



POLICY COLLEGATA PER GARANTIRE L'INCLUSIVITÀ E LA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

UNI/PdR 125:2022

*Documento ufficiale dell'organizzazione
Diffusione interna ed esterna – Pubblicato sul sito aziendale*

Revisione: 0

Data di approvazione: 01.07.2025

Redatto da: Comitato Guida per la Parità di Genere

Approvato da: Direzione Generale

POLICY COLLEGATA PER GARANTIRE L'INCLUSIVITÀ E LA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Gesm S.p.a.
Fashion Factory

Sede legale:
Via Fratelli Cairoli, 2
25122 Brescia (BS) - Italia

Sedi operative:

Via Giovanni Quarena,
187
25085 Gavardo (Bs) -
Italia

Lo scopo del presente documento è quello di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, di tutelare la maternità e la paternità e di favorire il work life balance.

La Direzione, insieme al Comitato Guida, ha individuato i processi maggiormente sensibili al rischio di episodi di non inclusività, qui di seguito elencati:

- a. Recrutement;
- b. Assunzione e onboarding;
- c. Parità di retribuzione;
- d. Condizioni generali di contratto;
- e. Segnalazione di osservazioni e suggerimenti;
- f. Formazione;
- g. Valutazione del personale;
- h. Avanzamento di carriera;
- i. Conciliazione vita / lavoro, con particolare attenzione alla tutela della maternità / paternità.

Per prevenire il rischio che durante i predetti processi si verifichino episodi di non inclusività, ha agito nel modo seguente:

- 1) Per i punti a), b), c) e d) è stato definito un percorso che prevede di eseguire la selezione e ricerca del personale in modo inclusivo e paritario tra i due sessi senza alcuna discriminazione di genere.
- 2) Per il punto e) è stata istituita idonea procedura e distribuita al personale formandolo ed informandolo sulle modalità.
- 3) Per il punto f) è stato definito un programma di formazione che interessa tutto il personale.
- 4) Per il punto g), i criteri sui quali il personale viene valutato sono, tra gli altri, i seguenti:
 - Puntualità e precisione nello svolgimento dei compiti assegnati;
 - Capacità di problem solving e proposte migliorative per l'organizzazione aziendale;
 - Andamento della commessa/progetto;
 - Rapporto con parti interessate;
 - Disponibilità e affidabilità.

Sulla base di questi criteri, in maniera equa ed evitando ogni tipo di pregiudizio o bias, la Direzione può decidere, disponibilità finanziaria permettendo, di assegnare una tantum premi di produzione o welfare.

5) Per quanto riguarda il punto h), l'organizzazione garantisce l'accesso alla formazione e all'affiancamento in maniera equa ed inclusiva ed incoraggia i dipendenti che desiderano avanzare nella propria carriera, tenendo conto delle loro attitudini e compatibilità con i ruoli. Qualora si ravvisi la necessità di individuare una figura per ricoprire un ruolo di responsabilità (o per pensionamento/licenziamento del precedente responsabile o per variazioni dell'organizzazione aziendale) la Direzione, valuta i seguenti aspetti:

- Competenze necessarie per svolgere il ruolo;
- Esperienza;
- Attitudini personali;
- Formazione.

Dopo aver individuato, attraverso questi criteri oggettivi ed in maniera equa ed inclusiva, i possibili "candidati" all'interno del proprio organico, li incontra per capire il loro interesse per la posizione, per confrontarsi sulle reciproche aspettative e per capire se il ruolo può essere compatibile con le loro attitudini e conciliabile con la propria vita privata.

Scelta la risorsa più qualificata e disponibile all'avanzamento di carriera secondo le condizioni proposte, la affianca nella formazione e nella specializzazione, fino alla piena padronanza del ruolo.

6) Per quanto riguarda il punto i), l'impresa attribuisce da sempre fondamentale importanza ad un clima di lavoro inclusivo ed equo e si impegna a favore di una conciliazione vita lavoro. L'impegno dell'azienda nel **work life balance** sottintende una nuova mentalità secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non sono più in conflitto, ma si possa arrivare ad ottenere ottimi risultati sul lavoro, pur soddisfacendo le esigenze familiari.

In questa nuova visione, **famiglia e lavoro si intrecciano in un rapporto di reciproca influenza**, dove il benessere di una sfera alimenta il progresso dell'altra. Migliorare la vita

familiare significa favorire anche il rendimento lavorativo, così come eventuali criticità in uno di questi ambiti possono inevitabilmente ripercuotersi sull'altro.

La Direzione è profondamente convinta che un'impresa capace di promuovere la conciliazione vita-lavoro contribuisca a rafforzare l'armonia familiare, a migliorare la qualità delle relazioni e a ridurre lo stress dei propri collaboratori.

Al tempo stesso, sa di poter contare sui benefici che questo benessere diffuso porta anche all'interno dell'organizzazione, quali:

1. riduzione dell'assenteismo;
2. riduzione del turnover;
3. aumento della motivazione;
4. incremento della produttività;
5. facilitazione delle assunzioni;
6. riduzione del ricambio di personale;
7. miglioramento dell'immagine aziendale.

Al fine di comprendere al meglio le esigenze delle proprie risorse, la Direzione attua i seguenti metodi:

- favorire un rapporto di dialogo aperto, continuo e senza timore di ripercussioni tra i dipendenti ed i propri superiori e tra i dipendenti e la Direzione Generale, facendo sì che i dipendenti si sentano liberi di avanzare richieste e di illustrare situazioni di particolare bisogno;
- creare procedure per inviare suggerimenti, anche in forma anonima;
- analisi tramite questionari scritti o indagini verbali (questi ultimi più apprezzati dalla maggior parte delle maestranze) delle esigenze ed aspettative dei lavoratori;
- creare un Comitato Guida composto da personale eterogeneo che raccolga richieste e suggerimenti dei dipendenti e si faccia carico di studiare, insieme alla Direzione, strategie per migliorare il benessere dei dipendenti.

Comprese al meglio le esigenze delle maestranze, la Direzione mette in atto una serie di azioni per la conciliazione della vita privata / vita lavorativa, in particolare:

PART TIME TEMPORANEO / REVERSIBILE PER MOMENTI DI PARTICOLARI NECESSITÀ	<p>Compatibilmente con la mansione del lavoratore / della lavoratrice, la Direzione, su richiesta dello/a stesso/a, valuta di concedere una part time in particolari momenti della vita (post maternità, necessità di cura di familiari). La modulazione dell'orario viene fatta tenendo conto delle esigenze di entrambe le parti. Il part time si considera modificabile e reversibile, qualora le parti ne sentano l'esigenza.</p>
FLESSIBILITÀ D'ORARIO	<p>Vengono distinti due casi in cui si renda necessario modificare l'orario di lavoro concordato, nel rispetto delle esigenze di servizio e delle specificità della mansione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RICHIESTA DI MODIFICA STABILE DELL'ORARIO SETTIMANALE: La risorsa può chiedere una variazione nella distribuzione dell'orario settimanale inizialmente definito. In tal caso, la Direzione valuta la richiesta e, compatibilmente con la mansione e l'organizzazione del servizio, concorda una nuova articolazione dell'orario.; - RICHIESTA OCCASIONALE DI MODIFICA DELL'ORARIO GIORNALIERO PER ESIGENZE IMPREVISTE: In presenza di necessità temporanee non programmabili (ad esempio, inserimento del figlio a scuola, assistenza a un familiare non autosufficiente, guasti ai mezzi di trasporto), la risorsa può richiedere una flessibilità d'orario. La Direzione, salvo impedimenti organizzativi, accoglie la richiesta fino alla risoluzione del problema.

In particolare, al fine di tutelare la genitorialità, l'azienda opera come segue:

mette a disposizione delle/dei dipendenti apposita informativa riguardante i diritti e le tutele riconosciute dalla legge per la cura e il sostegno della maternità/paternità – genitorialità, e idonee istruzioni operative sempre aggiornate;

- Nella fase che precede il congedo organizza, se necessario, l'affiancamento della madre /padre ed il passaggio di consegne.
- Nel periodo di congedo, mantiene attivi i rapporti con la lavoratrice / il lavoratore e lo/la coinvolge qualora si presentasse l'occasione di importanti formazioni (proponendo, ove possibile, la modalità remota).
- Compatibilmente con la mansione della risorsa e con le esigenze del servizio, **GESM S.P.A. FASHION FACTORY** (per il back to work) garantisce, attraverso uno o più incontri la massima disponibilità nel supportare le necessità della neomamma e del neopapà, nel pieno rispetto delle normative vigenti a tutela della maternità/paternità.
- inoltre, la lavoratrice / il lavoratore ricomincia gradualmente ad interfacciarsi con i colleghi che la/lo hanno sostituito per riprendere il proprio ruolo e le proprie mansioni (*coaching*).
- Una volta rientrata/o al lavoro, **GESM S.P.A. FASHION FACTORY** garantisce alla lavoratrice / al lavoratore il mantenimento del proprio ruolo e dei benefit ad esso connessi.


La Direzione