



Obiettivo Cinque

for
IN & OUT S.p.a.
Bilancio di Genere
2022

Indice

1. Introduzione

1.1. Scenario

1.2. Perché un Bilancio di Genere per Teleperformance IN&OUT

2. Analisi della popolazione aziendale

2.1. Analisi della popolazione aziendale per genere

2.2. Analisi della popolazione aziendale per luogo di svolgimento del lavoro

2.3. Analisi della popolazione aziendale per genere e per fasce di età

2.4. Analisi dei dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere

2.5. Numero totale di dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part-time), per genere

2.6. Numero di lavoratori non dipendenti

2.7. Analisi delle nuove assunzioni

2.8. Analisi del turnover

3. Aree di indagine

3.1. Valori e strategia

3.1.1. Valori aziendali e azioni volte alla promozione di una cultura inclusiva

3.1.2. Welfare aziendale, piattaforma per i nuovi servizi

3.2. Governance

3.2.1. Composizione di organi di amministrazione e controllo

3.2.2. Analisi della popolazione aziendale dirigenziale, di prima fascia e con poteri di spesa

3.3. Politiche di accesso al lavoro, organizzazione del lavoro e di conciliazione

3.3.1. Politiche di accesso al lavoro

3.3.2. Strumenti di conciliazione (includere misure di work allocation, policies di organizzazione delle riunioni interne/esterne), tutela della genitorialità (welfare)

3.3.3. Flexible working

3.3.4. Politiche organizzative in contrasto a i) misure che pongono le lavoratrici in condizione di svantaggio rispetto alla totalità dei dipendenti, ii) misure che limitano la partecipazione alla vita e alle scelte aziendali, iii) misure che limitano l'accesso all'avanzamento e progressione di carriera), incluse politiche per gli straordinari

3.4. Politiche di retribuzione

3.4.1. Sistemi retributivi: (i) retribuzione iniziale, in relazione alle mansioni aziendali svolte, e all'inquadramento (ii) componenti variabili di retribuzione; (iii) retribuzioni e progressione di carriera

3.4.2. Piani di incentivazione

3.4.3. Possibilità effettiva per le donne di usufruire dei piani di incentivazione

3.5. Formazione aziendale

3.5.1. Formazione Valore D

3.5.2. Ulteriori percorsi formativi promossi da Teleperformance

1. Introduzione

La sostenibilità è diventata ormai parte integrante della vision delle imprese e delle istituzioni, venendo riconosciuta come asset strategico al fine di rendere l'azienda competitiva e resiliente alle crisi. I risultati di un'organizzazione non si valutano più solo in termini di profitto, ma anche in riferimento alla capacità della stessa di perseguire al contempo obiettivi etici, come la protezione dell'ambiente, l'inclusione sociale e l'uguaglianza di genere.

In particolare, la gender equality è divenuta uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti in tema di sviluppo e progresso dei Paesi, ed è riconosciuta come straordinario motore di crescita economica.

Lo strumento in grado di rendicontare le politiche e i risultati di un'azienda in termini di parità di genere è il Bilancio di Genere che si configura, secondo la definizione del Consiglio d'Europa e con riguardo agli enti e istituti pubblici, come un'applicazione del principio di integrazione della dimensione di genere nella procedura di bilancio. Per le società private, si tratta di uno strumento di accountability atto a rendicontare l'impegno dell'azienda verso la parità di genere e a permettere di migliorare la conoscenza sulle ricadute delle azioni poste in essere dalla medesima sulle donne e sugli uomini con i quali interagisce nell'ambito della propria rete di stakeholder e shareholder. In altri termini, ed essendo una fotografia che si "scatta" alla fine di un esercizio, il Bilancio di Genere rappresenta il resoconto dell'attività svolta e finalizzata a promuovere l'uguaglianza di genere e quindi a tutelare i diritti delle donne.

In molte occasioni il Bilancio di Genere non è un risultato di per sé, bensì un elemento fondamentale di un processo più ampio che consiste nell'individuazione dei divari e delle problematiche di genere esistenti e nella formulazione degli obiettivi finalizzati a superare

tali disuguaglianze che si inserisce perfettamente nell'ambito del percorso intrapreso da Teleperformance per l'ottenimento della Certificazione della parità di genere.

1.1. Scenario

Con l'adozione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, approvata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015, è stata superata l'idea per la quale la sostenibilità sia soprattutto una questione ambientale e si è aperta la strada ad una visione più ampia che integra diverse dimensioni dello sviluppo: quella economica, quella ambientale e quella sociale. L'Agenda di sviluppo e progresso dei Paesi include 17 obiettivi (Sustainable Development Goals o SDGs), articolati in 169 target da raggiungere entro il 2030. Fra questi, il Quinto Obiettivo riguarda il raggiungimento della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze. Le disparità di genere rappresentano, infatti, uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà. Per questo, l'Obiettivo prevede le pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza dei diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Gli Stati dell'ONU che hanno aderito all'Agenda 2030 hanno dovuto adeguarsi al fine di perseguire tali obiettivi e per farlo hanno posto in essere politiche e strategie. La pandemia da Covid-19 ha interrotto bruscamente l'attuazione di molti degli SDGs ma ha offerto l'occasione per ripristinare il potenziale di crescita delle economie e rimodellare le nostre società. A livello europeo è stato, così, adottato il Next Generation EU, un programma di misure straordinarie e di ingenti finanziamenti, sulla base del quale l'Italia, beneficiaria di fondi per 209 miliardi di euro, ha definito le priorità e gli obiettivi da raggiungere nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ("PNRR"). A tutto ciò si è affiancata la Gender Equality Strategy 2020-2025 e il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere che prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'Unione

Europea per la parità di genere e, quindi, per il raggiungimento dell'Obiettivo Cinque dell'Agenda 2030. In questo contesto e in pieno accordo con le linee guida europee, il Governo italiano ha predisposto per la prima volta la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, approvata dal Ministero per le pari opportunità e la famiglia ad agosto 2021 parallelamente all'adozione del PNRR. Quest'ultimo, che riconosce la parità di genere quale priorità trasversale a tutte le missioni, individua, tra gli obiettivi del progetto, la definizione di un Sistema nazionale di Certificazione della parità di genere, finalizzato ad accompagnare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche. In attuazione del PNRR è stata, così, emanata la Legge 5 novembre 2021, n. 162, meglio nota come "Legge Gribaudo", che ha apportato significative modifiche al Codice delle pari opportunità, introducendo all'art. 46-bis la Certificazione della parità di genere e inaugurando una stagione inedita della gender equality. Alla Legge Gribaudo sono seguiti una serie di decreti attuativi, tra questi il decreto del 29 aprile 2022 che ha recepito come parametri applicabili alla misurazione della parità di genere nelle imprese gli indicatori di prestazione (KPI – Key Performance Indicators) definiti dalle Linee Guida UNI/PdR 125:2022 del 16 marzo 2022. Le opportunità di crescita delle donne in azienda, il gender pay gap, le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione e della parità di genere, la conciliazione vita privata - vita professionale, sono solo alcune delle aree oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della Certificazione.

Per incentivare le organizzazioni ad intraprendere il percorso verso la parità, sono state legate alla Certificazione le c.d. "premierità di parità". Alle aziende certificate sono riconosciuti vantaggi economici che riguardano la partecipazione a gare pubbliche per l'accesso a Fondi europei, nazionali e regionali nonché sgravi contributivi pari all'1% e fino ad un massimo di 50.000 euro annui che si applicano per ciascuno dei tre anni di durata della Certificazione. Quest'ultima, in virtù dei benefici economici connessi, ha acquisito un prestigio notevole agli occhi delle imprese ma è bene che venga concepita al di fuori di

logiche tradizionali di “mero adempimento”. Incorporare nella mission aziendale i valori della diversità e dell’inclusione comporta vantaggi non solo in termini di agevolazioni contributive e premialità ma anche in termini reputazionali, contribuendo alla creazione di valore tangibile e accrescendo la competitività dell’azienda. La Certificazione, che nel panorama regolativo italiano ed europeo rappresenta uno strumento del tutto nuovo, è senz’altro una sfida per il nostro Paese e per il mondo delle imprese e un importante veicolo del cambiamento culturale prima che driver economico.

1.2. Perché un bilancio di genere per Teleperformance

Teleperformance, da tempo attenta alla responsabilità sociale d’impresa, ha deciso di intraprendere un percorso di sensibilizzazione e di attenta valutazione dei temi della gender equality che ha previsto come primo step la redazione del Bilancio di Genere 2021. Tale esercizio ha permesso all’Azienda di acquisire maggiore consapevolezza delle policy e iniziative esistenti e allo stesso tempo di individuare margini e prospettive di miglioramento nonché gap da colmare. Teleperformance ha, così, avviato il processo di Certificazione della parità di genere, inteso come percorso virtuoso di crescita, e ha individuato nel Piano strategico triennale le azioni positive necessarie a raggiungere gli obiettivi della parità di genere nel breve e lungo periodo.

In tale cornice si posiziona il Bilancio di Genere 2022 che Teleperformance ha deciso di redigere allo scopo di acquisire sempre maggiore consapevolezza del grado di maturità dell’Azienda, dello stato di avanzamento delle politiche e, quindi, dei risultati prodotti in termini di gender equality e pari opportunità, rendendo tale strumento best practice aziendale anche a supporto del monitoraggio dei KPI necessari al mantenimento della Certificazione.

Nell'ambito del Report di Sostenibilità, il Bilancio di Genere 2022 fornisce un approfondimento dei temi Social e Governance dei criteri ESG contribuendo a produrre la fotografia di una Azienda sempre più attenta e sensibile al tema della gender equality.

2. Analisi della popolazione aziendale

In relazione all'esercizio 2022 e in linea con la metodologia GRI (Global Reporting Initiative) e UNI/PdR 125:2022, sono state effettuate una serie di analisi relative alla popolazione aziendale della società Teleperformance IN&OUT (di seguito denominata anche solo "Teleperformance" o "IN&OUT") di cui si riportano una serie di informazioni di dettaglio.

2.1. Analisi della popolazione aziendale per genere

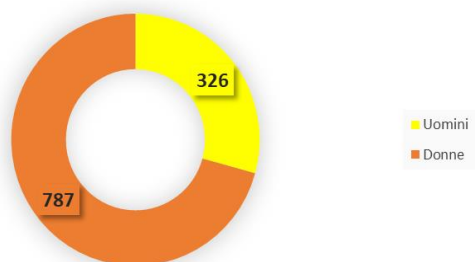
Queste informazioni fotografano il quadro generale dell'impiego della forza lavoro e della sua suddivisione per genere.

La popolazione aziendale della società IN&OUT assunta con contratto di lavoro dipendente ammonta a 1.139 per l'anno 2022 (contro i 1.113 per l'anno 2021), così suddivisa per genere:

- nell'anno 2021, dipendenti donne n. 787 (pari al 71 % del totale) e dipendenti uomini n. 326 (pari al 29 % del totale)
- nell'anno 2022, dipendenti donne n. 800 (pari al 70% del totale) e dipendenti uomini n. 339 (pari al 30% del totale)

La distribuzione per genere, in valori assoluti e percentuali, è rappresentata dai seguenti grafici a torta da cui è palese la predominanza di donne nella Società (grafico 1a e 1b e grafico 2a e 2b).

Distribuzione per genere anno 2021



Distribuzione per genere anno 2022

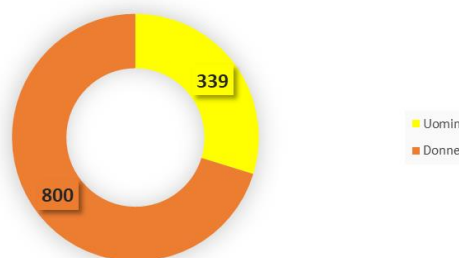
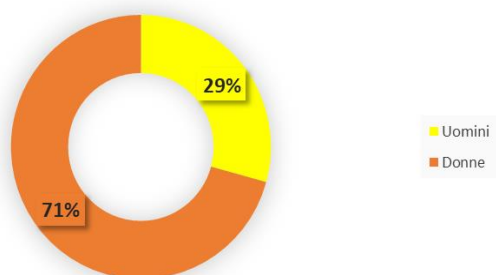


Grafico 1a e 1b: Distribuzione per genere della popolazione aziendale - anno 2022 - a confronto con - l'anno 2021

Distribuzione per genere anno 2021



Distribuzione per genere anno 2022

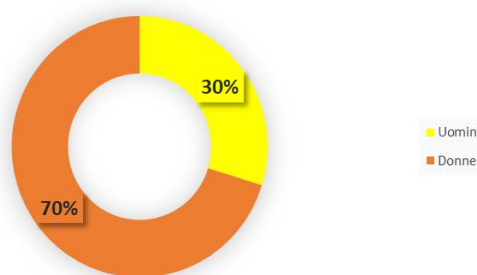


Grafico 2a e 2b: Distribuzione percentuale della popolazione aziendale per genere -anno 2022 - a confronto con -l'anno 2021

Ulteriormente analizzando la popolazione aziendale dei dipendenti per inquadramento lavorativo, distinguendo quindi tra impiegati, quadri e dirigenti, la situazione è quella rappresentata dalle seguenti tabelle, che mettono a confronto i dati 2021 con quelli 2022.

Dai dati raccolti si evince che il 98% della popolazione aziendale maschile e femminile è inquadrata a livello impiegatizio (99% donne e 97% uomini). Mentre tra gli impiegati la

distribuzione dei due generi rispecchia quella della popolazione complessiva negli altri livelli, quadri e dirigenti, si assiste ad una maggioranza di uomini.

Le tabelle e i grafici che seguono riflettono la situazione sia in numeri assoluti che in valori percentuali.

Tipo di inquadramento	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Dirigenti</i>	1	4	1	4
<i>Quadri</i>	8	8	8	8
<i>Impiegati</i>	778	314	791	328
<i>Operai</i>	0	0	0	0
Totale	787	326	800	339

Tabella 1: Distribuzione della popolazione aziendale per genere e inquadramento - anno 2022 - a confronto con - l'anno 2021

Tipo di inquadramento	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Dirigenti</i>	20%	80%	20%	80%
<i>Quadri</i>	50%	50%	50%	50%
<i>Impiegati</i>	71%	29%	71%	29%
<i>Operai</i>	0%	0%	0%	0%
Totale	71%	29%	70%	30%

Tabella 2: Distribuzione percentuale della popolazione aziendale per genere e inquadramento - anno 2022 - a confronto con - l'anno 2021

Distribuzione percentuale degli inquadramenti lavorativi per genere - anno 2021

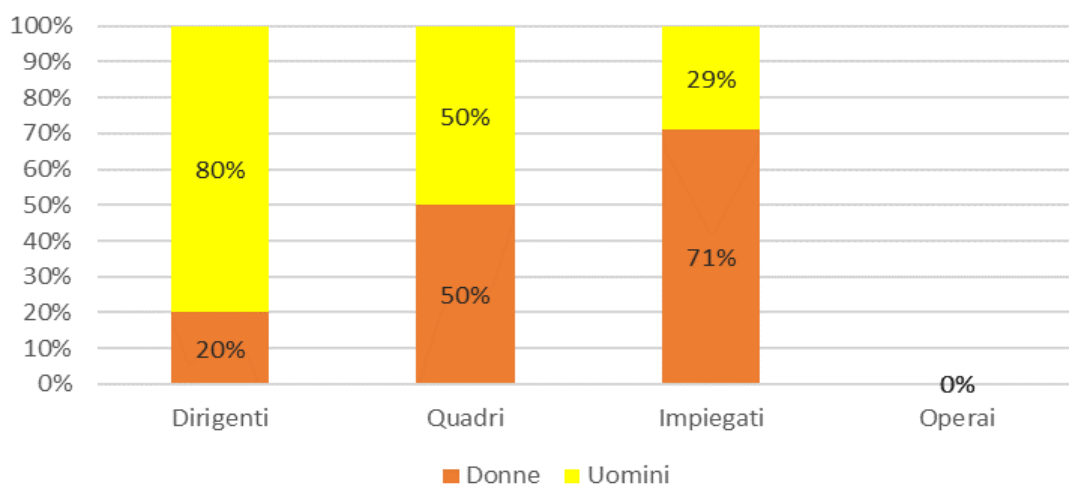


Grafico 3. Distribuzione percentuale degli inquadramenti lavorativi per genere (anno 2021)

Distribuzione percentuale degli inquadramenti lavorativi per genere - anno 2022

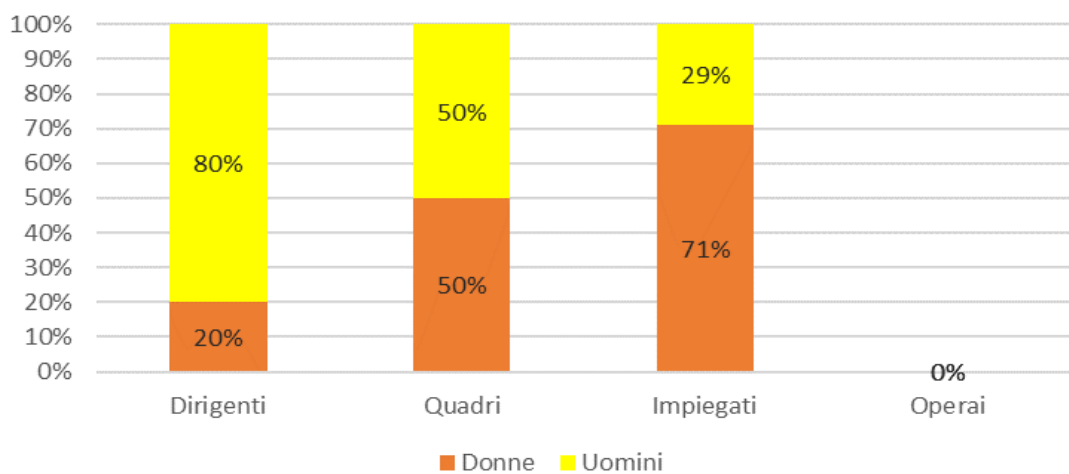


Grafico 4. Distribuzione percentuale degli inquadramenti lavorativi per genere (anno 2022)

Volendo verificare poi in ulteriore dettaglio la popolazione aziendale inquadrata fra gli impiegati per livello di inquadramento, si osserva la seguente situazione.

Tipo di inquadramento	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Dirigenti</i>	1	4	1	4
<i>Quadri</i>	8	8	8	8
<i>Impiegati:</i>	778	314	791	328
<i>Livello impiegati 7</i>	5	5	7	8
<i>Livello impiegati 6</i>	8	10	7	10
<i>Livello impiegati 5</i>	27	34	29	34
<i>Livello impiegati 4</i>	98	75	108	81
<i>Livello impiegati 3</i>	640	190	639	194
<i>Livello impiegati 2</i>	0	0	1	1
<i>Operai</i>	0	0	0	0
Totale	787	326	800	339

Tabella 3: Distribuzione dei livelli impiegatizi per genere in valori assoluti - anno 2022 - a confronto con -l'anno 2021

2.2. Analisi della popolazione aziendale per luogo di svolgimento del lavoro

Nella società IN&OUT la popolazione aziendale è distribuita tra la sede di Taranto e Roma Fiumicino.

2.3. Analisi della popolazione aziendale per genere e per fasce di età

Nella società IN&OUT la popolazione aziendale è distribuita per lo più tra i 30 e i 50 anni di età (grafico 5).

Distribuzione della popolazione aziendale per età

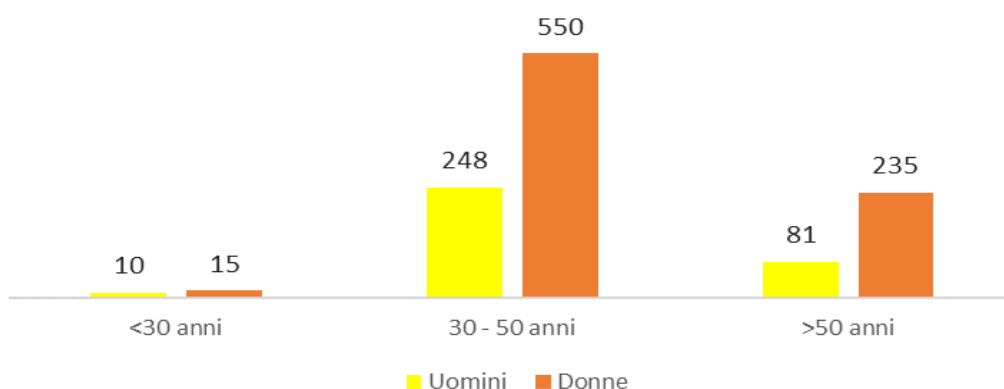


Grafico 5: Distribuzione per fasce d'età (anno 2022)

2.4. Analisi dei dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere

Le informazioni raccolte evidenziano che la Società utilizza solo il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2.5. Il numero totale di dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part-time), per genere

Dalla seguente rappresentazione (grafico 6 e grafico 7) si evince chiaramente che i part-time coinvolgono prevalentemente la popolazione aziendale femminile.

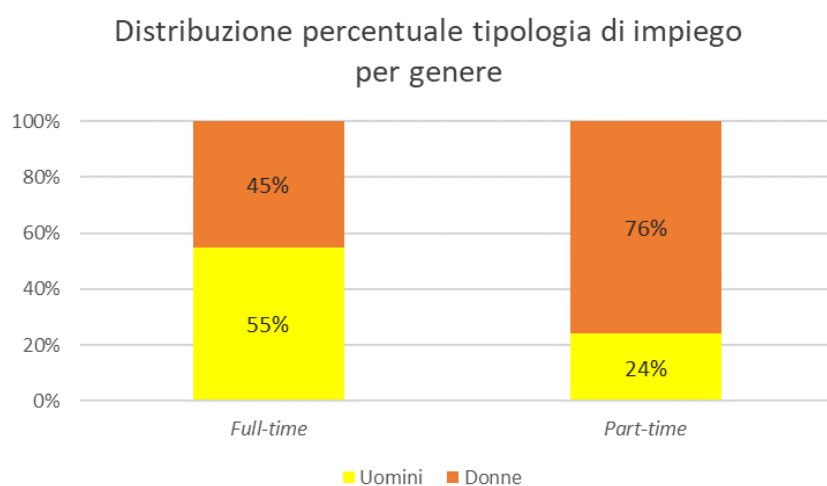


Grafico 6: Distribuzione percentuale del tipo di contratto per genere (anno 2021)

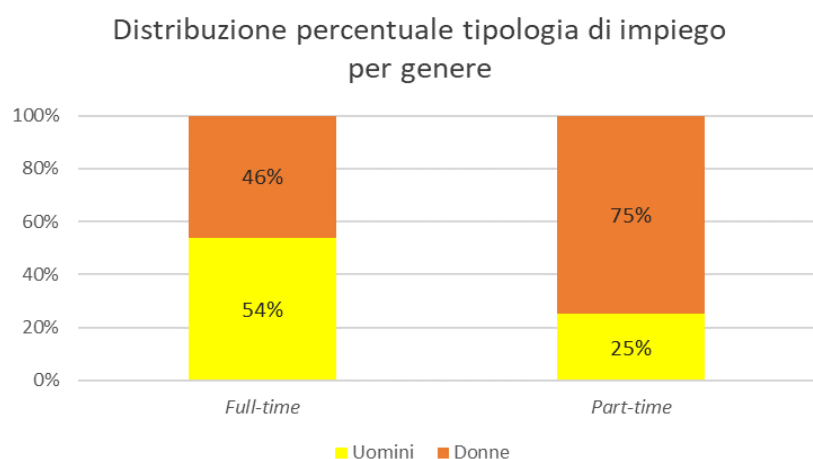


Grafico 7: Distribuzione percentuale del tipo di contratto per genere (anno 2022)

Possiamo osservare dalle tabelle seguenti che le donne con contratto a tempo parziale sono il 90% della popolazione femminile complessiva, quindi, solo il 10% delle donne lavora a tempo pieno.

Tipologia di impiego	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Full-time</i>	73	91	83	96
<i>Part-time</i>	714	235	717	243
Totale	787	326	800	339

Tabella 4: Distribuzione in valori assoluti della tipologia di impiego per genere – anno 2022 – a confronto con – l'anno 2021

Tipologia di impiego	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Full-time</i>	9%	28%	10%	28%
<i>Part-time</i>	91%	72%	90%	72%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella 5: Percentuale della tipologia di impiego per genere in base al totale della popolazione aziendale– anno 2022 – a confronto con – l'anno 2021

2.6. Numero dei lavoratori non dipendenti

In questa analisi sono stati raccolti i dati relativi alla popolazione aziendale che svolge la propria prestazione non in base ad un contratto di lavoro dipendente, ma in base ad altre forme di contrattualizzazione (lavori occasionali, a progetto, ecc.).

La Società ha stipulato contratti diversi da quelli di lavoro dipendente per 964 posizioni, di cui 664 ricoperti da donne e 300 da uomini. La situazione è rappresentata in termini percentuali dal seguente grafico.

Distribuzione percentuale dei lavoratori non dipendenti per genere

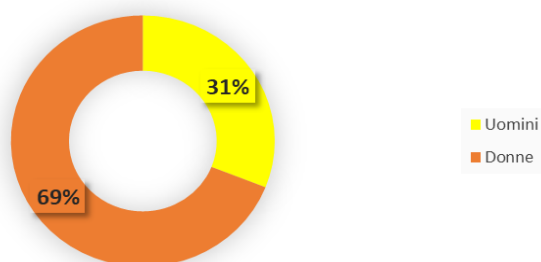


Grafico 8: Distribuzione dei lavoratori non dipendenti in termini percentuali e per genere – anno 2022

In conclusione, considerando sia la popolazione aziendale dipendente che quella contrattualizzata con altre tipologie di accordi, nel loro complesso, emerge che su un totale di 2.103 persone le donne sono 1.464 e rappresentano il 70% della popolazione complessiva.

All'interno della popolazione dei non dipendenti, è interessante distinguere fra le varie tipologie contrattuali, che sono: contratti interinali (cd. staff leasing) e collaboratori, per un totale di 964 persone. Dall'analisi di genere, emergono i seguenti dati: staff leasing, n. 328 donne (contro le 555 del 2021) e n. 205 uomini (contro i 353 del 2021); collaboratori, n. 336 donne (contro le 359 del 2021) e n. 95 uomini (contro i 108 del 2021). L'Azienda nell'anno 2022 non ha contratti di stage.

La situazione è rappresentata dalla tabella seguente.

Tipologia di contratti	2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<i>Stagisti</i>	2	1	0	0
<i>Interinali</i>	555	353	328	205
<i>Collaboratori</i>	359	108	336	95
Totale	916	462	664	300

Tabella 6: Distribuzione della popolazione maschile e femminile non dipendente

2.7. Analisi delle nuove assunzioni

Nel corso dell'anno 2022 sono stati assunti 60 nuovi dipendenti al pari dei 61 del 2021. Il grafico 9 mostra la ripartizione delle nuove assunzioni per genere: la maggioranza (59%) dei nuovi assunti appartiene al genere femminile.

Distribuzione per genere delle nuove assunzioni

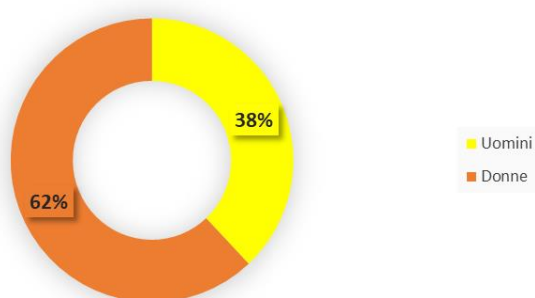


Grafico 9: Distribuzione percentuale delle nuove assunzioni per genere (anno 2022)

2.8. Analisi del turnover

In questa sede si analizza il numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione volontariamente o per licenziamento, pensionamento o per morte in servizio.

Depurando i dati dal numero di dipendenti che hanno lasciato l'Azienda per clausola sociale, nel corso dell'anno 2022 hanno lasciato il loro posto di lavoro 24 donne e 10 uomini.

Ne deriva una buona stabilità della popolazione aziendale ed emergono dati coerenti con la composizione della popolazione aziendale.

3. Aree di indagine

Per indagare il grado di maturità di Teleperformance IN&OUT in termini di gender equality è stato svolto un esame complessivo delle misure e delle policy poste in essere in ambito aziendale per promuovere il rispetto dell'uguaglianza di genere.

3.1. Valori e strategia

La sezione è volta a verificare che la visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro siano coerenti con i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e che l'attenzione alla gender diversity sia presente nei piani di welfare. A tal fine vengono indagate le azioni promosse a livello aziendale finalizzate a favorire la diffusione di questi valori all'interno dell'ambiente di lavoro e all'esterno.

3.1.1. Valori aziendali e azioni volte alla promozione di una cultura inclusiva

(i) Codice Etico

L'attenzione ai principi della gender equality è testimoniata dall'adozione del Codice Etico che è stato approvato nella sua nuova versione in data 30 marzo 2022. Il Codice è improntato ai valori di rispetto e tutela dei diritti umani e delle pari opportunità. Sono tenuti

ad osservare i principi etici tutti gli amministratori dell'Azienda, i suoi dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, clienti e qualunque soggetto esterno alla Società che instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership. In particolare, l'Azienda si impegna a rispettare i dieci principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite, tra i quali vi è l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione.

(ii) Certificazione Family Audit 2021-2024



Il Family Audit è il piano aziendale in materia di conciliazione vita-lavoro, costituito inizialmente solo per la sede di Taranto ed esteso nel 2022 anche al sito di Fiumicino. La Provincia autonoma di Trento e la Regione

Puglia hanno certificato che il piano aziendale è conforme ai requisiti previsti dalle Linee guida per l'attuazione del Family Audit. In qualità di Azienda certificata, Teleperformance si impegna ad attuare numerose politiche di conciliazione vita-lavoro e a migliorare il benessere di tutti i dipendenti e delle loro famiglie. Le nuove misure sono volte a perfezionare l'organizzazione del lavoro, promuovere il benessere psicofisico, fornire formazione continua, rafforzare il legame con il territorio e valorizzare la diversità e l'inclusione. Il raggiungimento di questo traguardo premia ancora una volta Teleperformance Italia per il suo ruolo attivo di promotore di un ambiente di lavoro stimolante, vicino alle esigenze e al benessere dei lavoratori.

Alcune delle politiche sono: flessibilità di entrata e uscita e lavoro da casa; miglioramento del benessere e della motivazione in Azienda attraverso incontri, formazione sul benessere psico-fisico come corsi sull'intelligenza emotiva, gestione dello stress, ecc.; promozione di

eventi di Diversity, Equity & Inclusion; sviluppo delle competenze dei lavoratori attraverso l'erogazione di corsi di formazione per l'ampliamento delle competenze tecniche; istituzione di uno Sportello/Responsabile Welfare mediante l'attivazione di un indirizzo e-mail (sportellowelfare@it.teleperformance.com); servizio di consulenza e consulenza psicologica; miglioramento del numero delle convenzioni e benefit; miglioramento della dotazione tecnologica e strumenti per risparmiare tempo come cambiare le password in autonomia.

Nell'ambito della certificazione Family Audit, l'Azienda ha implementato un sistema di monitoraggio per verificare l'efficacia delle azioni intraprese attraverso l'istituzione di un Focus Group, composto da diversi rappresentanti dei dipendenti che periodicamente si incontrano per capire la percezione, l'informazione e la soddisfazione riguardo le azioni del piano aziendale. Inoltre, nel mese di agosto 2022 è stato somministrato un sondaggio di gradimento libero e anonimo, "Survey Family Audit: esprimi la tua opinione!", con l'obiettivo di capire se la strada intrapresa dall'Azienda rispecchia le aspettative di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

(iii) Riconoscimenti

Teleperformance Italia è certificata dal 2021 "Great Place To Work" unica azienda in Italia nel settore dei Contact Center ad aver ottenuto questo importante traguardo. Un riconoscimento attribuito dai lavoratori di

Teleperformance che definiscono la propria Azienda come "un ambiente in cui i dipendenti credono nelle persone per cui lavorano, sono orgogliosi di quello che fanno, e stanno bene con le persone con cui lavorano".



Inoltre, per il secondo anno consecutivo si è posizionata tra i “Best Workplaces for Women”, raggiungendo il secondo posto nella classifica delle 20 migliori aziende per cui lavorare secondo le opinioni delle donne.

(iv) Eventi e iniziative di empowerment

(a) 4 Weeks 4 Inclusion

Teleperformance è una delle aziende partner di 4 Weeks 4 Inclusion, il più grande evento interaziendale promosso da TIM e dedicato ai temi dell’inclusione e della valorizzazione delle diversità che prevede lo sviluppo di un ricco palinsesto di eventi digitali condivisi, webinar, digital labs e gruppi creativi che si realizzano nell’arco di quattro settimane consecutive. Gli appuntamenti approfondiscono, con racconti e testimonianze, i diversi aspetti dell’inclusione: dalla disabilità al confronto intergenerazionale, dalla valorizzazione del contributo femminile all’orientamento sessuale e identità di genere, all’etnia e alla religione. Nell’edizione del 2022, in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità, Teleperformance ha contribuito con un evento dal titolo “Ispirazione e coraggio: Le leve dell’inclusione” realizzato insieme a Obiettivo 3, la società sportiva paraolimpica, fondata da Alex Zanardi che mira a reclutare, avviare e sostenere concretamente persone disabili che vogliono intraprendere un’attività sportiva. Sono intervenuti il CEO Diego Pisa, il CFO e HR Director Gianluca Bilancioni, gli atleti paraolimpici Cristina Nuti e Pier Alberto Buccoliero.

(b) Teleperformance for Inclusion



A marzo 2022 si è svolta la prima edizione della TP4i (Teleperformance for Inclusion), l’iniziativa

che l'Azienda promuove al suo interno dedicando l'intero mese di marzo alle tematiche della DE&I. Una staffetta di eventi live, testimonianze interne ed esterne, interviste tra colleghi italiani e albanesi, consigli di lettura, film, video motivazionali, condivisi su tutti i nostri canali e che coinvolge tutta la popolazione aziendale. TP4i è l'occasione per creare coesione e ribadire l'impegno a costruire un futuro più inclusivo, per valorizzare tutte le diversità e cogliere il valore dell'inclusione nella vita sia professionale, ma anche in quella personale. Ogni settimana è incentrata su un tema specifico: la prima è stata dedicata all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, la seconda all'emancipazione femminile e alla lotta alla discriminazione di genere, la terza settimana alle politiche assistenziali e alla gestione ottimale dei carichi assistenziali e l'ultima settimana al benessere psico-fisico e all'importanza di uno stile di vita sano. L'evento ha ottenuto un grande successo testimoniato da questi numeri: 2.500 interazioni interne, 120 partecipanti per evento live, 26 Interviste, 4 Webinar live, 26 Daily Posts. Di seguito alcune delle attività svolte:

- Il webinar "La genitorialità, un'esperienza di vita che fa bene anche al lavoro" con Lucilla Tempesti di Piano C che ha descritto la genitorialità come un'esperienza utile a sviluppare competenze significative e spendibili nel mondo del lavoro, aumentando i benefici della riorganizzazione aziendale in un'ottica di conciliazione e valorizzazione delle competenze trasversali che la genitorialità permette di formare;
- Webinar con Darya Majidi, imprenditrice tech, CEO di Daxo Group e Presidente di Donne 4.0, nominata da D. Repubblica tra le 100 donne che stanno



cambiando il mondo, dal titolo "La trasformazione digitale promuove l'imprenditoria femminile?";

- Intervista alla dottoressa Emilia Quadri, psicoterapeuta di Soleterre;
- Intervista con la psicologa del centro antiviolenza di Taranto, Dott.ssa Rossana Perazzo;
- Ricette sane per promuovere uno stile di vita sano e lo sport come strumento di inclusione;
- La testimonianza di Leonardo Percoco, atleta tarantino di Z-bike di Obiettivo 3;
- Il Webinar con l'atleta di Obiettivo 3, Cristina Nuti, dal titolo: "La resilienza, i cambiamenti come una sfida ed un'opportunità";
- Il Webinar con l'atleta di Obiettivo 3, Michele Grieco, dal titolo: "La Ripartenza";
- La musica come strumento di inclusione. Intervista a Piero Romano, direttore dell'Orchestra Magna Grecia di Taranto;
- La cucina come strumento di inclusione e riscatto, intervista a Ibrahima Sawanem, chef del Gambia.

(c) TP Women

TP *Women*
Diversity Equality Inclusion

TP Women è il network globale del gruppo Teleperformance che si pone come obiettivo il superamento delle sfide affrontate dalle donne sul posto di lavoro attraverso la promozione di un cambiamento proattivo verso l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile. Il programma promuove diverse iniziative durante



tutto l'anno, eventi, formazione, contest dedicato alle donne che hanno fatto la differenza all'interno dell'organizzazione.

(d) Rubrica TP Inspiring

Sulla intranet aziendale dedicata alla Diversity & Inclusion è pubblicata la rubrica TP Inspiring, contenente articoli su donne importanti che hanno fatto la storia per la parità di genere.

(v) Partnership e progetti di collaborazione

(a) Valore D



Dal 2021 Teleperformance è associata a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle imprese e del Paese, con oltre 340 aziende aderenti al network. Valore D promuove progetti di inclusione e valorizzazione delle donne all'interno dell'Azienda attraverso incontri formativi, sharing lab, mentorship, percorsi, e-learning, talk academy, rivolti a tutti i dipendenti. Per maggiori dettagli si rinvia al capitolo 3.5.

(b) Supporto alla lotta contro la violenza di genere



Nel dicembre 2022, Teleperformance ha sostenuto le Onlus Differenza Donna di Roma e Alzaia di Taranto, associazioni impegnate sul territorio a sostegno delle donne vittime di violenza.

(c) InspirinGirls

All'interno delle iniziative realizzate in collaborazione con Valore D, Teleperformance supporta il progetto InspirinGirls, indirizzato alle scuole



secondarie di primo grado, che prevederà nel 2023 il coinvolgimento dell'Istituto Comprensivo Moro di Taranto. Due role model di Teleperformance dal background in materie STEM metteranno a disposizione la loro esperienza per incoraggiare studentesse nell'intraprendere percorsi di studi accademici in ambito STEM e abbattere gli stereotipi di genere che possono frenare le ambizioni delle giovani, costruendo un ponte concreto tra scuola e mondo del lavoro.

(d) Campagna Social #ValoreD4STEM

In occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, Teleperformance ha partecipato alla Campagna Social #ValoreD4STEM che consiste nel condividere sui canali social una foto delle colleghe in Azienda con un background in materie scientifiche, applicando la cornice speciale #ValoreD4STEM e una piccola caption a sostegno delle materie STEM.

(e) Partnership con Obiettivo 3

Nel 2022 Teleperformance è stato partner di Obiettivo 3 nella manifestazione sportiva "Obiettivo Tricolore - La Grande staffetta ". Una corsa a tappe, attraverso l'intera penisola italiana, con protagonisti gli sport paralimpici e gli atleti disabili.

(f) *Women Plus*

Teleperformance ha aderito come partner all'iniziativa Women Plus, un'alleanza promossa da TIM e Women at Business insieme alle più grandi aziende italiane. Insieme per un obiettivo comune: favorire la cultura di parità di genere, per supportare il problema occupazionale, promuovere l'empowerment femminile e ridurre lo skill mismatch. Women Plus è un app/ piattaforma in via di sviluppo che sarà lanciata nel 2023 per sostenere concretamente le donne nella realizzazione dei loro obiettivi di crescita personale e lavorativa. Conterrà offerte di lavoro, formazione, mentoring e altre opportunità per le donne che si iscriveranno.

3.1.2. Welfare aziendale, piattaforma per i nuovi servizi



Il 14 aprile 2022 Teleperformance ha lanciato il progetto "In Welfare", finanziato dal Dipartimento delle politiche della famiglia, nell'ambito del bando #Conciliamo, del valore complessivo di 1.722.850,95 euro, con durata di due anni.

In virtù di questo progetto, l'Azienda ha realizzato un Piano Welfare ricco di numerose azioni concrete che rispondono alle esigenze di conciliazione vita privata e vita professionale, con particolare attenzione al personale femminile. Per Teleperformance è importante motivare i propri lavoratori, migliorandone il benessere, ma anche sostenendone il potere d'acquisto e incentivando la tutela della salute per prevenire le malattie professionali e i rischi legati al territorio. Di seguito alcune delle azioni previste:

- 820 rimborsi del valore di € 450 per: asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie, materiale didattico, centri ricreativi ed estivi, trasporto scolastico, baby-sitting, spese per il trasporto scolastico;

- 820 rimborsi del valore di €450 per spese di varia natura (spendibili per il familiare e non per sé stessi): checkup medici, spese infermieristiche o fisioterapiche, assistenza domiciliare, frequenza centri diurni o residenziali;
- 820 rimborsi del valore di €450 per check-up medici e visite specialistiche per i dipendenti;
- Uno sportello di consulenza fiscale di primo livello per fornire una prima assistenza nelle procedure amministrative;
- Corsi di formazione sulle competenze tecniche per facilitare il reinserimento lavorativo al rientro da lunghe assenze, per maternità e malattia;
- Iniziative di formazione per la tutela della salute finalizzate alla prevenzione e al benessere della persona dal titolo Healthy Vocal Balance.

Attraverso questa iniziativa, Teleperformance ribadisce ancora una volta il proprio impegno a garantire ai propri dipendenti un ambiente lavorativo di eccellenza, attento alle esigenze personali e familiari e che si traduce nel miglioramento della qualità della vita personale e lavorativa.

La Società nel 2022 ha implementato la nuova sezione TP Welfare & Inclusion sul portale intranet al fine di tenere costantemente aggiornati i propri dipendenti sulle misure di protezione sociale, come bonus e incentivi, a livello nazionale, regionale e aziendale, nonché su tutte le iniziative e gli eventi che riguardano la Diversità e Inclusione.

3.2. Governance

In questa sezione si riportano gli approfondimenti effettuati sulla composizione degli organi amministrativi e di controllo dell'Azienda e sui dati relativi alla leadership femminile, al fine di misurare il grado di maturità del modello di governance adottato in termini di

rappresentanza del genere sottorappresentato nei ruoli apicali e di opportunità di crescita e inclusione delle donne all'interno dell'organizzazione.

3.2.1. Composizione di organi di amministrazione e controllo

Gli organi di amministrazione e controllo di Teleperformance IN&OUT sono: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza.

Consiglio di amministrazione

Come si evince dalla tabella 7, il CDA è composto da 5 amministratori di cui solo un componente è del genere femminile. Né il Presidente né l'Amministratore Delegato sono stati scelti fra persone del genere meno rappresentato. I consiglieri del genere meno rappresentato sono il 20 % del totale.

Per quanto concerne gli organi di controllo, di primo e secondo livello, la rappresentanza di genere è così ripartita.

Collegio Sindacale (sindaci effettivi e sindaci supplenti)

Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono uomini. Fra i sindaci supplenti risulta nominato un esponente del genere meno rappresentato.

Organismo di Vigilanza

L'ODV si compone di due componenti, uno del genere maschile e l'altro di genere femminile.

<i>Composizione organi amministrativi e di controllo</i>	Donne	Uomini
<i>Consiglio di amministrazione</i>	1	4
<i>Collegio sindacale</i>	1	4
<i>Organismo di vigilanza</i>	1	1

Tabella 7. Composizione organi - Gender

3.2.2 Analisi della popolazione aziendale dirigenziale, di prima fascia e con poteri di spesa

Dall'analisi della popolazione aziendale dirigenziale di prima fascia emerge la presenza di una sola donna senza delega di spesa.

3.3. Politiche di accesso al lavoro, organizzazione del lavoro e di conciliazione

La sezione è dedicata all'analisi delle politiche di gestione del personale in sede di assunzione per verificarne la corrispondenza con i principi di parità di genere e non discriminazione. Inoltre, sono oggetto di approfondimenti gli strumenti a tutela della conciliazione vita-lavoro e le politiche di organizzazione del lavoro.

3.3.1. Politiche di accesso al lavoro

Il Codice Etico stabilisce che in fase di selezione del personale per l'accesso al lavoro debba essere rispettato il principio delle pari opportunità e che la valutazione del personale da assumere debba effettuarsi esclusivamente in base alla corrispondenza dei profili dei candidati comparati alle esigenze aziendali. Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione. In fase di primo ingresso nella popolazione aziendale ciascuna risorsa riceve informazioni relative a: caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;

elementi normativi e retributivi, come regolati dal CCNL e dai contratti aziendali; norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

3.3.2. Strumenti di conciliazione (incluse misure di work allocation, policies di organizzazione delle riunioni interne/esterne), tutela della genitorialità (welfare)

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro ed il luogo di svolgimento dello stesso, l'azienda, a causa della pandemia, ha introdotto il telelavoro per una migliore conciliazione lavorativa e diminuzione dello stress ed utilizza lo smart working ed il part-time su richiesta come strumenti a supporto del rientro dalla maternità.

A partire dal 1° gennaio 2022 è stata introdotta la misura TP Welcome Baby che riconosce ai neogenitori 20 giorni di ferie in più da richiedere non necessariamente nel periodo successivo alla maternità o paternità obbligatoria. Questa misura si applica anche ai genitori che hanno adottato o adotteranno figli nello stesso lasso di tempo e per i genitori che hanno avuto un figlio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021 sono previsti 10 giorni di congedo extra da utilizzare in caso di necessità. Questa politica testimonia il grado di sensibilità dell'Azienda sul tema e l'impegno per sostenere la natalità e il benessere dei dipendenti, migliorandone l'equilibrio tra vita e lavoro. Per Teleperformance l'arrivo di un neonato è un evento che va festeggiato e sostenuto con accorgimenti che garantiscano tempo e serenità alle neomamme e ai neopapà.

Per quanto concerne i congedi parentali previsti *ex lege*, di seguito si riportano i dati 2022 e 2021 relativi alla fruizione da parte dei dipendenti donne e uomini.

2022

Congedo parentale	Donne	Uomini	Totale complessivo
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	295	113	408
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	157	22	179
Rapporto percentuale tra il numero dei potenziali beneficiari del congedo sul numero degli effettivi beneficiari	53%	19%	44%

2021

Congedo parentale	Donne	Uomini	Totale complessivo
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	381	129	510
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	170	24	194
Rapporto percentuale tra il numero dei potenziali beneficiari del congedo sul numero degli effettivi beneficiari	45%	19%	38%

Tabella 8: Distribuzione per genere del congedo parentale anno 2022 – a confronto con – l'anno 2021

Dalla tabella 8 si evince che nel 2022 solo il 19% dei padri aventi diritto al congedo parentale ha beneficiato dello stesso a fronte del 53% delle donne. Il confronto con i dati 2021 denuncia che il fenomeno è consolidato. Tale dato si pone in linea con le statistiche nazionali ed evidenzia la necessità di un intervento strutturale che equilibri i ruoli di cura all'interno della famiglia.

TP Welcome Baby rappresenta a tal fine uno strumento utile a promuovere una cultura della condivisione per superare il concetto di conciliazione femminile.

3.3.3. Flexible working

Il Codice Etico stabilisce che, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione della maternità e in genere della cura dei figli.

Nell'ottica di migliorare l'equilibrio tra le esigenze lavorative e personali, a decorrere dal 01 marzo 2020, è in vigore il nuovo regime orario che prevede una fascia di tolleranza di 30 minuti giornalieri per anticipare o posticipare l'entrata delle 9, stabilendo un orario di entrata flessibile tra le 8.30 e le 9.30. La durata della pausa pranzo, obbligatoria per legge, in presenza di orario lavorativo full time è stata ridotta da 1 ora a 45 minuti.

Il Piano aziendale Family Audit ha introdotto, a decorrere dal 01.01.2022, la misura della flessibilità in entrata/uscita in modo che ciascuno abbia la possibilità di entrare in ufficio entro un'ora massima dall'orario contrattuale con conseguente recupero nell'arco della

stessa giornata. Tale misura è valida per il personale di staff in ragione della tipicità dell'attività svolta.

3.3.4. Politiche organizzative in contrasto a i) misure che pongono le lavoratrici in condizione di svantaggio rispetto alla totalità dei dipendenti, ii) misure che limitano la partecipazione alla vita e alle scelte aziendali, iii) misure che limitano l'accesso all'avanzamento e progressione di carriera), incluse politiche per gli straordinari

Dalle informazioni ricevute si può concludere che nella Società non esistono queste politiche.

3.4. Politiche di retribuzione

In questa sezione si intende fornire una descrizione delle politiche retributive che includono il trattamento di base, il sistema premiale e integrativo, il sistema di compensation e i piani di incentivazione per verificare l'eventuale sussistenza di un gender pay gap.

3.4.1. Sistemi retributivi: i) retribuzione iniziale, in relazione alle mansioni svolte e all'inquadramento ii) componenti variabili di retribuzione, iii) retribuzioni e progressione di carriera

Dalla documentazione analizzata emerge che i sistemi retributivi sono per lo più identici per la popolazione dei lavoratori dipendenti/interinali e dei collaboratori a progetto. Infatti, accordi aziendali determinano identica remunerazione oraria per lo svolgimento del lavoro, ancorando la retribuzione dei collaboratori a quella individuata dal Contratto Collettivo Telecomunicazioni.

Dai dati analizzati, riferiti allo stipendio base, emerge che non ci sono differenze significative tra quanto corrisposto ai dipendenti per genere. Andando ad analizzare la remunerazione totale emerge un gender pay gap dell'11% a favore delle donne.

Progressione carriera

Il Codice Etico stabilisce che nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso ai ruoli e agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili e la funzione del Personale.

All'interno del Piano strategico 2023-2026, in fase di implementazione, è prevista la definizione di un Piano di carriera finalizzato a sostenere i dipendenti nelle loro scelte professionali e formative con l'obiettivo di fornire supporto al raggiungimento delle loro ambizioni lavorative e promuoverne la crescita in azienda.

3.4.2. Piani di incentivazione

Al personale della Società IN&OUT cui si applica il CCNL Telecomunicazioni è riconosciuto, a partire dall'anno 2022, il Premio di Risultato annuale che sostituisce l'Elemento di Garanzia Retributiva come da CCNL. Il Premio si struttura secondo due parametri: parametro di redditività e parametro di presenza.

L'indicatore di redditività utilizzato è l'EBITDA (Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation).

L'indicatore di presenza misura, invece, l'incidenza delle giornate lavorate dal singolo dipendente rispetto alle assenze dal servizio a titolo di malattia, nell'obiettivo di migliorare il tasso di presenza in azienda. Sono escluse dal calcolo, tra le altre, le assenze per congedo obbligatorio di maternità e paternità nonché per congedo parentale e le giornate di malattia collegate con gravidanza a rischio.

Il Premio di Risultato annuale sommerà quanto ottenuto con il Parametro della redditività e quello della presenza.

3.4.3. Possibilità effettiva per le donne di usufruire dei piani di incentivazione

Dal momento che il PDR si applica al personale della Società non emergono discriminazioni di genere nella possibilità di usufruire del piano di incentivazione.

3.5. Formazione aziendale

In questa sede si illustrano i principali percorsi formativi a carattere non obbligatorio che l'Azienda ha avviato al fine di valorizzare la popolazione aziendale.

3.5.1. Formazione Valore D

In virtù dell'associazione a Valore D, Teleperformance ha accesso a numerosi progetti sull'empowerment femminile come webinar mensili, incontri di formazione, laboratori di condivisione, programmi di mentoring, rivolti a tutti i dipendenti. Di seguito se ne illustrano i dettagli.

i) Mentorship Power

È un percorso di mentoring dedicato a donne middle manager che ha visto due partecipanti nel corso dell'anno 2022. Il percorso, della durata di otto mesi, ha previsto una

serie di incontri gestiti autonomamente tra Mentor e Mentee e un facilitatore dedicato affiancato alla coppia per favorire la relazione, presidiare le tappe da percorrere e offrire il proprio supporto in caso di criticità. Inoltre, è prevista una sessione di gruppo per la condivisione di contenuti e strumenti utili per risolvere criticità emerse durante il percorso di mentoring.

ii) Moduli formativi per promuovere la leadership

Si registrano ulteriori moduli formativi, promossi da Valore D, che si sviluppano durante l'anno attraverso più sessioni con l'obiettivo di promuovere stili di leadership inclusivi, attraverso un percorso di apprendimento efficace e la possibilità di creare un network di valore. I percorsi accompagnano le persone in un'esperienza di conoscenza approfondita dei temi connessi alla DE&I costruita in modo coerente rispetto a target specifici di seniority. Prevedono una riflessione sulle leve di efficacia personale e organizzativa e un lavoro di superamento degli schemi mentali limitanti. Il fine è favorire la consapevole adozione di prospettive e stili di leadership inclusivi per valorizzare ogni diversità nei team e in azienda. I percorsi sono i seguenti:

- Young Talent: con l'obiettivo di promuovere consapevolezza e conoscenza di sé nelle prime fasi della crescita professionale, per valorizzare le relazioni con gli altri, stimolare un approccio inclusivo e navigare il proprio contesto organizzativo;
- Middle Manager: volto ad accelerare la carriera delle donne middle manager verso ruoli di maggiore responsabilità;
- Senior Manager: al fine di comprendere le competenze manageriali necessarie per navigare la nuova normalità e approdare con successo agli scenari organizzativi del futuro;
- Sharing Lab sullo smart working: il futuro del lavoro in chiave di inclusione: con l'obiettivo di analizzare l'impatto dello smart working sul modo di lavorare e sui

processi organizzativi, approfondendo, attraverso la presentazione dei risultati dell'Osservatorio Smart Working, le attività da intraprendere per garantire l'efficacia e prevenire le criticità. Nel webinar verranno presentate le best practices di aziende che hanno implementato progetti di smart working.

iii) Valore D Talks Academy



Si tratta di webinar talks aperti a tutta la popolazione aziendale e rappresentano un'occasione per acquisire consapevolezza del proprio valore e sviluppare abilità inclusive che possono stimolare il cambiamento. I titoli sono pubblicati in

anticipo nella sezione della Intranet TP Welfare & Inclusion per permettere l'iscrizione a tutti gli interessati. Quelli del 2022 sono stati:

- **D come Donna**

Pregiudizi di genere: superare le distorsioni di pensiero per raggiungere l'inclusione

Un webinar dedicato al tema dei pregiudizi di genere affrontati attraverso una nuova prospettiva, un approccio storico letterario, partendo dalla mitologia al fine di comprendere le origini degli stereotipi per approdare ad un punto di vista globale sul tema e capire perché le discriminazioni di genere possono rappresentare un ostacolo alla sostenibilità.

- **D come Diversità**

Generazione e cultura: diversità che creano valore e ricchezza per l'individuo e l'impresa

Il mondo organizzativo è sempre più eterogeneo per generazioni e culture che convivono all'interno dello stesso contesto per questo è importante affrontare i temi

della diversità generazionale e culturale da un punto di vista teorico e pratico, alla scoperta di stereotipi e pregiudizi nel mondo del lavoro e delle implicazioni che comportano nella vita e nelle esperienze di tutti.

- *D Come Dialogo*

Come superare i conflitti attraverso il dialogo e la gestione del dissenso

Una nuova modalità di confronto, la “disputa felice”, per trasformare le divergenze di pensiero in momenti costruttivi.

- *D come Determinazione*

Come attivare modelli di pensiero positivi per affrontare le sfide con entusiasmo e motivazione

Per esplorare le opportunità che si possono nascondere negli ostacoli lungo il percorso e attivare quei modelli di pensiero positivi che servono per affrontare le sfide della vita con entusiasmo.

- *D Come Domani*

Quali sono gli stili di leadership per promuovere il cambiamento

L’obiettivo del talk era quello di riflettere sugli strumenti che il leader deve possedere per affrontare il cambiamento e le situazioni di incertezza. Sfruttando il fattore di crescita, è possibile acquisire un “leadership mindset”: il leader in grado di cambiare ciò che lo circonda è adattivo, presente a sé stesso (mindful), focalizzato ed evolutivo.

- *D come direzione*

Come dare il buon esempio per diventare ambasciatori di diversità e inclusione

Il webinar aveva l’obiettivo di spiegare cosa significa essere role model dei valori dell’inclusione e diversità e come contribuire con gesti concreti a costruire il luogo di vita e lavoro che ciascuno desidera, ascoltando storie vere di ispirazione.

- *Donne e Denaro: da dove inizia la parità di genere*

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato discusso il tema dell'indipendenza economica collegato al fenomeno della violenza sulle donne.

- *Valore D Talks E adesso... pubblicità! Comunicazione inclusiva e rappresentazione delle diversità: Ruolo della comunicazione pubblicitaria nella rappresentazione delle diversità e di come il marketing inclusivo possa influenzare le scelte di consumatori e consumatrici*

Attraverso la pubblicità i brand hanno il potere di cambiare il modo di vedere la diversità, fornire modelli di ruolo positivi e guidare il cambiamento nella società. Fare pubblicità inclusive non è solo socialmente e moralmente giusto, ma rappresenta anche un vantaggio competitivo per le aziende.

- *Valore D Talks: STEM Protagoniste di una grande storia*

In occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza, è stata fatta luce sui principali ostacoli che ancora oggi limitano la partecipazione femminile negli ambiti scientifico, tecnico, ingegneristico e matematico, partendo dagli stereotipi di genere che sin dall'età infantile plasmano le aspirazioni e influenzano le scelte nel futuro come delle profezie che si auto-avverano.

iv) Formazione Valore D Unconscious Bias

Teleperformance offre l'opportunità ai suoi dipendenti di partecipare sulla piattaforma e-learning al corso sugli Unconscious Bias, che aiuta nell'identificazione e nella consapevolezza dei pregiudizi, attraverso esempi di vita lavorativa. Si possono sperimentare i propri bias, esplorare come questi possono influire sulle dinamiche aziendali e imparare a superarli. La diversità valorizzata nel modo giusto è una risorsa fondamentale

che arricchisce l'azienda di molteplici competenze e punti di vista, creando un ambiente di lavoro in cui ognuno si sente valorizzato e capace di dare il meglio di sé.

3.5.2. Ulteriori percorsi formativi promossi da Teleperformance

Ulteriori momenti rivolti alle donne, alla loro valorizzazione e all'empowerment femminile sono implementati durante tutto l'anno lavorativo attraverso momenti di incontro con speaker esterni di alto livello, al fine di sensibilizzare e motivare l'intera popolazione aziendale. In particolare, Teleperformance propone sulla piattaforma e-learning tre pillole video, sviluppate in collaborazione con l'imprenditrice tech Darya Majidi, Presidente di Donne 4.0, nominata da "D. Repubblica" tra le 100 donne che stanno cambiando il mondo. Ogni pillola è uno studio pratico su come affrontare al meglio le sfide della trasformazione digitale e delle tecnologie della quarta rivoluzione industriale che stanno plasmando il nostro mondo, con un grande impatto su persone, competenze e mentalità. Una grande opportunità per l'affermazione di nuovi modelli di leadership femminile.

Da ultimo, si segnala che Teleperformance nell'ambito dell'implementazione del Piano strategico 2023-2026 ha deciso di inserire formazioni specifiche in ambito di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro, linguaggio inclusivo ed empowerment femminile.