



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Mission e Vision

TLF S.r.l. (di seguito, per brevità, anche solo 'TLF' o 'Società') è una società impegnata nella fabbricazione di giostre, altalene ed altre attrezzature per parchi di divertimento.

Nello svolgimento della propria attività aziendale, in ragione della peculiarità del mercato in cui opera, TLF mantiene una costante attenzione alle attese della collettività e dei clienti, con l'obiettivo di garantire sempre un elevato standard di qualità.

TLF dedica grande considerazione agli aspetti etici dell'impresa e adotta le migliori tecniche disponibili per la mitigazione degli impatti derivanti dalle proprie attività mirando sempre all'eccellenza del proprio sistema di gestione integrato Qualità e Sicurezza.

La direzione di TLF considera prioritaria la diffusione della cultura della qualità, del rispetto e tutela dell'ambiente, per la crescita dell'azienda e di tutte le parti interessate con cui essa interagisce direttamente o indirettamente.

La Direzione richiede un costante impegno da parte di tutti coloro che lavorano per conto di essa a condividere e sostenere con la loro competenza e professionalità i principi che ispirano il proprio operato.

Premesse

TLF riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona.

TLF abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita TLF si è impegnata a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori e collaboratrici.

Tale impegno, nel tempo, si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete.

Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti.

La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, TLF ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere 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 TLF rappresenta 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.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Individuare i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Prevedere l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Arricchire la presente Politica con riferimenti a policy collegate ai temi della parità di genere (*es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna*);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione sia all'interno del luogo di lavoro che con clienti e fornitori esterni.

Al fine di garantire la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presenza della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tale Politica è costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

Principi guida e aree di azione

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di TLF, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI.

TLF ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso gli obiettivi che sono citati nel piano strategico, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali bias di genere e favoriscano la diversità.

TLF crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci.

In modo da garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.



Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo.

Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati.

Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti necessari per superare questa disparità.

Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti.

TLF si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, che gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

Formazione e sensibilizzazione

TLF si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate.

Queste iniziative non solo devono riguardare il management aziendale, ma coinvolgere tutti i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda.

Questo approccio inclusivo garantisce che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e sia impegnato nel processo di cambiamento.

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

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro l'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti e delle dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro.

TLF ha adottato strumenti che consentano ai dipendenti e alle dipendenti di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, smart-working (ove possibile), orari flessibili e altre forme di supporto per le esigenze personali.

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

La prevenzione di comportamenti abusivi o molesti rappresenta un elemento imprescindibile per garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

TLF riconosce che ogni forma di molestia fisica, verbale o digitale può compromettere profondamente il benessere psicologico delle persone, influenzare negativamente il clima aziendale e ostacolare la piena partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita professionale.

L'organizzazione si impegna quindi a promuovere una cultura basata sul rispetto reciproco e sulla tolleranza zero verso qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità individuale.



Comunicazione Interna ed Esterna

TLF si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, il Comitato Guida ha identificato gli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

Comitato guida

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composto da:

- Carlo Paci – Amministratore unico
- Michela Risorti - HR Manager

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno annuale, è quello di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

Monitoraggio periodico e controllo

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Corsalone, 28/11/2025
La Direzione Generale