



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

*Sammichele 08/04/2024*



**Pastificio Di Bari Tarall'Oro S.r.l.**  
Strada Statale 100, Zona P.I.P. Km 33  
70010 Sammichele di Bari – Bari – Italy  
Ph. +39 080 891 6362 Fax. +39 080 891 2838  
[www.taralloro.it](http://www.taralloro.it)



## MISSION E VISION STRATEGICA

Il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. fondato nel 1982 a Turi in provincia di Bari, nasce inizialmente come tarallificio, ma da subito decide di offrire alla propria clientela nuovi prodotti, conservando la qualità di sempre e avvia così una nuova linea che prevede la produzione di pasta artigianale che trova un buon riscontro sul mercato. Nonostante si siano adottate nuove tecnologie nel corso degli anni, la produzione è comunque rimasta fedele alle tradizioni per conservare i sapori di una volta. La nostra mission è quella di portare sulle tavole di tutto il mondo i nostri valori racchiusi all'interno dei nostri prodotti. La vision ci consente di farlo oggi meglio di ieri e di superare i nostri limiti per il domani.

Oggi il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. conta 68 dipendenti di cui 33 uomini e 35 donne.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. 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.

Il conseguimento della certificazione per il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere del PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. sono:



- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione del PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Il PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla



- valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
  - ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
  - ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dal PASTIFICIO DI BARI TARALL'ORO s.r.l. sono:



### Selezione ed assunzione (recruitment)

Durante il processo di selezione e assunzione è garantito che siano applicate regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, a contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere e a una descrizione neutra della mansione e del profilo.

Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo. I Candidati sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

### Gestione della carriera

L'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. La valutazione delle performance e la politica meritocratica sono basate esclusivamente sulle capacità e sul raggiungimento di obiettivi professionali. Tendenza al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.

È assicurato che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale. È sostenuta la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

È prevista la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. Quindi previsione di opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

### Equità salariale

È garantita equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione. È predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare. Informazione periodica a tutto il personale delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus



### Genitorialità, cura

È prevista la definizione di iniziative, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Il Responsabile HR è disponibile per illustrare le iniziative a disposizione, tipicamente lo Smart-Working, e le modalità di accesso. È prevista l'adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, etc.) e allo sviluppo di carriera. È prevista la predisposizione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo). È previsto un sistema di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità. Sono pianificate iniziative specifiche per supportare il personale al suo rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.

### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Per favorire le pari opportunità è prevista la promozione e adozione di iniziative volte la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Previsti turni di lavoro variabili, flessibilità di orario, possibilità di Smart-Working (si vedano l' "Accordo individuale per l'Organizzazione del lavoro in modalità di smart working" e il "Regolamento aziendale sull'orario di lavoro"). Garanzia che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (orario di inizio 9.00-12.00 – 16.00-18.00) e che vi possa partecipare anche il personale part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc

### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire tramite analisi dei rischi e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione. Definizione e pubblicazione di una metodologia finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori. Pianificazione e attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del



proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

#### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

**PASTIFICIO DI BARI  
TARALL'ORO s.r.l.**