



Diversity & Inclusion Policy

Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 10 marzo 2025



Versione/Revisione	Data	Causale	Delibera CdA
v01	10/03/2025	Prima emissione	10/03/2025



Indice

1. Premessa	4
2. Impegno e Principi Generali	4
3. Programmi per la diversità e l'inclusione	6
3.1. La Diversità nel Genere	6
3.2. La Diversità nelle Generazioni	7
3.3. La Diversità nelle Abilità	7
3.4. La Diversità nella Cultura.....	8
4. Applicazione e Responsabilità	9
5. Segnalazioni	10
6. Monitoraggio	10
7. Diffusione e Aggiornamento	11



1. Premessa

Officine Di Maio s.r.l. (di seguito “Officine Di Maio” o la “Società”) è una Società in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno costituiscono un comune modo di sentire e di agire.

Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori. In Officine Di Maio crediamo che valorizzare la diversità e l'inclusione sia fondamentale per sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo, un ambiente in cui ogni forma di diversità possa trovare il proprio spazio. Un ambiente di lavoro che rispecchia i principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che rifiuta ogni forma di comportamento discriminatorio, sia esso collettivo o individuale.

La presente Policy, formalizza i nostri principi in materia di diversità e inclusione, che recepiscono e attuano i principi e le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

La Policy ha l'obiettivo di contribuire a realizzare un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione. La Policy rafforza l'impegno della Società finalizzato a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

La Policy si applica a tutti coloro che operano in e per Officine Di Maio, indipendentemente dal rapporto contrattuale, comprese le persone in formazione, i tirocinanti, gli apprendisti, le aziende associate, i clienti e i fornitori.

2. Impegno e Principi Generali

La Società ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.



L'obiettivo di Officine Di Maio è costruire una comunità, nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti, in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti.

La Società pone da sempre al centro le persone e le politiche di diversità e inclusione mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i talenti, promuovere la managerialità e la formazione, che è alla base di ogni strategia di crescita personale.

L'impegno di Officine Di Maio nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a dare il meglio di sé si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Policy conferma inoltre l'impegno della Società nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi imprescindibili

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

I valori che permeano il comportamento di tutti coloro che operano in e per Officine Di Maio – sono

- **Integrità.** Officine Di Maio è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.
- **Trasparenza.** Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di Officine di Maio.
- **Rispetto.** Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.
- **Legalità.** I destinatari della Policy sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti. I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.
- **Responsabilità.** Ciascun destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.



3. Programmi per la diversità e l'inclusione

L'impegno di Officine Di Maio sui temi della diversità e inclusione si concentra su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'impegno è inoltre quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Policy e dei programmi correlati sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di Officine Di Maio alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

3.1. La Diversità nel Genere

La Società si impegna ad attuare una politica attenta ai temi relativi alla diversità e inclusione anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di *role model* e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
- l'attrazione di talenti del genere rappresentato, attraverso campagne di sensibilizzazione e iniziative concrete volte ad assicurare un ambiente di lavoro sostenibile.

Sul piano culturale è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli e alla rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale. Si impegna a promuovere politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali.

Per garantire la parità dei generi, Officine Di Maio ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, la Società promuove specifici percorsi formativi e di coaching finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. Officine Di Maio si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi. Infine, la Società si impegna a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotata anche di una specifica procedura per segnalare eventuali molestie e violenze nei luoghi di lavoro (si veda il § 5).



3.2. La Diversità nelle Generazioni

Officine Di Maio considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione e guidare l'innovazione.

Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna fascia di età. Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna fascia di età. Per Officine Di Maio la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

3.3. La Diversità nelle Abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, Officine Di Maio si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. La Società sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

La Società ritiene necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. Officine Di Maio si impegna infatti a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità. L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione, anche involontaria.

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni, anche tecnologiche, che favoriscano una reale inclusione.

Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.



3.4. La Diversità nella Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, formazione professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per Officine Di Maio.

Inoltre, la Società considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta. È pertanto impegno di Officine Di Maio combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione; a tal fine sono predisposti specifici programmi annuali di formazione rivolti a tutti i dipendenti e dirigenti della Società. Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.



4. Applicazione e Responsabilità

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nelle attività di Officine Di Maio, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, Officine Di Maio ha costituito un Comitato Diversity & Inclusion dedicato alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione tra vita e lavoro e sul benessere delle persone, attraverso la realizzazione e l'aggiornamento del Piano Strategico. Tale Comitato è inoltre attivo nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo la Società:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di reclutamento e accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, progressione di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

Officine Di Maio ritiene fondamentale il ruolo del Management, che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti;
- sensibilizzare il proprio gruppo di lavoro al rispetto dei principi contenuti nella presente Policy.



Fondamentale è, inoltre, il ruolo del Responsabile Risorse Umane per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Policy devono:

- impegnare tutte le risorse di Officine Di Maio in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con la Società.

5. Segnalazioni

Officine Di Maio monitora e promuove, attraverso le attività del Comitato, l'utilizzo – da parte dei propri dipendenti – di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni della Policy e delle Procedure relative alla gestione del Personale, al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni delle violazioni della Policy, delle Procedure, e di ogni altro comportamento scorretto (ad es., episodi di molestie, violenza e discriminazioni) possono essere indirizzate in via confidenziale, utilizzando la casella di posta elettronica dedicata **diversity.inclusion.odm@gruppodimaio.it**

Il segnalante dovrà fornire evidenza di tutte le informazioni (fatti, eventi, circostanze) che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione, con un dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa da parte del Comitato.

A seconda della tipologia e dell'appurata fondatezza della segnalazione ricevuta il Comitato informerà le Funzioni e gli Uffici competenti, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Policy o delle Procedure relative alla gestione del personale è sottoposto da parte di Officine Di Maio a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

6. Monitoraggio



Il monitoraggio dell'attuazione della presente Policy è effettuato da parte del Comitato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle segnalazioni di cui al § 5 e la verifica dell'implementazione delle relative azioni correttive.

In relazione alle proprie politiche e risorse, il Comitato:

- definisce la modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, degli episodi e delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti;
- garantisce che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la UNI/PdR 125:2022, all'interno dell'Società o al suo esterno quando la situazione non è conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

Anche a fini di monitoraggio dell'implementazione della UNI/PdR 125:2022, il Comitato somministra annualmente un sondaggio anonimo a tutti i dipendenti della Società e propone al Management di Officine Di Maio eventuali azioni correttive.

7. Diffusione e Aggiornamento

La presente Policy è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione tramite il sito ufficiale. L'aggiornamento della presente Policy e del Piano Strategico viene curato dal Comitato ogni anno e tempestivamente in caso di modifiche normative o regolamentari in materia.