



POLICY HR

Policy Parità di genere e inclusione CordenPharma Bergamo Spa – giugno 2024

Per approvazione della Direzione e del Comitato Guida PdR 125:2022		
FUNZIONE	NOMINATIVO	FIRMA
A.D.	Luca Porcu	06-giu-2024 DocuSigned by: Luca Porcu Nome firmatario: Luca Porcu Motivo per la firma: Approvo il documento DocuSigned by: Luca Porcu 06-giu-2024 08:14 CEST
Q.U. Director – QP	Laura Da Ros	05-giu-2024 7FEB200BF502409BA897F1FA9BFF37E4 Laura DaRos Nome firmatario: Laura DaRos Motivo per la firma: Approvo il documento DocuSigned by: Laura DaRos 05-giu-2024 17:40 GMT
HR Director	Andrea Fuson	05-giu-2024 AD2D6EBDFC1842D6B896337BD0405CAB Andrea Fuson Nome firmatario: Andrea Fuson Motivo per la firma: Ho redatto io il documento DocuSigned by: Andrea Fuson 05-giu-2024 19:03 CEST
Supply Chain Director	Paolo Rota Sperti	06-giu-2024 EFA77158876D47C4A36AAC7254142EDC Paolo Rota Sperti Nome firmatario: Paolo Rota Sperti Motivo per la firma: Approvo il documento DocuSigned by: Paolo Rota Sperti 06-giu-2024 09:03 CEST
HSE Manager	Rosangela Locatelli	06-giu-2024 FCA77FEC88264970AEF7FDE7D486641C Rosangela Locatelli Nome firmatario: Rosangela Locatelli Motivo per la firma: Approvo il documento DocuSigned by: Rosangela Locatelli 06-giu-2024 16:35 CEST
Q.C. Supervisor	Elisa Brambati	06-Jun-2024 A00EFC350283416894C6BD4FBA1C3148 Elisa Brambati Signer Name: Elisa Brambati Signing Reason: I approve this document Signing Time: 06-Jun-2024 06:08 GMT EA0E2CD41D2D4CDA93A42B0C6E518C9D



POLICY HR

SOMMARIO

1.	SCOPO	3
2.	APPLICABILITÀ	3
3.	SELEZIONE E ASSUNZIONE	3
4.	VALUTAZIONE DEL PERSONALE	4
5.	FORMAZIONE E SVILUPPO	4
6.	GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	4

1. SCOPO

La presente Politica per la Parità di Genere e Inclusione (di seguito anche la “Politica”) di CordenPharma Bergamo (di seguito anche la “Società”) definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

La presente Politica si basa sui principi del Codice Etico CordenPharma Gruppo ed è in linea con la politica di gruppo sul tema (Linee guida sulla diversità, sull’uguaglianza e sull’inclusione); la presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Corden Pharma, la Società inoltre condivide i medesimi principi con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

2. APPLICABILITÀ

CordenPharma, tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso l’informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l’utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e CordenPharma prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.

3. SELEZIONE E ASSUNZIONE

CordenPharma si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere e l’inclusione in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. CordenPharma assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un’adeguata formazione sulla parità di genere e l’inclusione e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

4. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra CordenPharma e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo di valutazione si opera senza alcuna discriminazione e per la valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

5. FORMAZIONE E SVILUPPO

CordenPharma si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione ed operando per l'attuazione di modalità inclusive. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, CordenPharma si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

6. GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CordenPharma si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, CordenPharma si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

CordenPharma, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

CordenPharma incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni nello sviluppo professionale e nelle promozioni;

- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, (SOP “Gestione Segnalazioni e non conformità”).

La presente policy HR, approvata dalla Direzione Aziendale e dal Comitato Guida PdR125:2022, sarà pubblicata in MasterControl e resa pubblica secondo quanto previsto dalla HR-SOP-0003 “Sistema di Gestione Documentale”.

Direzione HR