**Sede legale - Via Ponte di Tappia, 47 - 80133 Napoli**
**TELEFONO: +39 081 6849801**
**e.mail: nephrocare.spa@freseniusmedicalcare.com**
**PEC nephrocarespa@legalmail.it**

## 1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

NephroCare spa fa parte del gruppo Fresenius Medical Care, leader mondiale nella fornitura di prodotti e servizi per pazienti affetti da insufficienza renale cronica; assicura a pazienti cronici l'erogazione di terapie renali sostitutive.
I Centri di dialisi gestiti da NephroCare spa in 8 regioni italiane sono attualmente 55 ed erogano prestazioni a circa 2.700 pazienti cronici.

Tutti i Centri di dialisi governati da NephroCare sono caratterizzati da un eccellente livello di qualità delle prestazioni sanitare e dell'assistenza ai pazienti ed alle loro famiglie, potendo contare sulla tecnologia e sui prodotti della casa madre, la Fresenius Medical Care, e sull'esperienza pluriennale di Medici, Infermieri e Personale tecnico ed amministrativo.

***La mission*** aziendale di NephroCare è quella di contribuire al miglioramento della qualità della vita dei cittadini utenti bisognosi di cura ed assistenza nonché alla sostenibilità del Sistema Sanitario Nazionale nella consapevolezza della responsabilità sociale nei confronti di pazienti, collaboratori, parti interessate e Società in generale. Per l'adempimento della propria mission, Nephrocare spa è da sempre impegnata a:

- Fornire ad ogni singolo paziente le cure renali appropriate, utilizzando le tecnologie più avanzate per assicurare le terapie più efficaci.
- Ridurre l'impatto sull'ambiente ed il consumo di risorse
- Ascoltare i pazienti per comprendere al meglio le loro esigenze ed allineare, per quanto possibile, le modalità di erogazione del servizio.
- Adoperarsi con il massimo impegno per conseguire l'idoneità dei pazienti al trapianto.
- Coinvolgere il Personale garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e assicurando uno sviluppo professionale e sociale continuo, a prescindere dal genere di appartenenza.
- Promuovere l'interazione tra nefrologi, ospedali, medici di medicina generale, fornitori di cure mediche e pazienti.

### 1.1. POLITICHE E STRATEGIE PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, NephroCare spa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 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.

Le linee guida UNI/PdR 125:2022 mettono con chiarezza in tutta evidenza la "*necessità di un riequilibrio di genere*" richiamando il terzo dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazione Unite che è "*to promote gender equality and empower women*", ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile.

Con riferimento a tale obiettivo, al cui conseguimento NephroCare intende dare il proprio contributo, l'Alta Direzione, nel più ampio contesto della definizione ed attuazione delle politiche e strategie aziendali, ha riconosciuto un ruolo fondamentale all'approccio orientato alla questione di genere.

Questo approccio prevede il miglioramento dei processi decisionali, volto ad una maggiore equità di genere, grazie all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali.
Partendo dall'analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale, il conseguimento della parità di genere verrà favorito mediante l'attuazione delle azioni previste dal Piano strategico triennale, predisposto dal Comitato per la Parità di Genere (CPG) ed approvato dal Vertice Aziendale.

NephroCare intende promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, con l'obiettivo di creare un'organizzazione del lavoro inclusiva; in questa direzione vanno le iniziative assistenziali promosse per il personale che riguardano, ad esempio, l'assistenza sanitaria, i benefit, il sostegno alla famiglia, il welfare aziendale.

NephroCare spa ha assunto ed intende mantenere un forte impegno al perseguimento della completa parità di genere superando, nella definizione e nella gestione dell'organizzazione aziendale, la visione stereotipata dei ruoli ed attivando il pieno utilizzo della grande risorsa dei talenti femminili mediante la concreta attuazione dei seguenti principi:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza (formale e sostanziale);
- adozione di procedure per favorire l'inserimento di personale femminile nell'organizzazione aziendale;
- adozione di procedure di gestione delle Risorse Umane che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne, quali:
  - pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo della carriera;
  - parità retributiva;
  - formazione;
  - attuazione del congedo di maternità/paternità.
- promozione del welfare a sostegno di tutti i lavoratori e delle loro famiglie;
- adozione di procedure di approvvigionamento che favoriscano la stipula di contratti che applicano un sistema di parità di genere o che sono dirette da donne.

### 1.2. PRINCIPI E VALORI ETICI

Identificare in modo chiaro la propria mission è sicuramente il principale presupposto per il successo di ogni azienda e di ogni organizzazione nella moderna società civile. In un'azienda che eroga servizi destinati a cittadini che si trovano in una situazione di particolare disagio e debolezza contrattuale la mission, oltre ad essere identificata correttamente, deve essere anche condivisa da tutti gli Operatori.
NephroCare spa ispira la propria attività ***ai valori aziendali*** che devono sostenere la crescita dell'azienda e che sono di seguito indicati.

❖ **Imparzialità e inclusività**

NephroCare si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri prodotti/servizi.
Nei confronti del personale, si impegna a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

❖ **Correttezza e trasparenza**

NephroCare si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

❖ **Valorizzazione del personale**

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.

NephroCare contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

❖ **Tutela della persona**

NephroCare svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

❖ **Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**

NephroCare vigila affinché nelle relazioni di lavoro non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per suo conto, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni.

## 2. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per il conseguimento della mission aziendale, l'Alta Direzione di Nephrocare ritiene di fondamentale importanza mantenere attivo un sistema di gestione della parità di genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che valorizzi l'equità e l'inclusività. E', quindi, impegnata:

- ✓ 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 (*smart working, 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.

Nello specifico, gli impegni riguardano

*a. Selezione ed assunzione (recruitment)*

Allineamento di procedure e prassi ai contenuti delle linee guida UNI/PdR 125:2022 per la selezione e l'assunzione del personale alla esigenza di garantire l'equilibrio tra i generi nella composizione dell'organico aziendale e nella copertura dei ruoli di responsabilità.

*b. Gestione della carriera*

Attivazione di azioni ed interventi finalizzati ad assicurare l'assenza di discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e negli avanzamenti di carriera, basandoli esclusivamente sulle capacità e sui livelli di professionalità acquisita dai dipendenti.

*c. Equità salariale*

Azioni ed interventi sono finalizzati ad assicurare la corresponsione di una retribuzione equa a tutti i dipendenti, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);

*d. Genitorialità, cura*

Azioni ed interventi sono finalizzati alla creazione di strumenti che consentano di realizzare, nella misura possibile, un bilanciamento tra gli impegni della vita lavorativa e quelli della cura ed assistenza ai figli; un bilanciamento che deve riguardare entrambi i genitori, in una prospettiva di equa condivisione delle responsabilità.

*e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

Tenuto conto della specificità del lavoro di assistenza domiciliare, Nephrocare ha introdotto, per i ruoli per i quali è possibile intervenire senza influire negativamente sui contenuti e sulla qualità delle prestazioni sanitarie erogate, forme flessibili di lavoro, che rendono più agevole coniugare l'attività professionale con le responsabilità familiari.

*f. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*

In ottemperanza alle disposizioni di cui al decreto 231/2001, Nephrocare si è dotata di un modello organizzativo e gestionale, nell'ambito del quale è stato definito il "Codice Etico" al quale tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni sono tenuti ad attenersi, pena la risoluzione del rapporto di collaborazione. Le azioni proposte sono finalizzate alla realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro nel quale sia sempre garantita la tutela della dignità e dell'integrità fisica e psichica di ogni lavoratore, a prescindere dal genere di appartenenza.

## 3. ATTUAZIONE DELLA POLITICA E MONITORAGGI

L'Amministratore Unico è impegnato a ricercare ogni opportunità per migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema. Tutto il Personale, a qualunque livello di responsabilità, è chiamato a dare il proprio contributo facendo propri i *valori* aziendali ed attuando una efficace comunicazione circolare.

DATA 30 aprile 2024

L'Amministratore Delegato