


Doc.02	Data di ufficializzazione: 05/07/2024	
<b>DOC. 02_ Politica per la parità di genere</b>		

# Politica per la Parità di genere

**Bruno Farmaceutici**  
**spa**

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Bruno Farmaceutici S.p.A. è un'azienda farmaceutica italiana dinamica, dedicata da sempre a migliorare la salute ed il benessere delle persone, attraverso lo sviluppo, la produzione e la fornitura di farmaci che offrono le maggiori garanzie in termini di qualità, sicurezza ed efficacia.

Nell'azienda, di matrice familiare ma in costante espansione, matura il concetto di RELAZIONE come strumento professionale e di cultura organizzativa.

La base di ogni relazione degna di questo nome è trattare ogni persona in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità.

A tal fine ci impegniamo a sviluppare un ambiente di lavoro aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione bene si armonizza con la nostra etica del lavoro ed umana: le persone sono al centro siano esse collaboratori o utilizzatori dei nostri farmaci (cit. dott. Antonio Bruno).

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente Politica di Parità di Genere che indirizza il modo in cui l'Azienda intende perseguire la Parità concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi della vita lavorativa;
- votarsi alla ricerca di un equilibrio tra vita professionale ed extra professionale senza vincoli di genere;
- supportare il momento della genitorialità sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Organizzazione opera.

L'Azienda con l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

## **L'IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE**

Ci impegniamo nell'attuazione di un sistema di gestione che possa promuovere la parità di genere nei seguenti ambiti:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GENITORIALITÀ
- WORK LIFE BALANCE
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

**ACCESSO AL LAVORO:** Bruno Farmaceutici sta consolidando processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenza.

Durante il processo di onboarding l'azienda esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

**FORMAZIONE:** l'azienda riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone allo scopo di sviluppare al meglio ogni potenzialità.

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE:** l'Azienda ha sviluppato un processo di valutazione delle prestazioni tramite Internal Coaching; il metodo basato sul dialogo costruttivo tra Responsabili e Collaboratori/trici rende facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back.

Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale.

**REMUNERAZIONE:** la politica di remunerazione di Bruno Farmaceutici è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione.

Per il personale di rete (ISF, AM) è stata utilizzata la Relazione annuale di sviluppo professionale (RASP): uno strumento attraverso cui ogni AM valuta i propri collaboratori su 20 variabili tenendo conto dei risultati dei colloqui IC.

La relazione presentata alla Direzione, dà il quadro dello sviluppo di ogni unità organizzativa (area di lavoro) attraverso una "classifica".

La Bruno Farmaceutici garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Al fine di riconoscere ai dipendenti una remunerazione variabile basata sul risultato (premieria), ogni anno nel mese di gennaio viene reso noto il regolamento delle premieria con il relativo algoritmo di calcolo.

**GENITORIALITÀ:** per quanto attiene alla genitorialità nel pieno rispetto della persona e delle normative, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione attraverso la formazione e continue comunicazioni di aggiornamento.

L'Azienda si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia: al rientro dopo una lunga assenza è previsto un training di refresh per affrontare in maniera più "dolce" il rientro all'attività lavorativa.

L'Azienda rende disponibile nei periodi di assenza la consultazione continua della intranet aziendale e per coloro che fruiscono dell'auto aziendale all'uso della stessa.

**WORK LIFE BALANCE** l'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare Bruno Farmaceutici ha stipulato con i suoi dipendenti di sede degli accordi individuali di Smart Working. Gli accordi sono appunto individuali per permettere una differenziazione nelle giornate di lavoro da casa previste per ogni categoria di dipendenti:

- dipendenti fragili o categorie protette : 100%, 80% di giornate di smart working
- dipendenti con figli di età inferiore a 5 anni: 60% di giornate di smart working
- dipendenti che svolgono attività impiegatizia/amministrativa: 33% delle giornate in smart working

**ASCOLTO E COMUNICAZIONE:** l'Organizzazione reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della vita lavorativa: per questo ha sempre incentivato il colloquio periodico con il resp. HR.

A partire da dicembre 2024, Bruno Farmaceutici utilizzerà un questionario di indagine per monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile e per questo l'azienda ha:

- organizzato un "Seminario di approfondimento e specializzazione delle Competenze Comunicative di Influenza (CCI) nell'esercizio del ruolo di ISF": tenuto dal prof. Ugo Morelli (tre incontri giugno 2023) e rivolto a tutti gli ISF nel quale sono stati trattati i temi del linguaggio inclusivo
- organizzato un "Seminario di approfondimento e specializzazione delle Competenze Comunicative di Influenza (CCI) – corso progredito nell'esercizio del ruolo di ISF": tenuto dal prof. Ugo Morelli (tre incontri aprile 2024) e rivolto a tutti gli ISF nel quale sono stati trattati i temi della valorizzazione delle diversità
- organizzato un incontro "AUGURI E FIGLI MASCHI": rivolto a tutti i dipendenti sulle origini del linguaggio poco inclusivo.

Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

## **RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI**

Bruno Farmaceutici spa adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori,

Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale di Bruno Farmaceutici spa, in linea con quanto previsto dalla “Whistleblowing” senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all’attenzione del Comitato Guida.

## **CONCLUSIONI**

Bruno Farmaceutici spa rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata.

La Politica di Parità di Genere, viene valutata con periodicità annuale dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Roma 22/05/2024.