

La ICOSER SERVIZI DI INGEGNERIA INTEGRATA S.r.l. (di seguito ICOSER) dichiara di aver adottato e di applicare efficacemente una Politica della Parità di Genere (di seguito PPG) fondate sui seguenti principi generali:

- 1) Garantire ai dipendenti pari opportunità e diritti, crescita professionale equa e avanzamenti di carriera imparziali, in tutte le fasi lavorative (reclutamento, gestione delle carriere, gestione delle risorse umane, comunicazione, conciliazione vita lavorativa e privata, ecc.), basando tutte le scelte aziendali esclusivamente su criteri di merito e/o professionalità.
- 2) Contrastare ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
- 3) Promuovere una Cultura aziendale di "Tolleranza zero" verso qualsiasi tipologia di violenza e molestia sul lavoro.
- 4) Valorizzare la diversità, perseguire la parità di genere e supportare lo sviluppo del genere più sfavorito.
- 5) Definire e mantenere un Sistema di Gestione della Parità di Genere (di seguito SGPG), conforme alla norma Uni/PdR 125:2022, che garantisce il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti, attraverso la gestione di un Piano Strategico di Attuazione e la misurazione degli stati di avanzamento mediante il monitoraggio di opportuni KPI (Key Performance Indicators).

### **POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

La ICOSER, in relazione all'analisi dei propri processi, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022.

### **SELEZIONE E ASSUNZIONE**

In tale attività, la ICOSER rispetta i seguenti principi:

- È necessario ridurre i comportamenti derivanti dagli stereotipi di genere (unconscious bias) nei processi di selezione;
- la selezione della persona candidata, incluso le notazioni espresse nel sito web, deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

La ICOSER si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo delle carriere interne senza alcuna discriminazione di genere, attraverso il rispetto dei seguenti principi:

- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- gli sviluppi delle carriere devono essere riferiti ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere;
- la formazione e addestramento per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza delle risorse umane deve costituire un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera.

### **EQUITÀ SALARIALE**

La ICOSER, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, la ICOSER rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;

- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili a tutte le maestranze;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutti i dipendenti;
- a qualunque dipendente è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

### **GENITORIALITÀ E CURA**

La ICOSER intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

La ICOSER sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni come per esempio il lavoro agile.

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO**

La ICOSER garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- la ICOSER adotta, quando necessario e richieste, politiche di orari flessibili, part time e smart working.

In sede di revisione periodica del SGPG da parte della Direzione, è riesaminata la presente Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la presente Politica è comunicata e diffusa all'interno della ICOSER e alle proprie parti interessate tramite affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio telematico della stessa.

Allo scopo di mantenere la continua e efficace applicazione della presente Politica, la Direzione della ICOSER ha messo in atto le seguenti disposizioni:

- a) Nomina formale di un Comitato Guida PdG.
- b) Nomina formale di un Responsabile della Procedura della PdG, per coordinare le azioni di:
  - a) Gestire le Risorse (budget) assegnate dalla Direzione.
  - b) Revisione periodica (come parte del processo di miglioramento del SGPG) o conferma della Politica.
  - c) Pubblicazione della Politica. Sua formazione Interna, divulgazione interna e a favore delle parti interessate pertinenti.

Montemesola (TA), 16-05-2025

L'amministratore Unico  
(Francesco Chirico)