

Diamo valore alle nostre persone

La valorizzazione dei dipendenti

Fin dalla sua fondazione, il Centro orafa Tarì ha adottato un'organizzazione caratterizzata da un'alta orizzontalità, che si distingue per la sua snellezza e per la promozione della responsabilizzazione individuale. Questo approccio si basa sulla valorizzazione e lo sviluppo delle competenze di ciascun membro, garantendo al contempo a ogni collaboratore l'opportunità di esprimersi e di contribuire in modo significativo, in sintonia con le proprie funzioni e gli obiettivi stabiliti. Il consiglio di amministrazione è attivamente coinvolto nelle operazioni aziendali. Al momento il Tarì non prevede un piano specifico di valutazione delle performance delle proprie risorse, pur considerando che il modello di lavoro in squadra, centrato sulla condivisione degli obiettivi e dei risultati, è ampiamente diffuso e incoraggiato all'interno del Centro.

L'età media dei dipendenti si concentra tra i 30 e i 50 anni. Il Tarì, infatti, presenta un quadro del personale molto fidelizzato, con elevate specializzazioni nei rispettivi ruoli. La Società, già dal 2021, ha avvertito l'importanza di introdurre un adeguato ricambio generazionale volto a favorire la business continuity e, per tale ragione, ha avviato un programma di attrazione dei talenti, focalizzato nelle aree in cui vengono richieste competenze innovative in ambito tecnico.

Tale ricambio generazionale in Azienda, viene effettuato mantenendo il giusto equilibrio tra la trasmissione del patrimonio di valori, conoscenze e competenze maturati in Azienda dalle risorse più anziane e l'inserimento delle giovani risorse, alle quali viene assicurato un adeguato trasferimento del know how aziendale.

Il Tarì S.C.p.A., in conformità con il Decreto Legislativo 81/08, sviluppa la strategia di formazione del personale e delle sue controllate in base alle indicazioni fornite nel documento di valutazione dei rischi elaborato dal Procuratore Speciale, tenendo conto delle diverse attività svolte. Inoltre, si impegna a fornire regolarmente opportunità di formazione e sviluppo manageriale ai propri dipendenti.

L'azienda promuove tra tutti i membri del suo team l'adozione di un comportamento istituzionale che sia conforme al suo codice etico. In aggiunta, incoraggia un atteggiamento formale nelle relazioni, il che dimostra grande sensibilità alle esigenze di tutti gli interlocutori, comprese le aziende insediate, i clienti e gli stakeholder esterni. Questo approccio è favorito grazie a un'impeccabile cura e rispetto della comunicazione e della forma. Infine, durante gli eventi ufficiali, il Centro presta particolare attenzione all'osservanza del cerimoniale istituzionale adeguato.

Dipendenti

Nel corso dell'anno 2022, il Centro ha registrato un incremento significativo nel numero di dipendenti, ed è importante sottolineare che questa crescita è stata guidata dalle specifiche esigenze delle attività svolte all'interno del Tarì. Queste esigenze hanno richiesto un particolare rafforzamento delle risorse nell'ambito della manutenzione. In particolare, le nuove risorse umane sono state allocate per svolgere una serie di attività chiave, quali:

- **Revamping dell'impianto fotovoltaico:** Un importante intervento di miglioramento e aggiornamento dell'impianto fotovoltaico è stato necessario per ottimizzare la produzione di energia sostenibile.
- **Manutenzione ordinaria e straordinaria:** Sono state effettuate operazioni di manutenzione sia ordinaria che straordinaria per assicurare che le aree comuni e i padiglioni espositivi rimanessero in condizioni ottimali,

garantendo così un ambiente di lavoro sicuro e funzionale.

- **Incremento dell'attività di manutenzione gestita internamente:** L'azienda ha aumentato le attività di manutenzione gestite internamente per garantire una maggiore efficienza e controllo sulla efficienza degli impianti.
- **Aumento delle attività di delivery nella ristorazione:** L'attività di consegna a domicilio è stata introdotta durante l'era della pandemia da COVID-19 ed è stata mantenuta successivamente. Questo ha richiesto un aumento del personale per gestire il crescente volume di ordini e consegne.

Obiettivi per i prossimi anni

Nel 2023, il Tari mira a potenziare l'organizzazione e l'efficacia della comunicazione attraverso l'integrazione di giovani laureati nelle posizioni chiave. Questo obiettivo riflette l'impegno del Centro a investire in nuovi talenti al fine di migliorare l'organizzazione e la comunicazione all'interno dell'azienda, oltre a promuovere lo sviluppo professionale dei giovani laureati degli atenei campani.

Contratto di Lavoro e Genere	2022	2021	2020
Tempo indeterminato	72	75	69
Uomini	52	53	51
Donne	20	22	18
Tempo determinato	10	1	0
Uomini	5	1	0
Donne	5	0	0
Totale	82	76	69

Contratto e area geografica	2022	2021	2020
Sud	82	76	69
Contratto a tempo determinato	72	75	69
Contratto a tempo indeterminato	10	1	0

Contratto e area geografica	2022	2021	2020
Part-time	68	64	64
Uomini	56	52	51
Donne	12	12	13
Full-time	14	12	5
Uomini	1	2	0
Donne	13	10	5
Totale	82	76	69

Nuove assunzioni e turnover¹

Al termine del 2022, i dipendenti del Tarì sono cresciuti di 6 unità, per un totale di 82 dipendenti (+7,89% rispetto ai 76 del 2021): numeri che confermano la costante crescita della Società nel triennio. Dalle tabelle seguenti si evince che l'incremento del numero del personale è dovuto all'assunzione di 10 dipendenti a fronte di 4 cessazioni.

	u.m.	2022	2021	2020
Totale dipendenti	n.	82	76	69
Totale uomini		57	54	51
Totale donne		25	22	18
Dipendenti < 30 anni		11	7	5
Dipendenti tra 30 e 50 anni		45	42	36
Dipendenti > 50 anni		26	27	28

1) L'area geografica dei dipendenti è la regione Campania

Numero totale e tasso di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, suddiviso per genere		2022	2021	2020
Dipendenti assunti		10	11	6
Uomini		6	6	5
Donne		4	5	1
Cessazione dei dipendenti		4	1	8
Uomini		3	1	7
Donne		1	0	1

Età	u.m.	2022	2021	2020
Dipendenti assunti	n.	10	11	6
<30		4	2	5
30-50 (estremi inclusi)		6	7	1
>50		0	2	0
Cessazioni dei dipendenti		4	1	8
<30		0	0	0
30-50 (estremi inclusi)		3	1	5
>50		1	0	3

Salute e sicurezza

Uno degli elementi più importanti per il Centro è sicuramente l'attenzione alla salute e alla sicurezza, che da sempre sono stati un focus fondamentale per l'attività del Tarì, sia per il personale interno, sia per l'accoglienza e la cura degli ospiti della struttura.

Poiché Il Centro orafico sovrintende alle attività comuni di una vasta comunità, specialmente durante gli eventi fieristici, è stato implementato un sistema di sicurezza avanzato a beneficio degli ospiti. **Nel 2022, sono stati introdotti 7 defibrillatori che coprono tutte le aree comuni del Centro** orafico, comprese le zone ristorative. In aggiunta, **durante gli eventi fieristici è attivo un servizio di ambulanza con personale medico a bordo** per garantire un pronto intervento in caso di emergenze mediche.

Inoltre, **il Tarì ha provveduto a fornire 80 ore di formazione sull'uso dei defibrillatori a un gruppo di 20 dipendenti e quadri.**

Nel periodo 2020-2022, non sono stati registrati incidenti sul lavoro e il tasso di infortuni e decessi è pari a zero, inoltre non sono stati registrati casi di inosservanza di leggi e regolamenti.

Il Tarì impegna risorse significative nella salvaguardia della salute e della sicurezza dei propri collaboratori. Oltre agli obblighi normativi, l'Azienda offre formazione completa ai lavoratori, coprendo anche aspetti non strettamente legati alle mansioni specifiche, e permette di valutare i rischi associati a ciascuna attività. Questo approccio mira a fornire ai dipendenti una formazione esaustiva per affrontare situazioni impreviste.

Inoltre, Il Tarì prevede turni di riposo adeguati, contribuendo in modo significativo alla prevenzione degli infortuni e alla promozione della salute e della sicurezza all'interno del Centro.

Il principale indicatore della efficacia delle azioni adottate dall'Azienda per tutelare la salute e la sicurezza dei

lavoratori è l'**assoluta assenza di ogni tipologia di incidente sul lavoro.**

Il Tarì ha in aggiunta, adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo 81/08, il "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) copre tutti i rischi e i luoghi di lavoro dell'azienda e include una procedura standard di valutazione dei rischi. Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) effettua ispezioni due giorni a settimana, e si tiene un incontro settimanale tra il SPP e le altre funzioni aziendali. Inoltre, il Modello Organizzativo di Gestione (MOG) prevede la possibilità per i dipendenti di segnalare anomalie attraverso lo strumento del Whistleblowing, e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) partecipano al processo decisionale conformemente alle disposizioni di legge. Grazie alle rigorose misure di prevenzione adottate, il Centro orafa Tarì non ha mai subito sanzioni o procedimenti giudiziari a causa della violazione delle leggi vigenti.

Diritti umani e diversità

Il Tarì, in conformità al suo codice etico, si impegna a rispettare ogni forma di diversità e promuove l'integrazione totale di tutti i dipendenti, accogliendo ogni individuo senza discriminazione di razza, sesso o confessione religiosa. Nel periodo di rendicontazione e nell'intera storia del Tarì, non sono mai stati registrati episodi di discriminazione legati ai diritti umani e alla diversità.

La comunità del Centro è composta da 400 aziende e circa 2500 collaboratori, che nel corso degli anni hanno avuto esigenze e situazioni particolari e grazie al valore della solidarietà si sono trasformate in opportunità per l'intera comunità.

Ogni anno, soprattutto durante il periodo natalizio, il Tarì ospita e supporta iniziative di raccolta fondi in collaborazione con diverse associazioni, al fine di sostenere la ricerca e la cura di malattie e progetti no-profit a favore di persone con particolari esigenze di assistenza medica. In continuità con i precedenti anni tutti i collaboratori del Tarì S.C.p.A. e delle sue controllate hanno scelto di devolvere il budget aziendale destinato ai regali natalizi a queste associazioni. Il Tarì sostiene l'Ecomaratonà dell'Acquedotto Carolino, evento di sport e solidarietà a favore dei bambini autistici. La gestione del servizio di medicina del lavoro è stata esternalizzata, mentre al momento non è stato sviluppato un Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS). I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) partecipano alle ispezioni aziendali conformemente alle disposizioni di legge vigenti.

Una volta a settimana, si tengono riunioni tra il SPP e le diverse funzioni aziendali, durante le quali vengono redatti verbali solamente se emergono anomalie da segnalare. L'offerta formativa comprende corsi di formazione generale e specifica, coprendo argomenti come primo soccorso, gestione antincendio, l'uso di attrezzature di lavoro (PLE), lavori in quota, procedure per l'ingresso in spazi confinati (PES e PAV), standard HACCP.

Durante le attività di sorveglianza sanitaria, il medico competente fornisce servizi di counseling e supporto ai dipendenti. L'Azienda ha previsto per il 2023 un programma denominato "Luoghi di lavoro che promuovono la salute" in collaborazione con l'ASL di Caserta, il quale mira a migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. In caso di necessità, vengono organizzate ulteriori sessioni informative per garantire la piena comprensione e adesione alle pratiche di sicurezza aziendale.

2.500
Collaboratori**400**
Aziende**Nessun episodio**
di discriminazione

Diversità e pari opportunità

Il Tarì ha costantemente adottato nel corso degli anni una politica di rispetto per la diversità e di promozione delle pari opportunità in materia di risorse umane. Questa politica è particolarmente evidente nella promozione dell'inclusione delle donne all'interno del comparto aziendale, sia attraverso la loro rappresentanza nelle diverse aree di attività, che coinvolgendo le imprenditrici del Tarì all'interno dei processi decisionali e della gestione del Centro orafo.

Nel 2022, il 30% delle posizioni all'interno delle varie aziende del gruppo Tarì è occupato da collaboratori di sesso femminile, segnando un forte incremento pari al 41,18% rispetto ai valori del 2020. Le donne occupano ruoli di rilievo in funzioni strategiche dell'azienda, come il Marketing, l'Ufficio Acquisti e le Relazioni Istituzionali, dove la loro presenza è predominante.

Il programma di promozione e valorizzazione di giovani talenti che ha già portato nel corso del triennio oggetto di rendicontazione, all'aumento percentuale della presenza delle donne nelle varie funzioni aziendali ha in aggiunta consentito l'abbassamento dell'età media dei collaboratori.

La promozione della parità di genere ha anche avuto un impatto positivo sulla partecipazione delle donne nei programmi di formazione e, di conseguenza, nella produzione delle aziende consorziate. Nei corsi offerti dalla Scuola, la presenza femminile nel 2022 ha raggiunto il 55%, dimostrando un impegno concreto nell'incremento della diversità di genere all'interno del settore.

È fonte di orgoglio da parte del Tarì il non verificarsi di episodi di discriminazione legati alla diversità, né episodi di discriminazione di genere.

Il Centro orafo, inoltre, è quotidianamente sensibilizzato sui temi dell'accoglienza rispetto ad esigenze particolari dei propri utenti: è predisposta una specifica corsia di accoglienza per persone con disabilità, alle quali, così come alle donne in gravidanza, sono riservati diversi posti auto. Sono predisposti all'interno del Tarì dispositivi atti a facilitare l'autonomia di movimento per tutti gli utenti.

Obiettivi per i prossimi anni

Il Tarì ha fissato come proprio traguardo da conseguire entro il 2025 l'incremento delle presenze femminili, al fine di raggiungere una quota pari al 40%.

Obiettivi per i prossimi anni

Entro i prossimi anni il Centro Orafo Il Tarì ha pianificato un ambizioso progetto volta a garantire l'eliminazione di tutte le barriere architettoniche, al fine di rendere tutte le aree della struttura accessibili e inclusive per tutte le persone.

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Composizione organico di Governo	u.m.	2022	2021	2020
Totale membri del CdA	n.	8	9	11
Uomini	n.	7	8	10
	%	88%	89%	91%
Donne	n.	1	1	1
	%	12%	11%	9%
Membri del CdA per fasce di età	n.	8	9	11
≤30 anni	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
30-50 anni	n.	2	3	3
	%	25%	33%	27%
≥50 anni	n.	6	6	8
	%	75%	67%	73%

Organico per Categoria Professionale	u.m.	2022	2021	2020
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	3	3	3
	%	4%	4%	4%
Uomini	n.	2	2	2
	%	3%	3%	3%
Donne	n.	1	1	1
	%	1%	1%	1%
Impiegati	n.	79	73	66
	%	96%	96%	96%
Uomini	n.	55	52	49
	%	67%	68%	71%
Donne	n.	24	21	17
	%	29%	28%	25%
Totale dipendenti	n.	82	76	69
Uomini	n.	57	54	51
	%	70%	71%	74%
Donne	n.	25	22	18
	%	30%	29%	26%

Organico per fasce d'età	u.m.		2021	2020
<30 anni	n.	11	7	4
	%	13%	10%	6%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Impiegati	n.	11	7	4
	%	13%	10%	6%
Tra i 30 e i 50 anni (estremi inclusi)	n.	45	42	37
	%	55%	55%	54%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	1	1	1
	%	1%	1%	2%
Impiegati	n.	44	41	36
	%	54%	54%	52%
> 50 anni	n.	26	27	28
	%	32%	36%	41%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	2	2	2
	%	2%	3%	3%
Impiegati	n.	24	25	26
	%	30%	33%	38%
Totale	n.	82	76	69
Totale Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Totale Quadri	n.	3	3	3
	%	3%	4%	5%
Totale Impiegati	n.	79	73	66
	%	96%	97%	95%

Personale appartenente a categorie protette	u.m.	2022	2021	2020
Categoria protetta	n.	1	1	1
Operai /impiegati	n.	1	1	1
Uomini	n.	1	1	1
Donne	n.	-	-	-