



03 PERSONE

L'**inclusività**, il rispetto e la **valorizzazione delle persone** sono gli elementi principali su cui Yamamay fonda il rapporto con il capitale umano, le comunità locali, i fornitori e tutti coloro con cui collabora. Allo stesso modo, ritiene che saper veicolare ai collaboratori i valori in maniera chiara, guidarli e informarli, soprattutto in relazione alle tematiche ambientali e sociali, sia una prerogativa per attivare il vero cambiamento, realizzabile soltanto con il coinvolgimento e il contributo di tutti.



3.1 Gestione, sviluppo e benessere delle persone



Le Persone di Yamamay sono il patrimonio aziendale più importante e rappresentano il fulcro per la crescita e la trasformazione del Brand. I dipendenti sono i principali ambassador delle iniziative legate alla sostenibilità e all'innovazione, trasmettendo ai clienti l'entusiasmo e la passione per la moda responsabile che caratterizza l'Azienda. Attrarre, sviluppare e trattenere i talenti è un impegno che Yamamay ha preso sin dalle sue origini, e, a tal fine, si assicura di creare un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, privo di discriminazioni, sicuro, capace di creare un senso di appartenenza e collaborazione tra le Persone. Inoltre, il rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e delle libertà sono parte integrante del modo di operare dell'Azienda, sia all'interno sia all'esterno dell'ambiente di lavoro e che Yamamay si impegna a garantire lungo tutta la catena del valore, in conformità con quanto dichiarato nei principali standard, convenzioni, dichiarazioni e legislazioni nazionali e internazionali.

Al 31 dicembre 2022, sono 824 le Persone che compongono l'organico di Yamamay, di cui 767 in Italia e 57 all'estero. In generale la composizione del personale subisce fluttuazioni nel corso dell'anno dovute alla stagionalità che si riscontra nei negozi nel periodo dei saldi e che si traduce in un maggiore impiego delle risorse esistenti e in parte in assunzione di nuovo personale.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO*

Dipendenti (headcount)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	2	51	53	6	159	165	12	222	234
Italia	2	51	53	1	143	144	8	206	214
Francia	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Cina e Vietnam	-	-	-	5	16	21	4	16	20
Contratto a tempo indeterminato (comprensivi dei part-time)	36	517	553	49	493	542	46	494	540
Italia	36	517	553	47	479	526	44	459	503
Francia	-	-	-	-	-	-	0	6	6
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	13	13
Cina e Vietnam	-	-	-	2	14	16	2	16	18
Apprendistato/inserimento (dipendenti diretti)	2	72	74	3	49	52	3	47	50
Italia	2	72	74	3	49	52	3	47	50
Francia	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Cina e Vietnam	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Totale	40	640	680	58	701	759	61	763	824
PART TIME inseriti in Contratto a Tempo Indeterminato	5	399	404	4	434	438	54	267	321

* Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, sede (in cui sono impiegati) e genere (per i dipendenti si fa riferimento al numero teste al 31/12). I dati di Cina e Vietnam non sono disponibili per l'anno 2020 mentre Francia e Emirati Arabi sono rientrati nel perimetro a partire dal 2022.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO*

Dipendenti (headcount)	2020						2021						2022					
	Part time			Full time			Part time			Full time			Part time			Full time		
	Uomo	Donna	Totale															
Contratto a tempo determinato	1	41	42	1	10	11	1	125	126	5	34	39	3	179	182	9	43	52
Contratto a tempo indeterminato	4	289	293	32	228	260	2	260	262	47	233	280	2	253	255	44	241	285
Apprendistato /inserimento (dipendenti diretti)	0	69	69	2	3	5	1	49	50	2		2	1	40	41	2	7	9
Altro			0															
Totale	5	399	404	35	241	276	4	434	438	54	267	321	6	472	478	55	291	346

* Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia di impiego e genere (Per i dipendenti si fa riferimento al numero teste al 31/12). I dati di Cina e Vietnam non sono disponibili per l'anno 2020 mentre Francia e Emirati Arabi sono rientrati nel perimetro a partire dal 2022.

INFORMAZIONI SUI LAVORATORI CHE NON SONO DIPENDENTI (n.)

Personale e collaboratori esterni presenti in Italia (headcount)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Somministrazione	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Altri collaboratori esterni	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Totale	2	2	4	2	2	4	2	1	3

TASSI DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA

Personale in **entrata** per area geografica, genere e fasce di età al 31 dicembre*

Numero dei nuovi assunti	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	4	120	124	11	281	292	14	537	551
età inferiore ai 30 anni	3	80	83	2	162	164	9	300	309
tra i 30 e i 50 anni	1	36	37	8	111	119	5	228	233
età superiore ai 50 anni	0	4	4	1	8	9	0	9	9
Francia	-	-	-	-	-	-	0	3	3
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	3	3
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	1	1
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Cina e Vietnam	-	-	-	1	4	5	0	5	5
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	0	0	0	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	1	4	5	0	4	4
età superiore ai 50 anni	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Totale	4	120	124	12	285	297	14	546	560
età inferiore ai 30 anni	3	80	83	2	162	164	9	305	314
tra i 30 e i 50 anni	1	36	37	9	115	124	5	232	237
età superiore ai 50 anni	0	4	4	1	8	9	0	9	9

* Compresi i tempi determinati e subordinati

Tasso di turnover in entrata (Tasso di assunzione)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	10,0%	18,8%	18,2%	21,6%	41,9%	40,4%	25,5%	75,4%	71,8%
età inferiore ai 30 anni	42,9%	54,4%	53,9%	50,0%	106,6%	105,1%	100,0%	153,1%	150,7%
tra i 30 e i 50 anni	3,8%	7,9%	7,7%	23,5%	23,5%	23,5%	15,2%	48,0%	45,9%
età superiore ai 50 anni	0,0%	10,3%	8,7%	7,7%	17,0%	15,0%	0,0%	22,0%	16,7%
Francia	-	-	-	-	-	-	0,0%	50,0%	50,0%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	150,0%	150,0%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0,0%	7,7%	7,7%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	16,7%	16,7%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Cina e Vietnam	-	-	-	14,3%	13,3%	13,5%	0,0%	16,1%	13,5%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	14,3%	16,7%	16,1%	0,0%	15,4%	12,5%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	10,0%	18,8%	18,2%	20,7%	40,7%	39,1%	23,0%	71,7%	68,0%
età inferiore ai 30 anni	42,9%	54,4%	53,9%	50,0%	103,2%	101,9%	100%	147,3%	145,4%
tra i 30 e i 50 anni	3,8%	7,9%	7,7%	22,0%	23,2%	23,1%	12,8%	45,5%	43,2%
età superiore ai 50 anni	0,0%	10,3%	8,7%	7,7%	16,7%	14,8%	0,0%	20,0%	15,5%

Personale in uscita per area geografica, genere e fasce di età al 31 dicembre*

Dipendenti che hanno lasciato l'Azienda	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	3	61	64	6	253	259	11	500	511
età inferiore ai 30 anni	1	22	23	1	135	136	3	236	239
tra i 30 e i 50 anni	1	39	40	5	109	114	8	251	259
età superiore ai 50 anni	1	0	1	-	9	9	0	13	13
Francia	0	0	0	0	0	0	0	3	3
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	3	3
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	0	0
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Cina e Vietnam	-	-	-	1	5	6	1	4	5
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	0	0	0	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	1	5	6	1	3	4
età superiore ai 50 anni	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Totale	3	61	64	7	258	265	12	507	519
età inferiore ai 30 anni	1	22	23	1	135	136	3	240	243
tra i 30 e i 50 anni	1	39	40	6	114	120	9	254	263
età superiore ai 50 anni	1	0	1	0	9	9	0	13	13

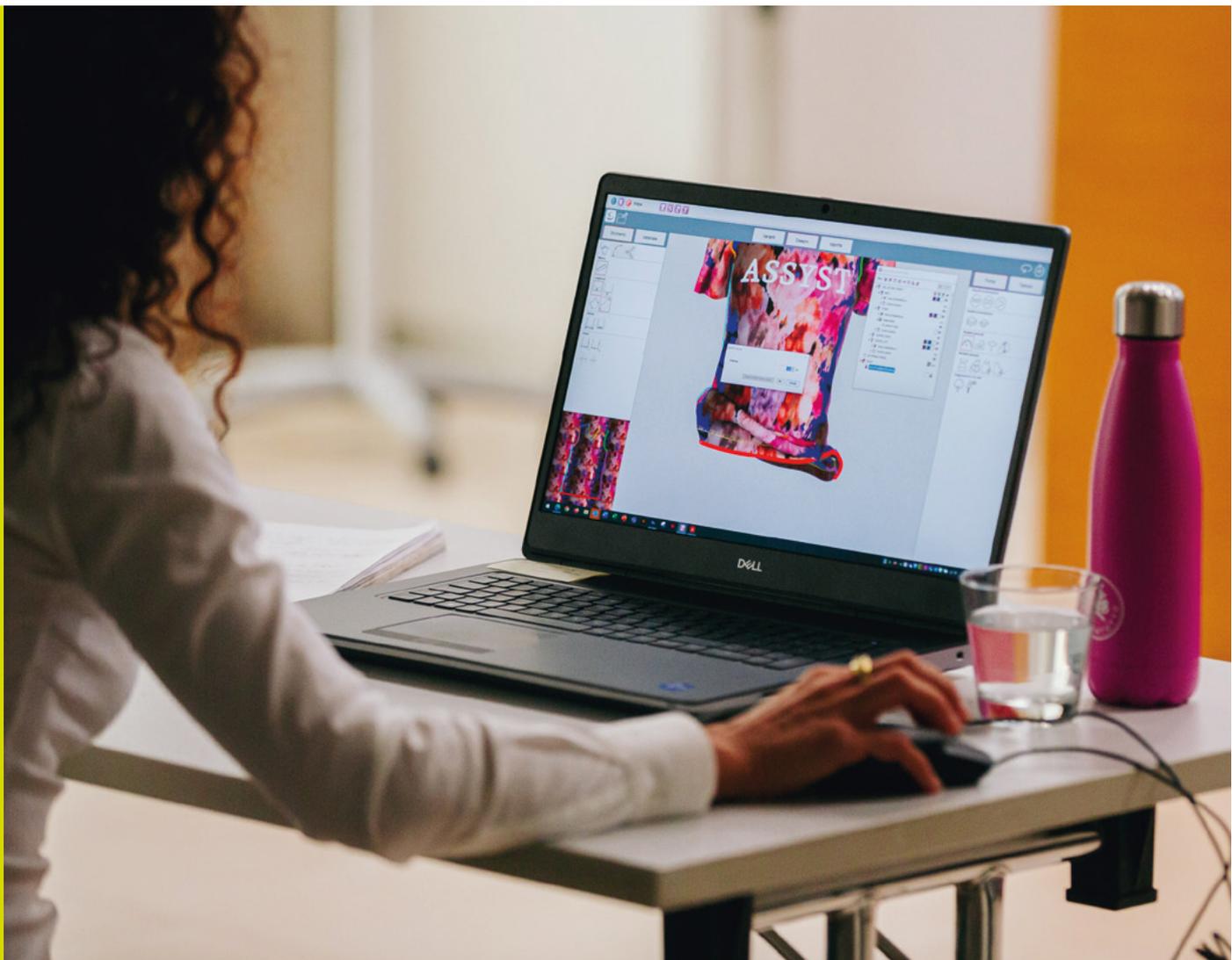
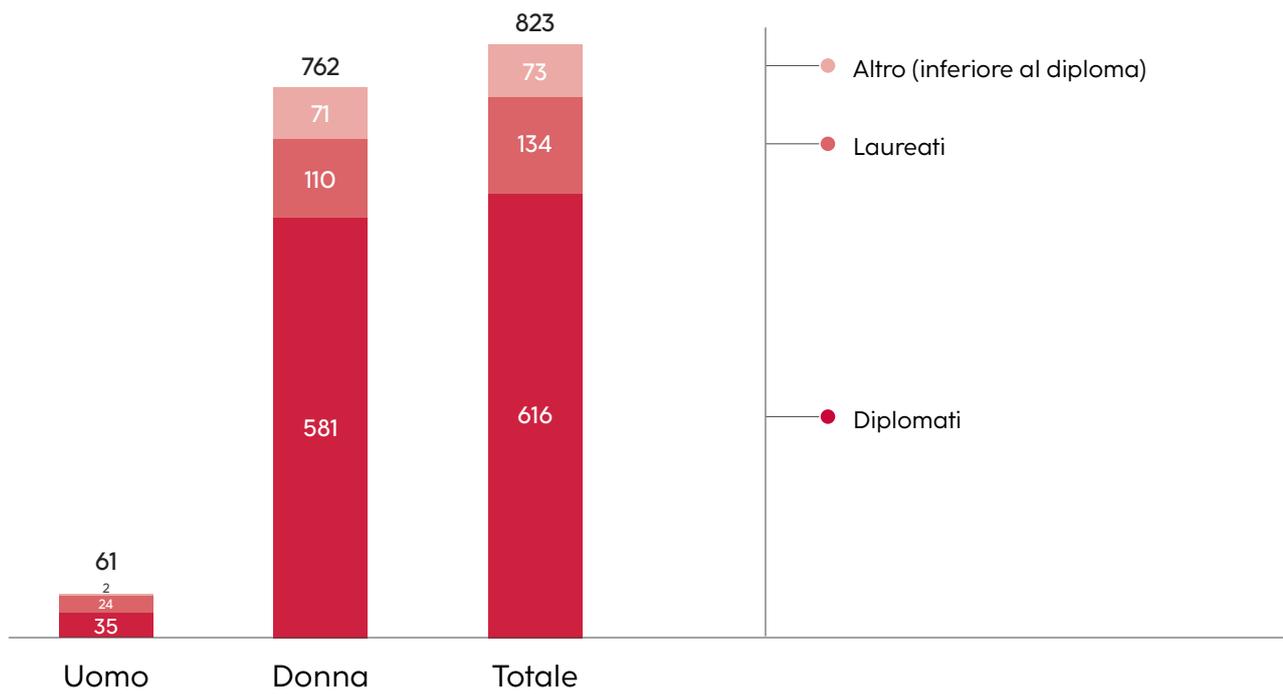
* Compresi i tempi determinati e subordinati

Tasso di turnover in uscita	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	7,5%	9,5%	9,4%	11,8%	37,7%	35,9%	20,0%	70,2%	66,6%
età inferiore ai 30 anni	14,3%	15,0%	14,9%	25,0%	88,8%	87,2%	33,3%	120,4%	116,6%
tra i 30 e i 50 anni	3,8%	8,6%	8,3%	14,7%	23,1%	22,5%	24,2%	52,8%	51,0%
età superiore ai 50 anni	14,3%	0,0%	2,2%	0,0%	19,1%	15,0%	0,0%	31,7%	24,1%
Francia	-	-	-	-	-	-	0,0%	50,0%	50,0%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	150,0%	150,0%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
Cina e Vietnam	-	-	-	14,3%	16,7%	16,2%	16,7%	12,9%	13,5%
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	#DIV/O!	33,3%	33,3%
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	14,3%	20,8%	19,4%	16,7%	11,5%	12,5%
età superiore ai 50 anni	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	7,5%	9,5%	9,4%	12,1%	36,8%	34,9%	19,7%	66,5%	63,1%
età inferiore ai 30 anni	14,3%	15,0%	14,9%	25,0%	86,0%	84,5%	33,3%	115,9%	112,5%
tra i 30 e i 50 anni	3,8%	8,6%	8,3%	14,6%	23,0%	22,3%	23,1%	49,8%	47,9%
età superiore ai 50 anni	14,3%	0,0%	2,2%	0,0%	18,8%	14,8%	0,0%	28,9%	22,4%

Nel 2022, il numero di dipendenti ha visto il trend tornare in linea con i dati pre pandemici in quanto è stata ripristinata la curva di stagionalità sulla copertura dei negozi. 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.

In generale, i valori del turnover in Italia sono legati ai negozi 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.

DIPENDENTI PER ISTRUZIONE 2022 (headcount)



FORMAZIONE E YAMAPP



SDGs 4.4

SDGs 4.7

Yamamay punta da sempre a valorizzare il suo capitale umano attraverso la promozione di apprendimento continuo di hard e soft skills, una crescita professionale strutturata e la condivisione della conoscenza. Yamacademy è la corporate school a cui l'Azienda fa riferimento per svolgere le attività di formazione, in aula e a distanza, e per gli affiancamenti formativi on-the-job. L'Academy, diventata un pilastro dell'Azienda, è nata con l'obiettivo di diffondere, sviluppare e innovare la cultura della formazione e della crescita personale nell'ottica del lifelong learning, un aspetto strategico di acquisizione costante di competenze specifiche, sia in campo professionale che individuale.

Yamacademy mira a coinvolgere il maggior numero di persone in attività che diffondano questo modello basato sull'aggiornamento e la crescita continua. Infatti, non solo i dipendenti diretti, ma anche gli affiliati possono usufruire ogni anno dei corsi di formazione che la piattaforma offre.

L'Academy ha creato inoltre un portale dove sono raccolte conoscenze, linee guida, documenti e tutorial, che permettono una formazione continua, in qualsiasi momento e luogo. 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.

Nel 2022 la formazione attraverso YamApp ha rappresentato il 49% delle ore totali, ma l'obiettivo di Yamamay è quello di tornare a svolgere attività di formazione anche in presenza come previsto dal progetto "Ripartiamo". 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.

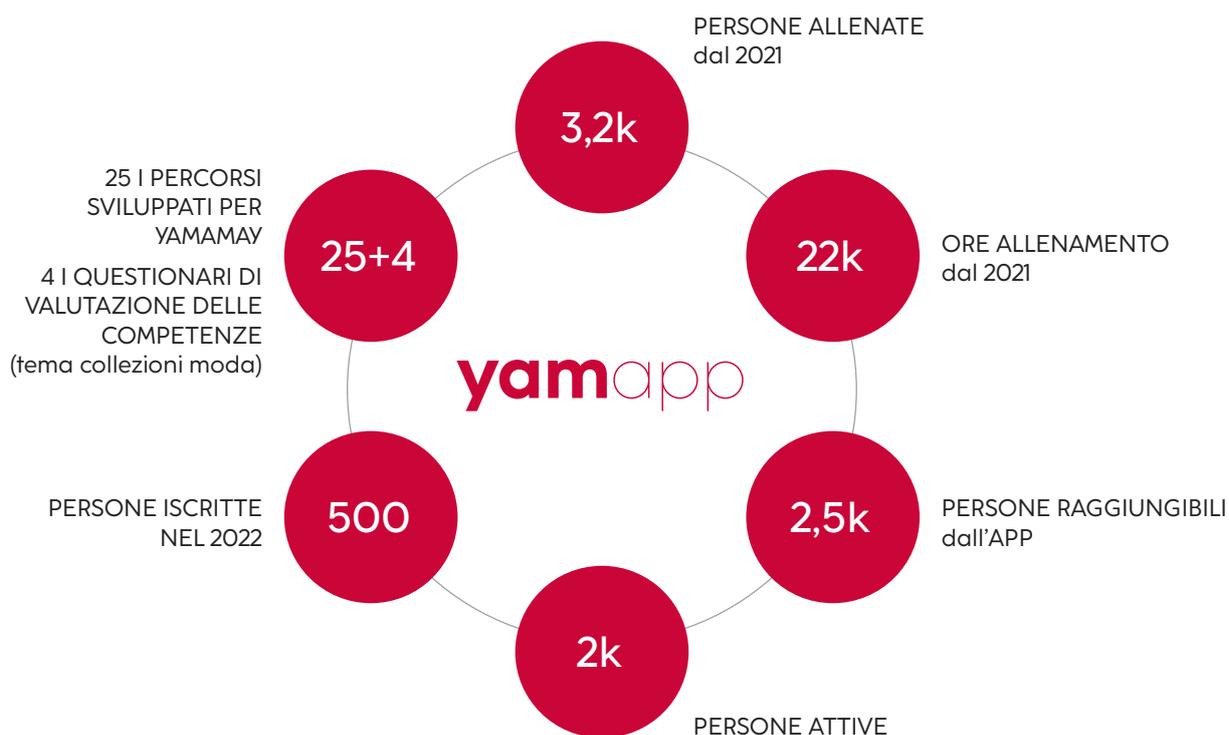


Nella sezione “sostenibilità” i dipendenti hanno modo di visionare le iniziative aziendali svolte in ambito ESG e i relativi materiali informativi. Il giornale aziendale “Green Trends Review” mensilmente raccoglie gli articoli più importanti e interessanti usciti, completa le attività di divulgazione interna.

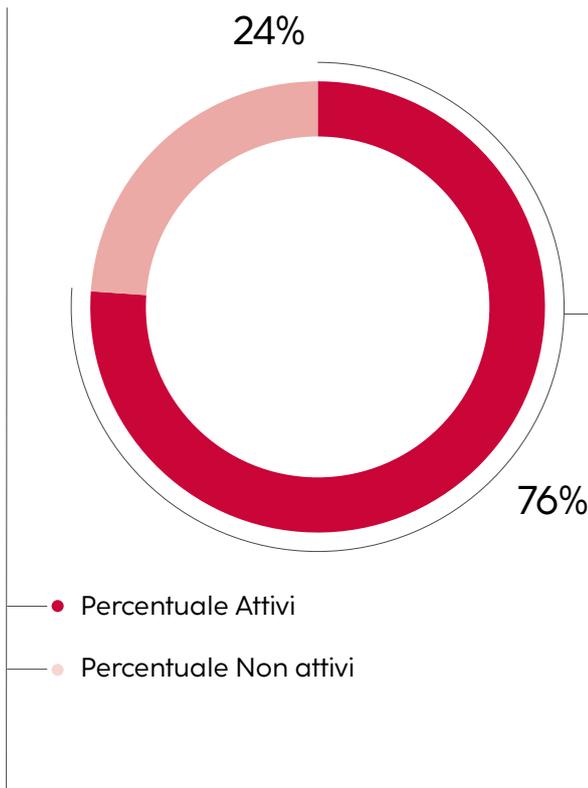


Nel 2021 Yamamay ha rilasciato la prima versione di YamApp, una piattaforma formativa online, sviluppata da Skilleyd Lab, accessibile da qualsiasi tipo di dispositivo senza necessità di installazione. Si tratta di uno strumento estremamente flessibile, di facile e immediato utilizzo basato sull’apprendimento attraverso l’esercizio costante ed è disponibile per tutti i dipendenti degli store italiani, sia diretti che affiliati, e della sede. YamApp è 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 e interrompersi in qualunque momento.

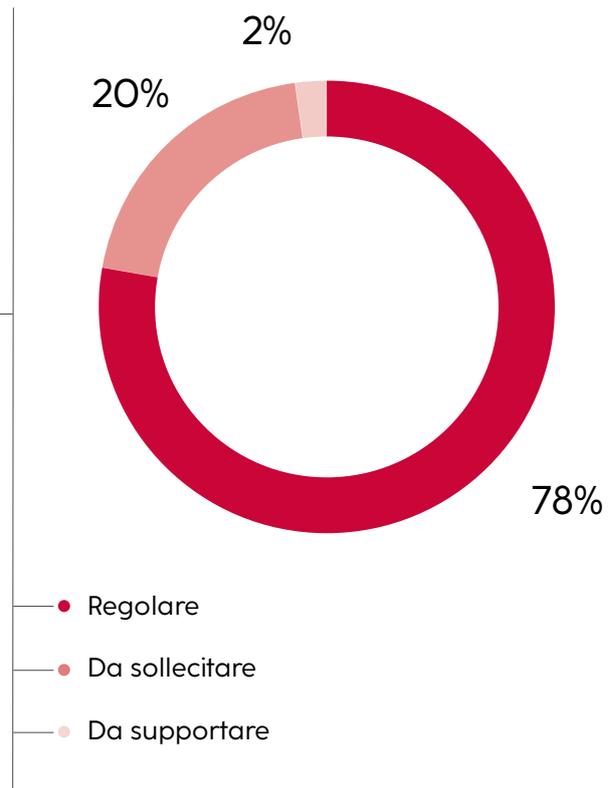
Dopo il successo del 2021, nel corso dell’anno 2022, l’Azienda ha organizzato dei veri e propri campionati a squadre, in cui tutte le risorse hanno potuto mettersi alla prova partecipandovi e lanciando sfide a quiz ai componenti delle squadre avversarie. Nel mese di dicembre, ad ogni componente della squadra migliore è stato riconosciuto un importo da spendere in servizi di liberalità welfare come premio. Inoltre a novembre 2022 la Yamapp è stata presentata come strumento digitale, in occasione del European Employment and Social Rights Forum di Bruxelles che lancia ufficialmente l’anno delle skills con l’iniziativa Pact for Skills a cui Yamamay ha aderito.



Popolazione attiva/non attiva



Livello di allenamento della popolazione attiva



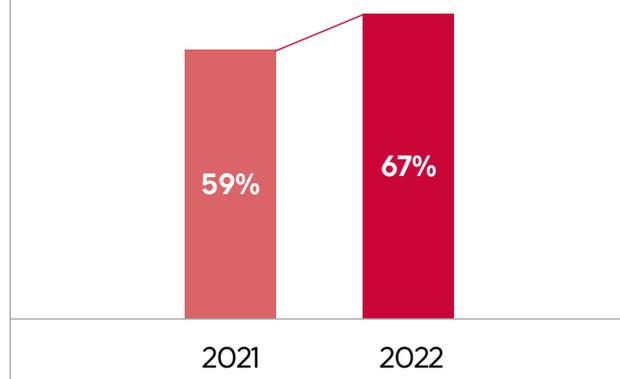
Anche nel 2022, come per lo scorso anno, è stato rilevato che le persone "a rischio" sono essenzialmente quelle che non hanno mai attivato alcun percorso (circa il 14% per gli outlet, il 24% della rete e il 33% del personale di sede).

In ogni caso si è comunque notato un leggero rallentamento delle attività con una percentuale di persone non attive maggiore rispetto allo scorso anno, passando dal 18% al 24%. In controtendenza risulta invece la popolazione di sede, la cui percentuale di inattivi si è ridotta dal 41% al 33%.

Questo aumento è in gran parte riscontrabile nei negozi e potrebbe essere legato a un minore coinvolgimento delle District Manager, che non sono state inserite nei campionati 2022.

Benchmark: secondo gli ultimi studi la formazione online ha solitamente una retention compresa tra il 25% e il 60%. Le statistiche raccolte fino a oggi dimostrano che i dipendenti che utilizzano YamApp tendono ad allenarsi con una buona regolarità: il 78% degli utenti attivi sono regolari. Un risultato molto positivo, superiore in misura significativa alla media della formazione tradizionale e rilevante a livello scientifico.

AUMENTO
degli utenti di sede attivi

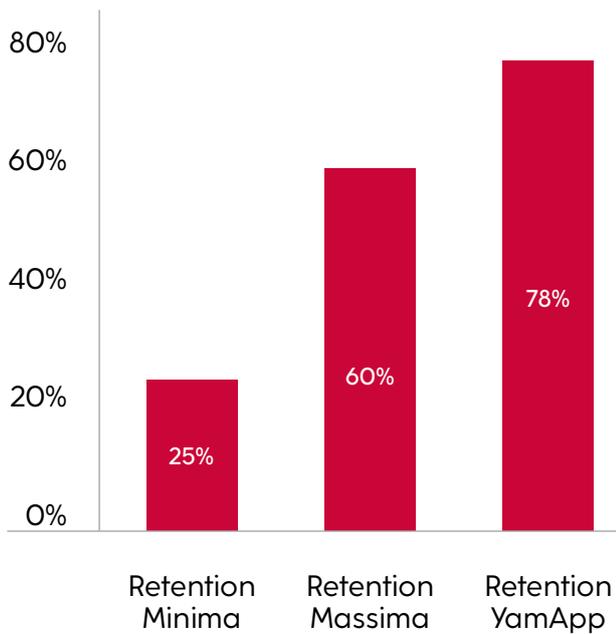


81%

COSTANZA
in linea con il 2021

(dal 20% al 55% in più rispetto al classico e-learning)





La Precisione è la quantità di risposte corrette medie dei partecipanti in ciascun allenamento. All'inizio di un percorso, la Precisione è più bassa che al termine: l'efficacia del Test out dovrebbe essere perciò più alta della precisione media.

Precisione media su tutti i percorsi

77%

Efficacia Media dei Test-Out svolti

85%

Abbiamo la conferma che l'apprendimento attraverso la App è efficace già confrontando la Precisione Media delle Quest (77%) con l'Efficacia Media dei Test Out (85%, superiore come dovrebbe essere). Il delta sarebbe decisamente maggiore se prendessimo in considerazione la Precisione dei primi allenamenti contro il Test out.

Nel corso del 2022 sono stati inseriti in YamApp dei nuovi percorsi legati al tema della Safety, con argomenti specifici per la Sede e per la Rete:

SEDE	RETE
⌘ LA SICUREZZA IN UFFICIO	⌘ I RISCHI IN NEGOZIO
⌘ L'AMBIENTE E LA POSTAZIONE DI LAVORO	⌘ L'ERGONOMIA DI CASSA
⌘ STRESS DA LAVORO	⌘ MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI
⌘ COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SULLA SAFETY	⌘ SICUREZZA IN CASO DI RAPINA

Un'altra novità di quest'anno è l'introduzione in YamApp dei **Test di controllo**, per verificare la conoscenza del personale di rete di alcune specifiche collezioni come **Collezione Mare '22** e **Collezione Natale '22**.

17.692	264.491	6.221
Ore di formazione erogate	Sessioni di allenamento svolte	Attestati di fine corso rilasciati
8 Ore e 15 minuti	174	2 Minuti e 37 secondi
Tempo medio di allenamento per persona	N° medio di sessioni di allenamento per persona	Tempo medio di svolgimento per sessione

TCLF SKILLS ALLIANCE

Nell'ambito dell'anno europeo delle competenze Yamamay ha preso parte alla Textile Clothing Leather and Footwear (TCLF) Skills Alliance, iniziativa che supporta le organizzazioni pubbliche e private nel contesto del European Commission Pact for Skills e più nello specifico del TCLF Pact for Skills. Il Pact for Skills, facente parte della Strategia Industriale dell'Unione Europea, mira a mitigare la carenza di skill nei settori TCLF aiutando la doppia transizione (digitale e sostenibile) migliorando le competenze già esistenti (upskilling) e integrandone di nuove (reskilling).

Yamamay, avendo sottoscritto il patto ha la possibilità di accedere a contenuti e attività nonché di poter scambiare le competenze con tutte le altre organizzazioni segnatrici al fine di mantenere l'attrattività del settore tessile e moda europeo.



Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendenti in Italia

Ore medie di formazione		2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate a dirigenti	Ore	-	-	-	0	0	0	146	0	146
Numero totale di dirigenti	N.	-	-	-	2	1	3	2	1	3
Ore medie di formazione erogate a dirigenti	Ore/N	-	-	-	0,00	0,00	0,00	73,00	0,00	48,67
Numero totale di ore di formazione erogate a quadri	Ore	0	0	0	64	64	128	68	174	242
Numero totale di quadri	N.	5	5	10	11	5	16	11	10	21
Ore medie di formazione erogate a quadri	Ore/N	0,00	0,00	0,00	5,82	12,80	8,00	6,18	17,40	11,52
Numero totale di ore di formazione erogate a impiegati	Ore	213	4.336	4.549	803	13.285	14.088	666	13.194	13.860
Numero totale di impiegati	N.	35	634	669	38	664	702	42	701	743
Ore medie di formazione erogate a impiegati	Ore/N	6,09	6,84	6,80	21,13	20,01	20,07	15,86	18,82	18,65
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	n.ore	213	4.336	4.549	867	13.349	14.216	880	13.368	14.248
Numero totale di dipendenti	N.	40	640	680	51	671	722	55	712	767
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	Ore/N	5,33	6,78	6,69	17,00	19,89	19,69	16,00	18,77	18,58

YAMACADEMY

Nel 2022 l'ufficio formazione ha dato il via a due grandi progetti: il progetto "Ripartiamo" e il progetto relativo all'applicazione al bando di Fondo Nuove Competenze.

Nel progetto "Ripartiamo" sono comprese molte attività di natura differente, aule fisiche, aule virtuali, formazione a distanza (FAD) e training on the job (TOJ), l'idea alla base, che si intuisce dal nome del progetto, è ripartire con tutta una serie di attività formative che storicamente sono state il punto di forza di Yamamay, che avevano subito un rallentamento a causa della situazione pandemica. Accanto a esse sono state anche progettate attività nuove per rispondere alla sempre maggior esigenza di condurre percorsi di formazione che, superando i limiti geografici, possano raggiungere capillarmente tutto il territorio nazionale.

Nello specifico è stata organizzata l'aula "District Manager Sharing Tools" presso la sede di Gallarate dedicate all'accrescimento delle soft skill manageriali delle District Manager; sempre per queste è stato anche creato un canale digitale di formazione sincrona per organizzare formazioni specifiche su temi derivanti dall'analisi del bisogno formativo o su richiesta dei Retail Manager.

Per la rete vendita sono stati sviluppati percorsi di onboarding con focus su conoscenze di tecniche di vendita e prodotto, si tratta di percorsi FAD messi a disposizione tramite la Yamapp.

Sempre nell'ottica di puntare sullo sviluppo del personale della rete vendita è cresciuta la squadra della task force, persone estremamente esperte nei temi più importanti per il lavoro nei negozi (vendita, prodotto e visual) e sono aumentati gli interventi sul territorio.

La task force è stata anche protagonista della ripresa di veri e propri tour formativi stagionali su tutto il territorio nazionale, in queste occasioni vengono presentate le stagioni entranti alla rete vendita e date indicazioni commerciali e operative ai negozi per affrontare le diverse stagioni.

Il secondo grande progetto è relativo alla costruzione di una importante architettura formativa sui temi sostenibilità e digital transformation. Seguendo le regole del bando Fondo Nuove Competenze, Yamamay ha implementato 21 percorsi formativi dedicati a tutti i dipendenti, sia di sede che del territorio. I dipendenti sono stati suddivisi in 17 cluster, sulla base della loro funzione, per creare percorsi ad hoc per le diverse mansioni. Il progetto prevede sia FAD che aule e consta in tutto di 124.000 ore di formazione per 766 dipendenti che verranno erogate nel corso del 2023 tramite apposita piattaforma.

Ore di formazione e partecipazioni per argomento*

Ore di formazione (n.)	2020		2021		2022	
	Ore	Partecipazioni	Ore	Partecipazioni	Ore	Partecipazioni
Salute, Sicurezza e Ambiente	1.689	355	648	180	6.992	1.860
Manageriale	-	-	512	9	1.412	760
Tecnica / specialistica	3.872	480	19.498	1.741	10.892	1.753
Totale	5.561	835	20.658	1.930	19.296	4.373

*Le ore di formazione e le partecipazioni del 2020 fanno riferimento alla formazione erogata tramite Yamacademy, mentre per il 2021 e 2022 sono considerate anche le ore erogate tramite YamApp e comprende sia il personale diretto sia quello appartenente ad affiliati di Yamamay in Italia.

I percorsi del Fondo Nuove competenze sono stati strutturati anche a seguito di un percorso di valutazione delle competenze con l'obiettivo di migliorare lo sviluppo

professionale e con il fine di costruire percorsi formativi ad hoc per tutte le figure professionali all'interno dell'organizzazione.

Numero di dipendenti che hanno ricevuto rapporti sui risultati e sullo sviluppo della carriera	2022		
	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	2 (100%)	1 (100%)	3 (100%)
Quadri	11 (100%)	10 (100%)	21 (100%)
Impiegati	25 (60%)	82 (12%)	107 (14%)
Operai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Totale	38 (69%)	93 (13%)	131 (17%)



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. Nel 2022, è stata ripresa e intensificata la collaborazione con scuole professionalizzanti e università, nella convinzione che un'organizzazione radicata nel territorio come Yamamay 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 Yamamay ha attive una serie di convenzioni per inserire giovani tirocinanti con diverse università con cui Yamamay lavora in stretta collaborazione anche grazie alla vicinanza territoriale.

Le università e istituti di formazione con cui Yamamay collabora

L'Azienda ha 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 di costumi da bagno in un'ottica di economia circolare. L'attività è partita nel febbraio 2022 e si è conclusa con l'evento di

premiazione tenutosi il 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'opportunità di svolgere un tirocinio formativo presso il dipartimento CSR.

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



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



02 Seminari tenuti presso le scuole superiori



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

INTRANET

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 ecofriendly, 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 Menù per informare in anticipo i dipendenti su ciò che il ristorante aziendale offre per il pranzo.

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

Per favorire la mobilità in Azienda è stata introdotta una pagina nella quale i dipendenti si possono accordare in modo da favorire le attività di carsharing e carpooling, un'iniziativa comoda sia per i dipendenti ma che ha anche un risvolto sull'ambiente.

EMPLOYER BRANDING

Yamamay è consapevole che la capacità di attrarre talenti ricopre un obiettivo strategico per mantenere elevata la competitività sul mercato globalizzato. L'Azienda è alla continua ricerca di nuovi collaboratori che abbiano competenze aggiornate, professionalità specifiche e soft skills sempre più avanzate. L'Employer Branding rappresenta dunque una leva strategica per comunicare messaggi efficaci e attrarre nuovi talenti, ciò è dimostrato anche dalla presenza di referenti aziendali a numerosi talent days di università e associazioni.

In quest'ottica, all'interno del nuovo sito Corporate di Yamamay è presente la sezione "Perché Yamamay", all'interno della quale vengono presentate le modalità di lavoro e le motivazioni che stanno alla base del Brand; inoltre, attraverso questa sezione è possibile presentare la propria candidatura.

WELFARE E BENESSERE

Il benessere delle Persone è al centro delle iniziative di welfare che l'Azienda offre attraverso il **Progetto Welfare Yamamay**, disponibile dal 2019, per tutti i dipendenti dei negozi, 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 dipendenti possono usufruire del piano di welfare in due modalità:

- ✂ Rimborsamento 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 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 Persone.

Il Piano di Welfare che l'Azienda ha attivato è completamente in linea con i valori alla base delle azioni intraprese ed è diviso nelle sezioni indicate nella tabella seguente:

AMBITI	ATTIVITÀ
 Ricreazione e sport	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
 Assistenza familiare	Assistenza domiciliare per anziani over 75, rimborso spese per servizi a supporto dei familiari non autosufficienti, servizi di cura per familiari anziani
 Istruzione scolastica	Asili infantili, centri estivi e invernali, testi scolastici, rimborso tasse per scuole di ogni ordine e grado, servizio di rimborso per babysitter
 Voucher	Ristoranti convenzionati, buoni spesa, buoni carburante e buoni shopping
 Abbonamento trasporto pubblico	Agevolazioni/rimborso trasporti pubblici per sé e per familiari a carico

I dipendenti assunti a tempo indeterminato possono beneficiare del pacchetto di agevolazioni sanitarie messe a disposizione dal Fondo Est. Inoltre, da ottobre 2022 è stato istituito un giorno di smartworking settimanale usufruibile dai dipendenti nell'ottica di un miglior equilibrio vita/lavoro. Durante il corso dell'anno inoltre sono stati elargiti 600 euro a dipendente in fringe benefits di cui 100 per le festività natalizie e i restanti come premio per le performance dell'Azienda nel 2022.

Inoltre, Yamamay ha aderito per i dipendenti al Fondo nazionale Fon.Te., il fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del terziario, commercio, turismo e servizi.

È stato inoltre allestito nel 2022, presso la sede Yamamay a Gallarate, un'area esterna con il calcio balilla e un tavolo da ping pong nella quale i dipendenti, durante i momenti di pausa, possono giocare. È stato infatti organizzato un torneo di ping pong aziendale nell'ambito dei "Company Party" svolti con cadenza mensile che vedono sempre un'ampia partecipazione della popolazione aziendale.

SEI PRONTO A SFIDARE I TUOI COLLEGGHI?

METTITI IN GIOCO!

I tornei si svolgeranno in 3 serate nel nostro dehor esterno:

TORNEO
ping-pong

QUALIFICAZIONE:
Mercoledì 22
18.30 - 19.30

ELIMINATORIE:
Giovedì 23
18.30 - 19.30

LA FINALE:
Venerdì 24
18.30

yamamay

yamamay
CONTEST

2 prova a vincere
BIGLIETTI PER 3

JOVA BEACH PARTY 2

2022

Se vuoi partecipare scrivici alla mail hr.organizzazione@yamamay.com confermandoci la tua presenza come player entro e non oltre giovedì 16 giugno.

Vi informiamo inoltre che **Mercoledì 29 giugno**, in occasione della finale, verrà organizzato un **aperitivo a partire dalle 18** nel nostro dehor esterno. Durante l'aperitivo, oltre a proclamare il campione di Ping-Pong, chi ha commentato il post pubblicato il 20 maggio su Instagram @yamamayofficial si sfiderà in un contest creato ad hoc per decretare il **vincitore dei 2 biglietti del Jova Beach Party** per la tappa finale di Milano Bresso che si terrà il 10 settembre.

Vi aspettiamo numerosi!

yamamay



Le risorse umane rappresentano un asset fondamentale per le aziende.

Work-life balance, feedback continui, formazione personalizzata e KPI oggettivi di valutazione sono oggi divenuti dei must-have: garantirli risulta la miglior azione di employer branding che ogni direzione HR lungimirante deve mettere in atto.

In Yamamay abbiamo implementato politiche di smart working e di flessibilità oraria, per permettere ai colleghi di conciliare al meglio l'attività lavorativa e la vita privata. Per favorire la coesione organizziamo post lavoro attività ludiche e momenti di aggregazione e questo ha permesso di ricreare quel senso di team che la pandemia aveva tolto.

Come HR promuoviamo percorsi di carriera personalizzati e favoriamo lo sviluppo della cultura aziendale e professionale tramite le molteplici attività di formazione, sia digitale che in aula, personalizzata e trasversale per accrescere il know-how delle nostre persone, il cuore pulsante della nostra Azienda.

Le nostre prossime sfide saranno l'introduzione di un sistema di performance management per dare oggettività agli incontri di feedback che semestralmente svolgiamo con tutti colleghi e la realizzazione di un progetto di change management atto a rendere più efficienti i processi aziendali, creando valore e favorendo il cambio di mindset necessario ad affrontare le sfide che il mercato del lavoro pone sul nostro cammino e fondamentale per contrastare i disagi dovuti al fenomeno del gap generazionale sempre più evidente.

Mattia Tundo,
HR Manager di Yamamay



LILT & ANT

Yamamay, anche nel 2022, ha continuato 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 dipendenti, con il supporto di Diana ODV, la possibilità di sottoporsi a visite gratuite, inclusi degli screening ecografici.

Un'iniziativa che ha raccolto molti consensi, arrivando a contare oltre 800 visite a partire dal 2015 e, in particolare, ben 87 visite nel 2022.

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, 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 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 dove sono state effettuate 84 visite.

Inoltre, per sensibilizzare i dipendenti sul tema della corretta alimentazione, il 26 ottobre si è tenuto presso la Yamacademy, a cui hanno partecipato tutti i dipendenti di sede, sia in presenza che da remoto, l'incontro con il dott. Enrico Ruggeri al termine del quale è stato distribuito a tutto il terminale il libro "Alimentazione e Salute: la Prevenzione Comincia a Tavola".



WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Nell'ambito della promozione del benessere aziendale Yamamay nel 2022 ha preso parte al programma WHP (Workplace Health Promotion) "Luogo di lavoro che Promuove Salute", attivato e coordinato localmente dalle Agenzie di Tutela della Salute (ATS).

Si fonda sui principi della Promozione della Salute negli ambienti di lavoro e ha come obiettivi:

- ✘ promuovere cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro al fine di incrementare determinanti di salute e ridurre fattori di rischio per le malattie croniche e degenerative (scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo, consumo dannoso di alcol);
- ✘ rendere l'ambiente lavorativo favorevole alla adozione consapevole e alla diffusione di stili di vita salutari nell'interesse dei lavoratori e della collettività;
- ✘ sostenere processi di rete, lo sviluppo di percorsi di Responsabilità Sociale e incentivando l'adesione delle Imprese/Enti alla Rete regionale WHP (finalizzati alla stabilizzazione dei cambiamenti organizzativi e allo sviluppo di capacity building delle Imprese in tema di "salute").

Nel 2022 Yamamay ha lavorato su due aree principali:

- ✘ promozione di una dieta sana: da ottobre 2021 è stato introdotto, presso il ristorante aziendale della sede di Gallarate, il menù suggerito 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.
- ✘ promozione di attività fisica: Yamamay ha istituito per i propri dipendenti un corso di Dance Ability, svolto presso Casa Diana, che mira a coltivare un modo di muoversi che permette di rilasciare tensioni e ampliare la consapevolezza del corpo. Inoltre, per incentivare i dipendenti all'utilizzo delle scale al posto dell'ascensore per muoversi tra i piani della sede, sono stati appesi al fianco agli ascensori dei cartelli esplicativi, un modo simpatico e semplice per promuovere l'attività fisica nella quotidianità.

Per sigillare l'impegno di Yamamay nell'attuazione delle pratiche, in data 7 aprile 2023, presso la sede di Confindustria Varese, l'HR Manager e l'Head of Sustainability Reporting hanno ritirato il premio WHP per il 2022.



SDGs 3.5



SDGs 4.7

3.2 Diversità, pari opportunità e inclusione

Diversità, pari opportunità e inclusione sono aspetti ben radicati nel DNA dell'Azienda e formalizzati nel Codice Etico di Gruppo.



SDGs 4.7



SDGs 5.1

SDGs 5.2

SDGs 5.5

Yamamay promuove a tutti i livelli un ambiente di lavoro che garantisca e alimenti un senso di appartenenza tra le persone e che le stimoli a partecipare attivamente alla vita e al successo aziendali. Yamamay crede nel valore aggiunto dato dal lavorare in team, dalla condivisione e dalla collaborazione reciproca. L'ambiente lavorativo è libero da discriminazioni e molestie.

Yamamay 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 Brand e per tutti coloro che entrano in contatto con l'Azienda instaurando rapporti e relazioni, operando per perseguirne gli obiettivi. L'organico di Yamamay è caratterizzato da una **forte presenza femminile (93%)** e un'**età media (38 anni) molto bassa** per le caratteristiche stesse del settore in cui l'Azienda opera, soprattutto per quanto riguarda l'attività della rete vendita e alcune delle attività svolte nelle sedi (es. ufficio prodotto, merchandising, stile). Inoltre, il personale è costituito anche da risorse appartenenti alle categorie protette, che, al 31 dicembre 2022, ammontano a 12 dipendenti. Yamamay, anche nel 2022, non ha riscontrato episodi di discriminazione né ricevuto comunicazioni in merito.

DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E PER CLASSE DI ETÀ IN ITALIA

Dipendenti (headcount) (n.)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	0	0	0	2	1	3	2	1	3
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	1	0	1	1	0	1
età superiore ai 50 anni	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Quadri	5	5	10	11	5	16	11	10	21
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	1	1	2	5	1	6	5	5	10
età superiore ai 50 anni	4	4	8	6	4	10	6	5	11
Impiegati	35	634	669	38	664	702	42	701	743
età inferiore ai 30 anni	25	453	478	5	165	170	9	200	209
tra i 30 e i 50 anni	7	147	154	28	462	490	28	468	496
età superiore ai 50 anni	3	34	37	5	37	42	5	33	38
Operai	0	1	1	0	1	1	0	0	0
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Totale	40	640	680	51	671	722	55	712	767

PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE E FASCE DI ETÀ AL 31 DICEMBRE*

Dipendenti (headcount) (n.)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	40	640	680	51	671	722	55	712	767
età inferiore ai 30 anni	7	147	154	4	152	156	9	196	205
tra i 30 e i 50 anni	26	454	480	34	472	506	33	475	508
età superiore ai 50 anni	7	39	46	13	47	60	13	41	54
Francia	-	-	-	-	-	-	0	6	6
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	2	2
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	2	2
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	2	2
Emirati Arabi	-	-	-	-	-	-	0	13	13
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	-	-	-	0	6	6
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	7	7
età superiore ai 50 anni	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Cina e Vietnam	-	-	-	7	30	37	6	31	37
età inferiore ai 30 anni	-	-	-	0	5	5	0	3	3
tra i 30 e i 50 anni	-	-	-	7	24	31	6	26	32
età superiore ai 50 anni	-	-	-	0	1	1	0	2	2
Totale	40	640	680	58	701	759	61	762	823
età inferiore ai 30 anni	7	147	154	4	157	161	9	207	216
tra i 30 e i 50 anni	26	454	480	41	496	537	39	510	549
età superiore ai 50 anni	7	39	46	13	48	61	13	45	58

* Non comprende i collaboratori esterni. I dati di Cina e Vietnam non sono disponibili per l'anno 2020 mentre Francia e Emirati Arabi sono rientrati nel perimetro a partire dal 2022.

Dipendenti (headcount) (n.)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Categorie protette	2	7	9	3	10	13	3	9	12
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	7	9	3	10	13	3	9	12

Età media e anzianità media degli occupati in Italia

Dipendenti per anzianità media Italia (headcount)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età media occupati (anni)	40,0	36,0	36,0	41,4	34,7	38,0	41,2	35,4	38,3
Anzianità media di servizio (anni)	7,0	5,5	6,0	5,4	4,6	5,0	5,7	4,9	5,3

Età media e anzianità media degli occupati in Cina e Vietnam*

Dipendenti per anzianità media Cina e Vietnam (headcount)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età media occupati (anni)	-	-	-	42,4	38,0	38,8	42,7	38,8	39,4
Anzianità media di servizio (anni)	-	-	-	3,6	5,6	5,2	4,3	45,7	5,4

*Per i dipendenti in Cina e Vietnam la raccolta dei dati anagrafici è iniziata dall'anno 2021



RAPPORTO NELLA REMUNERAZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

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

I dati fanno riferimento ai dipendenti di Yamamay in Italia. In particolare, per l'inquadramento "Operai" non sono presenti uomini, mentre per l'inquadramento "Dirigenti" non sono presenti donne nel 2020.

Stipendio base medio*	2020	2021	2022
Dirigenti	n.a.	74%	74%
Quadri	113%	110%	93%
Impiegati	79%	72%	73%
Operai	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*	2020	2021	2022
Dirigenti	n.a.	74%	61%
Quadri	114%	115%	95%
Impiegati	84%	76%	77%
Operai	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 e MBO. Le variazioni anno su anno risentono di una scarsa numerosità di alcune categorie professionali.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il diritto di libertà di associazione e contrattazione collettiva è riconosciuto da Yamamay che si impegna a garantire salari, benefit e altre condizioni di impiego conformi a quanto previsto dalle leggi vigenti nei Paesi in cui opera. Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva (CCNL) e il tasso di

sindacalizzazione è pari a circa il 4% (non è disponibile una rappresentanza sindacale interna). 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 collettivi di contrattazione	u.m.	2020	2021	2022
Numero dipendenti coperti da CCNL		821	722	767
Totale dipendenti	n.	821	722	767
Percentuale	%	100%	100%	100%
Numero dipendenti coperti da sindacati		29	30	29
Totale dipendenti	n.	821	722	767
Tasso di sindacalizzazione	%	3,5%	4,2%	3,8%
Incontri con Organizzazioni sindacali	n.	0	0	0

3.3 Salute e sicurezza

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

Le iniziative su salute e sicurezza, i programmi di formazione e prevenzione, anche con riferimento a eventi pandemici, il monitoraggio dei tassi di infortunio, sono rilevanti per l'Azienda. L'avvento della pandemia nel 2021 ha reso ancor più importante per l'Azienda un fattore: la prevenzione.

GOVERNANCE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

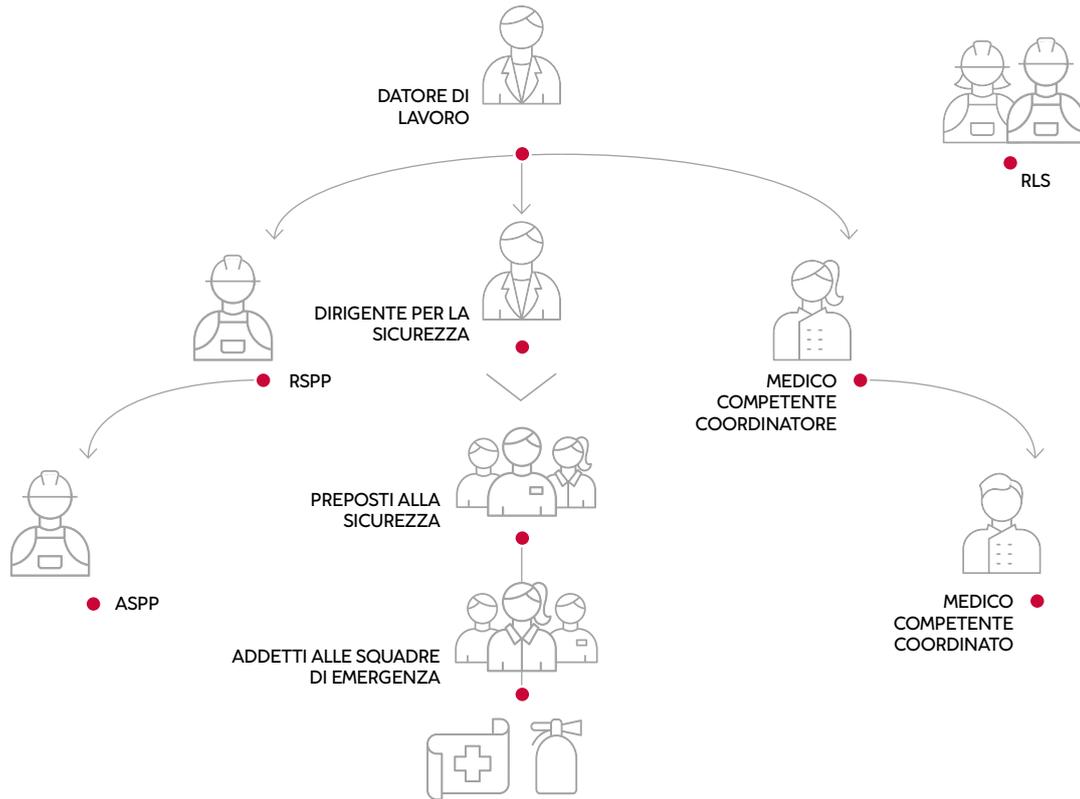
Al fine di garantire che le attività rilevanti per il sistema avvengano in modo ordinato, secondo quanto pianificato e documentato, viene adottata una struttura organizzata in funzioni, rappresentata dall'Organigramma per la Sicurezza, fondamentale nello stabilire gerarchia dei ruoli e responsabilità,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

Un aspetto imprescindibile del sistema di gestione è mantenere le persone, ad ogni livello, costantemente **formate e 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 negozi, dai contenuti stabiliti in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.

ORGANIGRAMMA SICUREZZA



Anche l'informazione iniziale è assolta, fin dal momento dell'assunzione, attraverso la possibilità per tutti i 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 personale aziendale 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. 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 a distanza.

Durante l'anno 2022 **Yamamay ha registrato 6992 ore in tema di sicurezza**, di cui 6151 ai dipendenti diretti e 841 agli affiliati, un notevole aumento grazie al percorso intrapreso per la certificazione **ISO 45001**, infatti oltre alla formazione obbligatoria, su YamApp è stato rilasciato un modulo dedicato consultabile in qualsiasi momento. L'aumento delle ore è anche dovuto alla piena ripresa della formazione sul campo degli addetti alla gestione delle emergenze, rallentata negli anni precedenti dalla pandemia.

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 negozio 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 negozio, 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 BLSD (Basic Life Support Defibrillation). Nel 2022 la sessione formativa è stata svolta a marzo 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 in Italia (n.)	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Casi registrabili di infortuni sul lavoro	1	8	9	1	14	15	0	20	20
sul lavoro	1	6	7	1	9	10	0	8	8
in itinere	0	2	2	0	5	5	0	12	12
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro con conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In itinere	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ore lavorate	41.000	623.000	664.000	64.714	678.078	742.792	87.082	814.807	901.889

Tassi infortunistici in Italia	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili*	24,4	12,8	13,6	15,5	20,6	20,2	0	24,5	24,5
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro**	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ***	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = n. di infortuni sul lavoro registrabili / n. di ore lavorate * 1.000.000

** 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.

*** 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

Indice di gravità infortunistico in Italia	2020			2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di ore di assenza per infortuni	51	1.222	1.273	77	2.025	2.102	-	1.423	1.423
Numero totale di ore lavorate	41.000	623.000	664.000	64.714	678.078	742.792	87.082	814.807	901.889
Indice di gravità*	0,2	0,2	0,2	0,1	0,4	0,4	-	0,2	0,2

* Numero di giornate di assenza per infortunio*1000/h lavorate

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. In particolare, si segnala che non si sono mai verificati casi di malattie professionali e che tale tematica è monitorata del Medico Competente.

SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA E CERTIFICAZIONE UNI ISO 45001:2018

Nel 2022 Yamamay ha 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 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 Salute e Sicurezza dei lavoratori** 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 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.

767 (100%)

dipendenti coperti dal SGSSL

34%

dei dipendenti è stato oggetto di audit interno e audit di terza parte

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.

L'iter di certificazione 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. 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.

OBIETTIVI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE

A seguito dell'ottenimento della certificazione ISO 45001, Yamamay ha identificato 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 negozi 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 e analisi dei Near Miss attraverso il coinvolgimento delle/degli Store Manager alla registrazione di Near Miss e altri eventi/incidenti e alla loro trasmissione al RGSSL, per la successiva azione correttiva e 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 negozi 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.



3.4 Supporto alla comunità locale

Yamamay ha solide radici sul territorio e rivelano un vivo interesse per la cura di tutti gli aspetti che portano 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 e alimentare in vario modo a partire da iniziative culturali e sociali con un rispetto sempre maggiore e attento all'ecologia. Attraverso la piena gestione di queste relazioni è possibile innovare la strategia complessiva di crescita dell'Impresa stimolando la proattività delle persone e la reattività ai cambiamenti industriali, sociali ed economici. I giovani talenti sono il futuro aziendale e la presenza di istituzioni universitarie di grande prestigio pone Yamamay 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 è stato completato il progetto triennale iniziato nel 2019 con la classe di Fashion Textile design e 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 e successivamente spostata in parte presso il negozio Yamamay in piazza Cordusio in occasione della Giornata Mondiale degli Oceani. 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, linea di costumi realizzata con materiali riciclati. 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 e attuale: quella che va oltre l'estetica e il piacere, nella direzione di un cambio culturale per coloro che sono interessati a comprendere come l'ecodesign 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 e il rispetto del pianeta e del mare.

Yamamay ha partecipato con le testimonianze del team di sostenibilità ad aule di formazione pratica sulle best practice in tema di gestione e organizzazione delle politiche di sostenibilità con la LIUC Business School e l'associazione LIUC ALUMNI. L'Azienda ha 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 in un progetto di circolarità; gli elaborati dei 6 team sono stati successivamente valutati dal personale aziendale e il team vincitore ha avuto la possibilità di salire sul catamarano partecipando in maniera attiva al progetto M.A.R.E. Inoltre, un componente del team ha avuto l'opportunità di svolgere uno stage all'interno dell'ufficio CSR. Il Team di CSR nel 2022 è intervenuto con testimonianze e ha partecipato a tavole rotonde sulle tematiche di sostenibilità, circolarità e corporate governance per un totale di 57 eventi.



DIANA ODV LUISA ROMANO



SDGs 2.2

Per Yamamay, il sostegno sociale al territorio si realizza attraverso le azioni concrete svolte dall'associazione di volontariato **DIANA ODV LUISA ROMANO** nata nel 2018 dalla volontà delle donne di YAMAMAY per supportare altre donne, e nel tempo ha accolto anche nuovi associati esterni che ne condividono la missione.

Diana ODV ha come mission supportare altre associazioni che condividono la volontà di **aiutare le donne, i bambini in difficoltà e le persone fragili**, raccogliendo fondi per il finanziamento di specifici progetti che vengono seguiti direttamente dalle socie fondatrici collaborando con i referenti delle associazioni. Inoltre, l'associazione è impegnata anche sul tema della salute e della prevenzione con l'obiettivo di migliorare il benessere dei propri associati e dei dipendenti di Inticom Spa, attraverso il coinvolgimento di medici e volontari e in collaborazione con LILT e ANT.

Ogni anno viene predisposto dal gruppo delle socie fondatrici un apposito programma di iniziative di beneficenza per la raccolta fondi insieme a un lavoro di budgeting che evidenzia la concretezza e la rilevanza delle azioni intraprese, nonché l'importanza di non perdere di vista gli obiettivi condivisi nel rispetto dei valori di solidarietà, responsabilità, integrità, trasparenza e umiltà. Tale lavoro è oggi sotto il controllo operativo di una specifica figura che funge da Direttore delle Operazioni.



I ricavi complessivi realizzati nell'esercizio 2022 si attestano quindi a **76.958 euro** di cui la somma di **44.958,17 euro** è stata devoluta alle seguenti associazioni:

- ✂ **FONDAZIONE BELLORA** Gallarate
- ✂ **LILT** Busto Arsizio
- ✂ **OPERA MATER ORPHANORUM**
- ✂ **ASSOCIAZIONE EVA ONLUS**
- ✂ **CENTRO PEDAGOGICO PARA LA DIFUSION CULTURAL I.A.P.**
- ✂ **FONDAZIONE ANTO ONLUS**
- ✂ **CROCE ROSSA ITALIANA ODV**
- ✂ **ARCICONFRATERNITA S.M. DELLE GRAZIE DEI VERDUMMARI**
- ✂ **ASSOCIAZIONE A.C.I.S.S. ONLUS**
- ✂ **CONFIMPRESE** Borsa di studio per SCUOLA DI GIORNALISMO WALTER TOBAGI
- ✂ **ASSOCIAZIONE C.A.O.S. ONLUS**
- ✂ **COOPERATIVA SOLIDARIETÀ E SERVIZI**
- ✂ **POLLICINO** Gallarate
- ✂ **CASA FAMIGLIA POLLICINO** Busto Arsizio





Sin dalla sua istituzione, Il Centro Antiviolenza E.VA OdV di Busto Arsizio si è impegnato a recepire e realizzare quanto stabilito dai principi cardine dell'impianto normativo regionale in materia di "Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza", costituendo al proprio interno un'equipe di soli professionisti, Assistenti sociali, Psicoterapeuti, Educatore professionale, Counselor e Avvocati civilisti/penalisti. La presa in carico della vittima di maltrattamento domestico e di genere si declina attraverso un primo colloquio sociale in cui viene operata l'analisi del rischio di recidiva e valutate le eventuali misure di messa in sicurezza e protezione abitativa.

A seguito di tale primo momento di ascolto, può rendersi necessaria l'attivazione di consulenze legali civili e penali, utili a fornire alla vittima un preliminare orientamento giuridico; un'ulteriore opportunità di aiuto è rappresentata dall'attivazione di specifici percorsi di sostegno psicologico breve.

Il focus principale di tutte le attività erogate risponde a criteri ispirati ai metodi propri del cosiddetto "approccio collaborativo" che descrive tutte quelle modalità di servizio che rendano partecipe l'Altro alle decisioni che lo riguardano, favorendone un maggior self – empowerment. Tra le attività erogate dal Centro figurano anche numerose attività di formazione/ sensibilizzazione sul territorio utili a diffondere una cultura del rispetto della diversità di genere a contrasto dei numerosi pregiudizi e stereotipi culturali inerenti al ruolo della donna.

Cinzia Di Pilla

Coordinatrice del Centro Antiviolenza E.VA ODV di Busto Arsizio

Nel 2022 è stata completata la ristrutturazione della sede di Gallarate, per rendere gli eventi e le occasioni relative agli incontri e alle riunioni più accoglienti nonché per le attività ricreative destinate al benessere e alla cultura. Tra le attività di maggiore rilievo del 2022 si ricorda la formazione e l'attività di coaching per le socie fondatrici per la ridefinizione degli obiettivi personali e associativi per gli anni 2022 e 2023 che ha prodotto come documento finale un docufilm in cui si racconta agli stakeholder, tramite il racconto emozionale delle socie fondatrici e delle associazioni con cui collabora, gli scopi e gli obiettivi dell'associazione e le attività svolte nel quotidiano.

I donatori principali di Diana ODV sono Yamamay, Carpisa e Miriade che donano ogni anno merce non più commercializzabile e che l'associazione utilizza per l'organizzazione di eventi benefici. Tali eventi hanno anche visto l'attuazione di pratiche di economia circolare per il recupero di prodotti che sarebbero stati destinati a smaltimento, attraverso il lavoro della Cooperativa sociale Solidarietà e Servizi.

Tutte le iniziative di informazione e coinvolgimento degli associati e dei simpatizzanti sono state svolte con l'ausilio del sito Web dell'associazione e anche attraverso le piattaforme social. Questo ha consentito a Diana ODV la raccolta di erogazioni liberali per un ammontare di 42.755,00 euro oltre che quote associative da parte dei simpatizzanti pari a 1.600,00 euro.



2.460 €

raccolti tramite
le quote associative

4

eventi benefici
nel 2022

32.603,09 €

donati da Yamamay,
Carpisa e Miriade

A dimostrazione di quanto i legami sul territorio siano di grandissima utilità per la generazione del valore aggiunto, sono stati organizzati ulteriori due eventi di raccolta fondi grazie alla collaborazione con ELMEC SpA.

PRODOTTI DONATI A DIANA ODV PER ATTIVITÀ DI UPCYCLING DA PARTE DI YAMAMAY

EVENTO CASA DIANA APRILE	1.407
EVENTO CASA DIANA LUGLIO	3.185
EVENTO CASA DIANA NOVEMBRE	2.675
EVENTO DIANA PRESSO ELMEC	668
TOTALE	7.935

RENDICONTAZIONE PRODOTTI UTILIZZATI DA DIANA ODV PER ATTIVITÀ BENEFICHE

FLEA	Associazione Flea - VARESE	514
CABENO	Cabenus Onlus - NAPOLI	518
MEDITERRANEA	Mediterranea Saving Humans - APS - BOLOGNA	538
NOI COME VOI	Noi Come Voi o.d.v - VARESE	511
COMUNE DI GALLIATE	Comune di Galliate - NOVARA	956
LIBELLULE	Associazione Libellule Onlus - MILANO	165
ACCHIAPPASOGNI	Associazione L'Acchiappasogni Onlus - NAPOLI	514
SERVI DEI POVERI	Servi dei Poveri del Terzo Mondo - Onlus - LODI	738
COMUNITÀ SANT'EGIDIO	Comunità di S.Egidio - ACAP - Onlus - ROMA	19.274
TOTALE		23.728

Inoltre, il 2022 ha visto Diana ODV impegnata nella prima campagna per il 5X1000, che proseguirà anche nel 2023, con l'obiettivo di sensibilizzare anche la popolazione del territorio.