



POLITICA

parità di genere

2

0

2

6



Indice

1 • Premessa	4
2 • Ambito di applicazione	4
3 • Principi generali	5
4 • Sistema di gestione per la parità di genere	6
5 • Politiche specifiche	7
5.1 • Recruitment e selezione	7
5.2 • Formazione, sviluppo e comunicazione	7
5.3 • Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera	8
5.4 • Politiche retributive	8
5.5 • Genitorialità e cura	9
5.6 • Organizzazione del lavoro e work-life balance	9
5.7 • Misurazione e monitoraggio (KPI)	10
5.8 • Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro	10
5.9 • Comunicazione	10
6 • Governance e riesame	11

1 • Premessa

La TMP è un'azienda metalmeccanica situata sulle pendici dell'Appennino modenese che, nel corso del proprio sviluppo, ha fondato la propria crescita sulla valorizzazione delle persone, sull'innovazione tecnologica e sul rispetto dell'ambiente.

L'organizzazione riconosce nella parità di genere un principio fondamentale di equità, rispetto e sviluppo sostenibile, nonché un fattore strategico per la creazione di valore nel lungo periodo.

La Direzione Generale considera la promozione di una cultura inclusiva e orientata alla valorizzazione delle differenze un elemento essenziale della propria strategia di Human Capital.

La presente Politica definisce i principi e le linee guida adottate dall'organizzazione per promuovere la parità di genere, attuate attraverso specifici processi, procedure e strumenti di gestione delle risorse umane.

2 • Ambito di applicazione

La Politica si applica a tutta la popolazione aziendale ed è condivisa con i principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di generare un impatto positivo nella propria rete di valore.

Il documento è pubblicato sul sito aziendale e diffuso internamente affinché sia accessibile a tutte le parti interessate.



3 • Principi generali

TMP si impegna a:

- ⚙️ prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta lungo l'intero ciclo di vita professionale della persona (selezione, inserimento, formazione, sviluppo, carriera, cessazione);
- ⚙️ garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale;
- ⚙️ promuovere una leadership equilibrata ed eterogenea;
- ⚙️ valorizzare le differenze come fattore di innovazione e miglioramento continuo;
- ⚙️ assicurare coerenza tra comunicazione interna ed esterna e i principi di inclusione e parità;
- ⚙️ adottare misure preventive contro ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale nei luoghi di lavoro;
- ⚙️ garantire canali di segnalazione riservati e la tutela da eventuali ritorsioni.

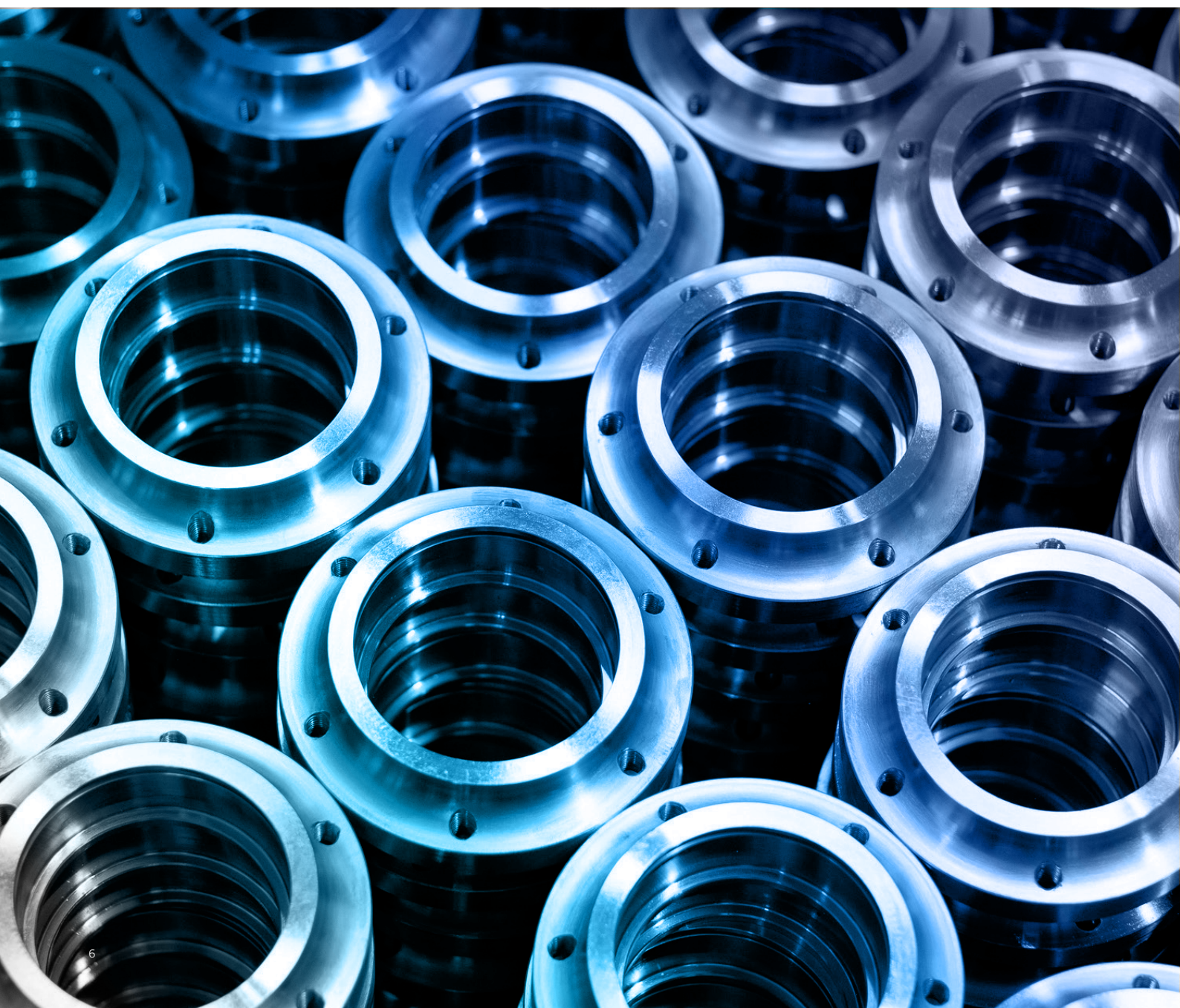
L'organizzazione opera nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, pari opportunità e tutela della genitorialità.



4 • Sistema di gestione per la parità di genere

TMP ha adottato un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, che prevede:

- la definizione di un Piano Strategico con obiettivi specifici e misurabili;
- l'istituzione di un Comitato Guida per il monitoraggio e l'attuazione delle azioni;
- l'analisi periodica degli indicatori (KPI) previsti dalla prassi;
- la revisione annuale della presente Politica in occasione del Riesame della Direzione o a fronte di cambiamenti organizzativi rilevanti.



5 • Politiche specifiche

5.1 • Recruitment e selezione

L'organizzazione si impegna ad attrarre e selezionare persone con competenze e background diversificati, promuovendo la parità di genere nelle fasi di ricerca e selezione.

Compatibilmente con il mercato del lavoro di riferimento e con le specificità del settore metalmeccanico, TMP promuove una rappresentazione equilibrata dei generi nelle short list di selezione.

La scelta di chi presenta candidatura avviene nel rispetto del principio di meritocrazia, sulla base di competenze, esperienze e capacità.

Il personale di nuovo ingresso, al momento dell'assunzione, riceve un'adeguata formazione sui temi della parità di genere e dei pregiudizi inconsci e la consegna del documento ufficiale della politica TMP.

5.2 • Formazione, sviluppo e comunicazione

TMP garantisce pari opportunità di accesso alla formazione e ai percorsi di sviluppo professionale. L'organizzazione promuove iniziative formative volte a sensibilizzare sui temi di:

- valorizzazione delle differenze
- inclusione
- parità di genere
- pregiudizi inconsci
- comunicazione inclusiva
- sostenibilità e work-life balance

La partecipazione alle iniziative formative è monitorata attraverso indicatori specifici al fine di favorire una distribuzione equilibrata tra donne e uomini, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

5.3 • Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

TMP promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Lo sviluppo professionale è basato esclusivamente sul merito e le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale sono rivolti a tutti/e indistintamente, senza preclusioni legate al genere. TMP si impegna a valorizzare e a sviluppare tutte le competenze necessarie a stimolare le capacità e le potenzialità, affinché il proprio personale trovi piena e personale realizzazione.

5.4 • Politiche retributive

La politica retributiva è definita in coerenza con i valori aziendali e con i principi di equità, pari opportunità e non discriminazione previsti dal Codice Etico.

TMP garantisce parità di accesso ai trattamenti retributivi indipendentemente dal genere.

L'organizzazione effettua almeno annualmente analisi interne volte a monitorare eventuali differenziali retributivi di genere, adottando azioni correttive qualora emergano scostamenti non giustificati.

5.5 • Genitorialità e cura

TMP si impegna a definire e adottare iniziative specifiche a supporto della genitorialità e della cura, partendo dai bisogni effettivi del proprio personale.

Le iniziative previste per le fasi relative al prima, durante e dopo il congedo sono descritte all'interno di specifica procedura che TMP ha deciso di implementare in rispondenza alla prassi PDR125: 2022.

L'azienda si impegna a promuovere internamente l'utilizzo dei congedi per entrambi i genitori affinché vengano utilizzati da tutti i potenziali beneficiari, facendo cultura e diffondendo l'importanza di questi strumenti, previsti per legge, per il supporto di una genitorialità condivisa. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione che agevolano la gestione dello stato di maternità e, in generale, della cura dei figli.

L'organizzazione:

- ⚙ favorisce il reinserimento al termine dei congedi;
- ⚙ previene ogni forma di discriminazione connessa alla genitorialità.

5.6 • Organizzazione del lavoro e work-life balance

TMP promuove un equilibrio tra vita professionale e personale attraverso strumenti organizzativi compatibili con le esigenze tecnico-produttive e con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

TMP adotta regole di organizzazione del lavoro che prevedono, laddove applicabile, il lavoro agile su richiesta, eventuale flessibilità di orario e l'adozione di contratti part time. Questi strumenti permettono una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la possibilità di bilanciare gli obiettivi di business con quelli personali. La definizione degli orari di lavoro tiene conto, laddove possibile, anche delle esigenze del personale, attraverso un bilanciamento che non dimentichi né gli obiettivi di business né quelli personali e il benessere psico-fisico delle persone.

5.7 • Misurazione e monitoraggio (KPI)

L'organizzazione adotta un sistema di monitoraggio basato sugli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125: 2022.

La dashboard aziendale consente di:

- analizzare la composizione della popolazione aziendale;
- monitorare l'equilibrio di genere nei diversi livelli organizzativi;
- valutare la distribuzione delle opportunità formative e di carriera;
- individuare eventuali gap e definire azioni di miglioramento.

5.8 • Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

TMP è contro ogni forma di discriminazione in base al sesso, età, salute, preferenze politiche e sessuali, credenze religiose, appartenenza a organizzazioni politiche e sindacali, nazionalità e razza.

Non è tollerato alcun episodio di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro: al fine di far emergere casi anomali, comprese anche eventuali segnalazioni in ambito molestie, abusi o discriminazioni sul luogo di lavoro, l'azienda ha deciso di mettere a disposizione appositi canali di comunicazione, idonei a garantire la ricezione e gestione di segnalazioni nel totale rispetto e tutela di chi segnala.

L'azienda si impegna a prevenire le molestie e abusi sui luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione sulla "tolleranza zero" verso certe tipologie di accadimenti.

5.9 • Comunicazione

TMP basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle comunicazioni lo stereotipo di genere e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di entrambi i generi, utilizzando un linguaggio rispettoso ed inclusivo. L'azienda si impegna, inoltre, a garantire che la propria comunicazione sia coerente con i principi della Politica di Parità di Genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

6 • Governance e riesame

La presente Politica:

- è definita dall'Alta Direzione;
- è coordinata dal Comitato Guida;
- viene riesaminata annualmente o a fronte di cambiamenti organizzativi rilevanti.

L'organizzazione si impegna a diffondere e comunicare eventuali aggiornamenti in modo trasparente.

Lama Mocogno (MO), 19-01-2026

Gianluca Benedetti

