

2021

# 20

## TWENTY YEARS OF DREAMS

Grazie alla città di Gallarate e a tutti i nostri collaboratori per questi primi vent'anni insieme

# yamamay

SHOP     
YAMAMAY.COM  
FOLLOW US  



# Persone





"Quest'anno la LILT celebra un traguardo storico, quello di cento anni di attività e di impegno per raggiungere il nostro più grande obiettivo: mortalità zero per cancro! Si tratta di una meta ambiziosa che crediamo si possa conquistare solo attraverso la coltivazione costante di una "cultura della prevenzione" e la diffusione dei corretti stili di vita come prima efficace arma per difendersi dai tumori. I risultati ottenuti fino ad ora non sarebbero stati possibili senza il supporto concreto di una fitta rete socio-sanitaria che la LILT è riuscita a costruire in questi 100 anni: un sistema che raccoglie, in una comunità di intenti, singoli cittadini e istituzioni, sanità pubblica e settore privato. Yamamay è un partner di spicco che ormai è entrato a far parte della nostra storia: continua infatti ad essere al nostro fianco nella Campagna Nastro Rosa, dimostrando vicinanza ai bisogni reali delle donne e testimoniando quanto le realtà imprenditoriali possano essere fondamentali nella sensibilizzazione dell'opinione pubblica. Per questo motivo nel mese di ottobre, in occasione di una partita di calcio di beneficenza sotto l'egida del CONI, sarà proprio Yamamay a consegnare simbolicamente un assegno con una somma che verrà devoluta per promuovere la prevenzione e la diagnosi precoce del tumore al seno, in un anno segnato ancora dalla carenza di screening a causa della pandemia Covid."

**Presidente Lilt - Schitulli**

"Da oltre 40 anni Fondazione ANT si prende cura delle persone malate di tumore, nelle loro case, grazie a équipe di medici, infermieri e psicologi presenti sul territorio. Da tempo abbiamo scelto di dedicarci anche alla prevenzione, tassello imprescindibile nella lotta contro la malattia oncologica, con programmi di diagnosi precoce di diverse neoplasie come quelle della cute e della tiroide, i tumori ginecologici, mammari e del testicolo. L'impegno è stato importante e ci ha portato a offrire gratuitamente alla popolazione, a oggi, 231.000 visite di prevenzione oncologica, allestire due Ambulatori Mobili dedicati e organizzare migliaia di eventi di sensibilizzazione. Un'attività ancora più preziosa oggi, alla luce della pandemia che ha causato preoccupanti ritardi nelle diagnosi delle malattie oncologiche e negli screening nazionali.

In questo percorso sempre più intenso, abbiamo avuto il privilegio di incontrare aziende sensibili come Yamamay che ha scelto di offrire ai propri dipendenti e collaboratori un'occasione per prendersi cura di sé e della propria salute. Insieme a Yamamay abbiamo sviluppato negli ultimi due anni i Progetti Testicolo e Melanoma e abbiamo già in programma nuove iniziative sul fronte della prevenzione delle cosiddette "malattie del benessere" a cura del nostro medico nutrizionista dott. Ruggeri.

Le aziende sono fortunatamente sempre più sensibili al tema della Responsabilità Sociale e alla ricaduta che le proprie attività hanno sulle comunità aziendali e sui territori. Le profonde trasformazioni in corso a livello globale costituiscono per tutti noi - imprese, non profit e settore pubblico - una sfida importantissima sul ruolo che possiamo giocare e sulle nuove alleanze da stringere per dare vita a forme di welfare innovative, veramente inclusive per tutti e portatrici di valore per i cittadini."

**Raffaella Pannuti,  
presidente Fondazione ANT**



L'**inclusività** e la **valorizzazione delle persone** sono gli elementi fondamentali su cui fondiamo il nostro rapporto con il capitale umano, le comunità locali, i fornitori e tutti i nostri collaboratori. Siamo fermamente convinti che in questo periodo di cambiamenti epocali le nostre Persone rivestano un valore essenziale.

Abbiamo pertanto avviato un processo interno di mappatura delle attività al fine di individuare anche nuove competenze necessarie all'organizzazione, oltre che efficientare e snellire i processi. Questa attività è necessaria per poter individuare KPI oggettivi al fine di rendere chiaro a tutti gli stakeholder le motivazioni dei cambi organizzativi e la necessità di un cambiamento culturale delle persone stesse, sia per un loro sviluppo personale che professionale, nonché per efficientare e snellire i processi interni.

A tale scopo sono state altresì avviate delle forme di digitalizzazione implementando la Intranet aziendale che, oltre a migliorare la comunicazione aziendale e rendere più semplice la condivisione delle informazioni, fornisce servizi di note spese online. La stessa è stata implementata sia per la sede sia per i Punti Vendita.

Inoltre, nonostante vi siano delle difficoltà di cambiamento di mentalità a svolgere le attività lavorative in modalità alternative a quelle tradizionali, stiamo realizzando programmi di flessibilità che si traducono in miglioramento della work-life balance.

## Gestione e sviluppo delle persone

Le Persone sono il patrimonio Yamamay più importante, vero motore di crescita e innovazione aziendale. Attraverso le nostre Persone le numerose iniziative Yamamay legate alla sostenibilità raggiungono i clienti con entusiasmo e passione. Da sempre il nostro impegno è volto ad **attrarre, sviluppare e trattenerne i talenti**. Puntiamo a creare un ambiente di lavoro **stimolante, inclusivo, privo di discriminazioni e sicuro**, dove si respirano senso di appartenenza e collaborazione, nel pieno rispetto dei **diritti umani, dei lavoratori e delle libertà**.

Yamamay opera sia all'interno che all'esterno in piena conformità con i principali standard, convenzioni, dichiarazioni e legislazioni nazionali ed internazionali.

Al 31 dicembre 2021, sono **884** le Persone che compongono la famiglia Yamamay, di cui 722 in Italia e 162 all'estero. In generale la composizione del personale subisce fluttuazioni nel corso dell'anno dovute alla stagionalità che si riscontra nei punti vendita nel periodo dei saldi e che si traduce in un maggiore impiego delle risorse esistenti e in parte in assunzione di nuovo personale. Nel 2021 è proseguita la razionalizzazione del personale di negozio, tramite l'utilizzo della cassa integrazione per far fronte ai decreti relativi al contenimento della pandemia in corso.

## COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (%)

## Dipendenti per inquadramento\*

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>0%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>
Italia**	0%	0%	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%
Estero	50%	50%	0%	33%	67%	0%	50%	50%	0%
<b>Quadri</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2%</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>2%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>3%</b>
Italia	50%	50%	1%	50%	50%	1%	69%	31%	2%
Estero	50%	50%	0%	22%	78%	1%	33%	67%	1%
<b>Impiegati</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>86%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>84%</b>
Italia	5%	95%	94%	5%	95%	82%	5%	95%	81%
Estero	12%	88%	3%	13%	87%	4%	14%	86%	3%
<b>Operai</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>	<b>13%</b>
Italia	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
Estero	10%	90%	1%	1%	99%	12%	2%	98%	13%
<b>Totale</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 98% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

\*\* Fino al 31 dicembre 2020 la gestione delle attività in Italia è stata coordinata direttamente da Pianoforte Holding.

## Dipendenti per contratto di lavoro\*

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Tempo determinato</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>22%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>12%</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>	<b>22%</b>
Italia	2%	98%	20%	4%	96%	6%	1%	99%	17%
Estero	21%	79%	2%	11%	89%	6%	11%	89%	5%
<b>Tempo indeterminato (inclusi part-time)</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>68%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>79%</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>72%</b>
Italia	7%	93%	66%	7%	93%	68%	9%	91%	60%
Estero	14%	86%	2%	4%	96%	11%	4%	96%	12%
<b>Apprendistato / inserimento**</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>
Italia	2%	98%	10%	3%	97%	9%	6%	94%	6%
Estero	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 98% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

\*\* Nei contratti di apprendistato/inserimento sono considerati esclusivamente i dipendenti diretti.

Nota: si precisa che i dati 2019 e 2020 sono stati riesposti ai fini di una maggiore comparabilità.

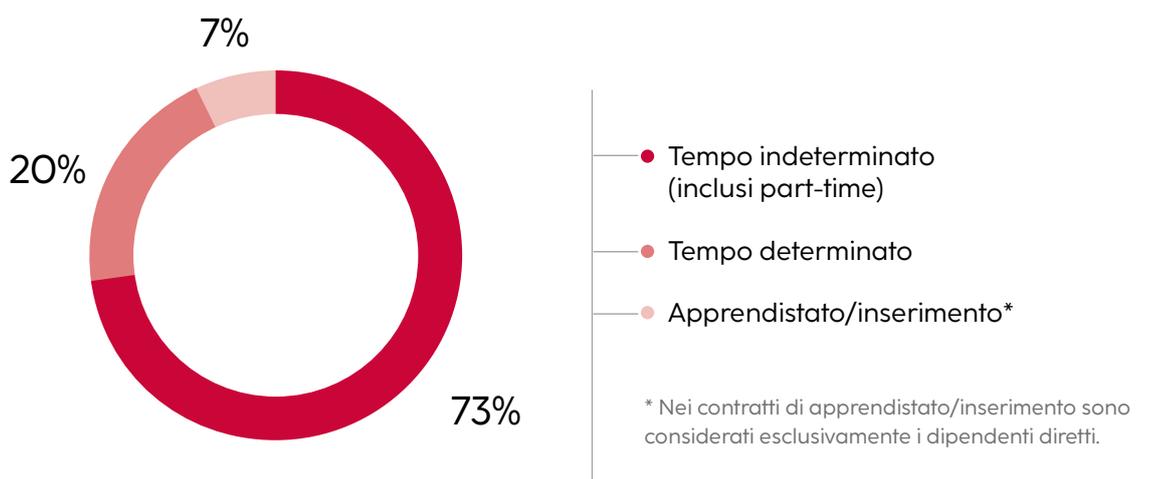
Dipendenti per tipologia di impiego\*

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Part-time</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>59%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>49%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>50%</b>
Italia	1%	99%	59%	1%	99%	49%	1%	99%	50%
Estero	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
<b>Full-time</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>	<b>41%</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>51%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>50%</b>
Italia	12%	88%	36%	13%	87%	34%	17%	83%	33%
Estero	17%	83%	5%	7%	93%	17%	6%	94%	17%
<b>Totale</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 98% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE IN ITALIA (N.)

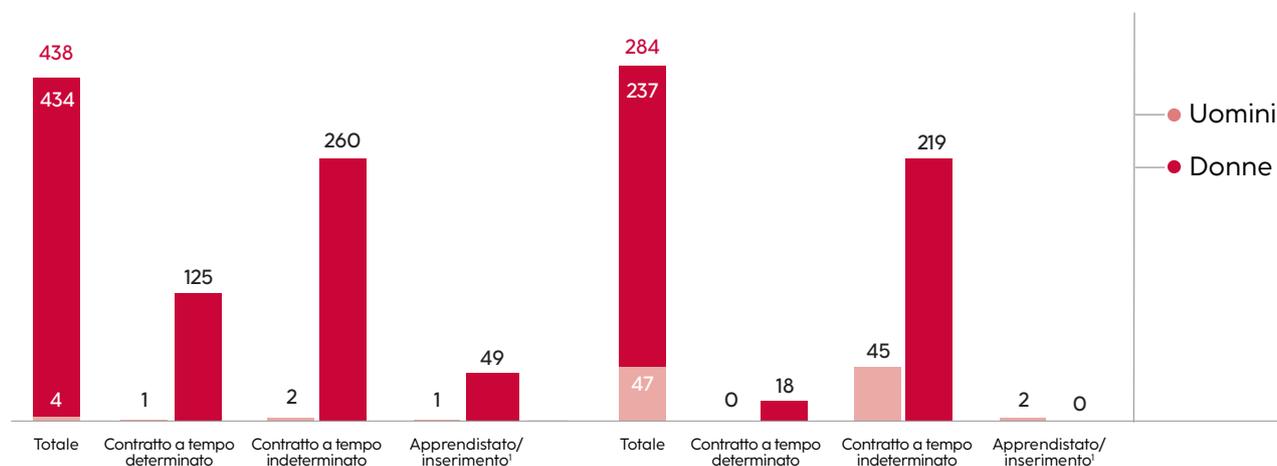
Dipendenti per tipologia contrattuale



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO

Part-time

Full-time



<sup>1</sup> Nei contratti di apprendistato/inserimento sono considerati esclusivamente i dipendenti diretti

## TASSI DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA

## Entrate\* per classe d'età (n.)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>9</b>	<b>371</b>	<b>380</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>124</b>	<b>8</b>	<b>278</b>	<b>286</b>
<30 anni	7	238	245	3	80	83	0	162	162
tra 30 e 50 anni	2	124	126	1	36	37	7	108	115
>50 anni	0	9	9	0	4	4	1	8	9
<b>Estero</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>26</b>
<30 anni	0	7	7	0	7	7	0	8	8
tra 30 e 50 anni	2	9	9	0	9	9	1	17	18
>50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>379</b>	<b>390</b>	<b>4</b>	<b>136</b>	<b>140</b>	<b>9</b>	<b>303</b>	<b>312</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano l'89% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 97% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

## Turnover in entrata\* per classe d'età (%)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>20%</b>	<b>48%</b>	<b>46%</b>	<b>10%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>41%</b>	<b>40%</b>
<30 anni	64%	89%	88%	43%	54%	54%	0%	107%	104%
tra 30 e 50 anni	7%	26%	25%	4%	8%	8%	21%	23%	23%
>50 anni	0%	26%	23%	0%	10%	9%	8%	17%	15%
<b>Estero</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>	<b>11%</b>	<b>19%</b>	<b>19%</b>
<30 anni	0%	25%	25%	0%	30%	30%	0%	33%	33%
tra 30 e 50 anni	29%	21%	23%	0%	11%	10%	11%	18%	17%
>50 anni	0	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>22%</b>	<b>47%</b>	<b>45%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano l'89% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 97% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

## Uscite\* per classe d'età (n.)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>11</b>	<b>468</b>	<b>479</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>253</b>	<b>259</b>
<30 anni	8	202	210	1	22	23	1	135	136
tra 30 e 50 anni	3	258	261	1	39	40	5	109	114
>50 anni	0	8	8	1	0	1	0	9	9
<b>Estero</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>39</b>
<30 anni	0	2	2	0	21	21	0	11	11
tra 30 e 50 anni	1	4	5	2	21	23	2	26	28
>50 anni	0	0	0	0	2	2	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>474</b>	<b>486</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>8</b>	<b>290</b>	<b>298</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 97% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

## Turnover in uscita\* per classe d'età (%)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>25%</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>
<30 anni	73%	75%	75%	14%	15%	15%	25%	89%	87%
tra 30 e 50 anni	11%	54%	52%	4%	9%	8%	15%	23%	23%
>50 anni	0%	24%	20%	14%	0%	2%	0%	19%	15%
<b>Estero</b>	<b>14%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>25%</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>22%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>
<30 anni	0%	25%	25%	0%	78%	78%	0%	46%	46%
tra 30 e 50 anni	14%	17%	16%	25%	23%	23%	22%	27%	27%
>50 anni	0%	0%	0%	0%	33%	33%	0%	0%	0%
<b>Totale</b>	<b>24%</b>	<b>59%</b>	<b>56%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 97% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

Nel 2021, il numero di dipendenti ha visto un leggero incremento grazie al miglioramento della situazione pandemica, anche se i numeri non sono ancora vicini alla situazione antecedente la pandemia. Per quanto

riguarda il personale in uscita, in caso di licenziamento e/o per accordi in via consensuale, Yamamay è attenta al dialogo con le rappresentanze sindacali affinché siano pienamente rispettati i diritti dei lavoratori.

### Tassi di turnover in entrata e in uscita in Italia nel 2021

	Entrate per classe d'età (n.)			Turnover in entrata per classe d'età		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	<b>2021</b>					
<b>Sede</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>
<30 anni	0	1	1	0%	11%	8%
tra 30 e 50 anni	5	6	11	19%	8%	11%
>50 anni	1	1	2	9%	4%	6%
<b>Negozi</b>	<b>2</b>	<b>270</b>	<b>272</b>	<b>22%</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>
<30 anni	0	161	161	0%	116%	116%
tra 30 e 50 anni	2	102	104	29%	25%	25%
>50 anni	0	7	7	0%	32%	29%
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>278</b>	<b>286</b>	<b>16%</b>	<b>41%</b>	<b>40%</b>

	Uscite per classe d'età (n.)			Turnover in uscita per classe d'età		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	<b>2021</b>					
<b>Sede</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>10%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>
<30 anni	1	5	6	25%	56%	46%
tra 30 e 50 anni	3	13	16	11%	18%	16%
>50 anni	0	3	3	0%	12%	8%
<b>Negozi</b>	<b>2</b>	<b>232</b>	<b>234</b>	<b>22%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>
<30 anni	0	130	130	0%	94%	94%
tra 30 e 50 anni	2	96	98	29%	24%	24%
>50 anni	0	6	6	0%	27%	25%
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>253</b>	<b>259</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>

In generale, i valori del turnover in Italia sono legati ai punti vendita diretti e al tipo di attività che caratterizza il nostro settore di appartenenza. La numerica del personale dei negozi segue infatti la stagionalità in termini di FTE (Full-time equivalent) e, di conseguenza, nei mesi di alta stagione si verifica un aumento dei contratti a tempo determinato.

Osservando il turnover della sede e dei negozi in Italia, si osserva come le entrate nei negozi siano state superiori rispetto alle uscite di quasi sette punti percentuali, un trend opposto si è verificato per la sede, dove il turnover in uscita è maggiore di quello in entrata (+7,3%). Sia per le entrate sia per le uscite nei negozi, si nota una prevalenza di risorse di età inferiore ai 30 anni, invece nella sede le assunzioni si sono concentrate per lo più nella fascia d'età 30-50 anni.

## COLTIVARE I NOSTRI TALENTI

Yamamay valorizza il proprio capitale umano promuovendone il **continuo apprendimento** di hard e soft skills, una crescita professionale strutturata e la **condivisione della conoscenza**.

**Yamacademy** è la Corporate School dedicata alla creazione ed alla diffusione della cultura aziendale.

Divenuta nel corso degli anni un riferimento per i membri dell'organizzazione, Yamacademy nasce con l'obiettivo di diffondere, sviluppare e innovare le conoscenze in tema di retail al fine di favorire il progresso individuale, ponendo attenzione non solo allo sviluppo delle competenze ma anche alla crescita della persona e della sua capacità di condurre la propria attività misurando obiettivi e risultati.

L'Academy opera, infatti, secondo i principi del **Lifelong Learning**.

Yamacademy mira a coinvolgere tutte le persone all'interno di questo modello formativo basato sull'aggiornamento e la crescita continui, includendo sia le risorse del punto vendita, per le quali l'obiettivo è raggiungere un'opportuna preparazione sul prodotto e sulle tecniche di vendita assistita, sia le risorse della sede, per approfondire le competenze tecniche legate alla loro funzione specifica così come le competenze manageriali. Un'attenzione particolare è rivolta anche allo sviluppo di competenze trasversali, l'insieme delle capacità relazionali e comportamentali che caratterizzano il modo di porsi nel contesto di lavoro.

L'offerta formativa proposta dall'Academy segue pertanto due logiche: quella più "tradizionale" della formazione frontale in aula, svolta nella sede di Gallarate e quella più "innovativa" della formazione digitale svolta attraverso due strumenti: il portale web di Yamacademy e, a partire dal 2021, la YamApp.

Il processo di transizione verso la formazione digitale, intensificato a partire dal 2020 con la progettazione della YamApp, ha inevitabilmente subito una forte accelerazione a causa dei vincoli imposti dalla pandemia da Covid-19. **Negli ultimi due anni il peso della "bilancia formativa" si è spostato verso l'apprendimento in e-learning, metodologia perfettamente rispondente alle esigenze di distanziamento sociale con il vantaggio di includere nel programma di formazione tutta la comunità aziendale con flessibilità di orario e di luogo.**

A dimostrazione di ciò, è sufficiente riportare che **nel 2021, il 59% delle ore di formazione** erogate dall'Academy sono state **di tipo FAD – formazione a distanza**.

Nel primo semestre del 2022 la formazione attraverso YamApp ha rappresentato il 52% delle ore totali, ma l'obiettivo di Yamamay è quello di tornare a svolgere attività di formazione anche in presenza.

Il portale Yamacademy, fruibile sia da parte dei dipendenti diretti che da parte dei dipendenti dei negozi affiliati, genera un forte supporto alle attività di formazione, essendo il contenitore di gran parte dei manuali e degli altri documenti utilizzati per le attività di formazione.

Il tool "documenti" permette infatti agli utenti di accedere ai manuali che spaziano tra diversi argomenti quali: tecnologia dell'informazione, omnicanalità,

marketing, shopping experience, prodotto, sicurezza, visual merchandising, linee guida aziendali (utili per conoscere e mettere in pratica correttamente i processi amministrativi e comunicativi), listini commerciali e tutorial che descrivono attraverso dei brevi video le caratteristiche principali delle linee delle nuove collezioni a diretto supporto del personale di vendita.

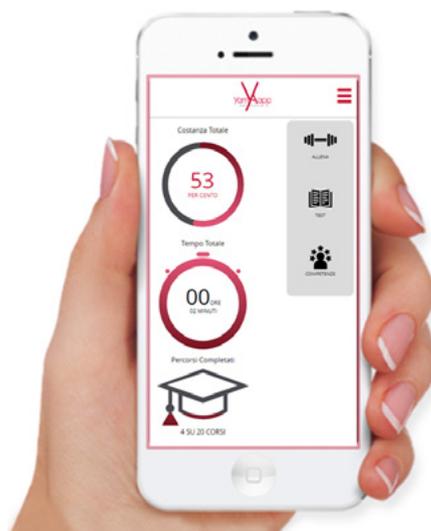
La sezione "formazione" consente di accedere facilmente alle piattaforme dedicate ai corsi sicurezza, di lingua e per gli apprendisti. È inoltre possibile iscriversi direttamente tramite il portale anche ai corsi in presenza. Oltre al materiale formativo, all'interno del portale è presente la sezione "talent", dove le persone possono profilarsi e, attraverso la compilazione di test psicoattitudinali di tipo globale, sociale e personale, possono prendere parte a percorsi di crescita interni e aderire a progetti speciali dell'azienda.

Nella sezione "sostenibilità" i dipendenti hanno modo di visionare le iniziative aziendali svolte in ambito ESG e i relativi materiali informativi. Una newsletter periodica completa le attività di divulgazione interna.

### YamApp

Nel 2021 abbiamo rilasciato la prima versione di **YamApp, una piattaforma formativa online**, sviluppata da Skilleyd Lab, accessibile da qualsiasi tipo di dispositivo senza necessità di installazione. Si tratta di uno strumento estremamente flessibile, di facile e immediato utilizzo basato sull'apprendimento attraverso l'esercizio costante ed è disponibile per tutti i dipendenti dei 477 store e della sede.

All'interno della YamApp dotata di una struttura di gamification che organizza i moduli formativi in percorsi interattivi fatti di brevi descrizioni e micro-approfondimenti, ognuno dei quali termina con un test sui contenuti appresi. La logica su cui si basa YamApp è la costanza dell'apprendimento: le persone hanno la possibilità di allenarsi portando a termine i vari percorsi collezionando badge e medaglie, di ripeterli per migliorare le loro performance e di tornare sugli argomenti che vogliono approfondire, il tutto con il vantaggio di potersi connettere ed interrompersi in qualunque momento. Nel corso dell'anno 2021, abbiamo organizzato dei veri e propri **campionati a squadre**, in cui tutte le risorse hanno potuto mettersi alla prova partecipandovi e lanciando **sfide a quiz** ai componenti delle squadre avversarie. Nel mese di dicembre, ad ogni componente delle squadre migliori è stato riconosciuto un importo da spendere in servizi di liberalità welfare come premio.



Forti del successo riscosso con la prima edizione, i nuovi campionati 2022 sono stati avviati nel mese di marzo e si concluderanno in data 30 novembre: tutti potranno riprendere ad allenarsi e a sfidarsi su nuovi moduli e argomenti.

Nel 2021, tramite la YamApp, i dipendenti hanno usufruito di corsi di formazione riguardanti le collezioni basic e moda stagionali, le funzionalità dei materiali e delle loro caratteristiche di sostenibilità, rappresentando un ottimo strumento di studio del prodotto. In aggiunta, la piattaforma ha offerto moduli di induction, sulle soft skills e sulle norme comportamentali.

**Le ore di formazione erogate nel corso del 2021 sono state 20.658<sup>4</sup>** ai dipendenti diretti e agli affiliati, pari a circa 8,3 ore medie di formazione pro capite. **Le ore di formazione erogate grazie a YamApp sono state circa 16.700 (di cui 12.100 nel solo 2021).** I partecipanti attivi rappresentano il 79% circa sul totale degli utenti iscritti; l'allenamento medio annuo per ogni partecipante è stato di poco meno di 12 ore. Possiamo fin qui affermare che lo strumento è stato ben accolto dalla nostra platea di utenti, i quali stanno dimostrando costanza nel suo utilizzo, abbracciando a pieno la logica dell'allenamento.

<sup>4</sup> I dati fanno riferimento ai dipendenti Yamamay in Italia.

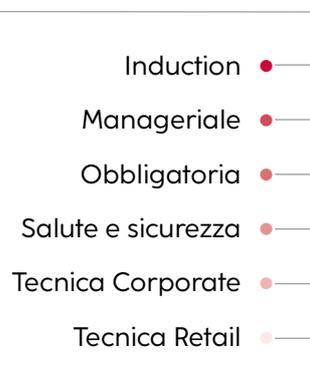
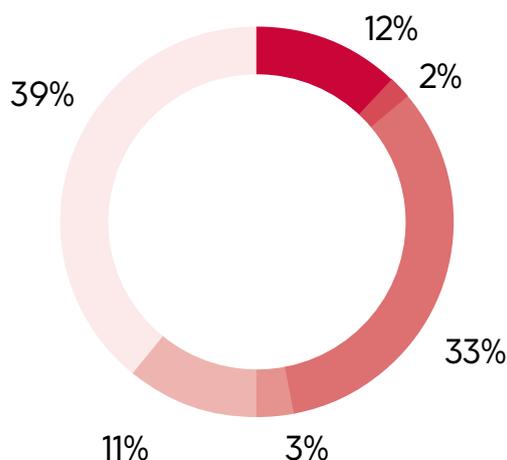
### Dettaglio materie trattate con distinzione negozi/sede

MAIN TOPICS Percorsi Formativi SEDE	Modalità erogazione
Human Resources Management	aula virtuale
Green Management	aula virtuale
Project Management	aula virtuale
Controllo di Gestione e Pianificazione Finanziaria	aula virtuale
General Management	aula virtuale

MAIN TOPICS Percorsi Formativi PUNTI VENDITA	Modalità erogazione
Salute e Sicurezza sul Lavoro	eLearning
Collezioni Moda Yamamay	eLearning (YamApp)
Collezione Basic Yamamay	eLearning (YamApp)
Funzionalità Reggiseni	eLearning (YamApp)
Sostenibilità	eLearning (YamApp)

### Attività formative per macroarea



## Yamacademy

L'innovazione e la crescita personale sono parte integrante della filosofia di Yamamay, questo è percepibile in ogni decisione, in ogni azione e in ogni progetto. Il prossimo passo sarà quello di dare un nuovo volto all'Academy che riprenderà la struttura dei percorsi formativi del periodo pre-pandemia e li coniugherà con gli strumenti formativi implementati durante i mesi in cui il distanziamento sociale era l'imperativo. Si tratta di un **progetto formativo a 360 gradi**, proiettato nel futuro, ma con le radici piantate nella nostra lunga tradizione di aula.

Per il personale di sede sono previste sessioni in aula di approfondimento delle competenze manageriali come gestione del tempo, delle priorità, delle risorse umane per chi ricopre ruoli di leadership, oltre

a corsi tecnici differenziati a seconda delle funzioni, sull'utilizzo base e avanzato dei software impiegati più frequentemente nell'operatività quotidiana, oppure della lingua inglese per quei dipartimenti che intrattengono rapporti con clienti/fornitori esteri.

Abbiamo sviluppato diversi percorsi sia specifici che trasversali per tutti i dipendenti Yamamay.

La necessità riscontrata è quella di aggiornare il personale di territorio sulle competenze per la gestione della vendita e delle varie attività.

Per i colleghi di sede sono stati organizzati incontri per approfondire gli strumenti maggiormente utilizzati nel proprio lavoro e skills manageriali.

## Formazione on-the-job e task force affiliati

Nel 2021 l'Academy era presente sul territorio attraverso la **formazione on-the-job**, svolta da personale specializzato direttamente presso i punti vendita diretti e affiliati.

Il corso è stato studiato per permettere alle nostre risorse di eccellere nella conoscenza del prodotto, acquisendo **competenze sui materiali, caratteristiche tecniche, funzionalità e vestibilità dei prodotti** al fine di consentire loro un approccio e un'interazione corretti **con il cliente**.

Per il 2022, la previsione è quella di continuare il lavoro svolto sul territorio, sia presso la catena diretti che presso la catena affiliati, allo scopo di adottare lo stesso modello di servizio.

## Formazione manageriale

Yamacademy persegue l'obiettivo di offrire opportunità di aggiornamento e crescita per coloro che svolgono funzioni manageriali. Nel 2021, ci siamo avvalsi della **proposta formativa e-learning** offerta dai percorsi di business di Unione Industriali di Varese, optando per corsi in ambito **HR, green management, project management, controllo e pianificazione finanziaria**. Durante gli incontri i dipendenti hanno avuto l'occasione di confrontarsi con partecipanti provenienti da molteplici realtà e di aggiornare le proprie competenze, come ormai sempre più richiesto dal contesto socioeconomico e lavorativo odierno che è in costante evoluzione.

## Ore di formazione e partecipazioni per argomento\* (n.)

	2019		2020		2021	
	Ore	Partecipazioni	Ore	Partecipazioni	Ore	Partecipazioni
<b>Salute, Sicurezza e Ambiente</b>	2.035	363	1.689	355	648	180
<b>Manageriale</b>	114	214	-	-	512	9
<b>Tecnica / specialistica</b>	8.812	1.406	3.872	480	19.498	1.741
<b>Totale</b>	<b>10.961</b>	<b>1.983</b>	<b>5.561</b>	<b>835</b>	<b>20.658</b>	<b>1.930</b>

\*Le ore di formazione e le partecipazioni del 2019 e del 2020 fanno riferimento alla formazione erogata tramite Yamacademy, mentre per il 2021 sono considerate anche le ore erogate tramite YamApp e comprende sia il personale diretto sia quello appartenente ad affiliati di Yamamay in Italia.

## Il network

Yamacademy si occupa, inoltre, di gestire le relazioni con il mondo accademico e quello istituzionale, con l'obiettivo di inserire all'interno dell'organizzazione giovani talenti in modo da rinnovarsi continuamente grazie al loro prezioso contributo. Nel 2021, viene ripresa e intensificata la collaborazione con scuole professionalizzanti e università, nella convinzione che un'**organizzazione radicata nel territorio** come la nostra non possa prescindere da un **sistema di formazione integrato tra lavoro e istruzione**. Si tratta di un bacino di idee nuove da cui attingere, in una catena virtuosa di creazione e condivisione della conoscenza.

Al momento abbiamo attive una serie di convenzioni per inserire giovani tirocinanti con diverse università con cui lavoriamo in stretta collaborazione anche grazie alla vicinanza territoriale.

In collaborazione con LIUC, abbiamo progettato un progetto di formazione che è appena stato introdotto. Abbiamo reso accessibile a tutte le nostre persone di sede la piattaforma denominata **Manage-Mind** una sorta di knowledge distribution factory in cui è possibile approfondire diversi temi che vertono in particolare su 10 aree professionali, dal general management alla strategia, da pianificazione e controllo a finanza aziendale, da marketing e vendite ad approfondimenti su innovazione e fino ai temi legati all'organizzazione e alla next economy. Il portale offre una notevole quantità di materiale formativo, tra cui articoli utili e libri consigliati per approfondire gli argomenti, video lezioni e un calendario di webinar tenuti da parte di professionisti del settore da poter seguire anche on demand.

## Le università con cui collaboriamo

**SDA Bocconi**  
School of Management

  
**POLITECNICO**  
MILANO 1863

  
**IED**  
Istituto Europeo di Design

  
**UNIVERSITÀ**  
**CATTOLICA**  
del Sacro Cuore

  
**Mfi**  
MILANO  
FASHION  
INSTITUTE

  
**IULM** università  
iulm

  
**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI**  
DELL'INSUBRIA

  
**LIUC**  
Università  
Cattaneo



  
**RCS ACADEMY**  
BUSINESS SCHOOL

Dal 2021, siamo sostenitori della **Fondazione Biella Master** delle Fibre Nobili per la XXXI edizione del corso, un progetto ambizioso, che ci vedrà impegnati anche durante il 2022 e che punta a diventare un modello di riferimento nella formazione di giovani laureati nel settore tessile/abbigliamento, con lo scopo finale di accogliere una delle risorse del master nel nostro gruppo prodotto.

Abbiamo dato vita a progetti creativi in collaborazione con i giovani talenti del Master in Graphic Design – Focus on New Media di **IED Firenze** in collaborazione con l'Accademia Galli-IED NETWORK che hanno realizzato il nuovo logo istituzionale, rilasciato a settembre 2021.

Dopo mesi di riunioni, revisioni e riflessioni, il logo ridisegnato di Yamamay è stato selezionato tra otto diversi progetti ideati dagli studenti ed è stato presentato al pubblico nel mese di gennaio 2022.

Il progetto è stato avviato da Alfredo Favi dell'agenzia creativa Arké che ha guidato gli studenti attraverso la storia del logo di Yamamay che lui stesso ha disegnato

20 anni fa, coordinato dal nostro ufficio grafico che ha supervisionato attentamente gli sviluppi del progetto diventando un punto di riferimento per la master class e dai professori del corso.

Abbiamo collaborato con **RCS Academy Business School** nell'ambito del master in Management della Moda e del Lusso, coinvolgendo 52 studentesse nell'elaborazione di una campagna di marketing su un **progetto di raccolta e reimpiego sostenibile di costumi da bagno in un'officina di economia circolare**. Le attività preliminari all'avvio del progetto, avvenuto a febbraio 2022, si sono tenute ad ottobre 2021. L'attività si è conclusa con l'evento di premiazione tenutosi lo scorso 5 maggio 2022 presso la sede milanese del master.

Il gruppo vincitore ha avuto anche la possibilità di partecipare alla missione scientifica del brand a bordo del Catamarano ONE, partecipando in modo diretto al **progetto di ricerca M.A.R.E.**; inoltre, una delle vincitrici ha ricevuto l'offerta di svolgere un tirocinio formativo presso il nostro dipartimento CSR.

Tra le attività condotte in collaborazione con il mondo dell'istruzione, citiamo:



**01** Programmi di alternanza scuola-lavoro, che vedono costantemente la presenza di studenti delle scuole di istruzione secondaria presso i nostri dipartimenti.



**02** Seminari tenuti presso le scuole superiori



**03** Stage per giovani diplomati all'interno del nostro laboratorio di cucito

## INVESTIRE NELLA CRESCITA DELLE NOSTRE PERSONE

In Yamamay è il capitale umano a fare la differenza. Riteniamo che **investire sulle nostre risorse** rappresenti la conditio sine qua non per il conseguimento di una condotta sostenibile del business. A tal proposito, nel 2021 abbiamo riposto un'attenzione particolare sul benessere e sulla crescita delle nostre persone, creando **sviluppi di carriera ad hoc** per le risorse identificate come key people.

Siamo consapevoli che le azioni di retention siano fondamentali in una realtà in continua evoluzione, in cui le risorse umane sono un asset primario per il conseguimento dei risultati aziendali.

Abbiamo realizzato un **sistema di incentivazione** al fine di orientare i comportamenti dei nostri dipendenti verso gli obiettivi strategici definiti dall'azienda. Deve esserci, quindi, coerenza tra gli obiettivi della singola risorsa e le scelte strategiche aziendali.

Il sistema **Incentive** ha altresì lo scopo di sistematizzare le principali competenze aziendali, in termini di competenze tecniche e capacità, di individuare i gap presenti tra competenze in possesso e quelle richieste in modo da poter assicurare la continuità operativa dell'Azienda.

Oltre a disegnare dei piani mirati e personalizzati di sviluppo delle competenze, volti all'ottimizzazione dei risultati di business, riteniamo che la **valutazione delle performance** delle nostre Persone sia un momento fondamentale per far sì che ognuno si senta parte integrante della nostra organizzazione.

Abbiamo quindi istituito dei momenti privilegiati tra la risorsa, il proprio Responsabile e l'ufficio HR, il cui obiettivo è di riservare del tempo per l'ascolto reciproco.

I **colloqui annuali e di metà anno** rappresentano un'occasione di valutazione approfondita sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati nell'ambito del piano di miglioramento delle competenze, su desideri e possibilità di evoluzione.

Sono un'opportunità per precisare altresì il proprio progetto professionale, per esprimere i bisogni formativi e per far conoscere i propri desideri di crescita e di mobilità.

In Italia, il sistema di valutazione delle performance è differente a seconda che si tratti di personale di sede o dei punti vendita. La funzione Risorse Umane di Yamamay, in collaborazione con il Responsabile di riferimento, esegue la valutazione delle performance delle risorse del proprio team, definendo eventuali variazioni della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), del livello e delle mansioni della specifica risorsa.

## Comunicazione interna

Nel 2021 è stata implementata la **Intranet aziendale** con il fine di migliorare i processi interni e aumentare la collaborazione tra i dipendenti, favorendo il livello di coinvolgimento degli stessi nell'organizzazione.

Al suo interno sono contenute varie funzionalità. Si possono trovare i documenti relativi al Welcome Book aziendale, alla Travel Policy, al Manuale sulla Sicurezza, al Modello Organizzativo 231 & Codice Etico, all'organigramma aziendale, alle iniziative di Welfare. Si possono trovare inoltre i collegamenti relativi ai portali come Inaz, Welfare HUB, Oracle BI, Yamacademy per facilitare l'accesso agli stessi.

È stato avviato un sistema di note spese digitali al fine di migliorare la tracciabilità delle richieste e che, al contempo, risponde all'esigenza di rendere il processo maggiormente spedito ed eco-friendly, in linea con gli obiettivi di sostenibilità e rinnovamento che l'Azienda sta perseguendo.

Vengono altresì periodicamente pubblicate le news relative a nuovi progetti e iniziative promosse da Yamamay e giornalmente viene aggiornato il Menu per informare in anticipo i nostri dipendenti su ciò che il ristorante aziendale offre per il pranzo.

Al fine di informare i nuovi assunti relativamente alla nostra storia, vision, purpose, valori e vita in azienda, è stata implementata la **pagina di Onboarding** sul nostro portale di formazione. La realizzazione di questa area ha lo scopo di fornire alle nuove risorse gli strumenti necessari per poter essere pienamente operative ed integrate con la struttura aziendale, incrementando la fidelizzazione delle stesse e favorendo il loro coinvolgimento in azienda.

## Employer branding

In Yamamay siamo consapevoli che la capacità di attrarre talenti ricopre un obiettivo strategico per mantenere elevata la competitività sul mercato globalizzato. Siamo alla continua ricerca di nuovi collaboratori che abbiano competenze aggiornate, professionalità specifiche e soft skills sempre più avanzate.

Riconosciamo che l'Employer Branding rappresenti una leva strategica per comunicare messaggi efficaci e attrarre nuovi talenti.

A tal proposito abbiamo aderito ai **Fashion Talent Days**, un evento organizzato da Umana in collaborazione con Confindustria Moda e con il supporto tecnologico di CVing, una piattaforma dedicata al mondo del lavoro, con il fine di promuovere la Talent Attraction.

Grazie a questo evento è stato creato uno stand virtuale per permettere ai candidati di accedere a contenuti specifici realizzati in un'ottica di Employer Branding.

L'obiettivo dei Fashion Talent Days è stato quello di attrarre i candidati più interessanti per le posizioni aperte dalle aziende associate, permettendo loro una modalità di candidatura smart ed innovativa.

# Diversità, pari opportunità e inclusione

**Diversità, pari opportunità e inclusione** sono aspetti ben radicati nel nostro DNA e formalizzati nel Codice Etico di Gruppo, a cui aderiamo.

Ci impegniamo a promuovere e garantire un ambiente di lavoro che alimenti un senso di **appartenenza** tra le nostre Persone e che le stimoli a partecipare attivamente alla vita e al successo aziendali.

Crediamo che il lavoro in **team**, la continua **condivisione** e la **collaborazione** reciproca siano un valore aggiunto per l'organizzazione e che di conseguenza debbano essere costantemente valorizzate e supportate.

L'ambiente lavorativo che abbiamo creato e che preserviamo è **libero da discriminazioni e molestie** e ripudia qualsiasi forma di distinzione sia essa legata alla nazionalità, alla cultura, al credo religioso, all'appartenenza politica e sindacale, alle condizioni di disabilità, all'orientamento sessuale, alla lingua e al sesso.

Il Codice Etico tutela la diversità e garantisce il diritto e il dovere alle pari opportunità e all'inclusione per tutti i dipendenti del marchio e per tutti coloro che entrano in contatto con noi instaurando rapporti e relazioni ed operano per perseguirne gli obiettivi. Il nostro organico è caratterizzato da una forte presenza femminile (93%) ed un'età media (38 anni)<sup>5</sup> molto bassa per le caratteristiche stesse del settore in cui operiamo, soprattutto per quanto riguarda l'attività della rete vendita e alcune delle attività svolte nelle sedi (es. ufficio prodotto, merchandising, stile). Inoltre, il nostro personale è costituito anche da risorse appartenenti alle categorie protette, che, al 31 dicembre 2021, ammontano a tredici dipendenti. Yamamay, anche nel 2021, non ha riscontrato episodi di discriminazione né ricevuto comunicazioni in merito.

<sup>5</sup> Il dato fa riferimento ai dipendenti Yamamay Italia.

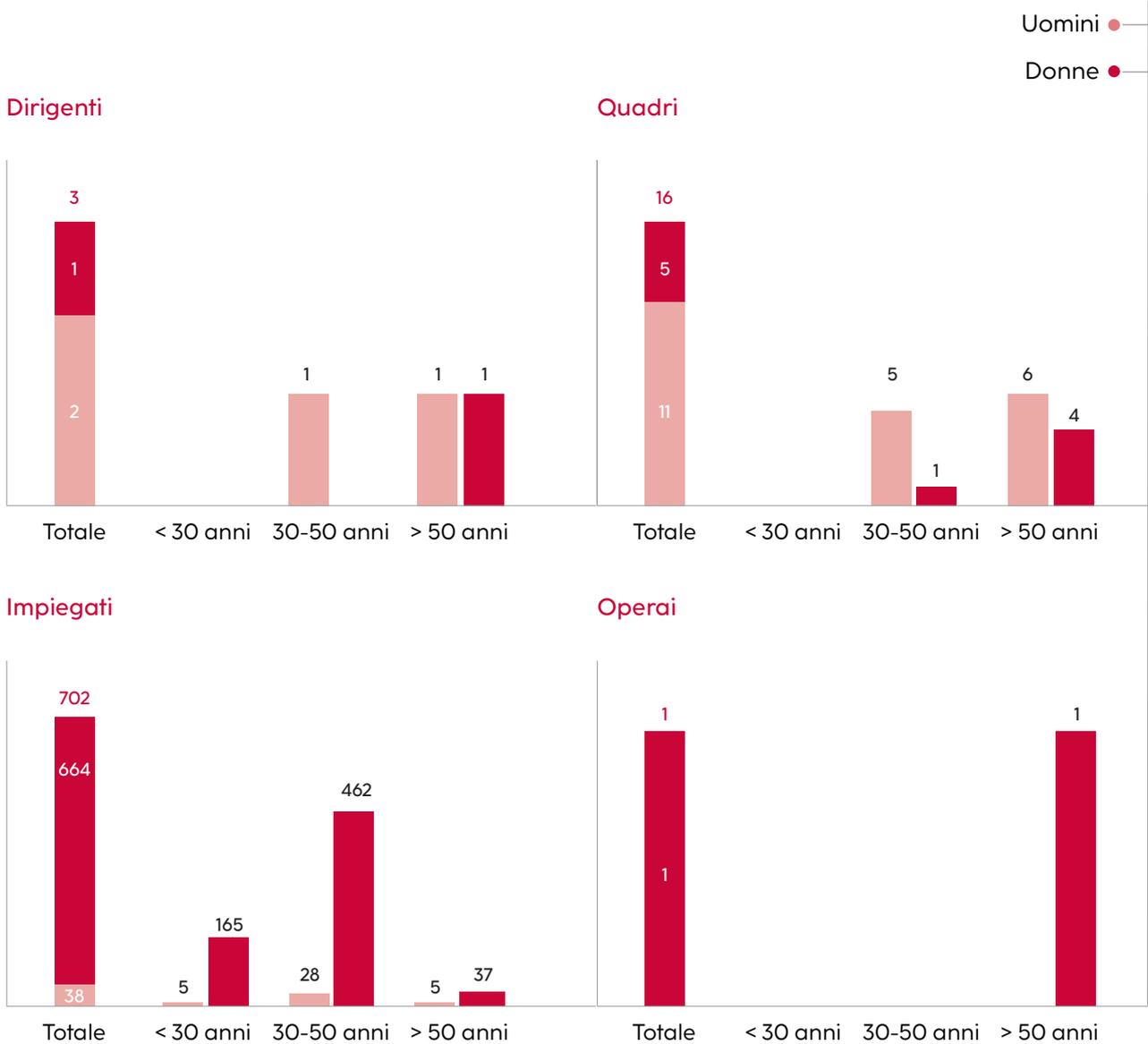


## Dipendenti per inquadramento e per classe d'età\* (%)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>83%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>83%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
>50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%
<b>Quadri</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>1%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>1%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>2%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	50%	50%	0%	50%	50%	0%	83%	17%	1%
>50 anni	50%	50%	0%	50%	50%	1%	60%	40%	1%
<b>Impiegati</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>94%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>82%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>81%</b>
<30 anni	4%	96%	32%	5%	95%	58%	3%	97%	20%
tra 30 e 50 anni	5%	95%	58%	5%	95%	19%	6%	94%	56%
>50 anni	6%	94%	4%	8%	92%	5%	12%	88%	5%
<b>Operai</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>50 anni	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
<b>Estero</b>	<b>17,1%</b>	<b>82,9%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>17%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>17%</b>
<b>Dirigenti</b>	50%	50%	0%	33%	67%	0%	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	50%	50%	0%	33%	67%	0%	50%	50%	0%
>50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Quadri</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>1%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>1%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	50%	50%	0%	25%	75%	1%	40%	60%	1%
>50 anni	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
<b>Impiegati</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>3%</b>
<30 anni	0%	100%	1%	0%	100%	1%	0%	100%	0%
tra 30 e 50 anni	18%	82%	2%	18%	82%	3%	17%	83%	3%
>50 anni	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
<b>Operai</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>	<b>13%</b>
<30 anni	0%	100%	0%	0%	100%	3%	0%	100%	2%
tra 30 e 50 anni	11%	89%	1%	1%	99%	9%	2%	98%	10%
>50 anni	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	1%
<b>Totale</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>0%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	100%	0%	0%	33%	67%	0%	67%	33%	0%
>50 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%
<b>Quadri</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2%</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>2%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>3%</b>
<30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
tra 30 e 50 anni	50%	50%	1%	30%	70%	1%	64%	36%	2%
>50 anni	50%	50%	1%	44%	56%	1%	55%	45%	1%
<b>Impiegati</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>86%</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>84%</b>
<30 anni	4%	96%	33%	5%	95%	59%	3%	97%	20%
tra 30 e 50 anni	5%	95%	60%	6%	94%	22%	6%	94%	59%
>50 anni	6%	94%	4%	8%	92%	5%	11%	89%	5%
<b>Operai</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>99%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>	<b>13%</b>
<30 anni	0%	100%	0%	0%	100%	3%	0%	100%	2%
tra 30 e 50 anni	11%	89%	1%	1%	99%	9%	2%	98%	10%
>50 anni	0%	100%	0%	0%	100%	1%	0%	100%	1%

\* I dati relativi al 2019 e al 2020 rappresentano il 91% dei dipendenti di Yamamay, mentre per il 2021 rappresentano il 98% dei dipendenti di Yamamay al 31/12/2021.

DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO



DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E PER CLASSE D'ETÀ IN ITALIA

Età media ed anzianità media degli occupati in Italia (anni)

	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Età media</b>	38	34	40	36	41	35
<b>Anzianità media</b>	6	4	7	6	5	5

Nelle fasi di assunzione, sviluppo, promozione e valutazione delle nostre Persone, teniamo altamente in considerazione le caratteristiche individuali, le capacità, le conoscenze, le competenze e le esperienze professionali, favorendo un approccio orientato alla **meritocrazia** e alle **pari opportunità**, evitando

qualsiasi forma di discriminazione e discrezionalità. La stessa attenzione si riflette nelle politiche retributive, che tengono conto delle particolarità presenti nella composizione del personale e del settore a cui apparteniamo.

## RAPPORTO NELLA REMUNERAZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI<sup>6</sup>

Nel dichiarare il rapporto tra la remunerazione media degli uomini e delle donne abbiamo preso in considerazione la sede e i negozi di Yamamay in Italia, che risultano essere i più significativi per il nostro marchio.

### Stipendio base medio\*

	2019	2020	2021
<b>Dirigenti</b>	n.a.	n.a.	74%
<b>Quadri</b>	111%	113%	110%
<b>Impiegati</b>	77%	79%	72%
<b>Operai</b>	n.a.	n.a.	n.a.

\* RAL dipendenti donne/ RAL dipendenti uomini. Variazioni anno su anno risentono di una scarsa numerosità di alcune categorie professionali.

### Remunerazione media\*

	2019	2020	2021
<b>Dirigenti</b>	n.a.	n.a.	74%
<b>Quadri</b>	112%	114%	115%
<b>Impiegati</b>	79%	84%	76%
<b>Operai</b>	n.a.	n.a.	n.a.

\* Retribuzione totale dei dipendenti donne / Retribuzione totale dei dipendenti uomini. Nel calcolo della retribuzione totale sono stati tenuti in considerazione, oltre alla RAL, tutti gli elementi variabili, quali straordinari a forfait, indennità di cassa, fringe benefits, par/pir pagati, straordinari, lavoro supplementare, premi ed MBO. Le variazioni anno su anno risentono di una scarsa numerosità di alcune categorie professionali.

Rispetto agli anni precedenti il trend riporta un aumento della remunerazione media per i quadri, mentre presenta una riduzione per gli impiegati. Tale andamento riflette la razionalizzazione delle figure necessaria per fare fronte alla situazione pandemica, che ha portato al mantenimento dei profili con anzianità e peso economico maggiore a discapito di nuovi inserimenti a livelli e costi inferiori. Tale situazione è rilevabile maggiormente sui punti di vendita.

Nel 2021 abbiamo aderito ai progetti **Welcome di UNHCR e NEXT**. Tali progetti nascono dalla volontà di Yamamay di favorire i processi di integrazione lavorativa dei beneficiari di protezione internazionale, attraverso percorsi di avvicinamento al lavoro e di sviluppo di competenze professionali e soft skills.



<sup>6</sup> I dati fanno riferimento ai dipendenti di Yamamay in Italia. Per l'inquadramento "Operai" non sono presenti uomini, mentre per l'inquadramento "Dirigenti" non sono presenti uomini nel biennio 2019-2020.

CERTIFICAT

CERTIFICADO

СЕРТИФИКАТ

認證證書

CERTIFICATE

ZERTIFIKAT



Italia

# CERTIFICATO

Nr. 50 100 16593 Rev.001

SI ATTESTA CHE / THIS IS TO CERTIFY THAT

IL SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI DI  
THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM OF

## yamamay

**INTICOM S.p.A.**

SEDE LEGALE E OPERATIVA:  
REGISTERED OFFICE AND OPERATIONAL SITE:

**VIA CARLO NOÈ 22  
IT - 21013 GALLARATE (VA)**

SEDI OPERATIVE VEDI ALLEGATO 1 / OPERATIONAL SITES SEE ANNEX 1

È CONFORME AI REQUISITI DELLA NORMA  
HAS BEEN FOUND TO COMPLY WITH THE REQUIREMENTS OF

**UNI ISO 45001:2018**

QUESTO CERTIFICATO È VALIDO PER IL SEGUENTE CAMPO DI APPLICAZIONE  
THIS CERTIFICATE IS VALID FOR THE FOLLOWING SCOPE OF APPLICATION

**Sviluppo e vendita di biancheria intima, costumi e accessori moda  
(IAF 29)**

**Development and sale of underwear, costumes and fashion  
accessories (IAF 29)**

Per l'Organismo di Certificazione  
For the Certification Body  
**TÜV Italia S.r.l.**

Validità / Validity



SGA N° 018D

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento  
EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual  
Recognition Agreements

Dal / From: **2022-05-27**

Al / To: **2025-05-25**

*Franco Scudato*

Data emissione / Issuing Date:

**2022-05-27**

Direttore Divisione business Assurance  
Business Assurance Division Manager

**PRIMA CERTIFICAZIONE / FIRST CERTIFICATION: 2022-05-16**

"LA VALIDITÀ DEL PRESENTE CERTIFICATO È SUBORDINATA A SORVEGLIANZA PERIODICA A 12 MESI E AL RIESAME COMPLETO DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE CON PERIODICITÀ TRIENNALE"  
"THE VALIDITY OF THE PRESENT CERTIFICATE DEPENDS ON THE ANNUAL SURVEILLANCE EVERY 12 MONTHS AND ON THE COMPLETE REVIEW OF COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEM AFTER THREE-YEARS"

TÜV Italia • Gruppo TÜV SÜD • Via Carducci 125, Pal. 23 • 20099 Sesto San Giovanni (MI) • Italia • www.tuvsud.com/it



# Salute e sicurezza

## SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA E CERTIFICAZIONE UNI ISO 45001:2018 PER LA SEDE E I NEGOZI DI YAMAMAY

In Yamamay la tutela del benessere garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Puntiamo a ridurre al minimo i rischi, in un'ottica di prevenzione delle possibili cause di infortunio.

**L'analisi di materialità svolta nel 2021 ha confermato la centralità del tema della sicurezza sul lavoro anche per gli stakeholder del marchio.** Le iniziative su salute e sicurezza, i programmi di formazione e prevenzione, anche con riferimento ad eventi pandemici, il monitoraggio dei tassi di infortunio, sono risultate particolarmente rilevanti sia per gli interlocutori interni all'organizzazione, sia per quelli esterni.

L'avvento della pandemia ci ha insegnato che anche l'impensabile può accadere. Ma, ora che siamo più consapevoli, abbiamo un vantaggio che dobbiamo sfruttare, quello della **prevenzione**.



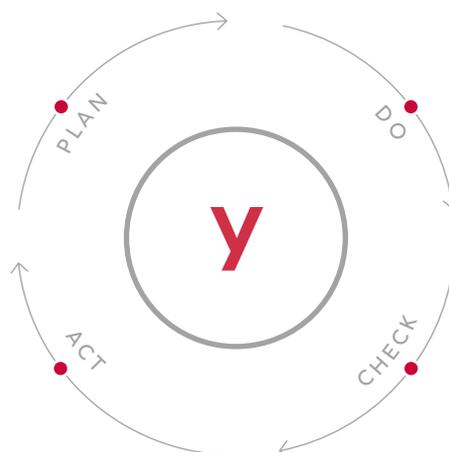
È così che, cogliendo l'opportunità nella crisi, a partire dal 2021 abbiamo implementato un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro (SGSSL)** secondo la norma **UNI ISO 45001:2018**, la prima norma internazionale a definire gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo, e a stabilire un quadro procedurale condiviso per migliorare la sicurezza e la salute e il benessere dei lavoratori, con l'obiettivo di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza presso qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione.

Con l'applicazione della norma UNI ISO 45001, il focus si sposta soprattutto sulle **politiche di prevenzione e di riduzione del rischio** attraverso l'analisi delle possibili cause, con l'ausilio di uno strumento riconosciuto a livello internazionale.

La Direzione Generale aziendale si è impegnata in prima persona per l'implementazione del SGSSL, redigendo e adottando un documento di **Politica per la Sicurezza** che attesta la volontà dell'Azienda di svolgere le proprie attività nel rispetto della

normativa di riferimento. Il documento rappresenta un quadro generale nell'ambito del quale fissare gli obiettivi per la sicurezza, dichiarando l'impegno dell'organizzazione a soddisfare i requisiti applicabili, e ad attivarsi per il miglioramento continuo del sistema. Il Top Management assume inoltre l'impegno di diffondere a tutti i livelli la cultura del miglioramento continuo del sistema e ad assegnare responsabilità e autorità ai singoli ruoli, comunicandole chiaramente e assicurandosi che siano comprese all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi sono conseguiti attraverso una costante sinergia tra le funzioni aziendali, il mantenimento di opportune procedure di "Audit and Review", un'appropriata formazione a tutte le funzioni aziendali coinvolte, una struttura organizzativa chiara e definita. La logica alla base della norma UNI ISO 45001 è l'adozione di un **approccio organizzativo per processi**, sia durante lo sviluppo che nel corso dell'implementazione del sistema, allo scopo di individuare interrelazioni e interdipendenze che collegano le varie attività aziendali, e migliorare le prestazioni complessive dell'azienda, ottenendo i risultati desiderati con notevoli vantaggi in termini di efficienza ed efficacia. I processi sono gestiti sulla base del **ciclo PDCA - Plan, Do, Check, Act**: definire gli obiettivi del sistema e i suoi processi, stabilire le risorse



necessarie ad ottenere i risultati prefissati, prevedere i rischi e individuare le opportunità di miglioramento; attuare quanto pianificato; monitorare e misurare i processi, i prodotti e i servizi risultanti a fronte degli obiettivi pianificati; intraprendere azioni per migliorare le prestazioni, laddove necessario.

Nella gestione del processo, il modello utilizzato è il cosiddetto **“Risk-based Thinking”**, che si basa sulla definizione per ogni processo dei livelli di rischio in termini di abilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, delle conseguenze sui processi e delle non conformità del sistema. Le azioni vengono pianificate cercando di affrontare i rischi e cogliere le opportunità di miglioramento, allo scopo di accrescere l'efficacia del sistema di gestione per la sicurezza.

Il processo di certificazione ha quindi avuto inizio con l'individuazione di tutte le attività aziendali, intese come processi, e delle loro interrelazioni, ravvisando per ognuno rischi e opportunità relative alla salute e alla sicurezza delle persone.

Specificati i processi e le modalità della loro gestione, si è proceduto con la determinazione del contesto in cui l'Azienda opera, prendendo in considerazione sia i fattori esterni che quelli interni, rilevanti per il conseguimento dei risultati attesi per il proprio SGSSL, quali: per il contesto esterno l'ambiente sociale, tecnologico, culturale, politico, cogente/legale, finanziario, economico, naturale e competitivo; per il contesto interno il modello di governance, la struttura operativa, gli obiettivi aziendali e le strategie in atto per il loro conseguimento, le capacità, intese in termini di risorse e conoscenza, i sistemi e i flussi informativi, i processi decisionali, la cultura dell'organizzazione.

Attraverso la determinazione e il riesame periodico dei fattori di influenza per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal proprio SGSSL, l'Azienda beneficia della possibilità di comprendere pienamente il contesto in cui opera, scoprendo eventuali nuovi rischi, ma anche opportunità e occasioni di crescita.

In un'ottica di miglioramento continuo, ogni incidente, evento accidentale, mancato incidente, non conformità del processo, è seguito da un'indagine conoscitiva volta alla definizione delle cause che lo hanno generato, e vengono intraprese azioni immediate di rimedio/trattamento, oltre ad azioni preventive/correttive.

L'**Iter di certificazione** è stato avviato nel corso del 2021, e si è concluso il 27 maggio 2022, con l'emissione da parte del Comitato di Approvazione di TÜV Italia del certificato per la sede e i negozi di Yamamay (numero 50 100 16593).

Lungo il percorso, l'organizzazione ha potuto conoscere sé stessa ancora più a fondo, individuando i propri punti di forza, ma anche di debolezza, quelle aree in cui, nonostante il lavoro già fatto, era ancora presente un margine di miglioramento, rappresentando, dunque, un'occasione per riflettere sui propri limiti e ripartire con maggiore consapevolezza e spirito di unione.

Venendo a come si è svolto il processo nel dettaglio, dopo l'Audit di primo stage, svoltosi a metà dicembre 2021, l'Azienda ha affrontato l'Audit di 2° stage, a fine

febbraio 2022, per poi superare anche un'ulteriore verifica aggiuntiva, ed ottenere l'emissione del certificato. La strada non è stata priva di ostacoli: durante gli incontri di analisi documentale e i sopralluoghi presso le unità operative selezionate, sono emerse alcune non conformità al sistema di gestione ISO 45001, 2 delle quali qualificate come maggiori, pertanto ostate in un primo momento all'ottenimento della certificazione. Nell'arco dei successivi due mesi, in vista del post Audit, le funzioni coinvolte hanno fatto fronte comune per migliorare le proprie performance laddove necessario, fino a centrare l'obiettivo.

Dunque, un percorso particolarmente impegnativo, in cui però l'Organizzazione ha saputo fare tesoro dei passi falsi commessi e mettere in campo fin da subito le forze necessarie a sanare le criticità e migliorarsi. Sappiamo che l'ottenimento della certificazione non è certo un punto di arrivo, bensì un punto di partenza dal quale l'organizzazione è chiamata a implementare le procedure previste dal sistema di gestione, valutandone gli effetti, e migliorando continuamente le performance. Solo in questo modo i rischi per la salute e la sicurezza delle proprie persone potranno essere puntualmente identificati e arginati.

## I nostri obiettivi per la salute e la sicurezza delle nostre Persone

A seguito dell'ottenimento della certificazione ISO 45001, abbiamo fissato degli obiettivi organizzativi, nell'ambito di un vero e proprio programma di miglioramento strutturato in cinque punti:

- ✂ **Zero infortuni** attraverso l'implementazione di una serie di attività volte al miglioramento della sicurezza nella sede e nei punti vendita e alla sensibilizzazione delle persone al rispetto delle norme di sicurezza
- ✂ **Migliorare la consapevolezza dei dipendenti per ridurre il rischio di incidenti stradali** in itinere attraverso l'educazione delle persone al rispetto del Codice della Strada
- ✂ **Sensibilizzazione alla raccolta ed analisi dei Near Miss** attraverso il coinvolgimento delle/degli Store Manager alla registrazione di Near Miss ed altri eventi/incidenti e alla loro trasmissione al RGSSL, per la successiva azione correttiva ed analisi statistica
- ✂ **Prevedere la verifica dell'RSPP dei layout negozi** attraverso la condivisione tra Ufficio Tecnico e RSPP di eventuali modifiche di layout, allo scopo di accertare l'assenza di pericoli per la sicurezza
- ✂ **Estendere ai clienti l'attenzione per la Safety** incrementando la sicurezza per i clienti che condividono gli ambienti di lavoro delle addette di punto vendita nel momento in cui fanno il loro ingresso in negozio

Per ogni obiettivo sono state precisate le azioni da intraprendere per raggiungerlo, quali risorse sono necessarie, chi è il responsabile del processo, entro quando dovrà essere completato e quali indicatori utilizzare per la valutazione delle prestazioni.

## ORGANIGRAMMA PER LA SICUREZZA

Al fine di garantire che le attività rilevanti per il sistema avvengano in modo ordinato, secondo quanto pianificato e documentato, viene adottata una **struttura organizzata in funzioni**, rappresentata dall'Organigramma per la Sicurezza, fondamentale nello stabilire gerarchia dei ruoli e responsabilità, soprattutto per un'impresa come Yamamay, con una sede centrale e numerosi punti vendita dislocati su tutto il territorio nazionale.

L'organigramma per la sicurezza prevede una **struttura a cascata** che, a partire dal datore di lavoro, si ramifica verso il basso, attraverso i **dirigenti alla sicurezza**, i **preposti**, e gli **incaricati alla gestione delle emergenze**, fino ad arrivare a **tutti i lavoratori**. Il **sistema di segnalazioni** che interseca la struttura è **bottom-up**: ogni lavoratore, come parte integrante del sistema di gestione, è chiamato a dare evidenza di eventuali anomalie al proprio preposto alla sicurezza, il quale a sua volta porterà avanti il sistema di comunicazioni e monitorerà lo stato di avanzamento della richiesta, fino alla sua totale risoluzione.

Le figure aziendali sono costantemente supportate dal **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** che assicura il rispetto delle norme in materia di sicurezza e affianca il **Datore di Lavoro** negli obblighi previsti a suo carico - come la redazione dei Documento

di Valutazione dei Rischi (DVR) - e dal **Medico Competente** che ha il compito di valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione assegnata, sottoponendolo ad accertamenti periodici.

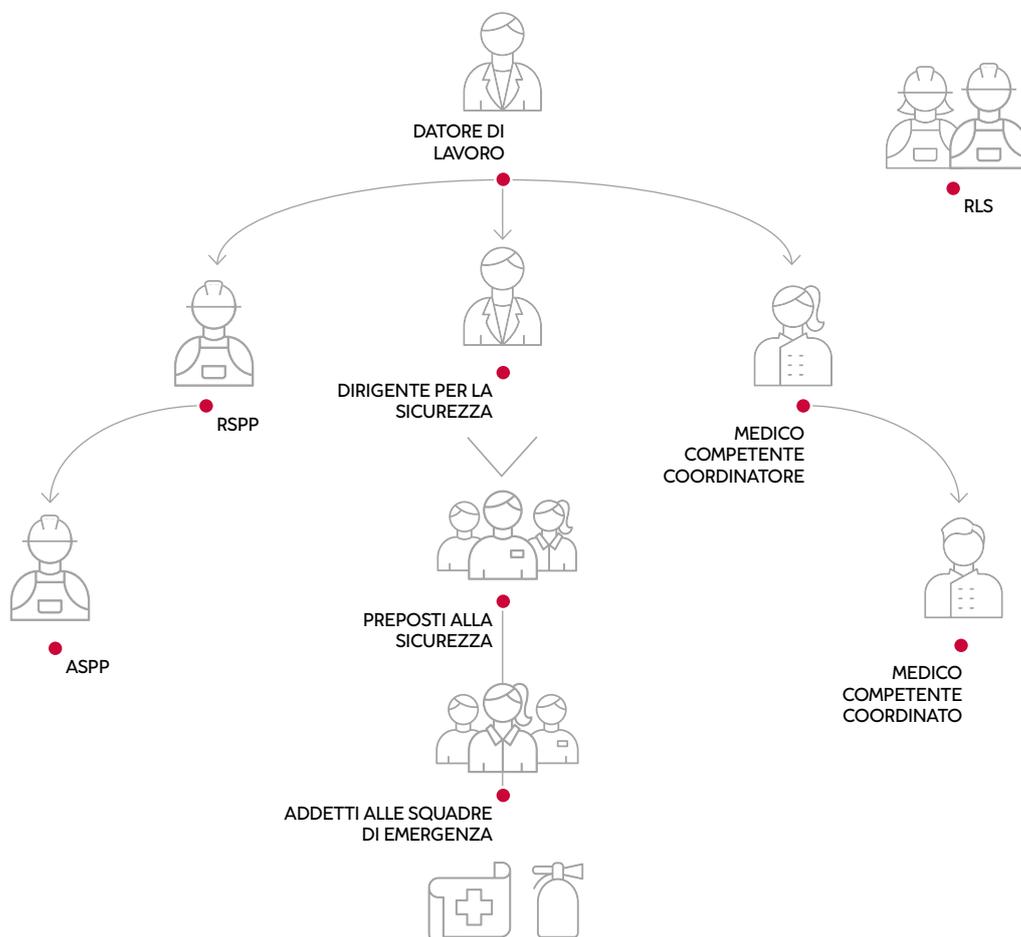
Un altro ruolo fondamentale è ricoperto dal **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, eletto liberamente dai lavoratori, e a cui essi possono comunicare eventuali situazioni di pericolo, o anomalie che possono arrecare danno alla sicurezza degli ambienti e delle persone.

A febbraio 2022 è avvenuta l'elezione di altri due Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, allo scopo di implementare ulteriormente la struttura organizzativa e raccogliere puntualmente le esigenze dei lavoratori in tema di sicurezza e salute su tutto il territorio, dalla sede alla catena retail.

Chiude il cerchio la figura del **Responsabile del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (RGSSL)** al quale è affidato il compito di coordinamento delle attività e di gestione della documentazione afferenti al sistema di gestione.

In un'ottica di implementazione e rafforzamento del sistema, da giugno 2022 l'organigramma sicurezza si è arricchito della figura dell'**Addetto al Sistema di Prevenzione e Protezione (ASPP)** il quale, coordinandosi con l'RSPP a cui fa sempre riferimento, rappresenta un ulteriore supporto alle attività svolte da quest'ultimo, occupandosi di tutte le attività finalizzate ad individuare e prevenire i rischi per i lavoratori.

## ORGANIGRAMMA SICUREZZA



## FORMAZIONE IN TEMA SICUREZZA

Un aspetto imprescindibile del sistema di gestione è mantenere le persone, ad ogni livello, costantemente formate ed informate in materia di salute e sicurezza, nella convinzione che ogni lavoratore è parte integrante del sistema, e può dare un contributo in ogni momento, anche solo segnalando una piccola anomalia.

La **formazione sicurezza** è garantita attraverso una pianificazione annuale e un monitoraggio delle scadenze continuo, sia per la sede che per i punti vendita, dai contenuti stabiliti in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Anche l'informazione iniziale è assolta, fin dal momento dell'assunzione, attraverso la possibilità per tutti i nostri dipendenti di consultare in qualsiasi momento l'**Opuscolo Sicurezza** in formato digitale, grazie alla sua pubblicazione **sul portale Yamacademy**. Il documento, redatto in collaborazione con il Medico del Lavoro e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, si pone l'obiettivo di far conoscere al nostro personale i propri diritti, ma anche doveri, relativi agli aspetti di sicurezza, come i comportamenti appropriati da tenere nei luoghi di lavoro.

Per gli addetti alle squadre di emergenza, figure fondamentali che hanno il ruolo di gestire situazioni di primo soccorso e prevenzione incendi, Yamamay organizza corsi specifici di formazione completa e di aggiornamento triennale.

Grazie all'erogazione dei corsi base in modalità e-learning, anche durante il prosieguo della pandemia è stato possibile per i lavoratori continuare ad effettuare la formazione sicurezza, inclusa l'informativa Covid-19, corso implementato nel corso del 2020, e successivamente aggiornato, con l'obiettivo di fare acquisire a tutte le risorse le informazioni necessarie a gestire l'inevitabile convivenza con il virus, oltre che buone pratiche e raccomandazioni allo scopo di ridurre il più possibile il rischio di contagio.

A febbraio 2022 la formazione è stata inoltre implementata grazie al rilascio del **modulo "Sicurezza sul Lavoro" su YamApp**, il portale di formazione digitale avviato da Yamamay nel corso del 2021, per proseguire con le attività formative anche durante la pandemia. Uno strumento di facile e veloce fruizione,

che consente alle risorse di "allenarsi" sui temi della salute e sicurezza, attraverso sessioni formative interattive, quiz, sfide. Un'occasione in più per avvicinarsi al tema in modo attuale, affiancando i corsi obbligatori previsti dalla normativa.

Nonostante l'impegno profuso nel mantenere costante la formazione in tema sicurezza, abbiamo purtroppo registrato un calo nel monte ore formativo annuale rispetto agli anni precedenti: analizzandone le motivazioni, queste possono essere collegate ai disagi dovuti all'emergenza sanitaria e alla conseguente difficoltà nel mantenere le attività a un livello elevato. Calo che è stato però recuperato a partire dagli ultimi mesi dell'anno, registrando tra novembre 2021 e maggio 2022 circa 4.000 ore di formazione in tema sicurezza.

Molto importanti per il sistema di gestione sono gli addetti alle squadre di emergenza: nominati dal datore di lavoro, gli incaricati, opportunamente formati e aggiornati ogni tre anni, si occupano di gestire le situazioni di primo soccorso e di prevenzione incendi. Le procedure di emergenza, per ogni punto vendita e per l'headquarter di Gallarate, sono stabilite in fase di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e aggiornate ogni qualvolta si dovessero rendere necessarie delle modifiche.

Per la sede, il sistema prevede di mantenere almeno due incaricati per piano; per i negozi il numero di addetti alle emergenze è proporzionale all'organico di punto vendita, con l'obiettivo che in ogni momento di apertura store ne sia presente almeno uno.

Nella sede di Gallarate, dal 2017, è stato inoltre installato un defibrillatore semiautomatico esterno (DAE), utilizzabile da sei incaricati formati e addestrati, i quali ricevono un aggiornamento biennale BLS (Basic Life Support Defibrillation). L'ultima sessione formativa è stata svolta a marzo 2022 presso l'aula Yamacademy della sede di Gallarate, tramite l'Associazione Amici della Rianimazione - SALVA - Centro di Formazione Regionale Accreditato CeFRA, che ha compreso, oltre alla parte teorica, anche esercitazioni pratiche con simulazioni, efficaci nel far memorizzare le procedure da imparare. Gli incaricati hanno il compito quotidiano di verificare lo stato di funzionamento della strumentazione, registrando il controllo su un apposito modulo, e sono preparati a gestire situazioni di emergenza in cui è richiesto l'uso del defibrillatore, salvaguardando prima di tutto la loro incolumità e quella di tutti i presenti.

## Infortuni\* (n.)

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Casi registrabili di infortuni sul lavoro</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
sul lavoro	0	10	10	1	6	7	1	9	10
in itinere	0	7	7	0	2	2	0	5	5
<b>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Infortuni sul lavoro con conseguenze (ad esclusione dei decessi)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ore lavorate</b>	<b>86.100</b>	<b>1.237.000</b>	<b>1.323.100</b>	<b>41.000</b>	<b>623.000</b>	<b>664.000</b>	<b>64.714</b>	<b>678.078</b>	<b>742.792</b>

\* I dati non comprendono il personale estero.

## Tassi infortunistici\*

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>7</sup></b>	0	13,7	<b>12,8</b>	24,4	12,8	<b>13,6</b>	15,5	20,6	<b>20,2</b>
<b>Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro<sup>8</sup></b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad eccezione dei decessi)<sup>9</sup></b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

\* I dati non comprendono il personale estero.

Gli infortuni in itinere sono avvenuti con mezzi privati o a piedi. La maggior parte degli infortuni avvenuti nei punti vendita si sono verificati in magazzino a causa di caduta dalle scale o movimentazione merce. Nel perimetro considerato non si sono registrati infortuni con gravi conseguenze nel triennio di riferimento. Il numero di infortuni aumenta nel 2021 registrando 15 casi di infortuni registrabili sul lavoro, di cui cinque

in itinere, contro nove, di cui due in itinere nel 2020. Nel 2021, abbiamo registrato 10 incidenti avvenuti all'interno dei punti vendita contro i sette del 2020. Questo incremento è dovuto alla ripresa delle attività di vendita dopo il primo anno di pandemia. Negli anni in oggetto di rendicontazione non si sono verificati decessi a seguito degli infortuni sul lavoro.

<sup>7</sup>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = n. di infortuni sul lavoro registrabili / n. di ore lavorate \* 1.000.000.

<sup>8</sup>Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro = n. di decessi a seguito di infortuni sul lavoro / n. di ore lavorate \* 1.000.000.

<sup>9</sup>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad eccezione dei decessi) = n. di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze / n. di ore lavorate \* 1.000.000.

## SORVEGLIANZA SANITARIA

La **sorveglianza sanitaria** completa il sistema di gestione, con l'obiettivo di salvaguardare lo stato di salute dei singoli lavoratori, intendendo con il termine "salute" quello stato di completo benessere fisico, psichico e sociale, e non la sola assenza di malattia. Il piano redatto annualmente dal Medico Competente tiene conto di diversi aspetti quali l'organizzazione del lavoro, le tecniche di lavorazione, le condizioni ambientali in cui viene svolta l'attività lavorativa, materiali, macchinari e attrezzature utilizzati.

Il personale di Yamamay impiegato presso l'headquarter è soggetto ad accertamenti periodici svolti dal Medico Competente, in coordinamento con il Medico Competente Coordinato, con lo scopo di esprimere un giudizio di idoneità alla mansione svolta.

La relazione sanitaria annuale suddivide il personale interessato dalle procedure di sorveglianza in gruppi omogenei, sulla base delle caratteristiche principali e dei rischi associabili alle attività svolte, dai videoterminalisti, agli addetti ai servizi generali,

agli addetti alla prototipia, al personale viaggiante in paesi extra UE. Per ogni gruppo sono previsti specifici accertamenti sanitari, e la frequenza della visita medica.

I giudizi di idoneità, risultato documentale delle visite mediche, vengono condivisi con il datore di lavoro, con l'evidenza di eventuali criticità, e a tutti i dipendenti.

Le cartelle sanitarie e di rischio vengono custodite, a salvaguardia del segreto professionale, in apposito sito sicuro, il cui accesso è consentito mediante chiave in possesso dell'incaricato da parte del Medico Competente.

Il sistema di sorveglianza sanitaria prevede anche un protocollo specifico per le addette vendita in gravidanza, per le quali, non potendo essere adibite ad altre mansioni non pregiudizievoli per il loro stato, viene richiesta l'astensione anticipata dal lavoro.

Da marzo 2020, le visite mediche effettuate in Azienda sono state sospese per ridurre al minimo i contatti e le possibilità di contagio, ma sono ripartite in completa sicurezza dal mese di dicembre 2021.

# Welfare e benessere

Il **benessere** delle nostre Persone è al centro delle iniziative di **welfare aziendale** che offriamo attraverso il **Progetto Welfare Yamamay**, disponibile, dal 2019, per tutti i nostri dipendenti dei punti vendita, gli store manager, i district manager e le loro famiglie senza distinzione tra dipendenti full-time e part-time ed esteso dal 2020 all'intera popolazione aziendale.

I nostri dipendenti possono usufruire del piano di welfare in due modalità:

✂ **Rimborso spese**, ossia l'acquisto del servizio da parte del dipendente e rimborso della cifra indicata, ove consentito.

✂ **Acquisto diretto** da parte del gestore.

Nel primo caso, il dipendente può scegliere dei benefit nel limite dell'importo stabilito attraverso il portale online dedicato, dove vengono gestite anche le richieste e le pratiche di inoltro dei giustificativi di spesa da rimborsare.

Il Progetto Welfare Yamamay ci ha permesso di erogare ai dipendenti un importo maggiore, data l'assenza di tassazione, scegliendo un partner di prim'ordine, particolarmente apprezzato anche da altre aziende italiane leader nel retail, che ha contribuito in modo significativo alla soddisfazione delle nostre Persone.

Il Piano di Welfare che abbiamo attivato è completamente in linea con i valori alla base delle nostre azioni ed è diviso nelle sezioni indicate nella tabella seguente:

AMBITI	ATTIVITÀ
	<b>Ricreazione e sport</b> Beauty farm, terme, fitness, palestre, impianti sportivi, viaggi, iscrizione a club privati/associazioni, ingressi/abbonamenti a cinema, teatri o musei, abbonamenti a quotidiani e riviste, corsi hobbistici ed extraprofessionali, corsi linguistici, corsi culturali per sé e per i propri familiari
	<b>Assistenza familiare</b> Assistenza domiciliare per anziani over 75, rimborso spese per servizi a supporto dei familiari non autosufficienti, servizi di cura per familiari anziani
	<b>Istruzione scolastica</b> Asili infantili, centri estivi e invernali, test scolastici, rimborso tasse per scuole di ogni ordine e grado, servizio di rimborso per babysitter
	<b>Voucher</b> Ristoranti convenzionati, buoni spesa, buoni carburante e buoni shopping
	<b>Abbonamento trasporto pubblico</b> Agevolazioni/rimborso trasporti pubblici per sé e per familiari a carico

Oltre ai servizi sopracitati, offriamo ai nostri dipendenti anche la possibilità di usufruire del lavoro part-time e di incentivi per la salute e la prevenzione. A tal proposito, nel 2021 è stata attivata una **Polizza Collettiva Infortuni** a favore di tutti i dipendenti di sede, che garantirà loro una copertura in caso di invalidità permanente e di morte. Inoltre, ci siamo impegnati ad incrementare il ricorso al welfare aziendale. I dipendenti assunti a tempo indeterminato da almeno sei mesi possono

beneficiare del pacchetto di agevolazioni sanitarie messe a disposizione dal **Fondo Est**, l'assistenza sanitaria integrativa per il settore del commercio. Attraverso il portale dedicato, i dipendenti possono accedere ai vari servizi previsti dal piano sanitario, dai rimborsi per visite specialistiche, al pacchetto maternità, agli accertamenti diagnostici. Fino al 2021, il Fondo prevedeva inoltre delle misure straordinarie a supporto delle persone colpite dal Covid-19.



## COLLABORAZIONI CON LILT E FONDAZIONE ANT

Yamamay rinnova anche nel 2021 la sua collaborazione con **LILT** - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - promuovendo l'iniziativa "**Nastro Rosa**" a sostegno della prevenzione del tumore al seno.

Nel mese di ottobre, il cosiddetto Mese Rosa, sono state avviate attività formative e di sensibilizzazione sul tema con il supporto dei medici volontari LILT.

Ogni anno viene, inoltre, offerta alle nostre dipendenti la possibilità di sottoporsi a visite gratuite, inclusi degli screening ecografici. Un'iniziativa che ha raccolto molti consensi, arrivando a contare **oltre 700 visite** dal 2015 e, in particolare, **80 visite nel 2021**.

Il 2021 segna anche l'inizio di una nuova collaborazione, quella con **Fondazione ANT** - Associazione Nazionale Tumori - che ha offerto la possibilità ai dipendenti di sesso maschile di eseguire delle visite andrologiche gratuite (**29 visite effettuate nel 2021**), confermando così l'approccio inclusivo alla base delle azioni di Yamamay.

Continuando la partnership con ANT, a gennaio 2022 Yamamay ha sostenuto anche l'importantissima

campagna di prevenzione del melanoma e dei tumori della cute: fondazione ANT ha offerto ai nostri dipendenti visite dermatologiche con l'ausilio della dermatoscopia per la diagnosi tempestiva di lesioni sospette e/o neoplastiche, che si sono svolte presso il piazzale della sede di Gallarate, all'interno di un ambulatorio mobile.

### La "dieta Diana"

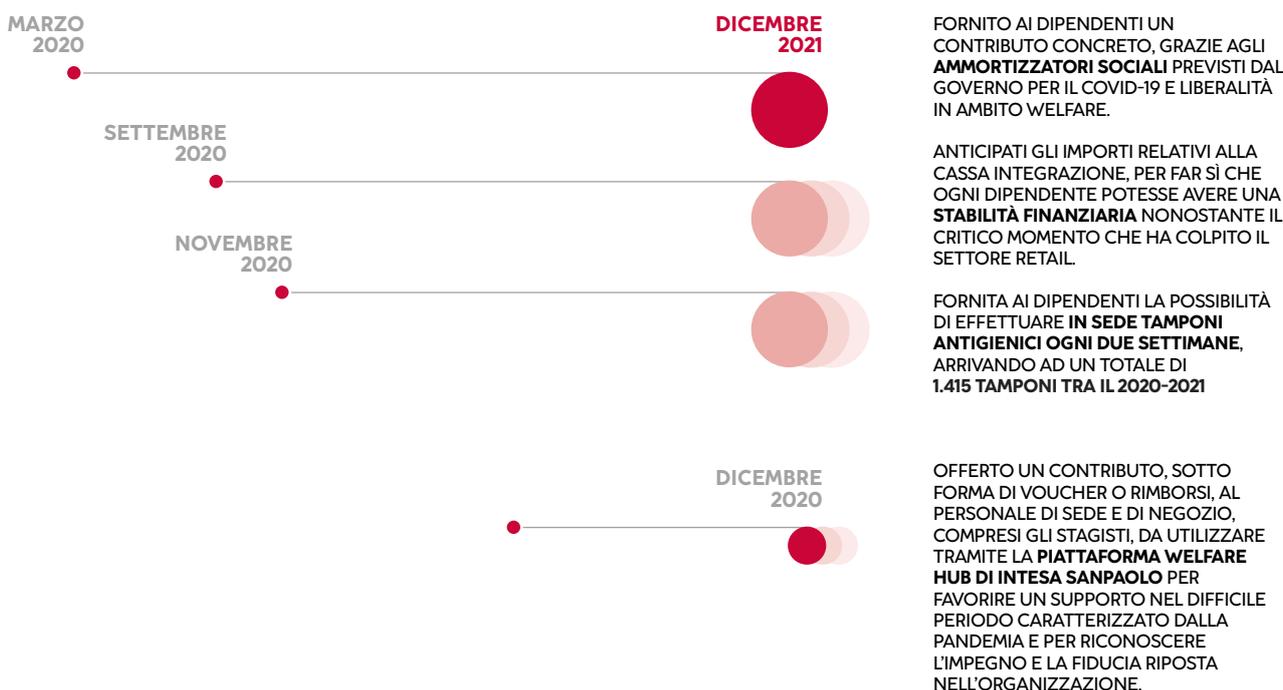
L'impegno quotidiano di Yamamay nel sostenere le campagne di prevenzione si consolida ulteriormente a partire da ottobre 2021 con l'introduzione, presso il ristorante aziendale della sede di Gallarate, di menù suggeriti dalla "**dieta Diana**", elaborata dall'**Associazione DIANA ODV Luisa Romano**, in base alle linee guida di **IEO**, l'Istituto Europeo di Oncologia, con l'intento di offrire un'alimentazione dall'apporto di nutrienti ottimale, in grado di soddisfare i fabbisogni dell'organismo, e di garantire l'assimilazione di sostanze che svolgono un ruolo protettivo e preventivo nei confronti di determinate condizioni patologiche.

Nonostante la pandemia da Covid-19, il servizio mensa previsto dal piano di welfare è stato comunque garantito, offrendo ai dipendenti delle lunch box da consumare individualmente nei periodi di maggior picco di contagi. Dal mese di settembre il ristorante aziendale ha visto la sua riapertura con la possibilità di consumare il proprio pasto al tavolo, mantenendo sempre le distanze di sicurezza.

È stato predisposto ai dipendenti un questionario di gradimento a 4 settimane dall'entrata in vigore della dieta che ha ricevuto un riscontro positivo.

## Le iniziative a supporto dei dipendenti

Per supportare le nostre Persone in questo difficile periodo storico, noi di Yamamay abbiamo messo in campo numerose iniziative a partire da marzo 2020, tra cui:



# Relazioni industriali

In Yamamay, riconosciamo il diritto di **libertà di Associazione e contrattazione collettiva** e ci impegniamo a garantire salari, benefit ed altre condizioni di impiego conformi a quanto previsto dalle leggi vigenti nei Paesi in cui operiamo.

Non disponiamo di una rappresentanza sindacale interna. Nel 2020 e 2021, i rapporti con le rappresentanze sindacali sono intercorsi in occasione della sottoscrizione degli accordi per attivare le procedure di ammortizzazione sociale implementati a seguito del Covid-19.

Rispetto alle relazioni industriali, il 100% dei nostri dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva (CCNL) e il tasso di sindacalizzazione è pari al 4%.

Infine, in caso di cambiamenti organizzativi, in Italia viene fornito un preavviso in linea con quanto richiesto dai contratti collettivi del lavoro applicabili che prevedono un minimo preavviso pari a due settimane.

## Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva e tasso di sindacalizzazione\*

	2019	2020	2021
<b>Totale dipendenti</b>	821	680	722
<b>Dipendenti coperti da CCNL</b>	821	680	722
	100%	100%	100%
<b>Tasso di sindacalizzazione</b>	4%	4%	4%

\* I dati non comprendono il personale estero.

# Supporto alla comunità locale

Pensiamo che le sfide che attendono la nostra impresa ed il futuro del settore fashion siano una grande opportunità per scoprire, insieme ad aziende dello stesso settore, ma anche di altri settori se pensiamo al digitale ed alla chimica, quanta innovazione sia possibile realizzare attraverso la **collaborazione e processi di design thinking strutturato**.

Questo modo di ragionare e la volontà di declinare gli obiettivi del piano industriale in specifiche azioni con una precisa calendarizzazione, mette insieme un fare che attraversa in modo trasversale la qualità della **relazione con la comunità locale, il rapporto con le istituzioni** e la capacità di tutti di fare **innovazione intesa come capability**.

Le nostre radici sul territorio sono solide e rivelano un vivo interesse per la cura di tutti gli aspetti che ci pongono sulla strada della cooperazione basata sulla crescita del sistema industriale e commerciale insieme a quella dell'azienda.

La comunità circostante così come l'ambiente sono risorse preziose da preservare ed alimentare in vario modo a partire da iniziative culturali e sociali con un **rispetto sempre maggiore ed attento all'ecologia**. Attraverso la piena gestione di queste relazioni è possibile innovare la strategia complessiva di crescita della nostra impresa stimolando la proattività delle persone e la reattività ai cambiamenti industriali, sociali ed economici.

**I giovani talenti sono il nostro futuro** e la presenza di istituzioni universitarie di grande prestigio ci mette nelle migliori condizioni per contribuire alla crescita professionale di molti studenti dando loro la fiducia che meritano attraverso l'attuazione di **programmi e progetti di mentoring e reverse mentoring**

Con **IED Accademia Aldo Galli** abbiamo completato il progetto triennale iniziato nel 2019 con la classe di Fashion Textile design ed intrapreso la sfida dell'allargamento del progetto 2022 alla classe di Pittura e linguaggi visivi arrivando alla costruzione di una mostra **"SULL'ONDA DEL TEMPO -Waves of fashion, history and innovation"** - che ha trovato la sua cornice all'interno dello spazio espositivo dell'**ADI Design Museum di Milano**.

Il progetto era iniziato con un lavoro di ricerca all'interno dell'Archivio del Maestro Beppe Spadacini, ricco di disegni realizzati a mano, tessuti stampati, quadri di stampa, finalizzato alla realizzazione di pattern ispirati al tema oceani. Gli studenti dei due corsi triennali, accompagnati dai loro docenti, hanno lavorato per ricostruire e riproporre la storia del costume da bagno attraverso il suo aspetto estetico ed emozionale.

Lo scopo dell'iniziativa è stato **valorizzare il lavoro degli studenti dando loro la possibilità di esprimere la creatività in modo completo, strutturato, contemporaneo e, oggi più che mai, sostenibile**.

Il vincitore del concorso indetto all'interno del progetto ha visto realizzati i propri capi da Yamamay per le **capsule collection EDIT**, la nostra linea di costumi realizzata con **materiali 100% riciclati e riciclabili**.

La potenza della narrazione di questo evento, avvenuta anche attraverso la produzione di un filmato, risiede anche in una seconda chiave di lettura della mostra, più contemporanea ed attuale: quella che va oltre l'estetica ed il piacere, nella direzione di un **cambio culturale per coloro che sono interessati a comprendere come l'eco design sia oggi diventato la chiave per progettare costumi da bagno fatti con cura per durare nel tempo e drenare sempre meno risorse dal pianeta, permettendoci di stare nella natura** in armonia con costumi da bagno realizzati con tessuti che coniugano la bellezza ed il rispetto del pianeta e del mare.

Con l'**Università LIUC di Castellanza** abbiamo avviato il progetto di SBSC che si concluderà ad agosto del 2022 ed abbiamo partecipato con le testimonianze del team di sostenibilità ad aule di formazione pratica sulle best practice in tema di gestione ed organizzazione delle politiche di sostenibilità con la **LIUC Business School** e l'associazione **LIUC ALUMNI**.

Abbiamo inoltre intrapreso un project work sperimentale con **RCS ACADEMY** che ha visto coinvolta tutta la classe del Master post-laurea di Management della Moda e del Lusso.

Sempre grazie alle nostre testimonianze, abbiamo arricchito di esempi pratici le lezioni del master di sostenibilità della **24 ORE BUSINESS SCHOOL**.

Inoltre, ci è sembrato corretto ed inclusivo, avendo anche una sede al sud, sostenere con le nostre testimonianze sia l'università **PARTHENOPE** di Napoli che l'università della Calabria **UNICAL**.

Il Team di CSR è intervenuto con testimonianze ed ha partecipato a tavole rotonde sulle tematiche di sostenibilità, circolarità e corporate governance a 42 eventi.

A fine 2021 abbiamo avviato due importanti attività che riguardano lo sport:

✂ **RS21 CUP Yamamay** torna allo sport ed alla vela con la partnership con RS21 Italian Class siglando un accordo di sponsorizzazione. La sostenibilità è il punto cardine di questa classe di barche a vela ed il circuito, partito ad aprile del 2022, ha visto anche la realizzazione del progetto di compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> non riducibili prodotte dall'evento attraverso il supporto e le misurazioni di Up2You.

✂ **MISSIONE M.A.R.E. - Yamamay** con questo progetto persegue due scopi distinti, entrambi connessi con la costruzione di un diverso modo di pensare la relazione tra uomo e mare.

Per ulteriori approfondimenti in merito alla RS21 CUP Yamamay e a Missione M.A.R.E. Yamamay, si veda il capitolo "Prodotto, Comunicazione trasparente e marketing responsabile".

Con CVC e OOF si è creata, infatti, una vera partnership con una profonda condivisione di valori ed obiettivi di medio e lungo periodo.

Facciamo parte dell'**Associazione Amici del Museo MAGA** (Museo di Arti Moderne di Gallarate) perché presente nel nostro territorio e perché crediamo che sia strumento di crescita culturale per i cittadini attivi e consapevoli. Il Museo a fine 2021 ha ripreso in pieno la sua attività dopo l'interruzione causata dalla pandemia. Ci auguriamo che la passione per l'arte e la cultura possano far sì che imprenditori, artisti e collezionisti possano lavorare al meglio per sostenere la crescita della vocazione artistica e creativa del territorio Gallaratese.



## DIANA ODV LUISA ROMANO

**Diana ODV Luisa Romano** è l'associazione che permette ad Inticom S.p.A. di realizzare le attività benefiche sul territorio nazionale e quella della nostra provincia in particolare. Nata nel 2018 dalla **volontà delle socie fondatrici** ha come **scopo l'aiuto alle piccole associazioni, le donne, i bambini in difficoltà e le persone fragili** con l'obiettivo di proporre delle **soluzioni concrete in risposta alle necessità**. Nel 2021 Diana ODV ha avviato i lavori di rinnovo della propria sede all'interno del palazzo di Yamamay, conclusi poi ad aprile del 2022 con l'inaugurazione di uno spazio aperto ed accogliente per l'organizzazione di eventi e attività culturali destinate al benessere. Oggi l'attività dell'associazione è volta, con una accurata programmazione, alla **raccolta di fondi per iniziative di beneficenza** in linea con lo scopo sociale ed i valori che la contraddistinguono: **solidarietà, responsabilità, integrità, trasparenza ed umiltà**.

Il 2021 è stato un anno intenso dove tante associazioni del territorio sono state seriamente impattate dalla pandemia, ma nonostante questo la nostra attività è cresciuta e si è rafforzata allargandosi ad altre importanti realtà come l'esperienza fatta con Elmec Informatica S.p.A. che ha ospitato ben due eventi DIANA ODV.



Con l'impegno dei soci volontari e grazie ad Inticom S.p.A., che, come per gli esercizi precedenti, ha donato all'associazione merce non più commercializzabile, Diana ODV Luisa Romano ha continuato a raccogliere fondi. Gli eventi dell'anno 2021 sono stati cinque, organizzati nel rispetto delle norme di sicurezza sanitaria stabilite a livello nazionale, che hanno permesso di ricevere offerte per 13.308,50 euro. Ciascun evento è stato caratterizzato dalla presentazione di uno o più progetti a sostegno di enti benefici che operano nel territorio.

Tra questi abbiamo aiutato la **Fondazione Bellora Onlus** nella **realizzazione del Centro Polifunzionale di Gallarate per l'autismo**. Questo importante progetto vedrà la luce entro la fine del 2022 proprio a Gallarate a pochi metri dalla nostra sede.

**Con Diana ODV sosteniamo** in modo continuativo i centri anti violenza, onlus e case-famiglia focalizzandoci sui **bisogni di donne e bambini in difficoltà**.

Ci impegniamo in **campagne di prevenzione**, attraverso il coinvolgimento di medici e volontari, in collaborazione con le associazioni LILT ed ANT.

Nel corso del 2021 sono state raccolte quote associative per un ammontare di 2.560 euro.

L'attività di informazione e di coinvolgimento degli associati e dei simpatizzanti, svolta anche con l'ausilio del sito web dell'associazione e di campagne di sensibilizzazione sociale attraverso **piattaforme "social"** ha consentito la raccolta di erogazioni liberali per un ammontare di 29.375 euro.

## LA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE DEL "5X1000"

Il **2022** ci vedrà molto impegnati nella prima **campagna di sensibilizzazione per il 5X1000 a favore di Diana ODV Luisa Romano** ed in una nuova serie di **progetti**, soprattutto legati al nostro territorio ed all'inserimento di pratiche di economia circolare nei processi di raccolta fondi, oltre a dare continuità alle attività di sostegno verso le realtà con cui collaboriamo.

Per il quinto anno consecutivo organizzeremo con **LILT** le visite per la prevenzione del tumore al seno e con **ANT** supporteremo l'importantissima campagna di prevenzione del melanoma e dei tumori alla cute, sottolineando l'importanza della salute e del benessere della nostra **comunità**.

Ci concentreremo anche sugli aiuti umanitari ai profughi per l'emergenza **Ucraina**, sia in loco che nei paesi confinanti, destinando beni di prima necessità e fondi tramite CRI e le maggiori organizzazioni attive sul territorio.



**I fondi raccolti** sono stati devoluti per un totale di **34.375 euro** alle seguenti associazioni:

- ✂ LILT Busto Arsizio
- ✂ EOS Varese
- ✂ OPERA MATERORPHANORUM
- ✂ ASSOCIAZIONE EVA ONLUS
- ✂ PROGETTO POLLICINO ONLUS "STANZA DELL'ASCOLTO"
- ✂ EFFATÀ COOP.SOC.
- ✂ FONDAZIONE ANT ONLUS
- ✂ FALLER JENNIFER VERONICA
- ✂ FATIH SIHAM
- ✂ UNHCR Afghanistan
- ✂ FONDAZIONE BELLORA Onlus "PROGETTO TERRALUNA"
- ✂ SOLIDARIETÀ E SERVIZI COOP

Tra le altre attività per perseguire lo scopo associativo, ci siamo occupati anche della **donazione di beni aziendali**, che ci sono stati donati da **Inticom S.p.A.** e che altrimenti sarebbero andati distrutti, dando così loro una seconda possibilità di vita e con i quali abbiamo sostenuto le seguenti realtà:

- ✂ COMUNITÀ SANT'EGIDIO LIGURIA ODV
- ✂ ASSOCIAZIONE L'ACCHIAPPASOGNI
- ✂ ASSOCIAZIONE PANGEA ONLUS
- ✂ ASSOCIAZIONE LIBELLULE ONLUS
- ✂ CARITAS BUSTO ARSIZIO
- ✂ CARITAS GALLARATE

## RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Consideriamo la partecipazione alle associazioni di categoria il sistema più efficace per contribuire in modo attivo alle decisioni di Commissione europea, Parlamento Italiano e Governo, con l'obiettivo di migliorare il contesto sociale ed economico, in un periodo storico pieno di complessità.

Vogliamo essere parte attiva dei cambiamenti che si stanno realizzando all'interno delle associazioni nelle quali partecipiamo in modo volontario grazie a progetti ed iniziative volti scolpire il futuro con nuovi modelli di business che integrino la sostenibilità ed il digitale.

Le associazioni costituiscono il tessuto sul quale poter sviluppare attività di **Open Innovation** perché ci si incontra e dal confronto strutturato possono emergere opportunità. L'unica possibilità di creare cose nuove è condividere con tutti gli attori del sistema retail la visione di dove voler essere nei prossimi dieci anni e come voler stare nel mercato. La sfida è impegnare le nostre energie in ricette nuove dove anche gli ingredienti non sono più gli stessi e tutto questo è estremamente affascinante perché ci dà la possibilità di esplorare prima di tutto noi stessi in profondità e poi quel futuro diverso che ci attende, fatto di attenzione agli impatti, salvaguardia della natura e felicità dell'essere umano.

### ASSOCIAZIONE

### ATTIVITÀ



**Sistema Moda Italia (SMI)**, Federazione nazionale di categoria, aderente a Confindustria moda e a Confindustria, è una delle più grandi organizzazioni del mondo occidentale di rappresentanza degli industriali del Tessile e Moda. La Federazione si propone di tutelare e promuovere gli interessi del settore e dei suoi associati e rappresenta l'intera filiera, a livello nazionale ed internazionale, nei rapporti con le istituzioni, le amministrazioni pubbliche, le organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali.

La Federazione dà voce alle imprese con le più alte cariche a livello nazionale ed internazionale e difende i nostri interessi. Attraverso un gruppo di professionisti esperti del settore ed aggiornato sulle normative, accresce le competenze delle nostre persone e ci aiuta ad affrontare problematiche di interesse settoriale.

SMI aiuta lo sviluppo internazionale realizzando progetti ed iniziative mirati.

Tutela gli interessi del settore a livello comunitario e mondiale, aderendo, ad esempio, ad EURATEX.

Il Centro Studi svolge l'attività di analisi settoriale attraverso il continuo monitoraggio statistico degli indicatori più rilevanti per il settore.

Siamo presenti in SMI con un rappresentante in qualità di membro del **Consiglio Direttivo** e con un rappresentante del CdA di Inticom S.p.A. in qualità di membro del **Collegio dei Probiviri**.

In quest'ambito abbiamo focalizzato il nostro contributo nel cercare di risolvere una problematica significativa in relazione all'attivazione delle politiche di economia circolare: la raccolta differenziata della frazione tessile (pre- e post-consumo). L'importanza del lavoro svolto si contestualizza all'interno della **EU Strategy for Sustainable and circular Textiles**. Come Yamamay, supportiamo l'approvazione e la diffusione di tale strategia, con l'auspicio che sia stimolante per il settore, ma anche realmente fattibile a livello industriale, dotata di target raggiungibile a breve e medio termine e con una concreta visione per il futuro, in particolare nell'ambito della ricerca e dell'innovazione.

## ASSOCIAZIONE

## ATTIVITÀ



Dal 2019 facciamo parte del Consiglio Generale dell'**Unione Industriali di Varese (UNIVA)** con un nostro rappresentante. Dal 2020, abbiamo consolidato maggiormente la nostra partecipazione all'Associazione, essendo stati inclusi nel Consiglio Direttivo. Dal 2021 una nostra rappresentante è Presidente del Gruppo Merceologico Tessile ed Abbigliamento. È in corso di realizzazione il nuovo Piano Strategico per la valorizzazione del territorio ed il rilancio della competitività delle aziende in esso situate con la prospettiva estesa al 2050. In questo contesto, prendiamo parte ad incontri e momenti formativi rispetto alle tematiche dell'amministrazione del personale, del budget e delle politiche del lavoro in senso più ampio.

UNIVA svolge una solida e strutturata attività di accompagnamento attraverso la propria società di servizi, **UNIVA SERVIZI**, che aiuta le aziende nel trovare soluzioni a problematiche complesse, quali quelle ambientali, fiscali ed energetiche. UNIVA SERVIZI particolarmente specializzata sulla tematica dell'economia circolare, ha creato delle piattaforme di scambio attraverso il progetto **ENTER**, al quale partecipiamo.



Confimprese è un'Associazione privata, riconosciuta e senza scopo di lucro, che, dal 1999, lavora a fianco delle imprese operanti nel commercio, con reti franchising e dirette. Confimprese supporta i suoi soci aiutandoli ad intrecciare nuove relazioni e a pianificare il proprio sviluppo, sia nel territorio nazionale sia all'estero.

Inticom partecipa attraverso un proprio esponente al Comitato Esecutivo, al Consiglio Direttivo ed al team di sostenibilità, partecipando attivamente anche ai diversi **Comitati operativi**. In particolare, siamo coinvolti nelle tematiche riguardanti:

- l'**organizzazione del retail** nel corso della pandemia,
- l'**Agenda 2030** dell'ONU, per cui abbiamo creato un position paper, presentato anche in sede parlamentare durante l'elaborazione del PNRR, grazie alla partecipazione e al coordinamento del team-work di sostenibilità. In questa occasione, abbiamo selezionato gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile più rilevanti per affrontare la transizione ambientale e digitale in seno all'Associazione,
- la realizzazione di un forum sulla sostenibilità per tutti gli associati RETAIL & SOSTENIBILITÀ "creare valore per le imprese e le persone",
- la **gestione dei dati di performance** da condividere tra gli associati attraverso la partecipazione ad un tavolo di studio con il Centro Studi di Confimprese.

Prendiamo parte anche a numerose tavole rotonde con altri operatori del settore su tematiche inerenti alla gestione del personale e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ad esempio budget, attività di employer branding, sostenibilità, sviluppo delle persone, politiche di smart working e le conseguenze legali, dipendenti come ambassador, recruiting, onboarding dei nuovi assunti e welfare.



La **Compagnia delle Opere (CDO)** è un'Associazione che ha lo scopo di sostenere imprenditori, enti senza scopo di lucro, manager e professionisti nello sviluppo delle imprese e delle attività professionali in un orientamento per il bene di tutti. I partecipanti alla CDO sono spinti dal desiderio di affrontare in modo integralmente umano e con strumenti innovativi, le sfide imprenditoriali, professionali, socioeconomiche e culturali attuali.

Partecipiamo a CDO tramite CDO Insubria, partner delle attività di formazione umana e professionale. In Yamamay, grazie ad un'intensa attività di scouting e con il supporto di CDO, abbiamo fatto evolvere la nostra applicazione di formazione accessibile da dispositivi mobili, **YamApp**, inserendo nuovi argomenti e misurando le attività e la partecipazione delle nostre persone.

## ASSOCIAZIONE

## ATTIVITÀ



È l'Associazione Nazionale di categoria che raduna i professionisti che, presso ogni tipo di organizzazione (imprese, Fondazioni d'impresa, società professionali, Pubbliche Amministrazioni ed enti non profit), gestiscono le problematiche socio-ambientali e di sostenibilità connesse alle attività aziendali.

Esso in Italia costituisce un laboratorio per lo sviluppo delle competenze, un organo di rappresentanza e dialogo nei confronti del mondo politico, delle Associazioni imprenditoriali, dei sindacati, delle Associazioni ambientaliste e delle altre ONG, del Terzo Settore. L'Associazione è anche un centro di promozione e sperimentazione della sostenibilità.

Come Yamamay, siamo presenti nel Network in qualità di associati e partecipiamo a workshop, convegni e dibattiti con l'obiettivo di accrescere le nostre conoscenze rispetto alle questioni socio-ambientali e di diffondere la cultura della sostenibilità in maniera più efficace all'interno del nostro marchio.

Le principali attività dell'anno 2021 sono state:

- webinar
- confronti in gruppi
- eventi
- servizio consultazioni
- servizio normative
- newsletter
- sezione job del sito
- partecipazione al tavolo CTIES4CSR
- partecipazione al corporate reporting forum

In Yamamay partecipano al Network tre rappresentanti junior del Team CSR ed una figura Senior.



Partecipiamo ogni anno al forum di sostenibilità per conoscere, attraverso il confronto con altre aziende e le più importanti Associazioni di consumatori, i temi di interesse rilevante dei consumatori in tema di sostenibilità e consumi responsabili.

Con la "LETTERA AL CONSUMATORE", strumento messo a punto da ConsumerLab e basato sul metodo WOR-Web Opinion Reader, indaghiamo sulle tematiche di maggiore interesse consumeristico del settore al quale appartiene Yamamay. Si verificano così i punti di forza e di debolezza più percepiti, l'effetto ottenuto dalla pubblicità e dalle strategie di marketing, il comportamento tenuto nei riguardi del mercato. Il risultato di questa indagine è una stima flash sulle aspettative dei consumatori attivi per poi rilevare i sentiment necessari per capire i trend di mercato, prevenire le criticità in arrivo in modo da strutturarsi per reagire con metodo ed individuare le nuove esigenze da soddisfare. Crediamo quindi che rispondere al cambiamento conoscendo la sensibilità dei consumatori sia un aspetto di grande valore per l'Azienda in una prospettiva di ricerca continua di miglioramento delle prestazioni.

## ASSOCIAZIONE

## ATTIVITÀ



### Istituto indipendente impegnato a diffondere nel tessuto economico-sociale i valori dell'imprenditorialità responsabile aperta all'innovazione.

Nel corso del 2021 siamo stati coinvolti da ISVI nel progetto di realizzazione del lavoro di ricerca IL SEGRETO ITALIANO (realizzato in collaborazione con la Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro- Gruppo Lombardo-) che ha visto la sua conclusione con la produzione di un documento scritto ed un film. In particolare, abbiamo svolto un totale di 35 interviste tra il 2021 e l'inizio del 2022.

Poiché la missione di ISVI è incentrata sulla diffusione di buone prassi e valori d'impresa, abbiamo poi deciso ad inizio 2022 di aderire alla associazione al fine di dare sostegno alle attività ed ai progetti con principi e valori fondanti in liea con quelli di Yamamay, soprattutto quelli che riguardano la gestione sostenibile sotto ogni aspetto della vita aziendale: economico-finanziario, competitivo, sociale, ambientale. Crediamo infatti che i molteplici interessi e obiettivi convergenti dell'impresa trovano composizione armonica nella ricerca del bene dell'impresa in sintonia con il bene degli stakeholder e della società tutta.

Innovazione e responsabilità in particolar modo sono i valori cardine che qualificano il nostro modo di fare impresa nell'interesse comune interno ed esterno all'Azienda.



Yamamay, avendo come proprio rappresentate la Responsabile della CSR, ha partecipato alla realizzazione del progetto "**IL SEGRETO ITALIANO**" promosso da ISVI con la Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro. Le consultazioni per la realizzazione di questo lavoro sono durate per tutta la prima metà del 2021 e sono state coordinate dal Prof. Coda. Anche il 10% dei collaboratori di Yamamay è stato intervistato sulla cultura organizzativa. Il lavoro di ricerca ha avuto come obiettivo l'individuazione delle radici e dei caratteri distintivi delle imprese di eccellenza italiane. Le analisi hanno indagato sullo stile di leadership, le motivazioni, i valori e la cultura organizzativa dell'impresa e degli imprenditori.



Yamamay è presente nel **rapporto GreenItaly**, realizzato da Symbola - Fondazione per le qualità italiane.

Qui di seguito riportiamo un estratto dal lavoro di Aurora Magni: " Nell'ambito del progetto EDIT (Eco-Designed Innovative Textile) Yamamay nel 2021 ha sviluppato la prima linea di costumi da bagno in tessuto 100% riciclato e riciclabile".