di genere. L'azienda sostiene inoltre iniziative per l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze e privo di stereotipi di genere, attraverso la creazione di manuali, codici di condotta, eventi di sensibilizzazione e altre attività informative.



2. GESTIONE DEL PERSONALE

Trans Italia è consapevole che, a causa della natura del servizio offerto, il settore è tradizionalmente percepito come a prevalenza maschile. Per questo motivo, l'azienda promuove una composizione eterogenea del proprio team, in termini di genere, età e provenienza geografica, con un particolare impegno nell'incentivare l'assunzione di donne. In materia di gestione delle risorse umane, Trans Italia adotta modalità organizzative che favoriscono pari opportunità di carriera lungo l'intero percorso professionale e si impegna a eliminare qualsiasi forma di gender pay gap, così come qualsiasi pregiudizio, stereotipo o discriminazione di genere.

3. FORMAZIONE

Trans Italia promuove attività di formazione e sensibilizzazione sul linguaggio, le discriminazioni, gli stereotipi e le molestie, con l'obiettivo di superare i pregiudizi e permettere al personale di svolgere il proprio lavoro in maniera rispettosa dei principi aziendali e contribuire al benessere aziendale. L'azienda si impegna quotidianamente a favorire una cultura inclusiva che valorizzi le caratteristiche e le peculiarità di ogni persona.

Al fine di garantire un continuo aggiornamento in materia di formazione e informazione, sia interna che esterna, l'azienda si impegna a comunicare annualmente i dati quantitativi relativi alla parità di genere, accompagnandoli da un'analisi sugli obiettivi strategici, i punti di forza e le aree di miglioramento. Questo avviene tramite riunioni interne, attività formative e la condivisione di analisi dettagliate o del bilancio di sostenibilità aziendale. Tali iniziative permettono di mantenere informati i soggetti coinvolti, promuovendo la partecipazione attiva nel raggiungimento degli obiettivi e nell'individuazione di azioni strategiche per migliorare il contesto interno ed esterno.

4. CONCILIAZIONE, GENITORIALITA' E CURA

Trans Italia si impegna quotidianamente a implementare modalità organizzative che garantiscano pari opportunità lungo l'intero percorso lavorativo per il personale e i collaboratori e collaboratrici, favorendo in particolare azioni volte al supporto della conciliazione vita privata-lavoro e al benessere aziendale. A tal fine, l'azienda verifica periodicamente la soddisfazione interna del personale attraverso questionari anonimi.



L'azienda adotta meccanismi specifici per garantire un trattamento retributivo equo, con particolare attenzione al periodo post-maternità, inclusi l'uso dei congedi parentali, il passaggio al part-time e il trattamento pensionistico per le lavoratrici e i lavoratori.

Infine, Trans Italia promuove attivamente l'uso dei congedi parentali anche da parte dei padri, riconoscendo l'importanza della loro partecipazione alla crescita e alla cura dei figli. L'azienda è consapevole che un coinvolgimento equilibrato dei genitori nella responsabilità familiare consenta alle donne di non dover rinunciare alla propria carriera, garantendo così pari opportunità nel contesto lavorativo.

Gender Equality Committee:

In coerenza con quanto previsto dalla UNI/Pdr 125:2022 **Trans Italia** ha nominato un Comitato Guida che sarà responsabile di attuare la presente politica, definire annualmente i propri obiettivi e monitorare costantemente i KPI normativi e gli obiettivi del Piano Strategico. Per maggiori dettagli circa la composizione dello stesso si rimanda all'organigramma adottato dall'azienda.

Al personale ed ai collaboratori e collaboratrici e a tutti/e gli/le stakeholders di Trans Italia è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella presente Politica, nel Sistema di Gestione, e nei Regolamenti interni e di applicare i principi di inclusione e non discriminazione nel proprio agire quotidiano.

Rev. 00 del: 07.03.2025

Il Presidente

TRANS ITALIA s.p.a
Trasporti e Spedizioni
Piazza Martinez n.5 - Mercato S. Severino (SA)
C.F./P.IVA: 02032300655
Iscrizione all'Albo SA/7106006/E
Posizione Meccanografica C 1MBG/H



Trans Italia s.p.a. Sede Legale: Piazza Martinez n°5 - 84085 Mercato San Severino (SA)
Direzione Generale ed Uffici: Via Polcareccia n° 7 - Zona Industriale - 84084 Fisciano (SA)
Cap. Soc. € 20.000.000,00 - Iscrizione al Registro delle Imprese di Salerno n° 02032300655
Cod. Fisc./P.IVA: 02032300655 - Iscrizione Trib. SA n° 101/84 - C.C.I.A.A. di Salerno n° 203731
Tel. +39 089890157 - Fax: + 39 089821935 - Pec: ammtransitalia@pec.it