

	PDR 125:2022 Politica Parità di Genere	Politica Parità di Genere
		Rev.: 00 25/06/2024
Pagina 1 di 2		

POLITICA DI PARITA' DI GENERE

I Soci amministratori, nel sottolineare l'importanza delle tematiche di pari opportunità all'interno dell'organizzazione e al fine di rendere noto l'impegno profuso nella gestione del lavoro volto al miglioramento continuo nel rispetto degli indirizzi dettati dalla UNI/PdR 125:2022, definisce gli obiettivi che intende perseguire.

Tangible, in accordo con il Comitato delle pari opportunità appositamente costituito, si prefigge l'obiettivo di ridurre in modo significativo il verificarsi di qualsiasi evento discriminatorio sui luoghi di lavoro e nella vita privata.

Tangible infatti, pone particolare attenzione alla realizzazione di attività e progetti volti al miglioramento dell'inclusività e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al rispetto della conciliazione dei tempi vita-lavoro. Tra le azioni intraprese, finalizzate ad integrare il principio di equità di genere e promuovere un welfare aziendale il più rispettoso possibile, **Tangible** si impegna a:

- ✓ sensibilizzare il personale, a partire dalle posizioni di vertice, sui temi della parità di genere e del benessere aziendale, sollecitando e invitando i dipendenti allo sviluppo di comportamenti inclusivi e rispettosi;
- ✓ creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- ✓ coinvolgere il personale, mediante questionari interni che permettano loro di esprimere pareri e suggerimenti a favore del cambiamento e miglioramento dell'organizzazione aziendale. Lo sviluppo della comunicazione interna per **Tangible** è sinonimo di dialogo e confronto costante tra tutti i componenti dell'organizzazione;
- ✓ rispettare le pari opportunità di accesso e mantenimento di posizioni e mansioni lavorative offerte da **Tangible**, tenendo fede a quanto previsto dalle condizioni generali di contratto;
- ✓ garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro con attenzione particolare ad episodi di molestie e mobbing, prevenendo ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale;
- ✓ promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro offrendo:
 - o flessibilità di orario di lavoro purché, in accordo con i membri del proprio team di riferimento, il team garantisca copertura sulle attività in corso rivolte ai clienti nella fascia oraria lavorativa e nella programmazione delle ferie;
 - o contratto part-time, orizzontale o verticale, per chi ne faccia richiesta, alle seguenti condizioni:
 - verifica della disponibilità: l'approvazione da parte dei Soci Amministratori è subordinata alla disponibilità operativa del team. Questo significa che ogni richiesta deve essere valutata in base alle esigenze del progetto e alla possibilità di coprire le ore mancanti con altri membri del team o risorse esterne;
 - In caso di richieste di part-time da parte di un numero superiore al 10% del personale, i Soci Amministratori valuteranno l'attivazione di un sistema di rotazione del part-time, dove il personale può richiedere periodi di part-time a turno;
 - valutazione periodica dei part-time: l'impatto dei part-time sui progetti e sull'operatività del team viene scrutinato alla fine di ogni trimestre. Eventuali nuove richieste di part-time verranno valutate di conseguenza.
- ✓ garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- ✓ garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili ecc.
- ✓ garantire al personale il mantenimento delle condizioni lavorative e dell'erogazione di benefits aziendali, al rientro dal congedo di maternità/paternità, offrendo in aggiunta le seguenti iniziative di supporto specifico all'attività genitoriale:
 - o richiesta di part-time autorizzata per 6 mesi, trascorsi i quali diviene soggetta alle condizioni espresse nel punto "promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro";

Per lo sviluppo e la corretta profusione delle tematiche inerenti le Pari Opportunità, Tangible:

- ✓ si impegna ad attribuire all'intera organizzazione adeguate risorse e responsabilità attuando inoltre la prevenzione ed il controllo dell'efficacia organizzativa;
- ✓ si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida di tutte le attività aventi influenza sulle tematiche di Pari Opportunità;
- ✓ fa comunque presente che il conseguimento degli obiettivi sopra definiti è una responsabilità che coinvolge tutto il personale di Tangible e coinvolge quindi ogni funzione aziendale nell'ambito dei compiti assegnati;

	PDR 125:2022 Politica Parità di Genere	Politica Parità di Genere
		Rev.: 00 25/06/2024
Pagina 2 di 2		

- ✓ si impegna ad assicurare che la presente Politica sia compresa, accettata e sostenuta a tutti i livelli organizzativi attraverso un'adeguata e costante formazione a tutto il personale.

I Soci amministratori

Nicola Valtorta
f.s.

Renzo Mazzoni