

	CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	
<p style="text-align: center;">Emesso in accordo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema Integrato - Codice Etico di Condotta 		

Finalità

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa favorire lo sviluppo di un sistema azienda aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere che ostacolano la fluidità delle relazioni tra i vari stakeholder.

Promuovere la diversità e l'inclusione significa inoltre creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza. Questi elementi favoriscono il benessere individuale e organizzativo e garantiscono una maggiore produttività aziendale.

Favorire una cultura della diversità e dell'inclusione consente di promuovere innovazione e creatività. I gruppi di lavoro diversi e inclusivi possono meglio interpretare la pluralità e la complessità del mondo, anticipandone i cambiamenti in modo più mirato: la diversità e l'inclusione aumentano la capacità dei team di lavoro di cogliere le esigenze del sistema e consentono di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione più responsabilmente e quindi contribuiscono alla crescita del business dell'organizzazione.

Fonti

Ram meccanica conferma quanto già previsto nel Codice Etico.

Principi guida

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo e partecipato che riconosca il valore del work-life integration durante l'intero arco di vita professionale e che rimuova le cause di esclusione delle persone dal contesto organizzativo;
- Valorizzare il talento, le competenze, le esperienze e gli interessi di ciascuna persona al fine di promuovere lo sviluppo personale e professionale e di rimuovere gli elementi che ne determinano l'esclusione dai progetti aziendali;
- Creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e partecipativo, che promuova la diversità e l'inclusione nei comportamenti, nei processi, nelle relazioni attraverso un sistema di comunicazione interno ed esterno che renda i principi di diversità ed inclusione manifesti e riconoscibili
- Stimolare la diffusione di uno stile di leadership che promuove l'ascolto, il feedback e il confronto per favorire comportamenti inclusivi
- Promuovere la diversità come espressione del pieno potenziale individuale per favorire crescita, innovazione e creatività
- Evitare ogni forma di discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità, a favore di un contesto che promuova la presa di coscienza di pregiudizi e stereotipi e il rispetto delle caratteristiche dell'individuo.

Implementazione, ampliamento e aggiornamento del Codice dei Principi

Ram Meccanica riconosce che per un cambiamento culturale pervasivo e generale, è necessario coinvolgere attivamente tutta l'organizzazione aziendale a tutti i livelli. La collettività è infatti il luogo del confronto e del dialogo dove vengono generate iniziative che promuovono la diversità e l'inclusione.



CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE



Emesso in accordo a:

- Sistema Integrato
- Codice Etico di Condotta

Ram Meccanica riconosce che la promozione della diversità e dell'inclusione, di cui questo Codice è espressione, necessita un importante cambiamento culturale per la comunità aziendale nel suo insieme

Il Codice dei Principi sia un documento in divenire da aggiornare costantemente per recepire i cambiamenti del contesto esterno e gli stimoli e le proposte della comunità aziendale.

Per supportare questo processo di implementazione, ampliamento e aggiornamento del Codice dei Principi, Ram Meccanica si impegna quindi a:

- Garantire che tutte le persone si sentano, e siano effettivamente, responsabili di agire i comportamenti descritti nel Codice;
- Garantire che ciascuno, a partire dai Responsabili, implementi le iniziative, adotti le linee guida e agisca i comportamenti descritti nel Codice;
- Garantire che la funzione/il referente Diversità e Inclusione aggiorni il Codice alla luce del confronto con la comunità aziendale, di eventuali cambiamenti delle strategie di Diversità e Inclusione, dell'evoluzione delle tendenze e del quadro normativo nazionale in materia di diritti umani;
- Creare una funzione/un referente Diversità e Inclusione che riporta alla Direzione Risorse Umane e che sia il riferimento dei vertici aziendali e dell'azienda nel suo complesso su tematiche di Diversità e Inclusione. Tale funzione/referente è responsabile di coordinare l'implementazione delle iniziative di Diversità e Inclusione, di supportare i vertici aziendali nel tradurre in procedure e in processi i principi qui descritti, di monitorare l'applicazione dei principi e di aggiornare il Codice stesso attraverso il confronto con la comunità aziendale;
- Garantire che i piani di business e i processi aziendali riflettano i principi riportati nel Codice;

Ambiti

Ram Meccanica si impegna a promuovere la diversità e a garantire lo sviluppo di un ambiente inclusivo attraverso i processi di ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane nell'organico aziendale, in base alle seguenti linee guida:

- rispettare i principi di equità nelle attività di comunicazione interna ed esterna relative a ricerche del personale;
- garantire un equilibrio rispetto a tutte le diversità nella rosa di candidature presentata per posizione aperte nell'organizzazione, compatibilmente con le specificità del settore;
- far sottoscrivere alle società di ricerca e selezione del personale l'adesione ai principi e alle linee guida del Codice;
- durante il processo di selezione, valutare, la capacità delle persone di agire comportamenti inclusivi;
- durante i colloqui di selezione, presentare la finalità e i principi del Codice come parte integrante della cultura aziendale;
- durante il processo di selezione, a parità di ruoli e mansioni, adottare un comportamento di apertura e non discriminatorio nei confronti delle persone coinvolte nel rispetto di ogni tipo di diversità;
- durante il processo di selezione utilizzare strumenti di valutazione del merito in base alle competenze delle persone e agli obiettivi raggiunti in precedenza, in funzione del ruolo da ricoprire;
- definire la graduatoria delle candidature in base a criteri oggettivi legati alla valutazione dei comportamenti e del merito senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità.

	CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	
	Emesso in accordo a: - Sistema Integrato - Codice Etico di Condotta	

Formazione

Ram Meccanica si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare i percorsi di formazione rispettando le seguenti linee guida:

- offrire a tutte le persone pari opportunità di accesso a percorsi di formazione professionale senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità generale ed ogni altro genere di diversità;
- diffondere consapevolezza sul tema della Diversità e dell'Inclusione tramite percorsi mirati di formazione e tramite iniziative di comunicazione interna;
- integrare le tematiche legate alla diversità e all'inclusione nei corsi di formazione manageriale, nei programmi di inserimento dei neoassunti ed in ogni altra modalità di formazione e comunicazione ritenuta opportuna;
- formare le persone che coordinano i processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane affinché gestiscano e comunichino in modo efficace e corretto il tema della Diversità e dell'Inclusione.

Sviluppo professionale

Ram Meccanica si impegna a promuovere lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità e dell'inclusione, attraverso le seguenti linee guida:

- valorizzare le competenze e le attitudini individuali nel definire le responsabilità dei ruoli e nel delineare gli obiettivi da raggiungere;
- rendere accessibili a tutte le persone in modo paritario i percorsi di crescita professionale e le posizioni di responsabilità, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, del potenziale e delle attitudini delle persone, in coerenza con le esigenze aziendali.

Trattamenti retributivi

Ram Meccanica riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e alle prestazioni conseguite e alla qualità complessiva del contributo apportato ai risultati aziendali.

L'azienda si impegna quindi a garantire equità e parità di accesso ai trattamenti in termini di retribuzione fissa e variabile senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, all'identità di genere e al percorso professionale ed a ogni altro genere di diversità.

Valutazione della performance

Ram Meccanica si impegna a promuovere una cultura di valutazione della performance per la crescita delle proprie persone orientata alla trasparenza e all'equità, per favorire lo sviluppo di un ambiente meritocratico, rispettando le seguenti linee guida:

- adottare tutti gli strumenti gestionali per diffondere una cultura basata sul merito e sulla dignità delle persone, sul rispetto, sul feedback, senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale ed ogni altro genere di diversità;

	CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	
	<p style="text-align: center;">Emesso in accordo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema Integrato - Codice Etico di Condotta 	

- costruire un processo di valutazione della performance basato su criteri chiari e condivisi a priori con la comunità aziendale;
- integrare nel modello delle competenze aziendali comportamenti riconducibili alla valorizzazione delle Diversità e dell'Inclusione, affinché diventino oggetto di autovalutazione, di feedback e di confronto.

Comportamenti inclusivi, azioni e linguaggio da utilizzare

Nell'ottica di promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione Ram Meccanica intende richiamare l'attenzione su alcuni comportamenti specifici che, ispirandosi a criteri quali il rispetto, la collaborazione e la trasparenza, rappresentano esempi concreti e una guida verso la costruzione di un nuovo codice di comportamento:

- Usiamo un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione (verbale e non verbale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat...);
- Evitiamo allusioni, doppi sensi e frasi ironiche ovvero usiamo un linguaggio che rispetti le individualità e tutti i tipi di diversità;
- Usiamo un linguaggio neutro privo di pregiudizi e stereotipi;
- Usiamo una comunicazione diretta e semplice per favorire l'interpretazione univoca dei concetti: accertiamoci che il linguaggio che utilizziamo – terminologia e gergo - sia comprensibile per il nostro interlocutore e coerente con il contesto;
- Assicuriamo sincronia e simmetria nella comunicazione per garantire ai nostri interlocutori di essere informati in modo tempestivo e puntuale;
- Rimuoviamo gli elementi che ostacolano l'implementazione di una cultura inclusiva e partecipata e gli elementi che escludono le persone dalla vita aziendale;
- Favoriamo uno stile gestionale basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi, anziché sulla verifica della presenza fisica e sul controllo;
- Rispettiamo il work-life integration delle persone che lavorano part time;
- Rispettiamo lo status delle persone su Teams;
- Assicuriamo relazioni basate sul rispetto, sulla reciprocità, sulla fiducia, sulla collaborazione e sulla trasparenza;
- Attiviamo l'ascolto attivo, l'empatia, il feedback per la comprensione dei bisogni delle persone;
- Disegniamo percorsi per la valorizzazione delle qualità e delle competenze delle persone;
- Costruiamo interventi di riqualificazione professionale per rimuovere le cause di esclusione delle persone dai progetti aziendali;
- Pianifichiamo riunioni di allineamento regolari per garantire la condivisione delle informazioni, per aumentare il senso di appartenenza e la partecipazione ai progetti;
- Promuoviamo la partecipazione attiva di tutte le persone nei team di lavoro e nei progetti, valorizziamo i diversi contributi, stimolando ciascuna persona a condividere il proprio punto di vista;
- Diventiamo consapevoli dei nostri pregiudizi e stereotipi.

Iniziative per la diffusione di una cultura di Diversità e Inclusione

Con l'obiettivo di garantire la diffusione trasversale ed efficace della cultura della diversità e dell'inclusione a tutta la popolazione aziendale, Ram Meccanica si impegna a sostenere alcune iniziative raggruppabili in quattro aree: Ascolto e Monitoraggio, Formazione, Comunicazione Interna ed Eventi.



CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE



Emesso in accordo a:
- Sistema Integrato
- Codice Etico di Condotta

Ascolto e Monitoraggio

- Predisporre strumenti per raccogliere feedback sul livello di Diversità e Inclusione rilevato nei comportamenti agiti all'interno dei reparti o dei team di progetto
- Implementare una dashboard e un set di KPI per analizzare lo status quo in termini di Diversità e Inclusione e monitorarne i progressi nel tempo
- Individuare strumenti e indicatori per realizzare "quick survey" su temi specifici o in determinati periodi dell'anno

Formazione

- Garantire la partecipazione di tutta la popolazione aziendale a sessioni formative sui principi di Diversità e Inclusione, mirate alla promozione di una cultura specifica sulla diversità riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità
- Organizzare percorsi formativi per valorizzare stili di leadership inclusivi della diversità in termini di genere, età, etnia, diversa abilità, orientamento affettivo, credo religioso, background culturale, percorso professionale, identità di genere ed ogni altro genere di diversità

Comunicazione interna ed eventi

- Assicurare a tutti l'accesso alle informazioni sulle iniziative aziendali in corso, rimuovendo gli ostacoli che ne limitano la diffusione e ricezione
- Favorire l'organizzazione di micro-eventi su tematiche di Diversità e Inclusione: giornate informative, speech di testimonial esterni o interni, speaker corner, pranzi a tema etc.
- Elaborare una campagna di comunicazione periodica sui temi di Diversità e Inclusione
- Garantire la partecipazione di tutte le persone ai gruppi di lavoro, favorendo il più possibile la rotazione, assicurando il coinvolgimento sulla base del ruolo ricoperto e delle esigenze di rappresentanza aziendale, nel rispetto della diversità di genere, dell'età, dell'etnia, della diversa abilità, dell'orientamento affettivo, del credo religioso, del background culturale, del percorso professionale, dell'identità di genere e di ogni altro tipo di diversità
- Avviare collaborazioni attive con organizzazioni e Associazioni no profit specializzate in tematiche di Diversità e Inclusione per generare momenti di confronto e di stimolo rispetto a tematiche di Diversità e Inclusione

Ravenna, Li 01/06/2022

LA DIREZIONE GENERALE

Stefano Giannini