



EREDI GIUSEPPE MERCURI S.p.A.

Sede e Stabilimento: Via Cupa S. Aniello, 88 – 80146 Napoli - Tel. +39 081481317 PBX

Deposito: Via Carceri Vecchie – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA) Fax +39 081486203

Officina MDO: Via Carceri Vecchie 1-1A – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA)

PEC : mercurispa@pec.eredimercuri.com

Capitale Sociale € 432 000,00 i.v. – C.C.I.A.A. Napoli REA 170992 – N. Iscr. Reg. Imprese di Napoli

Codice Fiscale e Partita IVA 00377450630 – UE VAT Number IT 00377450630

POLITICA SULLA DIVERSITA' E INCLUSIONE ISO 30415:21

La EGM nasce nel 1954, quale prosieguo della precedente ditta individuale "GIUSEPPE MERCURI" già presente nel campo ferroviario dal 1936 come impresa di manutenzione ed iscritta all'albo degli "assuntori" (vecchia definizione ormai non più in uso).

La EGM è specializzata nella realizzazione degli Impianti di Sicurezza e Segnalamento Ferroviario sia per Rete Ferroviaria Italiana SpA, sia per altri clienti del settore ferroviario. Inoltre nel corso della sua crescita ha conseguito altre specializzazioni in particolare nel settore delle Telecomunicazioni, Impianti Elettrici e Meccanici, Opere Civili ed annesse attività.

La EGM comprende, oltre alla direzione aziendale, un ufficio di progettazione, un settore di produzione in officina e un settore di installazione, con un organico operativo che, a fine '95 superava di poco le 50 unità e che ad oggi ha superato le 170 unità compresi i contratti di somministrazione e collaborazione, part time e tempo determinato.

L'azienda oggi possiede le certificazioni ISO 9001:15, ISO 14001:15, ISO 45001:18, ISO TS 22163:2017, SA8000:14, ISO 37001:16 ed è sempre più in linea con le richieste dei committenti e con le normative in vigore.

L'azienda sta mettendo in atto tutte le azioni, formazioni del personale, informazioni a tutti i soci in affari, dipendenti, stakeholder per attuare la politica dell'Inclusione e della Diversificazione.

Quando parliamo di un'azienda inclusiva e diversificata, ci riferiamo a un'organizzazione che non solo si dedica al rispetto della legislazione vigente in questo campo sociale, ma promuove e incoraggia anche la pluralità di genere, la diversità etnica e religiosa, che rifiuta i pregiudizi di genere, dell'orientamento sessuale o età e che include lavoratori con diversità funzionale, tra le altre cose.

È anche quella che applica politiche e strategie che assicurino diversità e inclusione tra i propri team di lavoro e tutti i processi realizzati dall'organizzazione, oltre a formare tutti i lavoratori e, soprattutto, leader e manager, in questo senso.

Per cominciare, l'azienda progetta, sviluppa e attua strategie che promuovano la diversità, in tutte le aree dell'azienda, a partire dall'inserimento e proseguendo con la crescita professionale e la promozione interna.

Oltre a questo, che è fondamentale, bisogna:

- **Comunicare le politiche, educare e dare l'esempio** non solo perché tutti le rispettino, ma per sensibilizzare il nostro personale al riguardo.
- **Includere agenti di cambiamento in diversi processi.** Includere persone appartenenti a minoranze in diversi processi ti aiuterà ad avere prospettive diverse ma anche a migliorare le tue politiche di inclusione e a rilevare i pregiudizi.
- **Creare un ambiente sicuro, empatico e fiducioso.** Prendi in considerazione tutti i contesti dei tuoi candidati e lavoratori, falli sentire rappresentati e a loro agio quando si tratta di mostrare la loro vera personalità.
- **Discriminazione positiva.** A volte l'unico modo per cambiare è aiutare quel cambiamento, motivo per cui la discriminazione positiva, nonostante sia alquanto controversa, è qualcosa a cui l'azienda può rivolgersi se necessario.

Il primo passo per garantire inclusione e diversità all'interno dell'azienda è farlo durante i processi di selezione, reclutamento e assunzione a partire dalla scrittura delle offerte di lavoro.

Usare un linguaggio inclusivo è un buon modo per posizionarsi e mostrare la cultura aziendale inclusiva nel primo contatto con i candidati. Allo stesso tempo, ci **sono domande che non dovrebbero essere poste e informazioni che non dovrebbero essere richieste** (fotografia, nome, età, hobby) per evitare un approccio inconsapevolmente soggettivo da parte del recruiter.

Segnalamento Ferroviario – Telecomunicazioni – Impianti Elettrici – Opere Civili - Officina MDO - Carpenteria Metallica





EREDI GIUSEPPE MERCURI S.p.A.

Sede e Stabilimento: Via Cupa S. Aniello, 88 – 80146 Napoli - Tel. +39 081481317 PBX

Deposito: Via Carceri Vecchie – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA) Fax +39 081486203

Officina MDO: Via Carceri Vecchie 1-1A – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA)

PEC : mercurispa@pec.eredimercuri.com

Capitale Sociale € 432 000,00 i.v. – C.C.I.A.A. Napoli REA 170992 – N. Iscr. Reg. Imprese di Napoli

Codice Fiscale e Partita IVA 00377450630 – UE VAT Number IT 00377450630

Ci sono sicuramente delle cose da evitare partendo dalle interviste ai candidati , pertanto per evitare di commettere errori bisogna essere chiari sulle qualifiche e le caratteristiche del candidato per una posizione e non basarsi su “sensazioni positive o negative”.

1. Sapere di quali competenze trasversali ha bisogno il tuo lavoratore per potersi adattare alla cultura dell'azienda.
2. Determinare le aspettative che l'azienda ha per quella posizione e il lavoratore che la occuperà.

Puoi anche aggiungere nella descrizione dei tuoi annunci di lavoro che il processo di reclutamento garantirà pari opportunità senza distinzione di razza, sesso, origine, età, ecc. Naturalmente, devi assicurarti che questa premessa sia soddisfatta per pubblicizzarlo.

Un ruolo primario lo svolge la funzione Risorse Umane che deve far sì che la **diversità** sia un valore è una definizione ormai assodata in qualsiasi settore, che lo sia nei contesti aziendali e nei luoghi di lavoro . E' un concetto con cui stiamo cercando di portare avanti.

Fino a qualche tempo fa, in un passato neanche troppo lontano, la direzione invece era tutt'altra: anziché valorizzare le differenze tra i vari dipendenti, collaboratori, capi ecc., si tendeva a privilegiare un modello aziendale che queste differenze le annullasse, magari in virtù di valori aziendali più alti, riconosciuti e diventati fondamento dell'impresa da anni. E se, magari, il concetto di **diversity** connesso a quello d'**inclusione** aveva fatto capolino grazie a leggi ad hoc come quella sulle Pari Opportunità (legge 165/2001), prevedendo l'inserimento in azienda di persone con disabilità fisiche e psichiche, di contro sul tema diversity c'era e c'è ancora da lavorare.

Quello di diversity è infatti un concetto molto ampio che non riguarda solo una tipologia di persone, ma consiste nell'accettare che in ogni epoca in cui viviamo, ogni gruppo sociale è contrassegnato da particolarità e differenze che possono riguardare l'età, le abilità così come la cultura, ma anche l'appartenenza etnica, l'orientamento sessuale così come quello religioso e l'identità di genere.

Tutti aspetti che, come vedremo in questo articolo, sono da vagliare attentamente e che, se valorizzati, consentono non solo un generale arricchimento morale, ma anche più **inclusione** e **produttività** per le aziende. Gestire le diversità e valorizzarle infatti, come dicevamo, è diventato sempre più importante nel mondo HR tant'è che in alcune aziende la gestione della diversità è un vero e proprio approccio che ha preso il nome di **diversity management**.

1. DIVERSITY E INCLUSION

Come abbiamo detto, parliamo di team di lavoro in cui coesistono persone di genere, orientamento religioso o sessuale, etnia, età o abilità fisiche e psichiche differenti. La diversa provenienza, cultura, esperienza di vita, però, **non genera in automatico valore** per un'azienda. Non basta che un team sia diversificato, ossia abbia in sé quella ricchezza che viene dalla diversità, perché possa davvero lavorare in equilibrio.

Un team diversificato lavora bene quando si inizia a parlare d'inclusione e si procede in ogni modo possibile per attuarla. Che le persone si sentono incluse sul luogo di lavoro quindi non discriminate per quello che sono né tantomeno sovraesposte, semplicemente **hanno le stesse opportunità di tutti gli altri**.

E' molto importante che ciò sia tenuto in considerazione a partire dall'iter di selezione in cui le risorse vengono coinvolte, in vista della cosiddetta candidate experience, per proseguire poi con il processo di assunzione in cui vengono gestite, formate, valutate e premiate. Insomma, è essenziale che l'inclusione vada di pari passo con la diversity in tutto il **recruitment**.

Questo significa che, oltre a offrire pari opportunità a tutti i dipendenti, già assunti o potenziali, **bisogna migliorare le procedure** a seconda delle varie esigenze per poter garantire che **in ogni fase del recruiting si rispetti la diversità**.

Segnalamento Ferroviario – Telecomunicazioni – Impianti Elettrici – Opere Civili - Officina MDO - Carpenteria Metallica





EREDI GIUSEPPE MERCURI S.p.A.

Sede e Stabilimento: Via Cupa S. Aniello, 88 – 80146 Napoli - Tel. +39 081481317 PBX

Deposito: Via Carceri Vecchie – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA) Fax +39 081486203

Officina MDO: Via Carceri Vecchie 1-1A – 80046 S. Giorgio a Cremano (NA)

PEC : mercurispa@pec.eredimercuri.com

Capitale Sociale € 432 000,00 i.v. – C.C.I.A.A. Napoli REA 170992 – N. Iscr. Reg. Imprese di Napoli

Codice Fiscale e Partita IVA 00377450630 – UE VAT Number IT 00377450630

Attenzione però a parlare di diversità e inclusione come se fossero le facce della stessa medaglia: non basta assumere, per esempio, persone di diversa etnia o orientamento sessuale per aumentare la diversity in azienda e di conseguenza garantirne l'inclusione.

Lo stesso vale per le **quote rosa**: stabilirne l'assunzione per legge può essere sicuramente lodevole ed è un primo passo ma, perché si possa parlare di inclusione, le aziende devono lasciarsi guidare dal merito delle donne e dal loro modo di lavorare.

Un discorso analogo va fatto per un'azienda che dimostra di sostenere la maternità. C'è chi consente di portare i figli sul luogo di lavoro, chi organizza gli spettacoli teatrali per i bambini o la festa di Natale, ma è importante anche dare la possibilità alle mamme di poter sfruttare il telelavoro o di lavorare in smart working, così come di tenerle costantemente aggiornate o di organizzare riunioni importanti in orari della giornata che vadano incontro alle loro esigenze di madri.

2. I benefici della diversità e dell'inclusione nel mondo del lavoro

Gli studi e le statistiche mostrano che la diversità e l'inclusione non sono dei trend passeggeri, ma sono destinati a diventare parte integrante della [missione e della visione](#) di qualsiasi azienda moderna. In termini concreti, come conseguenza dell'implementazione di politiche di diversità e inclusione, le aziende e i dipendenti possono godere dei seguenti vantaggi:

1. Diverse abilità producono **risultati migliori**. Diversi modi di pensare portano a risultati differenti, tanto che spesso in un team diversificato emergono soluzioni completamente nuove e/o decisamente **più creative**. La probabilità di inventare modi completamente nuovi di fare le cose aumenta, così come la **produttività** di ogni singolo individuo, che si sente motivato dalla conoscenza degli altri.
2. **Aumentano i profitti**. L'aumento della produttività e della creatività ha anche un impatto sulle entrate di un'azienda.
3. Le aziende diventano **più attraenti per i potenziali candidati**. Questo perché sono sempre di più le persone che danno importanza ai temi della diversità e dell'inclusione nella scelta del loro futuro datore di lavoro.
4. Una volta assunti, i dipendenti tendono a **rimanere più a lungo**. Questo perché si sviluppa rapidamente un forte sentimento di squadra. In questo modo, le aziende possono ridurre i costi relativi alla ricerca e alla formazione di nuovi membri del team.
5. Si ottiene un miglioramento dell'**immagine generale dell'azienda**. La diversità e l'inclusione sono un criterio rilevante nel processo di selezione non solo per i candidati, ma anche per gli investitori e i clienti.
6. I dipendenti **beneficiano anche nella vita quotidiana** delle competenze sociali acquisite sul lavoro. Perciò, investire in un'atmosfera di lavoro appropriata non è conveniente solo dal punto di vista finanziario, ma anche e soprattutto dal punto di vista umano.

Revisione e Data

Rev.01 del 16.01.2023

La Direzione

EREDI GIUSEPPE MERCURI S.p.A.
Via Cupa S. Aniello, 88 - 80146 NAPOLI
Tel. 081 481317 - Fax 081 486203
Partita IVA/Cod. Fisc. 00377450630

Segnalamento Ferroviario – Telecomunicazioni – Impianti Elettrici – Opere Civili - Officina MDO - Carpenteria Metallica

