POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

TRANSPORT Taula

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	08/07/2026	Prima emissione	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Comitato Guida

Sommario

Mission e visione strategica 4
Il percorso verso la Parità di Genere 4
I principi ispiratori 5
L'impegno della direzione 7
Politiche specifiche sulla parità di genere 9
Governance e responsabilità 11
Monitoraggio e attuazione della politica 12
Diffusione della politica 13

Mission e visione strategica

Transport S.a.s. di Taula Vittorio & C. (di seguito anche "Transport" o "l'Azienda"), con sede a Sassari in via Predda Niedda Strada 16, è una realtà sarda specializzata nel commercio, nella distribuzione e nel trasporto di gasolio e derivati petroliferi su tutto il territorio regionale. Da oltre 50 anni l'Azienda opera a supporto di clienti privati, aziende ed enti pubblici, garantendo continuità di fornitura, sicurezza operativa, puntualità e qualità del servizio.

L'offerta aziendale comprende gasolio per autotrazione, gasolio per riscaldamento e gasolio agricolo, oli combustibili, lubrificanti, AdBlue, liquidi refrigeranti, batterie, GPL e gas per uso industriale, oltre ai servizi di bunkeraggio e rifornimento diretto per imbarcazioni. Attraverso la propria organizzazione logistica e la collaborazione con le società del Gruppo Taula, Transport assicura una presenza capillare in Sardegna e risponde alle esigenze energetiche di comparti civili, industriali, agricoli, commerciali e nautici.

Ai fini del percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022, l'Azienda è riconducibile al cluster dimensionale della piccola impresa; il personale è distribuito tra funzioni operative, logistiche, tecniche, amministrative e commerciali.

La mission aziendale è garantire un approvvigionamento sicuro, affidabile e continuo di carburanti, lubrificanti e prodotti energetici, contribuendo al funzionamento delle attività produttive, agricole, commerciali e civili della Sardegna attraverso un servizio professionale, tempestivo e conforme ai requisiti normativi applicabili.

La visione strategica di Transport è rafforzare il proprio ruolo di riferimento regionale nella distribuzione di prodotti energetici, fondando la competitività aziendale su qualità del servizio, sicurezza, capillarità logistica, affidabilità delle relazioni e valore delle persone. In tale prospettiva, la parità di genere è riconosciuta come leva di sviluppo organizzativo: l'Azienda intende promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, valorizzare competenze e responsabilità indipendentemente dal genere, prevenire stereotipi e discriminazioni e favorire condizioni compatibili con la crescita professionale e con l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. L'adozione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la **UNI/PdR 125:2022** rappresenta un elemento fondamentale della strategia aziendale per costruire una cultura organizzativa equa, aumentare la competitività e rafforzare l'impatto positivo sul territorio sardo.

Il percorso verso la Parità di Genere

In coerenza con la propria missione e con la volontà di consolidare un modello organizzativo responsabile, Transport ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla UNI/PdR 125:2022. Tale scelta si inserisce in un percorso volto a integrare i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle persone nei processi aziendali,

affinché le decisioni organizzative siano orientate da criteri trasparenti, misurabili e non discriminatori.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta lo strumento attraverso cui l'Azienda definisce politiche, obiettivi, responsabilità, risorse, azioni e modalità di controllo in materia di pari opportunità. La sua applicazione consente di analizzare il contesto interno, rilevare eventuali aree di miglioramento e pianificare azioni coerenti con le dimensioni previste dalla UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento alla cultura aziendale, alla governance, ai processi di gestione delle risorse umane, alle opportunità di crescita, all'equità remunerativa, alla tutela della genitorialità e alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Per Transport, il conseguimento della certificazione non costituisce un mero adempimento formale, ma il punto di partenza di un percorso strutturato di **miglioramento continuo**. L'obiettivo è rendere stabile nel tempo un approccio organizzativo capace di ridurre eventuali divari, prevenire stereotipi e bias decisionali, promuovere il benessere del personale e rafforzare la responsabilità etica dell'Azienda nei confronti delle persone che vi lavorano e delle parti interessate.

Il percorso intrapreso tiene conto delle caratteristiche operative dell'Azienda e del settore in cui opera, caratterizzato dalla presenza di attività logistiche, tecniche, commerciali e amministrative. In tale contesto, l'impegno verso la parità richiede attenzione sia ai processi gestionali formalizzati, quali selezione, inserimento, formazione, sviluppo professionale e politiche retributive, sia agli aspetti culturali e relazionali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro.

La Politica per la Parità di Genere rappresenta il quadro di riferimento del Sistema e orienta la successiva definizione del Piano Strategico, dei KPI e delle azioni di miglioramento. Attraverso il monitoraggio periodico dei risultati, il coinvolgimento della Direzione, del Comitato Guida e delle funzioni interessate, Transport intende verificare l'efficacia delle iniziative adottate e aggiornare il proprio percorso in funzione dei risultati raggiunti, delle esigenze organizzative e dell'evoluzione del contesto normativo e aziendale.

In questa prospettiva, il concetto di parità di genere è assunto come parte integrante della cultura aziendale e come fattore di qualità organizzativa. Transport intende pertanto promuovere un ambiente di lavoro fondato su rispetto, imparzialità, correttezza e tutela della persona, favorendo condizioni nelle quali competenze, responsabilità e opportunità di crescita siano riconosciute indipendentemente dal genere.

I principi ispiratori

La Politica per la Parità di Genere di Transport si fonda su principi che orientano il comportamento dell'Azienda, della Direzione, del Comitato Guida, delle funzioni responsabili e di tutto il personale. Tali principi costituiscono il riferimento per la definizione degli obiettivi,

delle procedure, delle azioni del **Piano Strategico** e delle modalità di monitoraggio previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

I Principi cardine che fondano la Politica per la Parità di Genere di Transport sono:

- **imparzialità, inclusività e non discriminazione**: Transport riconosce tali valori come criteri essenziali nella gestione delle persone e si impegna affinché ogni fase del rapporto di lavoro, dalla selezione all'inserimento, dalla formazione alla crescita professionale, dalla valutazione alla cessazione del rapporto, sia fondata su criteri oggettivi, coerenti con le competenze richieste e indipendenti dal genere, dall'età, dalla condizione familiare o da altri fattori personali non pertinenti rispetto al ruolo ricoperto;
- **correttezza e trasparenza**: l'Azienda intende adottare modalità decisionali e gestionali chiare, verificabili e comprensibili, con particolare attenzione ai processi che incidono sulle opportunità professionali, sull'attribuzione di responsabilità, sui trattamenti retributivi, sui percorsi di sviluppo e sulla comunicazione interna ed esterna. La trasparenza consente di prevenire trattamenti disomogenei, ridurre il rischio di bias decisionali e favorire un clima organizzativo basato sulla fiducia;
- **valorizzazione del personale**: Transport considera le competenze, l'esperienza, il contributo individuale e il potenziale di ciascuna persona elementi centrali per lo sviluppo aziendale. In un contesto operativo caratterizzato da funzioni logistiche, tecniche, commerciali e amministrative, la diversità delle professionalità presenti rappresenta un valore organizzativo. L'Azienda intende quindi promuovere condizioni che permettano a donne e uomini di accedere in modo equo alle opportunità di apprendimento, responsabilità e crescita, nel rispetto delle esigenze aziendali e delle caratteristiche dei diversi ruoli;
- **tutela della persona:** la dignità, la salute, la sicurezza e il benessere psicofisico costituiscono elementi inderogabili. Transport si impegna a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e collaborativo, nel quale ogni persona possa svolgere la propria attività senza subire comportamenti ostili, offensivi, intimidatori o lesivi. Tale impegno comprende anche l'attenzione alla genitorialità, alle responsabilità di cura e alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, compatibilmente con l'organizzazione delle attività aziendali e con le esigenze operative del settore;
- **contrasto ad ogni forma di violenza, molestia, abuso, discriminazione o comportamento lesivo:** l'Azienda rifiuta stereotipi di genere, linguaggi o atteggiamenti che possano generare esclusione, svalutazione o disparità di trattamento e intende favorire una cultura interna fondata sul rispetto reciproco e sulla responsabilità individuale e collettiva.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, questi principi guidano l'impegno di Transport nel favorire la partecipazione femminile al lavoro, prevenire divari retributivi e di carriera, garantire

pari accesso alle opportunità professionali e ai processi decisionali, contrastare gli stereotipi e proteggere le persone da comportamenti non inclusivi o lesivi della dignità individuale.
I principi sopra richiamati sono integrati nella logica del miglioramento continuo. Transport si impegna a misurare e valutare nel tempo l'**efficacia delle azioni adottate** attraverso indicatori, evidenze documentate, momenti di riesame e attività di monitoraggio. L'obiettivo non è limitarsi alla conformità ai requisiti della norma, ma consolidare progressivamente un modello organizzativo capace di contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro equo, responsabile e sostenibile.

Attraverso tali principi, Transport intende rendere la parità di genere parte integrante della propria cultura aziendale, collegando i valori dichiarati alle scelte organizzative, alle procedure interne e ai comportamenti quotidiani.

L'impegno della direzione

La Direzione di Transport assume un ruolo centrale nell'attuazione della presente Politica e nel mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. L'impegno aziendale non si limita alla dichiarazione dei principi, ma si traduce nella definizione di responsabilità, obiettivi, risorse, strumenti di controllo e azioni di miglioramento coerenti con la UNI/PdR 125:2022, esplicitati all'interno del **Piano Strategico per la Parità di Genere** di Transport. A tal fine, la Direzione ha avviato un percorso di analisi dei processi aziendali, con l'obiettivo di individuare il livello di maturità dell'Azienda rispetto alle sei aree previste dalla prassi: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Tale analisi consente di rilevare eventuali gap, definire priorità di intervento e individuare azioni coerenti con le caratteristiche dimensionali, organizzative e operative di Transport.

Nell'area **cultura e strategia**, la Direzione si impegna a integrare i principi di parità, inclusione e valorizzazione delle diversità nella visione aziendale, nei comportamenti organizzativi e nelle modalità di comunicazione interna ed esterna. Transport intende promuovere una cultura del rispetto, contrastare stereotipi e pregiudizi di genere e favorire attività di informazione e sensibilizzazione rivolte al personale, affinché la parità sia compresa come elemento concreto della vita aziendale e non come adempimento formale.

Nell'area **governance**, la Direzione assicura il presidio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere attraverso la formalizzazione di ruoli, responsabilità e autorità dedicate. In tale ambito rientrano il coinvolgimento del Comitato Guida, il coordinamento del Responsabile del SGPG e la definizione di modalità di monitoraggio dei KPI e delle azioni previste dal Piano Strategico. La governance del sistema ha il compito di garantire continuità, controllo e aggiornamento del percorso intrapreso.

Con riferimento ai **processi HR**, Transport si impegna a gestire selezione, assunzione, inserimento, formazione, valutazione, sviluppo professionale e cessazione del rapporto di

lavoro secondo criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori. La Direzione intende prevenire bias decisionali e assicurare che le decisioni relative alle persone siano fondate su competenze, responsabilità, prestazioni, esperienza e requisiti del ruolo, evitando qualsiasi condizionamento legato al genere, alla condizione familiare o ad altri fattori personali non pertinenti.

Per quanto riguarda le **opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**, la Direzione intende favorire un accesso equo ai percorsi di sviluppo, formazione, responsabilità e progressione professionale. In un settore caratterizzato anche da funzioni operative, logistiche e tecniche, l'Azienda si impegna a valutare le opportunità di crescita in modo coerente con le esigenze organizzative, promuovendo il contributo femminile e monitorando nel tempo la presenza delle donne nei diversi ruoli e livelli aziendali.

Nell'area **equità remunerativa per genere**, Transport si impegna a presidiare i trattamenti retributivi, nel rispetto dei contratti collettivi applicati – CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e CCNL Commercio – affinché siano coerenti con mansioni, competenze, responsabilità, inquadramento e prestazioni, evitando differenze non giustificate tra donne e uomini che ricoprono ruoli comparabili. La Direzione intende promuovere criteri chiari nella gestione della retribuzione, dei benefit, degli eventuali premi e degli strumenti di welfare, rendendo tali processi verificabili nell'ambito del monitoraggio del SGPG.

In materia di **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, la Direzione riconosce l'importanza di favorire condizioni organizzative compatibili con le diverse fasi della vita personale e familiare. Transport si impegna a valutare misure di supporto alla maternità, alla paternità e alle responsabilità di cura, compatibilmente con le esigenze operative del settore e con l'organizzazione dei servizi aziendali. Tale impegno comprende l'attenzione al rientro dopo periodi di assenza, alla continuità del rapporto professionale e alla prevenzione di penalizzazioni dirette o indirette connesse alla genitorialità.

Per rendere effettivi i principi della presente Politica, la Direzione di Transport si impegna inoltre a:

- adottare strumenti idonei a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare comportamenti lesivi della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo, dalla funzione o dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità nei processi aziendali, dalla ricerca e selezione del personale all'accesso alla formazione, dalla gestione dei percorsi professionali alla definizione delle politiche retributive, dalla valutazione delle prestazioni alla comunicazione interna ed esterna;
- promuovere condizioni organizzative che favoriscano, ove applicabile e compatibilmente con le attività aziendali, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, con attenzione alle esigenze genitoriali e di cura;

- realizzare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e della prevenzione degli stereotipi;
- utilizzare una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della presente Politica, rispettosa delle differenze, priva di contenuti discriminatori e orientata a rappresentare in modo trasparente l'impegno aziendale;
- monitorare periodicamente gli indicatori e le azioni definite nel Piano Strategico, riesaminando l'efficacia del Sistema e attivando, ove necessario, azioni correttive o di miglioramento.

La Direzione considera il contributo di **tutto il personale** essenziale per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Ogni persona, nell'ambito del proprio ruolo, è chiamata a **collaborare** all'attuazione della Politica, adottando comportamenti coerenti con i principi di rispetto, imparzialità, correttezza e inclusione.

Il percorso intrapreso sarà oggetto di monitoraggio periodico e riesame da parte della Direzione, con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni interessate. I risultati rilevati attraverso KPI, evidenze documentate, segnalazioni, audit e momenti di confronto saranno utilizzati per valutare l'efficacia delle azioni adottate, aggiornare il Piano Strategico e assicurare il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Le politiche specifiche sulla parità di genere traducono i principi generali dichiarati da Transport in indirizzi operativi applicabili ai principali processi aziendali. Esse costituiscono il riferimento per il Piano Strategico per la Parità di Genere, per la definizione degli obiettivi misurabili, delle responsabilità, delle azioni e delle modalità di monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Transport applica tali politiche tenendo conto della propria dimensione, del settore di attività e della presenza di funzioni operative, logistiche, tecniche, amministrative e commerciali. L'obiettivo è assicurare decisioni fondate su criteri oggettivi, trasparenti e verificabili, prevenendo discriminazioni dirette o indirette e favorendo pari opportunità lungo l'intero rapporto di lavoro.

Le politiche specifiche adottate dall'Azienda riguardano i seguenti ambiti.

Selezione e assunzione del personale

Transport gestisce i processi di ricerca, selezione e assunzione secondo criteri di imparzialità, trasparenza e non discriminazione. Le opportunità lavorative sono definite sulla base delle esigenze aziendali, delle competenze richieste, delle mansioni da svolgere e dei requisiti professionali necessari, utilizzando descrizioni dei profili e delle mansioni redatte con linguaggio neutro e inclusivo.

La valutazione delle candidature si basa su competenze, esperienza, attitudini professionali, idoneità al ruolo e coerenza con le esigenze organizzative. Non sono ammesse domande o valutazioni relative a matrimonio, gravidanza, maternità, paternità, responsabilità familiari o altri aspetti della vita privata non pertinenti rispetto alla posizione. L'Azienda si impegna inoltre a contrastare stereotipi legati alla presunta maggiore o minore adeguatezza di un genere rispetto a specifiche attività, in particolare nei ruoli operativi, tecnici e logistici.

Gestione della carriera

Transport promuove percorsi di crescita professionale fondati su criteri chiari, coerenti e accessibili. Le decisioni relative a sviluppo, formazione, assegnazione di responsabilità, passaggi di livello, mobilità interna e progressioni professionali sono basate su competenze, prestazioni, esperienza, potenziale e fabbisogni organizzativi, evitando condizionamenti legati al genere o alla condizione familiare.

L'Azienda favorisce pari accesso alle opportunità di apprendimento e sviluppo e monitora la presenza femminile nei diversi ambiti aziendali, nelle funzioni di coordinamento e nei ruoli con responsabilità organizzative, decisionali o gestionali. In un settore caratterizzato anche da attività tecniche e logistiche, Transport intende valutare eventuali ostacoli alla crescita del genere meno rappresentato e individuare azioni coerenti, quali formazione, affiancamento, sviluppo delle competenze e maggiore trasparenza nei criteri di avanzamento.

Equità salariale

Transport garantisce che le politiche retributive siano fondate su criteri oggettivi e coerenti con mansioni, inquadramento, competenze, responsabilità, esperienza e prestazioni, nel rispetto dei CCNL applicati. A parità di ruolo, livello, competenze e responsabilità, l'Azienda si impegna a prevenire differenze retributive non giustificate tra donne e uomini.

Il presidio dell'equità salariale riguarda la retribuzione fissa, gli eventuali elementi variabili, i premi, i benefit e le misure di welfare ove previste. Transport monitora periodicamente i trattamenti applicati, anche attraverso dati disaggregati per genere, al fine di rilevare eventuali scostamenti, valutarne le cause e assicurare che ogni differenza sia motivata da elementi oggettivi e documentabili.

Genitorialità e cura

Transport riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura e si impegna a prevenire penalizzazioni dirette o indirette nei confronti delle persone che usufruiscono di congedi, permessi o altre misure previste dalla normativa e dai contratti applicabili.

L'Azienda tutela la continuità del rapporto professionale prima, durante e dopo i periodi di maternità, paternità o assenza per esigenze di cura, favorendo il rientro al lavoro attraverso modalità di informazione, aggiornamento e reinserimento coerenti con il ruolo ricoperto e con l'organizzazione aziendale. Transport promuove inoltre una cultura nella quale maternità,

paternità e cura familiare non siano considerate ostacoli alla crescita professionale o alla partecipazione alla vita aziendale.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Transport riconosce che l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa contribuisce al benessere delle persone e alla qualità dell'ambiente di lavoro. Compatibilmente con le esigenze operative del settore, l'Azienda valuta soluzioni organizzative finalizzate a favorire una migliore conciliazione dei tempi.

Le misure di conciliazione possono essere differenziate in base a ruoli, mansioni, vincoli di servizio e necessità aziendali. Transport si impegna comunque ad applicare criteri **equi** e **trasparenti** nella valutazione di richieste di flessibilità, rimodulazione degli orari o altre forme organizzative compatibili con il corretto svolgimento delle attività aziendali. L'Azienda presta inoltre attenzione alla programmazione delle riunioni, alla gestione dei carichi di lavoro e alla comunicazione interna.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale o molestia sui luoghi di lavoro

Transport rifiuta ogni forma di violenza, molestia, abuso, discriminazione, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona. Tale principio si applica alle relazioni interne, ai rapporti con clienti, fornitori, partner e a ogni situazione connessa allo svolgimento dell'attività professionale.

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e libero da comportamenti ostili, offensivi o degradanti, inclusi abusi verbali, fisici, psicologici o digitali, molestie di genere e sessuali, atteggiamenti sessisti e linguaggio discriminatorio. Transport adotta modalità di segnalazione e gestione idonee a garantire ascolto, riservatezza, tutela della persona segnalante e corretta valutazione dei fatti. Eventuali segnalazioni, reclami o episodi rilevati saranno gestiti secondo il Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, con l'obiettivo di individuare le cause, adottare azioni correttive e prevenire il ripetersi di situazioni analoghe.

Le politiche specifiche sopra riportate sono recepite nel Piano Strategico per la Parità di Genere, nel quale sono definiti obiettivi, azioni, responsabilità, tempi, risorse, indicatori e modalità di monitoraggio. La Direzione, con il supporto del Comitato Guida e delle funzioni coinvolte, ne valuta periodicamente l'efficacia e provvede al loro aggiornamento in funzione dei risultati raggiunti, delle esigenze interne, delle eventuali segnalazioni ricevute e dell'evoluzione del contesto normativo e organizzativo.

Governance e responsabilità

La Direzione ha nominato la Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Sig.ra Monica Meloni, con il compito di coordinare l'attuazione della presente Politica, il Piano Strategico, il monitoraggio dei KPI, la gestione delle segnalazioni e il supporto al

Comitato Guida. Il Comitato Guida, nominato con atto formale e composto da Barbara Taula, Fabrizio Poddighe e Valentina Panai, si riunisce con periodicità semestrale per verificare l'avanzamento delle azioni, analizzare i KPI, valutare le criticità e proporre aggiornamenti alla Direzione.

Monitoraggio e attuazione della politica

L'attuazione della presente Politica è garantita attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da Transport, che consente di tradurre i principi dichiarati in obiettivi, azioni, responsabilità, indicatori e strumenti di controllo. La Politica costituisce il riferimento per la definizione del **Piano Strategico** per la Parità di Genere, nel quale sono individuate le priorità di intervento, le attività da realizzare, le funzioni coinvolte, le risorse necessarie e le modalità di monitoraggio.

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida e del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicura che gli impegni assunti siano integrati nei processi aziendali e che le azioni pianificate siano coerenti con le sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

Il monitoraggio della Politica avviene mediante la **raccolta e l'analisi periodica di dati** e indicatori, sia qualitativi che quantitativi, idonei a verificare l'efficacia delle iniziative adottate e l'avanzamento rispetto agli obiettivi definiti. Gli indicatori sono individuati tenendo conto della dimensione aziendale, del settore di appartenenza, del contesto organizzativo e dei requisiti applicabili della UNI/PdR 125:2022. Quando possibile, i dati sono analizzati in forma disaggregata per genere, al fine di rilevare eventuali differenze, scostamenti o aree di miglioramento.

Gli esiti del monitoraggio sono valutati dalla Direzione e dal Comitato Guida, che verificano lo stato di avanzamento del Piano Strategico, l'adeguatezza delle azioni intraprese, l'eventuale presenza di non conformità o criticità e la necessità di introdurre **azioni correttive**, preventive o di miglioramento. Gli scostamenti rispetto agli obiettivi o ai KPI definiti sono analizzati per individuarne le cause e stabilire interventi proporzionati, realistici e compatibili con il contesto aziendale.

L'efficace applicazione della Politica è inoltre verificata attraverso audit interni, riesami periodici, analisi delle segnalazioni, valutazione delle evidenze documentate e confronto con le funzioni coinvolte. Tali attività consentono di accertare che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia correttamente implementato, mantenuto attivo e coerente con gli impegni assunti dall'Azienda.

La Politica per la Parità di Genere è riesaminata periodicamente dalla Direzione, con il coinvolgimento del Comitato Guida, al fine di valutarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo. Il riesame tiene conto dei risultati del monitoraggio, degli audit, delle eventuali segnalazioni o non conformità, dell'evoluzione normativa, dei cambiamenti organizzativi, delle esigenze formative e delle aspettative delle parti interessate.

Qualora dal monitoraggio o dal riesame emergano nuove esigenze, criticità o opportunità di miglioramento, Transport provvede ad aggiornare la Politica, il Piano Strategico, le procedure o le azioni previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere. In questo modo, l'Azienda assicura un **approccio dinamico** e orientato al **miglioramento continuo**, affinché la parità di genere sia progressivamente consolidata nei processi, nelle decisioni e nei comportamenti organizzativi.

Diffusione della politica

Transport considera la diffusione della Politica per la Parità di Genere un elemento essenziale per garantire l'effettiva applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per rendere chiaro, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, l'impegno assunto dall'Azienda.

La Politica è comunicata a **tutto il personale**, indipendentemente da ruolo, funzione, sede o modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso i canali di comunicazione interna individuati dall'Azienda. La diffusione avviene con modalità idonee ad assicurarne la conoscenza, la comprensione e la disponibilità nel tempo, anche mediante comunicazioni interne, momenti informativi, attività di sensibilizzazione, condivisione della documentazione del SGPG e inserimento dei contenuti rilevanti nei percorsi di accoglienza del personale neoassunto.

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida e del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicura che la Politica sia presentata in modo chiaro e accessibile, utilizzando un linguaggio rispettoso, inclusivo e coerente con i principi dichiarati. L'obiettivo è favorire la **consapevolezza del personale** rispetto ai diritti, ai comportamenti attesi, agli impegni aziendali e agli strumenti previsti per contribuire all'attuazione della parità di genere.

La Politica è inoltre resa disponibile alle **parti interessate esterne**, quali clienti, fornitori, partner, collaboratori, enti e altri stakeholder rilevanti, attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale e, ove opportuno, mediante ulteriori canali di comunicazione esterna. Tale diffusione ha lo scopo di rappresentare in modo trasparente l'orientamento di Transport verso la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, la prevenzione delle discriminazioni e la promozione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Transport si impegna a mantenere la Politica aggiornata e coerente con l'evoluzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, del Piano Strategico, del contesto organizzativo e dei requisiti applicabili. Eventuali revisioni o aggiornamenti sono comunicati al personale e resi disponibili alle parti interessate, affinché i contenuti diffusi corrispondano sempre alla versione vigente del documento.

La diffusione della Politica è integrata nel **Piano di Comunicazione** aziendale relativo alla parità di genere e viene monitorata nell'ambito delle attività del SGPG. La Direzione verifica periodicamente l'efficacia delle modalità di comunicazione adottate, anche al fine di rafforzare il coinvolgimento del personale, promuovere comportamenti coerenti con i principi

della Politica e consolidare una cultura aziendale fondata su rispetto, imparzialità, inclusione e responsabilità condivisa.

Sassari,

