

Politiche per la parità di genere

INFORMATIVA PER LA PARITÀ DI GENERE

La F.G. Holding spa, F.G. Gallerie Commerciali spa e la Magazzini Gabrielli S.p.A., in conformità ai propri codici etici, riconoscono l'importanza della parità di genere come valore fondante per la crescita sostenibile e il benessere organizzativo. **Il nostro impegno si fonda sulla promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, garantendo pari opportunità per tutti i collaboratori e le collaboratrici. A tutela di ciò abbiamo sviluppato un dedicato sistema di gestione per la parità di genere conforme alla PdR 125:2022.**

I valori aziendali, che guidano il nostro impegno per la parità di genere, si basano su:

- **Centralità della persona:** Riconosciamo il valore di ogni individuo, promuovendo il rispetto e la dignità in ogni ambito lavorativo.
- **Etica e responsabilità:** Operiamo con trasparenza, equità e integrità, contrastando ogni forma di discriminazione.
- **Inclusione e valorizzazione della diversità:** Sosteniamo una cultura aziendale aperta e inclusiva, in cui ogni voce viene ascoltata e rispettata.
- **Benessere e conciliazione vita-lavoro:** Favoriamo iniziative di welfare aziendale che agevolino un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale.
- **Innovazione e sviluppo delle competenze:** Investiamo nella crescita professionale attraverso percorsi di formazione e sviluppo mirati.

In tal senso vogliamo valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nelle tre organizzazioni e mantenere processi in grado di sviluppare la parità e l'empowerment femminile nelle attività di business operando con uno sforzo quotidiano nel **miglioramento continuo della cultura della parità uomo-donna, nello sviluppo di una Governance rappresentativa di ambo i sessi, nella gestione di Processi di gestione del personale non discriminatori ed in grado di garantire equità remunerativa nonché nello sviluppo di opportunità lavorative e di sereno approccio alla genitorialità per tutti i dipendenti.**

Vogliamo sviluppare azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti dalla norma, risultino apprezzate da parte delle donne presenti nelle tre organizzazioni, che sono le principali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce. In tale ottica promuoviamo una comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) basata su un linguaggio neutro e volta a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Ci impegniamo dunque nel miglioramento continuo dei seguenti temi, ciascuno declinato nelle politiche di seguito riportate che si invita a leggere per maggiore dettaglio.

- **Selezione ed assunzione;**
- **Gestione della carriera;**
- **Equità salariale;**

- **Genitorialità, cura;**
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro;**
- **Prevenzione contro abusi e molestie.**

Tale attività viene svolta ad integrazione e in sinergia con quanto previsto dai principali riferimenti legislativi, tra cui in particolare:

- **Costituzione Italiana:** L'articolo 37 garantisce alle donne lavoratrici gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni rispetto agli uomini.
- **Legge n. 903/1977:** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge n. 125/1991:** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Decreto Legislativo n. 198/2006:** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
- **Legge n. 162/2021:** Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Decreto Legislativo 151/2001:** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Al fine di una corretta gestione la F.G. Holding spa, in qualità di Capogruppo, ha istituito un apposito Comitato Parità di Genere cui appartengono le figure richiamate in organigramma e che ha condiviso i contenuti della presente comunicazione e politica.

Tale comitato ha il compito di:

- Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento della parità di genere stabilendo un piano strategico adeguato;
- Mantenere e attuare il sistema di gestione;
- Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme (come segnalazioni di molestie o abusi);
- Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione.

Tutte le parti interessate a vario titolo all'attività aziendale (lavoratori/lavoratrici, clienti, fornitori, terze parti coinvolte) possono, in qualsiasi momento, presentare segnalazioni, reclami e suggerimenti riguardanti i requisiti della PdR 125:2022 **anche in forma anonima**, tramite:

- tramite posta all'indirizzo delle singole Società come indicato nei rispettivi codici etici.
- tramite comunicazione all'organismo di vigilanza nelle modalità indicate nei rispettivi codici etici
- comunicazione telefonica o raccomandata A.R al Direttore Risorse umane

POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione, coerente con i suoi valori aziendali, opera secondo i principi di rispetto per le persone e senso di responsabilità, garantendo pari opportunità per uomini e donne e promuovendo l'inclusività a tutti i livelli. Questo processo incarna il nostro impegno verso la costruzione di un ambiente lavorativo etico e trasparente.

L'azienda, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di unità operative, di riporto al vertice devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è convinta che lo sviluppo delle carriere debba essere guidato dal merito e dal rispetto dei diritti individuali, valori che definiscono il nostro senso di lealtà e senso di appartenenza. Offriamo programmi formativi progettati per valorizzare competenze tecniche e manageriali, sempre nel rispetto dell'equilibrio di genere e della crescita condivisa.

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

Nella prospettiva del miglioramento la Società gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- L'aggiornamento delle competenze coinvolge tutti i reparti aziendali senza alcuna discriminazione di sesso.

EQUITÀ SALARIALE

L'impegno verso l'equità salariale riflette il nostro obiettivo di sostenibilità sociale ed economica, garantendo una remunerazione equa basata su responsabilità e risultati, come parte di una cultura aziendale che privilegia il rispetto delle persone.

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta il seguente principio

- La retribuzione dei/delle lavoratori/lavoratrici è riconosciuta in relazione al ruolo, alle responsabilità, alle competenze ed esperienze;

GENITORIALITÀ, CURA

In linea con il valore di rispetto per le persone, la nostra organizzazione riconosce l'importanza della genitorialità e si impegna a supportare i neogenitori, garantendo equilibrio tra lavoro e famiglia. Le iniziative descritte, come il mantenimento del ruolo lavorativo, la possibilità di partecipare ai programmi di formazione online durante il congedo, rispecchiano anche il senso di responsabilità verso i collaboratori, favorendo una cultura aziendale inclusiva.

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita e viene garantito il mantenimento del proprio ruolo lavorativo;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- Il personale in maternità o paternità può usufruire, su base volontaria, di programmi di formazione e informazione tramite sistemi e-learning messi a disposizione dall'azienda.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

L'organizzazione promuove un ambiente che valorizzi il benessere psicofisico, riflettendo il senso di appartenenza e l'impegno verso la sostenibilità sociale.

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di flessibilità oraria sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- La determinazione dell'orario di lavoro è legata alle soluzioni organizzative necessarie e al miglioramento del livello di servizio alla clientela. L'azienda si impegna comunque a

sensibilizzare tutti i responsabili di team sull'importanza della pianificazione degli orari con il massimo anticipo, tenendo conto delle esigenze organizzative e del livello di servizio richiesto.

La realizzazione di convenzioni a vantaggio dei/delle lavoratori/lavoratrici visionabili e accessibili tramite pubblicazione su www.progetto-benessere.it

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Con un approccio improntato alla tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso o molestia, l'azienda si adopera per creare un ambiente sicuro e rispettoso, tutelando i segnalanti e promuovendo una comunicazione neutrale e rispettosa, conforme ai valori aziendali.

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'azienda ha inserito nel suo regolamento interno una specifica norma per reprimere, con il potere disciplinare qualunque tipo di episodio. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

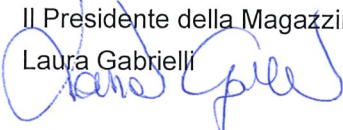
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie in forma anonima o nominativa
- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e gestisca eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Ascoli Piceno, 30 maggio 2026

Il Presidente della F.G. Holding Spa
Cesira Gabrielli



Il Presidente della Magazzini Gabrielli Spa
Laura Gabrielli



Il Presidenti della F.G. Gallerie Commerciali Spa
Barbara Gabrielli



