

Farmacie Comunali s.p.a.

38122 Trento
Via Asilo Pedrotti, 18
Telefono 0461 381000
E-mail: segreteria@farcomtrento.it
P.IVA e Cod.Fisc. 01581140223
Reg.Imp.di Trento n.01581140223
R.E.A. n. 162511
Cap.Soc. € 4.964.081,50 i.v.



farmacie comunali^{spa}

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 03/10/2024

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

FARMACIE COMUNALI SPA è una società intercomunale a totale capitale pubblico i cui soci sono i Comuni di Trento, Lavis, Pergine Valsugana, Riva del Garda, Arco, Dro, Tenno, Volano, Pomarolo, Besenello, Rabbi.

Siamo un gruppo di professionisti e di strutture al servizio della Comunità per migliorare la qualità di vita delle persone, la loro salute e il loro benessere attraverso competenza, impegno, responsabilità orientati al servizio personalizzato, alla promozione di iniziative della salute pubblica e, allo stesso tempo, garantendo la massima soddisfazione del personale interno e degli azionisti.

La nostra missione è sempre stata quella di essere un'istituzione culturalmente ed economicamente vicina alla cittadinanza e i valori fondamentali che ci muovono includono l'impegno sociale, la qualità dei servizi e il rispetto dell'ambiente, con l'adozione di un Codice Etico che guida comportamenti e decisioni aziendali.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la nostra missione e in coerenza con la visione strategica, come FARMACIE COMUNALI SPA abbiamo deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alle linee guida UNI PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella nostra organizzazione, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenta per noi un ulteriore passo di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

Crediamo nel valore delle persone e delle loro differenze e ci impegniamo ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutti gli individui presenti nella nostra società assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga l'attenzione sulla parità di genere, sull'empowerment femminile, sulle pari opportunità nel pieno rispetto delle diversità.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della nostra Politica per la Parità di Genere 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 intendiamo concentrare i nostri impegni, affinché il nostro Sistema di Gestione della Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI PdR 125:2022, è ispirata - 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, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

4. L'IMPEGNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio di Amministrazione di FARMACIE COMUNALI SPA ritiene fondamentale l'efficace e continua adozione del Sistema di Gestione della Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

In FARMACIE COMUNALI SPA ci impegniamo:

- 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 garantire l'equità 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 benessere familiare del nostro personale attraverso modalità di lavoro 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 nei confronti di tutti gli stakeholders, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, rispettosa della parità di genere e che valorizzi le diversità e supporti l'empowerment femminile.

5. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La nostra Politica sulla Parità di Genere viene coordinata dal Comitato Guida e con periodicità almeno annuale sottoposta a riesame periodico della direzione ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, con l'obiettivo di mantenerla costantemente aggiornata all'evoluzione della nostra società.

6. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Desideriamo che tutto il nostro personale sia a conoscenza del nostro impegno per la parità di genere; pertanto, la nostra Politica sulla Parità di Genere è comunicata e diffusa puntualmente a tutto il personale attraverso azioni formative e di sensibilizzazione, oltre che di periodica comunicazione interna.

Il nostro impegno viene comunicato anche verso l'esterno, verso i nostri clienti, azionisti, portatori di interesse e la cittadinanza in generale mediante azioni di comunicazione e pubblicazione della presente Politica sul sito istituzionale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

POLITICA PER LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

In FARMACIE COMUNALI SPA, ci impegniamo a fare della nostra comunicazione aziendale un veicolo di inclusione e rispetto delle differenze. Siamo consapevoli e orgogliosi delle diversità che caratterizzano le persone che lavorano con noi, così come la nostra clientela e i fornitori, e crediamo che il linguaggio che utilizziamo sia fondamentale per creare un ambiente di lavoro rispettoso e accogliente.

In tutte le nostre comunicazioni, sia interne che esterne, mettiamo in pratica il nostro impegno per:

1. Un Linguaggio Neutro e Inclusivo

Evitiamo l'uso di termini generici maschili e ci serviamo di pronomi inclusivi per riferirci alle persone, siano esse dipendenti, clienti o partner.

2. Abbandono degli Stereotipi e del Linguaggio Offensivo

Eliminiamo qualsiasi espressione o descrizione che potrebbe promuovere stereotipi di genere o altre forme di discriminazione. La nostra comunicazione è costruita sulla base del rispetto e dell'uguaglianza.

3. Rappresentazione delle Diversità

Assicuriamo che le immagini e i materiali visivi che utilizziamo riflettano in modo equilibrato e inclusivo la diversità delle persone con identità e background differenti.

4. Formazione e Sensibilizzazione

Offriamo formazione e sensibilizzazione a tutto il nostro personale. Riteniamo che la consapevolezza sia il primo passo verso una comunicazione più inclusiva e rispettosa delle differenze.

Con queste azioni concrete, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta apprezzato, rispettato e accolto. La nostra comunicazione riflette i nostri valori di valorizzazione delle diversità e inclusione. Insieme, possiamo contribuire a costruire un ambiente di lavoro più inclusivo e sensibile alle diversità, migliorando la qualità della nostra comunicazione e il nostro impatto sociale.

Politica di gestione delle risorse umane

1. Principi generali

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività della nostra società, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane di FARMACIE COMUNALI SPA si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

a. Sostenibilità

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di FARMACIE COMUNALI SPA e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane della società incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Esse sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:

- processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio della società;
- meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti;

b. Diritti umani

FARMACIE COMUNALI SPA ritiene che il rispetto dei diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti dalle Nazioni Unite, dall' OECD e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore e collaboratrice è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

c. Etica e integrità

FARMACIE COMUNALI SPA promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente/utente e responsabilità. Ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal Codice etico, deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre la società a rischi normativi e reputazionali.

d. Dignità e libertà

FARMACIE COMUNALI SPA si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore o una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La società rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli. Per evitare, segnalare e censurare comportamenti inappropriati è stata definita e pubblicata un'apposita procedura interna in materia di comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie che disciplina le procedure interne da adottare in questi casi (Procedura Whistleblowing).

e. Meritocrazia

La società valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e di servizio, tenendo conto dei bisogni formativi dei e delle dipendenti. Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai e dalle responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

f. Equità e inclusione

FARMACIE COMUNALI SPA considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. La società crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la

diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

La società garantisce che tutti i propri collaboratori e collaboratrici vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, stato di maternità o paternità anche nel caso di adozioni, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

FARMACIE COMUNALI SPA si impegna a lavorare promuovendo l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni gerarchiche e apicali che più risentono del gender gap.

g. Salute e sicurezza

FARMACIE COMUNALI SPA garantisce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

h. Riservatezza

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di FARMACIE COMUNALI SPA e le informazioni relative a clienti/utenti e collaboratori/collaboratrici della società.

i. Privacy

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori e le collaboratrici sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

2. Procedure interne di gestione delle risorse umane

La gestione del personale è regolata da normativa interna che disciplina le molteplici attività e processi aziendali relative alle risorse umane, con i relativi flussi informativi. In linea generale concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse, innestandosi sulle loro caratteristiche personali:

- la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa,
- il percorso interno guidato dalle figure responsabili, l'apprendimento "sul campo", la formazione professionale e manageriale;
- la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate;
- il rispetto del regolamento interno definito dalla società al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti/utenti.

3. Selezione del personale

FARMACIE COMUNALI SPA crede fortemente che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un ambiente inclusivo, capace di produrre nuove idee, intuizioni, soluzioni e prestazioni positive, oltre che favorire la crescita di ogni singola persona e della stessa società.

FARMACIE COMUNALI SPA si impegna quindi a:

- attrarre e assumere persone con differenti abilità e background, perseguendo la parità di genere;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- assicurare che le persone nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito, senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere,

orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, stato di maternità o paternità anche per adozioni, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno della società stessa.

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso professionale. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente alla mission e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente/utente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e le collaboratrici e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità. La funzione risorse umane ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti alla persona candidata eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

In nessun caso le assunzioni possono costituire occasioni di possibili scambi di favori con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione. Anche nei confronti di clienti, fornitori e controparti in generale, le offerte di lavoro e di tirocinio possono essere considerate un beneficio avente un valore e costituire atti corruttivi, pertanto i processi interni sono strutturati in modo che tali offerte non costituiscano forme per ottenere o mantenere indebitamente un vantaggio economico.

4. Gestione e inclusione delle risorse

FARMACIE COMUNALI SPA pone particolare attenzione al tema della gestione e retention dei talenti, considerandolo un fattore strategico per il proprio sviluppo.

La società rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone con disabilità, in conformità alla normativa vigente e si impegna a incentivare i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tutte le risorse. L'inclusione delle persone con disabilità è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle esigenze di ciascuna persona, a garantire la partecipazione a iniziative di formazione e sociali con il necessario supporto.

FARMACIE COMUNALI SPA valuta, inoltre, positivamente l'apporto delle risorse con elevata esperienza e lungo percorso professionale in società, attivando programmi di aggiornamento continuo, formazione manageriale e coinvolgendole nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. La società ritiene che la professionalità delle risorse più esperte, sia un prezioso fattore di accelerazione e crescita per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro.

FARMACIE COMUNALI SPA ritiene fondamentale garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di aggiornamento a lavoratori e lavoratrici, indipendentemente dal loro genere, e in tal senso si impegna a garantire la valorizzazione delle competenze di ciascuno senza alcuna discriminazione.

Per rafforzare il proprio impegno verso ogni diversità e l'inclusione, è presente un Comitato Guida per la parità di genere a rafforzare l'impegno di FARMACIE COMUNALI SPA, anche tramite la definizione e il monitoraggio di specifici indicatori, verso i temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, favorendo la costruzione di una cultura del lavoro inclusiva, in cui le capacità professionali, le prospettive e le idee personali siano valorizzate appieno.

La società si impegna a promuovere in futuro le possibili iniziative di inclusione e attenzione per le nuove esigenze che dovessero emergere.

5. Valutazione delle risorse

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse, FARMACIE COMUNALI SPA nella valutazione delle risorse umane tiene conto dei principi di trasparenza, non discriminazione, riconoscimento della professionalità, valorizzazione delle competenze e sviluppo professionale.

Farmacie Comunali spa incoraggiano una condotta individuale volta a favorire un ambiente lavorativo nel quale la diversità sia valorizzata, la crescita personale e professionale rispettata, secondo principi di meritocrazia.

6. Processo di avanzamento di carriera

FARMACIE COMUNALI SPA, attraverso il proprio sistema di valutazione delle performance, incentiva il dialogo costante, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità, applicando principi di equità e di non discriminazione nella gestione della carriera.

In stretta connessione con il processo di valutazione, il personale può essere soggetto al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo profilo professionale, nell'ambito del processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene promosso l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità.

7. Politica di remunerazione e incentivazione personale

Particolare attenzione viene posta nel monitorare e garantire che la retribuzione delle persone sia equa e rifletta le loro competenze, ruoli e responsabilità, senza distinzioni di genere o altri fattori non legati al merito. Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile dell'attività tesa alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la società si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

8. Interventi formativi

FARMACIE COMUNALI SPA riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone.

FARMACIE COMUNALI SPA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di sviluppo delle competenze.

Si impegna inoltre a prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto che hanno tali tematiche.

FARMACIE COMUNALI SPA si impegna inoltre a valutare le esigenze di medio termine del proprio capitale umano in relazione a formazione e sviluppo professionale in modo tale da:

- Valorizzare le tappe personali e lavorative dei propri collaboratori,
- Sviluppare e mettere in pratica in via sistematica la politica di on boarding in caso di nuovi ingressi in azienda e svolgere la formazione in ingresso,
- Valorizzare il know-how del capitale umano della società attraverso strumenti di condivisione e momenti di team building, andando allo stesso tempo a valutare le esigenze di re-skilling a supporto dei cambi trasversali di mansione,

- Promuovere la crescita dei gruppi di lavoro (anche interfunzionali), distribuzione dei carichi di lavoro, strutturazione del lavoro per obiettivi.

La società predispone il piano di formazione obbligatoria, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa. La società inoltre favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali, e con particolare attenzione a garantire le opportunità formative al personale di entrambi i generi, senza alcuna discriminazione. Al contempo promuove le soluzioni fondate sull'utilizzo delle tecnologie con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli.

Le iniziative formative possono essere differenziate in base al ruolo ricoperto, alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze legate ad eventuali interventi sulla struttura organizzativa, occorra favorire l'acquisizione di nuove conoscenze.

9. Comunicazione interna ed engagement

La società riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per il personale;
- migliorare la condivisione tra le persone e del senso di squadra;
- facilitare la comprensione delle strategie adottate da FARMACIE COMUNALI SPA;
- diffondere l'identità e i valori della società.

Impegno, coinvolgimento e soddisfazione del personale sono periodicamente monitorate tramite specifiche iniziative.

Sono messi in essere strumenti di comunicazione digitale, informativi e operativi, utili e utilizzabili, in grado di veicolare informazioni chiare e aggiornate.

Sono promosse attività di condivisione quali incontri ed eventi, attività relazionali finalizzate a incrementare le occasioni di confronto tra colleghi e colleghe.

La società adotta inoltre una specifica politica aziendale per la comunicazione inclusiva e rispettosa delle differenze, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati, rispettati e inclusi, e a promuovere un'immagine aziendale che rifletta i valori di diversità e uguaglianza

10. Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

FARMACIE COMUNALI SPA garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di congedi parentali attuando programmi di informazione circa gli eventuali cambiamenti significativi che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo e programmi di accompagnamento per il re-inserimento.

Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in società, FARMACIE COMUNALI SPA promuove il work-life balance con soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale del personale, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali. La società offre diverse soluzioni, che si prefiggono di conciliare la vita privata e quella professionale del personale, garantendo il corretto funzionamento dei servizi, quali ad esempio:

- flessibilità oraria, per le figure professionali a cui tale modalità risulta applicabile;
- part time: sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.

- politiche sulla genitorialità: l'azienda informa su diritti e doveri legati alla maternità e paternità e accogliendo la fruizione dei congedi previsti dalla normativa.

11. Salute, sicurezza e benessere del personale e attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

FARMACIE COMUNALI SPA considera la salute e la sicurezza del personale priorità nel proprio modo di operare. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela del personale e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti da specifica normativa, con un approccio volto al continuo miglioramento.

FARMACIE COMUNALI SPA, come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute di lavoratori e lavoratrici, compresi quelli riguardanti gruppi di persone esposte a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo Stress-Lavoro Correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs. 26 marzo 2001 n.151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.