

Sanitpharma srl e Amplia International srl, di seguito l'Azienda, credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili. Il presente documento illustra l'organizzazione e i principi generali attraverso cui l'Azienda intende sostenere la parità di genere adottando e attuando misure e processi interni al fine di raggiungere e preservare nel tempo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità, e di garantire un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Sia Sanitpharma che Amplia International sono risultate destinatarie dell'agevolazione per la certificazione per la parità di genere, un contributo destinato alle PMI promosso da Unioncamere, in collaborazione con il Dipartimento delle Pari Opportunità e finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU:

- Sanitpharma srl CUP E48I24002210006 COR 22337855
- Amplia International srl CUP E48I24002220006 COR 22337856

La presente policy è riferita sia a Sanitpharma che ad Amplia International in quanto le due realtà aziendali sono parte dello stesso gruppo e le cui funzioni organizzative coprono una i fabbisogni dell'altra: il personale è strettamente cooperante e l'impegno della Direzione è unico e condiviso. L'Azienda garantisce al proprio personale un trattamento ispirato al principio di pari opportunità, rispetto e attenzione: pertanto, la Direzione e tutto il personale devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità e l'integrità psicofisica di ciascun individuo lavorando in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione.

Si inserisce in questo contesto anche una responsabilità sociale dell'Azienda volta a rappresentare l'integrazione di preoccupazioni di natura etica all'interno della visione strategica di un'azienda: è una manifestazione della volontà di gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale ed etico al proprio interno e nelle zone di attività.

Le persone alle quali si applica il presente documento sono: direzione, personale amministrativo, personale di rete vendita, collaboratori/collaboratrici, nonché a clienti, fornitori e alle persone candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in Sanitpharma o Amplia International.

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una politica per la parità di genere e l'equità, l'Azienda si impegna a:

- promuovere un luogo di lavoro inclusivo e non discriminatorio per il personale dipendente e i/le collaboratori/collaboratrici;
- contrastare ogni condotta che possa essere discriminante relativamente al genere della persona;
- applicare l'equità di genere nei processi di assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, mobilità interna, sviluppo professionale, per tutto il personale, indipendentemente dalla forma contrattuale stipulata;
- applicare i principi di equità di genere nelle attività di marketing e comunicazione;
- assicurare la redazione di un Piano Strategico finalizzato al perseguimento della parità di genere e di equità nel trattamento;
- assegnare le risorse adeguate, la definizione delle responsabilità a presidio del processo, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- definire un Comitato Guida a cui affidare i compiti previsti dalla Prassi;
- assicurare l'efficace adozione e la continua applicazione, la comunicazione e diffusione della politica per la parità di genere;
- assicurare la revisione periodica del Piano Strategico, il monitoraggio delle azioni pianificate e la valutazione dei risultati conseguenti alla revisione della politica definita.

In particolare, vengono adottate le seguenti misure e politiche interne.

Cultura e strategia

L'Azienda promuove una cultura inclusiva e il superamento di ogni ostacolo di carattere culturale, organizzativo e relazionale che limita o impedisce la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi valorizzando e riconoscendo le individualità, rigettando ogni tipo di discriminazione in base al sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale e convinzioni personali. L'Azienda si impegna a garantire che nessuna forma di discriminazione alteri o

danneggi l'ambiente di lavorativo interno, attraverso azioni di formazione, informazione, sensibilizzazione, engagement dei/delle manager e del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, oltre che della gestione delle diversità.

L'Azienda si assicura che venga vietato qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando direttamente o indirettamente le lavoratrici o i lavoratori in ragione del genere, o di qualsiasi altra forma di discriminazione, che mettono o possono mettere i lavoratori/le lavoratrici in una posizione meno favorevole rispetto al resto del personale in una situazione analoga.

L'Azienda persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità, supporta l'empowerment femminile e promuove l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice. In particolare, valorizzando e promuovendo una forma di comunicazione unica a tutti i livelli.

Politiche HR e gestione del personale

L'Azienda si è dotata di una procedura HR per la corretta gestione del personale secondo criteri oggettivi e non discriminatori al fine di prevenire la disparità di genere. Riconosce e rispetta tutte le leggi che disciplinano il lavoro e la selezione del personale, incluse le leggi che tutelano la libertà di associazione, la privacy e le pari opportunità di impiego. Il reclutamento e la scelta delle nuove risorse umane si basa sulla valutazione delle competenze della persona candidata e delle sue skills personali dimostrate in sede di colloquio, in maniera totalmente neutra rispetto a genere, nazionalità ed età. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei/delle candidati/e con quelli ricercati e con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni della persona candidata.

L'Azienda si impegna a creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e lontana da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse e a creare e mantenere un ambiente in cui ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per la propria crescita professionale e personale in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta. Promuove il rispetto dell'integrità morale, culturale e fisica della persona e adotta un sistema di gestione delle risorse umane che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri che promuovano il benessere psicofisico di tutti/e.

La Direzione, con l'ausilio del Comitato Guida, predispone un meccanismo di controllo, che evidenzi pratiche discriminatorie nella gestione di stipendi, bonus e benefit. Attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità tra i generi anche rispetto alle pari opportunità di carriera.

Formazione

La programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione generale e specifica è rivolta a tutti i livelli e ha ad oggetto specificamente anche i temi di inclusione e parità, nonché leadership ed empowerment femminile, molestie, il riconoscimento di pregiudizi (*bias*) inconsci, e il rispetto della diversità, contro gli stereotipi di genere. Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

Genitorialità e cura

L'Azienda intende non essere in alcun modo ostacolo alla genitorialità supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'Azienda promuove il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, favorendo un'equa condivisione delle responsabilità relative a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. 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, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo accogliendo tutti i valori aggiunti che la genitorialità può apportare. L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo evitando qualsiasi discriminazione (prima,

durante e dopo il congedo) e sostenendo il lavoratore/ la lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche iniziative di ri-orientamento.

Conciliazione vita/lavoro

L'Azienda intende adottare iniziative volte a favorire la conciliazione i tempi di vita e lavoro rivolte a tutto il personale nel nome dell'inclusività, tenendo conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del personale. Adotta la flessibilità oraria in entrata ed uscita (la quale permette di tutelare anche il personale pendolare), valorizzando il lavoro per obiettivi, si impegna ad organizzare le riunioni durante l'orario lavorativo, tenendo in considerazione dei differenti orari delle risorse presenti, garantisce il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto) per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni, e disabilita le telefonate durante la pausa pranzo al fine di rispettare / tutelare lo spazio di pausa personale.

Gestione e Monitoraggio

Ai fini della verifica e del monitoraggio della situazione relativa a inclusione e pari opportunità, nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche sorveglianze interne e anonime. È altresì implementato un sistema di segnalazione anonima, il *whistleblowing*, finalizzato a raccogliere tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, qualsiasi forma di molestia (psicologica, fisica, sessuale). Tutte le segnalazioni ricevute verranno analizzate dal Comitato Guida e dalla Responsabile Parità di Genere per la corretta gestione: viene sviluppato un sistema per la registrazione della situazioni rilevate e loro trattamento. Oltre al monitoraggio passivo (*whistleblowing*), viene introdotto anche un monitoraggio attivo costante da parte del Comitato Guida e della Responsabile Parità di Genere volto ad identificare ed eliminare tempestivamente ogni possibile disallineamento relativo ad inclusione, parità di genere e qualsiasi altra forma di discriminazione in modo da intervenire immediatamente.

Revisione

Annualmente l'Azienda, in coordinamento con il Comitato Guida e la Responsabile Parità di Genere, valuta l'adeguatezza delle attività avviate e dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi del Piano strategico e alla coerenza con la presente policy. Il presente documento verrà adeguatamente revisionato nel caso in cui siano necessari aggiornamenti o modifiche.



Sanitpharma srl
Viale Papiniano, 44
20123 MILANO
P.IVA 04442100964

La Direzione

Dott. Germano Baj



Amplia International srl
Viale Papiniano, 44
20123 MILANO
P.IVA 10073800962