

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La INCOM SPA è stata costituita a Montecatini Terme nell'anno 1951.

Inizialmente, la produzione era rivolta al capo spalla uomo/donna e la distribuzione del prodotto avveniva a livello internazionale essenzialmente attraverso il canale della vendita all'ingrosso ed alla Grande Distribuzione.

Il grande sviluppo dell'Azienda è avvenuto negli anni '70 quando la vendita è stata rivolta ai negozi al dettaglio ed è stata ampliata la gamma dei prodotti di abbigliamento uomo, donna, bambino di stile formale e informale con una particolare attenzione però rivolta ai prodotti creati e studiati per un consumatore più giovane che da subito è riuscito ad apprezzarne lo stile e la qualità.

I canali distributivi si sono ulteriormente sviluppati negli anni successivi attraverso la formula del "franchising" con prestigiosi marchi internazionali acquisiti sul mercato.

Il gruppo INCOM produce attualmente in diversi paesi del mondo, Italia compresa, con stabilimenti di proprietà in Romania ed attraverso importanti accordi di partnership con produttori in paesi come l'India, la Cina, la Turchia.

La gamma dei propri prodotti viene poi completata mediante la realizzazione di Commesse pubbliche di abbigliamento tecnico, militare e paramilitare, l'azienda opera inoltre in Italia ed all'Estero con la formula del "Private Label" realizzando capi di abbigliamento per le più prestigiose catene di distribuzione di fama mondiale.

Caratteristica fondamentale dell'organizzazione dell'azienda è quella che, indipendentemente da dove venga effettuata la produzione, lo studio, lo sviluppo e la realizzazione di tutti i prototipi e delle collezioni avviene presso la propria sede in Italia di Montecatini Terme, utilizzando le più moderne tecniche ed avvalendosi di abili stilisti interni ed esterni.

La struttura produttiva e commerciale attuale ha reso possibile, negli ultimi tempi, lo sviluppo della distribuzione dei propri prodotti in diversi paesi esteri, paesi verso i quali il gruppo INCOM intende rivolgere sempre maggiore attenzione così come sempre maggiori risorse vengono utilizzate per l'acquisizione e lo sviluppo di prestigiosi marchi internazionali attraverso la formula della acquisizione in licenza e/o distribuzione.

MARCHI IN LICENZA

INCOM Spa gestisce in licenza il comparto apparel del brand U.S. POLO ASSN.

Tale accordo, siglato nel 2007 prevede la creazione, produzione e distribuzione in tutta Europa del marchio americano U.S. POLO ASSN. nelle linee Uomo, Donna, Bambino.

PRODUZIONE MILITARE E FORNITURE DI DIVISE

Da oltre 15 anni Incom Spa produce divise per l'Arma dei Carabinieri, Polizia di stato e Guardia di Finanza attraverso l'aggiudicazione di gare pubbliche specifiche ed utilizzando per la produzione i propri stabilimenti in Romania.

INCOM produce inoltre da 12 anni le divise per Trenitalia, sempre attraverso la partecipazione e l'aggiudicazione di gare pubbliche.

Inoltre attraverso l'utilizzo di un proprio brevetto fornisce alle Amministrazioni Pubbliche giubbotti galleggianti rispondenti ad omologazione RINA.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, INCOM Spa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, ad integrazione dei Sistemi di gestione Qualità, Ambiente, SSL e responsabilità sociale, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per INCOM Spa rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di INCOM Spa , sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale INCOM Spa concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di INCOM Spa ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

INCOM Spa si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Direzione Generale

