



SANOFI S.R.L

Viale Luigi Bodio 37/B
20158 Milano (MI)



MILANO, 12/03/2024

Spettabile

Dipartimento alle Pari Opportunità

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Largo Chigi, 19 – Roma

Spett.le Dipartimento per le pari opportunità,

desideriamo ringraziare sentitamente la Ministra *Eugenia Maria Roccella*, per l'opportunità accordata a Sanofi di poter ricoprire, attraverso la sottoscrizione del "**Codice per le imprese in favore della maternità**", un ruolo fondamentale e decisivo nel promuovere un ambiente di lavoro favorevole e di pieno supporto alle persone, che rappresentano il fulcro di tutte le nostre iniziative e un elemento essenziale della nostra Responsabilità d'impresa.

A sostegno del loro benessere, mettiamo a disposizione una serie di strumenti confermati nel tempo e nuovi, finalizzati alla promozione di una cultura profondamente basata sul rispetto, sulla valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, nonché sul superamento di ogni stereotipo, il contrasto a ogni forma di discriminazione e la tutela delle pari opportunità.



- **RAGIONE SOCIALE** SANOFI SRL
- **CODICE FISCALE/PARTITA IVA** 00832400154
- **CODICE ATECO** 21.20.09
- **INDIRIZZO DELLA SEDE LEGALE** MILANO (MI), VIALE LUIGI BODIO 37/B - 20158
- **INDIRIZZO E-MAIL/PEC** SANOFI@PEC.IT
- **NUMERO/PERCENTUALE DI DIPENDENTI DONNE SUL TOTALE** 46%
- **DIMENSIONE AZIENDALE** C.A 1900 DIPENDENTI



Sanofi Italia, azienda Lifescience, innovativa e globale, è oggi riconosciuta come azienda Top Employer, per le migliori condizioni di lavoro, benefit, piani di carriera, formazione e sviluppo, politiche focalizzate sulla crescita professionale e personale e sul benessere dei dipendenti.

Da anni, infatti, abbiamo intrapreso un lungo percorso di formazione e di cambiamento culturale orientato al lavoro agile, focalizzato sulla responsabilità individuale, l'inclusione, la valorizzazione delle diversità e la parità di genere. Il risultato di questo percorso ha portato Sanofi ad essere in Italia tra le prime aziende certificate per le sue politiche di equità ed equilibrio di genere, ottenendo dapprima il "Bollino Rosa" del Winning Women Institute e, a giugno 2023, la "Certificazione della parità di genere Uni PdR125:2022", che attesta che Sanofi ha adottato politiche e pratiche aziendali che garantiscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne in tutti gli aspetti fondamentali: dall'occupazione alla selezione del personale, dalla formazione alla crescita professionale fino alla retribuzione e alle possibilità di carriera. Questo riconoscimento si inserisce nel più ampio contesto che già ci contraddistingue come realtà e ha rappresentato per noi l'occasione di prendere coscienza dei tantissimi traguardi raggiunti in questi anni in Sanofi: su circa 1900 dipendenti distribuiti su tutto il territorio italiano, il 46% è costituito da donne, di cui dirigenti pari al 36% del totale e quadri pari al 53% del totale, mentre le donne con responsabilità di funzione o unità organizzativa costituiscono il 48% di tutti i responsabili.

Sanofi Italia è inoltre entrata a far parte del gruppo Health Friendly Company (HFC) di Fondazione Onda, il circuito di realtà che sono state selezionate per la loro attenzione alla salute e al benessere dei dipendenti e che promuovono con lungimiranza policy mirate per tutelarli.

Altri riconoscimenti ottenuti recentemente sono la Certificazione BCorp per la divisione Consumer Health Care e l'HR Mission Award per il nostro impegno in ambito Well-being.

Sanofi è d'altronde un'azienda che agisce e opera spesso insieme alle associazioni avendo avviato quest'anno anche un'importante collaborazione con la Fondazione Libellula, che riunisce le maggiori aziende italiane impegnate contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere; assieme a loro abbiamo deciso di avviare un percorso di prevenzione e contrasto alla violenza e alla discriminazione, cercando innanzitutto di capire i bisogni della comunità Sanofi in Italia e di conoscere le situazioni di difficoltà che toccano i dipendenti, le loro famiglie e i loro affetti.

Costruire un luogo di lavoro sempre più inclusivo, nel quale tutti possano sentirsi supportati anche nei momenti di difficoltà è di fatto lo scopo che ci guida nella maggior parte delle nostre azioni e che ci ha condotto anche al progetto Cancer & Work – Acting Together, un programma che ha l'ambizione di conciliare le forme più gravi di malattia con il lavoro e di sostenere coloro che, direttamente o indirettamente, hanno visto la loro vita sconvolta da un tumore - malattia critica. L'idea è di aiutare i colleghi in difficoltà su più livelli, da quello emotivo e sociale fino a quello finanziario. Un progetto importante, per il quale l'azienda ha dato vita a un gruppo di lavoro dedicato costituito da volontari opportunamente formati.



Nell'ambito delle attività a supporto delle nostre persone, una menzione particolare va a tutta l'area della genitorialità: la nostra attenzione si focalizza infatti verso i genitori, a cui ci rivolgiamo in uno dei momenti più delicati della vita come, appunto, l'avvento della maternità / paternità. Affiancamento, assistenza, sostegno, comprensione sono sicuramente degli elementi imprescindibili e necessari in tutte le fasi della genitorialità, ma lo sono tanto più per un neogenitore che si trovi a dover bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emergenti.

Pensiamo, infatti, che diventare genitori sia una sfida, anche in ottica di conciliazione famiglia e lavoro, che, come altre, debba essere supportata con azioni tangibili e fornendo valide occasioni di confronto e condivisione. Per questo riteniamo fondamentale considerare all'interno del progetto di genitorialità programmi di formazione ad hoc, informazione e re-inserimento, in termini anche di consapevolezza circa il proprio status di neogenitore ed evoluzione delle proprie esigenze ed aspettative.

Entrando nello specifico dei programmi e i benefit aziendali volti a sostenere la maternità / paternità in Sanofi, riportiamo qui di seguito i più significativi:

FORMAZIONE E SVILUPPO

L'azienda, nel supportare e promuovere il pieno coinvolgimento e benessere dei genitori mette a disposizione un programma formativo **PRE** e **POST** genitorialità volto a creare piena consapevolezza e a favorire l'attivazione delle competenze rinnovate che si sviluppano e si possono esercitare come genitore e al tempo stesso professionista. Il percorso di sostegno alla genitorialità è individualizzato e strutturato in due fasi:

1. Una fase propedeutica (PRE), di preparazione all'avvento della genitorialità, con l'attivazione di momenti di ascolto, dialogo e scambio per futuri genitori, tramite un'equipe di supporto che ha l'obiettivo di informare e motivare ad un utilizzo reale, consapevole e programmato dei congedi e delle risorse a disposizione in Sanofi, superando al tempo stesso eventuali timori e pregiudizi legati al contesto lavorativo e all'ambito familiare.
2. Una fase successiva (POST) alla maternità / paternità volta ad accogliere, gestire e comprendere i bisogni, le emozioni e le complessità legate al ruolo di genitore, riflettere sulle nuove dinamiche e le esigenze rinnovate a seguito di un cambiamento così importante, ponendo attenzione alle diverse fasi di vita e di bisogni dei figli.



PERMESSISTICA

A integrazione delle disposizioni di legge, Sanofi concede ai propri dipendenti i seguenti trattamenti integrativi, da considerarsi quindi di miglior favore rispetto a quelli di legge e CCNL.

Congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori (anche contemporaneamente) per prendersi cura del bambino in caso di parto, adozione o affidamento.

Il congedo parentale spetta ai genitori lavoratori entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi (massimo 6 mesi per genitore), elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi.

A partire dal primo anno e fino al compimento dei 6 anni di età del bambino:

- Il primo mese di congedo parentale facoltativo è coperto all'80% dall'INPS.
- Dal secondo al sesto mese, Sanofi garantisce un trattamento integrativo del 20% in aggiunta a quello di legge (30%).

Paternità: Permessi per nascita, adozioni e affidi

In aggiunta a quanto previsto dalle disposizioni INPS al punto precedente, vengono riconosciuti n. 7 giorni lavorativi di permesso retribuito, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidi.

Malattia figli

Sono garantiti 5 giorni all'anno in caso di malattia, Day Hospital e/o ricovero per i figli dei dipendenti fino al 18esimo anno d'età (incluse adozioni e affidi).

Global Parental Leave

Il congedo parentale Sanofi che concede al neogenitore la facoltà di richiedere fino a 14 settimane di permesso retribuito al 100% sino al primo anno di età/ingresso del bambino e che può essere richiesto su base volontaria in un'unica soluzione (fino a 14 settimane) con un preavviso di tre mesi.

Giornata di permesso speciale

Prevista una giornata di permesso retribuito all'anno per figlio fino a 14 anni da utilizzare per finalità di prima infanzia, nonché legate al percorso scolastico educativo (es. recite di fine anno, saggi, ecc).



Accordo integrativo di secondo livello

Evoluzione continua delle norme dedicate all'area della genitorialità inserite nell'accordo di secondo livello integrativo a quanto previsto da CCNL.

CONTRIBUTI ECONOMICI

Bonus bebè

Attivato un Bonus Bebè di 1000 euro al neogenitore/per nucleo familiare, da utilizzare in piattaforma Flexible Benefit come strumento di welfare aziendale.

Welfare puro e conversione PDP in Flexible benefit

Utilizzabili per spese di istruzione / rimborso campus / spese mediche / baby sitting / voucher ecc.

Corporate Benefit

Convenzioni aziendali a prezzi vantaggiosi (es. con negozi abbigliamento bambino, centri estivi, ecc)

Contributo per l'utilizzo di mezzi pubblici o parcheggio aziendale interno (con previsione parcheggio riservato in caso di neomamma).

Premio alunni meritevoli

In Sanofi, da sempre attenta al tema della cultura e dell'istruzione, sono presenti dei premi riservati ai figli dei dipendenti di tutte le categorie di appartenenza e che si siano distinti nel percorso di formazione scolastica (dalle scuole elementari all'università). L'attribuzione di questi premi ha la funzione di riconoscimento e valorizzazione individuale del risultato raggiunto ma anche di esempio verso gli altri ragazzi, affinché comprendano l'importanza di proseguire con impegno il proprio percorso di studi.

Enfant de Sanofi

Malattie, handicap, disoccupazione, disagi familiari sono condizioni che possono influire negativamente sul futuro di un bambino. L'associazione Enfants de Sanofi fornisce aiuto morale e finanziario ai figli dei dipendenti, fino ai 25 anni compiuti, che stanno attraversando momenti critici per problemi di salute, sociali o familiari, difficoltà legate alla scuola o all'educazione.



WORK-LIFE BALANCE

Smart Working

Sanofi è stata tra le prime aziende in Italia ad avere introdotto il lavoro agile in modalità strutturata ancora prima della pandemia, la prima esperienza pilota di smart working risale al 2014.

Attraverso un percorso di change management, di revisione degli uffici e di trasformazione culturale l'azienda ha ripensato il modo di lavorare, incoraggiando la responsabilizzazione e l'autonomia del singolo.

La nostra organizzazione intende poter fornire al personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Sanofi garantisce l'accesso al lavoro agile purché risulti compatibile con le esigenze organizzative di efficienza e funzionalità di reparto e purché rispetti le percentuali 40/60 stabilite con il nuovo accordo 2022, secondo una programmazione concordata con il proprio responsabile e con i colleghi.

Si tratta indubbiamente di uno strumento idoneo ad assicurare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in modo da garantire la possibilità di conciliare crescita professionale e impegni familiari. Quanto sopra ha un inevitabile ed inequivocabile impatto positivo sulle politiche aziendali di inclusività: chi attende alla cura della famiglia, ovvero alla cura di parenti non autosufficienti o figli, viene concretamente sostenuto grazie ad una modalità organizzativa di lavoro agile che si rivela flessibile, adattabile alle esigenze individuali, bilanciata ed equilibrata rispetto alle aspettative del singolo ed alle esigenze produttive aziendali.

Galateo dello smart working

Nell'ottica di promuovere il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti, favorendo il rispetto degli spazi professionali e personali, nelle giornate lavorative svolte in modalità di Lavoro Agile, in conformità di quanto prescritto dall'art. 19 della legge 81/2017 e dalla Policy aziendale, sono state condivise buone pratiche d'attuazione del lavoro in remoto, che evidenziano comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore e dei responsabili. Di seguito, se ne riassumono i tratti salienti, fatto salvo situazioni di chiara emergenza operativa:



- disconnettersi dalla rete aziendale e dalle altre strumentazioni tecnologiche di lavoro al termine della giornata lavorativa;
- evitare di inviare mail e messaggi o di fare telefonate fuori orario lavorativo: prima delle 9.00 e dopo le 20.00, il sabato, la domenica e nei giorni festivi;
- evitare di programmare riunioni dalle 13.00 alle 14.00 durante la pausa pranzo o prima delle 9.00 e dopo le 18.00 e il venerdì dalle 14:00 alle 18:00;
- pianificare riunioni di 45 minuti così da mantenere almeno 15 minuti di distanza da quella successiva presentandosi in riunione puntuali, all'orario prefissato; in caso di riunioni in remoto superiori alla durata di 1 ora prevedere una pausa;
- allinearsi periodicamente con il proprio responsabile/team settimanalmente/giornalmente);
- scegliere attentamente e in modo professionale lo strumento di comunicazione da utilizzare a seconda delle specifiche esigenze.

SERVIZI DI BENESSERE E SUPPORTO

Con il programma Sanofi **All Well**, il benessere dei dipendenti diventa una priorità, includendo tra i servizi:

Servizio EAP

Il servizio di Employee Assistance Program è stato introdotto come nuovo programma di assistenza rivolto a tutti i nostri dipendenti di Sanofi Italia. Riservato anche ai familiari dei dipendenti, vuole essere un punto di riferimento per tutti noi, pronto a fornire assistenza, supporto e risorse che ci possano aiutare ad affrontare con maggior serenità ed equilibrio problematiche di natura personale e professionale. I servizi offerti gratuitamente includono:

- **Supporto psicologico**
L'EAP ha l'obiettivo di fornire servizi di consulenza a breve termine, per aiutarci a gestire i problemi prima che diventino gravi. Possiamo chiamare in qualsiasi momento per ricevere assistenza riguardo a problemi coniugali, relazionali e familiari, stress, ansia e depressione, dolore e perdita, stress lavorativo e abuso di sostanze.
- **Assistenza legale personale**
Un esperto legale è disponibile per una consulenza gratuita annuale per fornire supporto e assistenza sulle principali questioni legali personali con esclusione del diritto del lavoro.
- **Supporto finanziario**
Un esperto in materia potrà fornire assistenza telefonica sulle principali problematiche di natura finanziaria e fiscale.



Servizio di dialogo, ascolto e orientamento

Ad integrazione del servizio offerto da EAP e per continuare a garantire l'alto livello di fornitura di servizi assistenziali attualmente presenti, è presente internamente un servizio di Dialogo, Ascolto e Orientamento che fornisce, attraverso la presenza fisica di una psicologa del lavoro, supporto concreto a tutti i dipendenti del Gruppo (es. servizio di ricerca baby-sitter/badante gratuito, supporto per domanda di maternità).

PREVENZIONE E SALUTE

Vaccinazione antinfluenzale annuale gratuita per i dipendenti e i componenti della famiglia.

Presenza di un medico aziendale in tutte le sedi.

Screening preventivi gratuiti, comprensivi dei Markers tumorali.

Copertura Rimborso Spese Mediche prevista da CCNL (Faschim - FASI) e **Copertura sanitaria integrativa** al Faschim / Integrativa FASI.

Previdenza Complementare prevista da CCNL (Fonchim / Previndai) e **integrazione contributo** azienda.

Coperture Assicurative a 360 gradi contro il rischio di malattia (Polizza Vita e Invalidità Permanente Totale), infortuni e polizza Long Term Care.



CONCLUSIONI

Sanofi sostiene da sempre il valore di un ambiente di lavoro pienamente inclusivo dove poter esprimere al meglio il proprio valore. Riconoscere l'unicità del singolo individuo, accettare, rispettare e valorizzare le differenze, è per noi una leva strategica fondamentale nei confronti delle nostre persone e della comunità in cui operiamo. Questo significa impegnarsi concretamente nella promozione di una cultura aziendale capace di valorizzare ogni singola esperienza e supportare ogni fase di vita del dipendente, inteso prima di tutto come persona.

La maternità, dunque, rappresenta per noi una priorità fondamentale in tema di inclusione sociale da vivere positivamente come opportunità e non come ostacolo alla carriera e siamo convinti che tutte le azioni da noi intraprese in questo ambito vadano nella giusta direzione di incentivare una società più inclusiva e giusta.

Nel ringraziare per l'attenzione e rimanere a disposizione per qualsiasi necessità di ulteriori informazioni e approfondimenti, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Laura Bruno

People & Culture Director Sanofi Italia

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Laura Bruno".

NOTA INFORMATIVA: Quanto esposto nel presente documento ha valore puramente informativo, non esaustivo e non legalmente vincolante. La fruizione delle misure e delle buone pratiche sopracitate avviene sempre in completo accordo con le procedure aziendali e le normative vigenti.