POLITICA GESTIONE DELLA CARRIERA, VAUTAZIONE ED EQUITA’

1. Visione Generale e Impegno Aziendale

ICOV COSTRUZIONI S.R.L. riconosce nel patrimonio umano e tecnico dei propri collaboratori il fulcro dell'eccellenza competitiva. In conformità con la norma ISO 9001 e con la prassi UNI/PdR 125:2022, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità di valorizzazione professionale, contrastando qualsiasi discriminazione basata su genere, età, orientamento o background culturale.

2. Formazione Continua e Sviluppo Competenze

- **Accesso Universale:** piani annuali strutturati per coprire il 100% dell'organico medio aziendale, bilanciando competenze tecnico-normative (hard skills impiantistiche e sicurezza) e manageriali/relazionali (soft skills).
- **Organizzazione Inclusiva e Work-Life Balance:** pianificazione dei corsi prioritariamente durante il normale orario di lavoro, agevolando la conciliazione con la vita familiare e riducendo al minimo trasferte straordinarie o sessioni serali.
- **Sensibilizzazione Culturale:** moduli dedicati a tutto il personale (uffici e maestranze di cantiere) sulla cultura della parità, contrasto agli stereotipi e comunicazione non discriminatoria.

3. Gestione delle Carriere e Progressioni

- **Trasparenza e Criteri Oggettivi:** promozioni e avanzamenti di ruolo (es. da tecnico operativo a caposquadra o coordinatore) basati unicamente su merito, potenziale e competenze oggettivamente valutate, eliminando bias inconsapevoli.
- **Equità di Genere nelle Posizioni Chiave:** proattivo bilanciamento della rappresentanza di genere nelle mansioni di responsabilità e nei ruoli tecnici specialistici.
- **Piani di Sviluppo Condivisi:** colloqui periodici di sviluppo individuale per la condivisione delle prospettive di carriera a medio-lungo termine.

4. Valutazione delle Performance ed Equità Retributiva

- **Valutazione Meritocratica:** sistemi di valutazione basati su KPI prestabiliti, identici per ruoli omogenei.
- **Neutralità rispetto ai Congedi:** nessuna penalizzazione di carriera o decurtazione premiale correlata a congedi parentali, di maternità o paternità; protocolli di agevolazione del reinserimento.
- **Equità Salariale:** garanzia del principio di 'uguale retribuzione per mansioni di pari valore', monitorando costantemente l'assenza di Gender Pay Gap non motivato.

5. Indicatori di Performance (KPI)

- **Copertura Formativa:** Target: 100% dell'organico medio annuo.
- **Ore Formative Medie:** rilevazione e monitoraggio disaggregato per genere e qualifica contrattuale.

Progressioni di Carriera: monitoraggio della distribuzione di genere nelle promozioni e nei passaggi di qualifica.

Stezzano, 09 novembre 2026

Fabio Bonanno