POLITICA DI MOBILITÀ INTERNA
E DI SUCCESSIONE A POSIZIONI MANAGERIALI

La TRAMA srl, ha definito una politica di mobilità interna che, ove possibile, include la successione a posizioni manageriali, ponendo attenzione e cura alla gestione della carriera.

Rivolgere opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff

Nei casi in cui si aprano nuove posizioni organizzative interne per specifiche figure (con particolare riferimento a quelle di livello manageriale), si rende noto alle risorse interne attraverso i canali interni aziendali, affinché le stesse possano segnalare il proprio interesse.

Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale, basandole essenzialmente sulle capacità e il potenziale

La comunicazione interna è mirata ad assicurare a tutte/i la possibilità di evoluzione professionale, garantendo pari opportunità di sviluppo e assenza di discriminazioni di qualsiasi natura nei processi di sviluppo di carriera.

La valutazione dell'idoneità si concentra sull'analisi del potenziale, della motivazione e delle competenze trasversali possedute, avendo cura di non essere influenzata da informazioni relative al genere, all'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, alla genitorialità, al carico di cura, all'età, alla disabilità e a qualsiasi altra caratteristica di natura personale non direttamente connessa al potenziale professionale.

Nei percorsi di formazione l'esigenza e quella di formare il lavoratore/la lavoratrice per far sì che consolidi la sua identità lavorativa e acquisisca le competenze necessarie per poter svolgere il ruolo a cui è stato assegnato.

Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali

TRAMA srl, si impegna ad evitare qualsiasi pratica discriminatoria anche in relazione a eventuali

promozioni relative a passaggi di livello contrattuale. Anche in questo caso, il processo decisionale che conduce alla definizione di promozioni ha cura di non essere influenzato da informazioni relative al genere, all'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, alla genitorialità, al carico di cura, all'età, alla disabilità e a qualsiasi altra caratteristica di natura personale non direttamente connessa alla sfera lavorativa, focalizzandosi esclusivamente sulle prestazioni e sulle mansioni effettivamente svolte dalla Lavoratrice o dal Lavoratore, attenendosi al CCNL di riferimento.

Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di responsabilità per favorire un'Azienda inclusiva e rispettosa per la parità di genere

La promozione di una cultura basata sul rispetto e il riconoscimento delle capacità del singolo, indipendentemente dal genere di riferimento, rappresenta un aspetto a cui TRAMA S.r.l. presta particolare attenzione anche in un'ottica di raggiungimento della parità di genere nei contesti di lavoro, funzionale a garantire una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità nel mercato del lavoro.

TRAMA SRL, si impegna in una rappresentazione equa di uomini e donne all'interno dei processi decisionali. Inoltre, assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali avvenga un'adeguata selezione dei/delle candidati/e del genere meno rappresentato, con lo scopo di fornire input per raggiungere, nel tempo, l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Favorire un'ambiente lavorativo che sostenga la diversità e tuteli benessere psicologico e fisico dei/delle dipendenti, anche in riferimento ai processi di gestione della carriera

TRAMA srl, si impegna giorno per giorno nel creare un contesto lavorativo inclusivo e diversificato, dando origine ad una modalità di pensiero che caratterizza la cultura, l'operatività e la produttività quotidiana. Offrire ai dipendenti la possibilità di perseguire le proprie aspirazioni, attraverso un cambiamento di ruolo, promuovendo la formazione, ha ricadute positive sull'organizzazione e sul benessere organizzativo e delle Persone che fanno parte dell'organizzazione stessa.

Torino, 01/10/2026
Rev. 01

Amministratore Unico