

Le Nostre Persone

I nostri dipendenti: La nostra risorsa

Sin dalla sua istituzione, il Centro orafo Il Tarì ha impostato il proprio organico orizzontalmente su una base di rispetto mutuale, e promuovendo la responsabilità individuale. Questo metodo si basa sulla valorizzazione e lo sviluppo delle competenze di ogni membro del gruppo, garantendo a ciascun collaboratore l'opportunità di contribuire in modo significativo, in linea con le proprie responsabilità al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il consiglio di amministrazione è attivamente coinvolto nelle attività aziendali. Attualmente, il Tarì non ha un piano specifico per valutare le performance dei dipendenti, ma il lavoro di squadra, centrato sulla condivisione degli obiettivi e dei risultati, è ampiamente incoraggiato.

L'età media dei dipendenti si situa tra i 30 e i 55 anni. Il Tarì presenta un personale altamente specializzato e fidelizzato, con una lunga esperienza nei rispettivi ruoli. Fin dal 2021, l'azienda ha riconosciuto l'importanza di introdurre un adeguato ricambio generazionale per garantire la continuità operativa e ha avviato un programma per attrarre talenti con competenze innovative, specialmente nel campo tecnico.

Il processo di ricambio generazionale avviene mantenendo un equilibrio tra la trasmissione dei valori, delle conoscenze e delle competenze acquisite dalle risorse senior e l'inserimento delle nuove risorse, alle quali viene garantito un adeguato trasferimento delle conoscenze aziendali.

Il Tarì S.C.p.A., in conformità con il Decreto Legislativo 81/08, sviluppa una strategia di formazione basata sulle indicazioni fornite dal Procuratore Speciale nel documento di valutazione dei rischi, tenendo conto delle diverse attività svolte. Inoltre, si impegna a offrire regolarmente opportunità di formazione e sviluppo manageriale ai propri dipendenti.

L'azienda promuove tra tutti i membri della squadra un comportamento conforme al suo codice etico e incoraggia un approccio formale nelle relazioni, dimostrando sensibilità alle esigenze di tutti gli interlocutori, inclusi le aziende ospitate, i clienti e gli stakeholder esterni. Questo approccio è supportato da una comunicazione accurata e rispettosa della forma. Durante gli eventi ufficiali, il Centro presta particolare attenzione al rispetto del cerimoniale istituzionale.

Dipendenti

Durante l'ultimo triennio, il Centro ha visto un aumento del personale, con un'attenzione particolare alle esigenze specifiche delle attività svolte al suo interno. Questo incremento è stato guidato principalmente dalla necessità di potenziare le risorse nel settore della manutenzione. In particolare, le nuove assunzioni sono state orientate verso una serie di compiti chiave, quali:

- **Il revamping dell'impianto fotovoltaico:** intervento atto all'efficientamento dell'impianto fotovoltaico in loco.
- **La manutenzione ordinaria e straordinaria:** operazioni di manutenzione per assicurare che aree comuni e padiglioni espositivi rimanessero in condizioni ottimali.
- **L'incremento dell'attività di manutenzione gestita internamente:** L'azienda ha aumentato le attività

gestite internamente al fine di aumentare l'efficienza del Centro.

- **L'aumento delle attività di delivery nella ristorazione:** durante la pandemia si registrò un'importante crescita nella domanda per la delivery, che è proseguita anche successivamente. Questo ha richiesto un aumento del personale per gestire il crescente volume di ordini e consegne.
- **Le attività di marketing:** in particolar modo, quelle legate allo sviluppo delle strategie social.

Obiettivi per i prossimi anni

Prosegue negli anni l'intento del Tari di introdurre giovani laureati nei ruoli chiave dell'azienda. Questo obiettivo rafforza l'impegno del Centro nell'investire in talenti e competenze per migliorare la struttura organizzativa, la comunicazione e per offrire opportunità professionali a giovani laureati provenienti dagli atenei della Campania.

Dipendenti suddivisi per tipologia di impiego	2023	2022	2021
Part-time	73	68	64
Uomini	59	56	52
Donne	14	12	12
Full-time	13	14	12
Uomini	1	1	2
Donne	12	13	10
Totale	86	82	76

Contratto di lavoro e genere	2023	2022	2021
Tempo indeterminato	74	72	75
Uomini	51	52	53
Donne	23	20	22
Tempo determinato	12	10	1
Uomini	9	5	1
Donne	3	5	0
Totale	86	82	76

Contratto di lavoro e area geografica	2023	2022	2021
Sud	86	82	76
Contratto a tempo determinato	74	72	75
Contratto a tempo indeterminato	12	10	1

Nuove assunzioni e turnover¹

Al termine del 2023, i dipendenti del Tarì sono cresciuti di 4 unità, per un totale di 86 dipendenti (+4,8% rispetto agli 82 del 2022). I numeri confermano la costante crescita della Società nel triennio.

	u.m.	2023	2022	2021
Totale dipendenti	n.	86	82	76
Totale uomini		60	57	54
Totale donne		26	25	22
Dipendenti < 30 anni		8	11	7
Dipendenti tra 30 e 50 anni		46	45	42
Dipendenti > 50 anni		32	26	27

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

Numero totale e tasso di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, suddiviso per genere	2023	2022	2021
Dipendenti assunti	26	10	11
Uomini	22	6	6
Donne	4	4	5
Cessazione dei dipendenti	22	4	1
Uomini	19	3	1
Donne	3	1	0

Età	u.m.	2023	2022	2021
Dipendenti assunti	n.	26	10	11
<30		2	4	2
30-50 (estremi inclusi)		32	6	7
>50		2	0	2
Cessazioni dei dipendenti		22	4	1
<30		2	0	0
30-50 (estremi inclusi)		19	3	1
>50		1	1	0

Il 2023, rispetto agli anni precedenti, registra un fenomeno di turnover tra nuove assunzioni e cessazioni particolarmente rilevante. Diverse sono le cause di questo fenomeno, che riflette una ripresa generale del mercato del lavoro dopo gli anni della pandemia. Da un lato emerge la domanda espressa dal Tarì, soprattutto nelle aree manutentive e nella sicurezza, di risorse con una pregressa formazione ed esperienza lavorativa, esigenze che posizionano l'età dei neoassunti tra i 30 e i 35 anni. Dall'altro i numerosi concorsi pubblici in atto, e nuove opportunità di impiego offerte anche dalla Scuola, hanno influenzato le scelte dei lavoratori.

Salute e sicurezza

La promozione e la **tutela della salute e sicurezza** è sempre stata e continua ad essere un aspetto centrale dell'attività svolta dal Centro, sia per quanto concerne il personale interno al Tarì che gli ospiti della struttura.

Data la vastità delle attività facenti parte del business del Centro, è stato implementato un sistema di sicurezza avanzato per garantire la protezione degli ospiti.

Nell'arco del triennio sono stati **installati 7 defibrillatori** che coprono tutte le aree comuni, comprese le zone ristorative, e durante tali eventi è disponibile un servizio di ambulanza con personale medico a bordo per interventi immediati in caso di emergenze mediche.

Inoltre, **sono state fornite 80 ore di formazione** sull'uso dei defibrillatori a un gruppo di 20 dipendenti e quadri.

Nel periodo 2021-2023 non sono stati registrati incidenti sul lavoro, né casi di inosservanza delle leggi e dei regolamenti, con un tasso di infortuni e decessi pari a zero.

Il Tarì investe consistenti risorse nella protezione della salute e della sicurezza dei suoi collaboratori, offrendo una formazione completa che include aspetti non strettamente legati alle mansioni specifiche e permettendo di valutare i rischi associati a ciascuna attività.

Tale approccio mira a preparare i dipendenti ad affrontare situazioni impreviste e prevede anche turni di riposo adeguati, contribuendo così alla prevenzione degli infortuni e alla promozione della salute e della sicurezza.

L'assenza assoluta di incidenti sul lavoro è il principale indicatore dell'efficacia delle azioni messe in atto dall'azienda per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il Tarì ha inoltre adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme al Decreto Legislativo 81/08, che include un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che copre tutti i rischi e i luoghi di lavoro, e un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) che effettua ispezioni regolari. I dipendenti possono segnalare anomalie tramite il Whistleblowing, e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) partecipano al processo decisionale.

Grazie a queste rigorose misure preventive, il Centro orafa Tarì non ha mai subito sanzioni o procedimenti giudiziari per violazioni delle leggi vigenti.

Durante le attività di sorveglianza sanitaria, il medico competente fornisce supporto ai dipendenti. Inoltre, nel 2023 il Centro ha svolto il programma "Luoghi di lavoro che promuovono la salute" per migliorare le condizioni di salute e sicurezza in collaborazione con l'ASL di Caserta.

Obiettivi per i prossimi anni

In linea con la propria campagna per la promozione per «Luoghi di Lavoro che promuovono salute», il Tarì svilupperà nel 2024 un programma di attività di comunicazione e sensibilizzazione indirizzato sia ai collaboratori del Centro che agli utenti fruitori finalizzate alla:

- promozione della corretta alimentazione;
- promozione dell'attività fisica;
- contrasto al consumo dannoso di alcool e altre forme di dipendenza;
- contrasto al fumo di tabacco;
- promozione del benessere organizzativo, fisico, sociale.

2.500
Collaboratori

400
Aziende

Nessun episodio
di discriminazione

Diritti umani e diversità

Il Tarì, seguendo i principi del proprio codice etico, si impegna a rispettare ed a favorire l'integrazione di tutti i dipendenti, senza discriminazioni legate a razza, sesso o religione. A riprova di quanto precedentemente asserito, si segnala come nell'arco della storia del Centro non siano mai stati segnalati casi di discriminazione nei confronti dei diritti umani o della diversità.

La comunità che compone il Centro è **composta da 400 aziende e circa 2.500 collaboratori**, che affrontando situazioni di disagio nel corso degli anni, le hanno trasformate in opportunità grazie alla solidarietà. Ad esempio, si sottolinea come, durante il periodo natalizio, i dipendenti del Tarì devolvano il budget destinato ai regali ad iniziative di raccolta fondi a sostegno della ricerca medica e di progetti no-profit per persone con esigenze speciali. Anche nel 2023, Il Tarì ha sostenuto l'Ecomaratona dell'Acquedotto Carolino, evento sportivo incentrato sulla solidarietà a favore dei bambini autistici.

La gestione del servizio di medicina del lavoro è stata esternalizzata ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza partecipano alle ispezioni aziendali. Il Servizio Prevenzione e Protezione tiene riunioni settimanali con le diverse funzioni aziendali, redigendo verbali solo in caso di anomalie. L'offerta formativa comprende corsi su vari argomenti, come primo soccorso, gestione antincendio e sicurezza sul lavoro, ed è, in caso di necessità, integrabile con sessioni informative aggiuntive per garantire la piena adesione alle pratiche di sicurezza aziendale.

Equal Opportunities

Negli anni, il Tarì ha sempre seguito una politica di rispetto per la diversità e di promozione delle pari opportunità nelle risorse umane. Questo impegno si riflette chiaramente nella promozione dell'inclusione delle donne nel contesto aziendale, sia garantendo la loro presenza in diverse aree di attività, sia coinvolgendole nei processi decisionali e nella gestione del Centro oraf. **Nel 2023, il 30% delle posizioni all'interno delle varie aziende del gruppo Tarì è occupato da donne.** Queste ricoprono ruoli di rilievo in settori strategici come il Marketing, gli Acquisti e le Relazioni Istituzionali, evidenziando una presenza predominante femminile.

Il programma di sviluppo dei giovani talenti, implementato nel corso del periodo considerato nel resoconto, non solo ha contribuito al consolidamento della presenza femminile in diverse funzioni aziendali, ma ha anche ridotto l'età media dei dipendenti.

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 35%.

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 2023 si è attestata sul 53%**, dimostrando un impegno concreto nell'incremento della diversità di genere all'interno del settore.

È fonte di orgoglio da parte de Il Tari il non verificarsi di episodi di discriminazione legati alla diversità, né episodi di discriminazione di genere. Come si è illustrato in precedenza, nel 2023 il Tari si è fatto promotore di una importante campagna di comunicazione e di sensibilizzazione **sul tema della violenza**, dal titolo: "Ora: osserva, respingi e agisci", in collaborazione con le Forze di Polizia e l'Arma dei Carabinieri.

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 Tari dispositivi atti a facilitare l'autonomia di movimento per tutti gli utenti, che garantiscono la piena fruibilità del Centro da parte di persone con disabilità.

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Composizione organico di Governo	u.m.	2023	2022	2021
Totale membri del CdA	n.	9	8	9
Uomini	n.	8	7	8
	%	89%	88%	89%
Donne	n.	1	1	1
	%	11%	12%	11%
Membri del CdA per fasce di età	n.	9	8	9
≤30 anni	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
30-50 anni	n.	2	2	3
	%	22%	25%	33%
≥50 anni	n.	7	6	6
	%	78%	75%	67%

Organico per Categoria Professionale	u.m.	2023	2022	2021
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	2	3	3
	%	2%	4%	4%
Uomini	n.	1	2	2
	%	1%	3%	3%
Donne	n.	1	1	1
	%	1%	1%	1%
Impiegati	n.	84	79	73
	%	98%	96%	96%
Uomini	n.	59	55	52
	%	69%	67%	68%
Donne	n.	25	24	21
	%	29%	29%	28%
Totale dipendenti	n.	86	82	76
Uomini	n.	60	57	54
	%	70%	70%	71%
Donne	n.	26	25	22
	%	30%	30%	29%

Organico per fasce d'età	u.m.	2023	2022	2021
<30 anni	n.	8	11	7
	%	9%	13%	10%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Impiegati	n.	8	11	7
	%	9%	13%	10%
Tra i 30 e i 50 anni (estremi inclusi)	n.	46	45	42
	%	54%	55%	55%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	-	1	1
	%	0%	1%	1%
Impiegati	n.	46	44	41
	%	53%	54%	54%
> 50 anni	n.	32	26	27
	%	37%	32%	36%
Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Quadri	n.	2	2	2
	%	67%	2%	3%
Impiegati	n.	30	24	25
	%	38%	30%	33%
Totale	n.	86	82	76
Totale Dirigenti	n.	-	-	-
	%	0%	0%	0%
Totale Quadri	n.	2	3	3
	%	3%	3%	4%
Totale Impiegati	n.	84	79	73
	%	96%	96%	97%

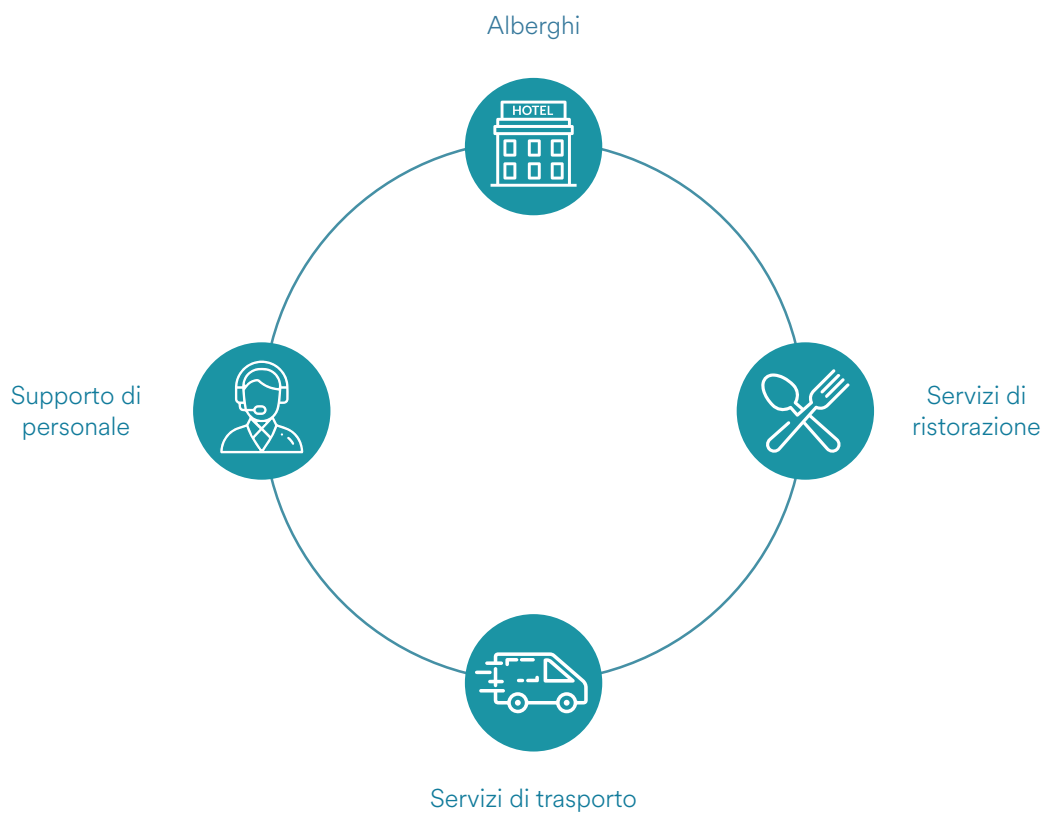
Personale appartenente a categorie protette	u.m.	2023	2022	2021
Categoria protetta	n.	1	1	1
Operai /impiegati	n.	1	1	1
Uomini	n.	1	1	1
Donne	n.	-	-	-

Il Tarì e la comunità circostante

Sono proseguite nel 2023 le numerose attività di promozione, coinvolgimento e valorizzazione del territorio casertano sempre promosse dal Centro, anche in virtù della disponibilità di spazi e servizi, ulteriormente rafforzati dai numerosi investimenti tecnologici.

Tra questi si possono annoverare la realizzazione di uno studio televisivo di 150 mq, e l'intensificazione delle attività ospitate presso il Centro. È il caso di evidenziare inoltre un convegno sull'intelligenza artificiale promosso da Piccola industria, ed uno organizzato dalla Polizia di Stato.

Anche l'organizzazione di eventi fieristici rientra a pieno titolo nelle attività di promozione del territorio, attraverso un contributo diretto e indiretto all'incremento del suo Prodotto Interno Lordo. Il sistema di ospitalità delle fiere genera infatti consistenti benefici diretti e indiretti alle realtà alberghiere, ai trasporti, ai servizi ristorativi e di svago, oltre ad opportunità di lavoro per molti giovani, a supporto delle attività operative collegate agli eventi stessi.



Promozione della cultura del territorio

È proseguita nel corso del 2023 l'attività di promozione del patrimonio culturale della regione da parte del Centro, il quale lo considera non solo come un'importante espressione artistica e di grande competenza nel settore della gioielleria, ma anche un potente elemento di attrazione per potenziali clienti e collaboratori.

Nel 2023, sono state realizzate e sviluppate collaborazioni con importanti istituzioni culturali locali quali il Parco archeologico di Pompei ed il Museo archeologico nazionale di Napoli (Mann) per organizzare mostre di gioielli antichi all'interno del Centro.

In linea con il progetto di studio del Gioiello antico, un altro obiettivo raggiunto nel 2023 è stato il lancio di un contest creativo dedicato a giovani designer per la creazione di gioielli ispirati al mondo classico per promuovere l'innovazione e la creatività all'interno del settore.

È stata avviata, inoltre, la costituzione di un Centro di Analisi gemmologica per il gioiello antico, che metta a disposizione le competenze del settore a favore delle realtà museali.

Promozione dell' economia del territorio

Il coinvolgimento attivo del Tarì nelle associazioni a livello regionale e nazionale è reso possibile grazie alla sua governance. All'interno di Confindustria Caserta, il Tarì sostiene diversi progetti mirati a potenziare la competitività territoriale. Questa responsabilità è affidata al Presidente del Tarì, il quale ricopre contemporaneamente il ruolo di vicepresidente di Confindustria Caserta, con delega alla competitività territoriale.

Uno dei progetti promossi riguarda un'integrazione con la Questura, la Prefettura, la Provincia di Caserta, l'Area di Sviluppo Industriale (ASI) e i centri commerciali per migliorare l'efficienza delle infrastrutture stradali e la sicurezza stradale, dall'uscita autostradale ai collegamenti con le aree commerciali e i centri urbani.

Il forte legame tra il Tarì e il suo territorio è evidente attraverso il sostegno all'economia locale. Questo si riflette nella selezione dei fornitori di prodotti e servizi, che devono portare valore aggiunto e contribuire alla rete di relazioni, nonché ai benefici economici e di immagine per il Centro. Durante gli eventi fieristici, in particolare, vengono privilegiati alberghi, servizi di accoglienza, ristorazione e trasporti del territorio casertano.

Promozione sociale

Il Tarì collabora regolarmente con le istituzioni locali durante eventi di grande rilevanza sociale. Anche nel 2023 il Tarì ha promosso numerose iniziative in cui ha messo a disposizione gratuitamente la propria organizzazione e struttura per sostenere attività di carattere sociale, sia nel campo dello sport che della solidarietà, in collaborazione con le istituzioni locali.

In particolar modo il Tarì ha promosso nel 2023 attività ed iniziative di divulgazione e formazione in ambito di sostenibilità in tutte le dimensioni ESG, come precedentemente riportato. Ha inoltre presentato la propria candidatura al premio "Etica e legalità" promosso da Confindustria Caserta.

Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo

Età	u.m.	2023	2022	2021
Totale attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale	n.	15	7	5

Comitato Leonardo

Fin dal 2006, Il Tarì partecipa in qualità di socio al Comitato Leonardo, associazione di rilievo nazionale il cui obiettivo è la tutela e la promozione del Made in Italy nel Mondo.