
CORPORATE POLICY PER LA DIVERSITA' ED INCLUSIONE

Ref: Politica per la Qualità, Responsabilità Sociale e Parità di Genere

Premessa

Monnalisa opera grazie alla diversità di ciascuno (genere, colore della pelle, età, orientamento sessuale, stato civile, credo religioso, appartenenza etnica o nazionale, lingua, stato di salute, abilità fisiche o mentali, opinioni politiche, stato di gravidanza, maternità, paternità, affiliazione o attività sindacale etc) riconoscendo in essa una ricchezza da proteggere, valorizzare e promuovere.

Ogni persona porta con sé un contributo unico e irripetibile. Monnalisa si impegna ogni giorno per creare un contesto lavorativo inclusivo che permetta a tutti di esprimere al meglio il proprio talento, in coerenza con il Codice Etico e con gli standard previsti dal Sistema di Gestione Integrato ISO 9001 – SA8000 – UNI/PdR 125:2022.

Approvazione

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione. Tutte le Società del Gruppo recepiscono i contenuti della Policy nelle proprie direttive e azioni.

Obiettivo

L'obiettivo della Policy è creare un ambiente di lavoro aperto alla diversità e attento alla persona, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto e all'equità.

Monnalisa si impegna a: promuovere pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro e in tutti i ruoli organizzativi, prevenire discriminazioni, comportamenti lesivi o stereotipi, sostenere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, valorizzare competenze, attitudini e percorsi professionali, favorire una cultura inclusiva, trasparente e coerente con i Valori aziendali.

In linea con lo standard **UNI/PdR 125:2022**, Monnalisa pone la massima attenzione alla parità di genere e all'equità nei processi organizzativi, adottando strumenti e criteri oggettivi per misurare i risultati e migliorare le proprie politiche.

Destinatari e ambito di applicazione

Sono destinatari della Policy: tutte le società del Gruppo, gli organi sociali, i dipendenti e collaboratori, i fornitori e le terze parti che operano per conto dell'azienda.

La Policy è diffusa attraverso strumenti informativi, formazione e attività di sensibilizzazione, affinché sia compresa e applicata da tutta la popolazione aziendale.

Impegno di Monnalisa

Monnalisa si impegna affinché siano favorite le pari opportunità in tutti i ruoli (Governance, Manager, Tecnici, Impiegati, Operai) e in ogni fase del rapporto di lavoro: recruitment, assunzione, onboarding, formazione, valutazione, sviluppo professionale, mobilità e cessazione.

In particolare, l'azienda:

- sostiene la conciliazione vita-lavoro e la flessibilità organizzativa;
- riconosce il valore di accordi individuali di smart working, in linea con esigenze personali e organizzative;
- promuove politiche retributive e di crescita fondate su criteri oggettivi e documentabili;
- garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso;
- non tollera molestie, atti vessatori, intimidazioni, discriminazioni, offese, minacce o vittimizzazioni a danno di qualsiasi collaboratore;
- incoraggia comportamenti collaborativi, inclusivi e in linea con il Codice Etico;
- incoraggia il consolidamento di una cultura aziendale basata sui Valori dell'azienda e sui principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

Parità di genere e UNI/PdR 125:2022

A conferma dell'impegno verso l'inclusione e l'equità, Monnalisa ha avviato un percorso strutturato secondo i principi della **UNI/PdR 125:2022**, che rappresenta oggi lo standard di riferimento nazionale per la certificazione della parità di genere.

In questo ambito, l'azienda si impegna a sviluppare azioni coerenti con le **sei aree di intervento previste dalla Prassi di Riferimento**, che rappresentano gli assi lungo i quali viene valutata la maturità dell'organizzazione:

1. **Cultura e strategia** – promuovere un contesto aziendale libero da stereotipi, orientato al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione della diversità;
2. **Governance** – garantire ruoli e responsabilità chiari per il presidio della parità di genere e della prevenzione di comportamenti discriminatori;
3. **Processi HR** – assicurare procedure trasparenti, eque e non discriminatorie in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** – favorire accesso equilibrato ai ruoli di responsabilità e sostenere percorsi di sviluppo professionale senza barriere o bias;
5. **Equità remunerativa** – prevenire e monitorare eventuali differenziali retributivi non giustificati, promuovendo criteri oggettivi nelle politiche salariali;
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** – sostenere misure e strumenti che favoriscano l'equilibrio tra esigenze personali, familiari e lavorative.

MONNALISA®

“Creare valore e valori nel tempo”

Monnalisa, in coerenza con tali aree, si impegna a monitorare annualmente indicatori quantitativi e qualitativi relativi alla parità di genere (KPI), integrandone l’analisi nella Dichiarazione Non Finanziaria e nei documenti del Sistema di Gestione Integrato.

L’attenzione ai temi della parità si traduce quindi in una **responsabilità trasversale**, che coinvolge cultura aziendale, modalità di gestione delle persone, opportunità di crescita, politiche retributive e tutela della genitorialità, rafforzando la sostenibilità sociale dell’organizzazione e il pieno allineamento ai valori del Codice Etico.

Valorizzazione dell’interculturalità

Monnalisa favorisce l’interculturalità come motore di dinamismo, creatività e confronto, sia all’interno delle singole società che tra sedi, funzioni e team internazionali.

In quanto azienda del settore moda, Monnalisa riconosce il proprio ruolo nell’ispirare le nuove generazioni e promuove una cultura che valorizzi le differenze e rifiuti stereotipi o canoni uniformanti.

Monitoraggio e trasparenza

Monnalisa monitora annualmente la composizione della forza lavoro — includendo età, genere, ruolo, inquadramento e retribuzione — per valutare l’efficacia delle proprie politiche e la progressione verso gli obiettivi di equità e inclusione.

I risultati e le strategie di miglioramento sono comunicati nella Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) e nei documenti del Sistema Integrato.

Segnalazioni e tutela della persona

Qualsiasi persona vittima o testimone di comportamenti non conformi ha il diritto — e il dovere — di segnalarli tempestivamente attraverso i canali previsti e messi a disposizione dall’azienda, in linea con i requisiti di legge. Le segnalazioni possono essere effettuate:

- coinvolgendo il/la proprio/a responsabile;
- contattando la funzione Risorse Umane;
- **attraverso il canale MyWhistleblowing**, attivato e gestito secondo la procedura aziendale in conformità al D.lgs. 24/2023.

Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima attenzione, nel pieno rispetto della legge, della procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Compliance e coerenza con il Sistema di Gestione Integrato

La presente Policy è coerente e connessa con:

- il **Codice Etico**;

MONNALISA®

“Creare valore e valori nel tempo”

- il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;**
- la **Politica per la Qualità, la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere;**
- il Sistema Integrato **ISO 9001 – SA8000 – UNI/PdR 125;**
- nel particolare del Sistema, con lo **Staffing Manifesto** ed il **Training Manifesto**, che normano i principi interni per lo svolgimento dei processi di selezione e sviluppo del Personale, nell’ambito del più vasto processo di Gestione delle Risorse Umane del Gruppo.

1	01/08/2025	R.Trapassi - M.Panichi	Matteo Tugliani
0	01.08.2018	G.Cappelli - C.Menicatti	Christian Simoni
Revisione	Data	Redazione e verifica	Approvazione