

Milano, 2 Luglio 2024

## **IMPRESE RESPONSABILI**

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento Pari Opportunità  
Largo Chigi, 19 – Roma

Spett.le Imprese Responsabili,

Nel ringraziare la Ministra Eugenia Maria Roccella per l'opportunità concessa a Lundbeck Italia di partecipare a questa iniziativa di grande valore sociale, desideriamo condividere le politiche adottate dalla nostra azienda a sostegno della parità di genere, della maternità e del benessere generale dei nostri collaboratori. Queste politiche riflettono la nostra cultura basata sui principi di diversità e inclusione.

**Lundbeck Italia S.p.A.** fa parte del Gruppo farmaceutico multinazionale Lundbeck ed è sottoposta al controllo e coordinamento di H. Lundbeck A/S, società di diritto Danese.

Lundbeck è un'azienda farmaceutica multinazionale specializzata nella cura delle malattie del cervello. Da oltre 70 anni nel mondo e da 30 anni in Italia, **ci dedichiamo instancabilmente alla salute del cervello affinché ogni persona possa essere al proprio meglio.**

### **INFORMAZIONI SU LUNDBECK ITALIA**

**Ragione sociale:** Lundbeck Italia S.P.A.

**Codice fiscale/Partita iva:** 11008200153

**Codice ATECO:** 46.46.1

**Indirizzo della sede legale:** Via Joe Colombo, 2, 20121 Milano MI

**Indirizzo e-mail/PEC:** [lundbeckitaliaspa@legalmail.it](mailto:lundbeckitaliaspa@legalmail.it)

**Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale:** 53%

**Dimensione aziendale:** media impresa

### **PARITA' DI GENERE**

Lundbeck Italia, nell'ambito delle attività di Responsabilità Sociale e in linea con le strategie di Gruppo, persegue la strategia DE&I che comprende tutte le attività adottate per promuovere la **diversità, l'equità e l'inclusione** sul posto di lavoro.

Lundbeck è da sempre in prima linea contro qualsiasi tipo di discriminazione, con un focus importante sulla **Parità di Genere**. La garanzia di un impegno costante e la promozione di ogni iniziativa a supporto dell'eguaglianza di lavoratrici e lavoratori sono la chiave per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

**All'interno della strategia DE&I si colloca la politica per la Parità di Genere, ambito nel quale la società ha conseguito la Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022).**

### Il sistema di Parità di Genere consiste in:

- assicurare che le attività siano svolte in conformità con le norme vigenti
- impegnarsi fermamente nel miglioramento continuo, per favorire la parità tra uomini e donne ed in generale tra tutti gli individui
- continuare ad adottare politiche per favorire l'occupazione femminile
- adottare misure di welfare e politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità, anche considerando le esigenze di conciliare vita familiare e lavorativa
- vigilare sulla parità retributiva e di carriera

### GARANTIRE UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE EQUILIBRATA

Lundbeck si impegna a garantire progressi nella quota del genere sottorappresentato a tutti i livelli dell'organizzazione e monitora i progressi attraverso dati quantitativi. Per garantire una rappresentanza di genere equilibrata e in altre dimensioni della diversità, abbiamo rivisto nell'ottica di rafforzare le nostre politiche, processi e programmi. Ciò include, ma non è limitato a, i nostri processi di selezione in cui costruiamo approcci strutturati per mitigare i pregiudizi e garantire la diversità nell'adesione a Lundbeck, i nostri processi di revisione organizzativa in cui monitoriamo e promuoviamo la diversità nel nostro pool di talenti e per promozioni, pianificazione della successione. I nostri programmi di leadership inclusivi in cui ci basiamo sulla nostra tradizione di sviluppo della leadership supportano la crescita dei nostri leader. Lundbeck è da anni impegnata a promuovere e garantire comportamenti etici, tanto da considerare la parità di genere come un fatto indiscutibile. **La nuova PdR UNI 125:2022** ha fornito l'opportunità di inserire una struttura ben delineata in cui inserire tutte le attività implementate nel corso degli anni e di rileggere i dati nell'ottica dell'equità.

### RAFFORZARE UNA CULTURA INCLUSIVA

Per rafforzare ulteriormente una cultura inclusiva, stiamo mettendo in atto strutture e processi inclusivi, affrontando i pregiudizi inconsci e promuovendo la consapevolezza culturale. Il nostro impegno a creare una **cultura inclusiva** in cui tutti sono trattati con equità e rispetto è supportato da dati quantitativi. Misuriamo il livello di inclusione dei nostri collaboratori nel nostro sondaggio sul coinvolgimento, concentrandoci su pari opportunità e appartenenza.

Ogni anno Lundbeck lancia una survey a livello Global per raccogliere feedback delle sue persone per garantire un ascolto continuo.

L'inclusività è importante per tutte e tutti, abbiamo un ruolo nel **promuovere una cultura inclusiva in cui tutti possano prosperare, essere autentici e dare il meglio di sé.**

### GENITORIALITA' E WORK-LIFE BALANCE

Abbiamo un'attenzione particolare nei confronti di mamme e papà lavoratori che garantiamo attraverso una procedura che ha lo scopo di:

- fornire un **supporto efficace** nel bilanciamento tra impegno lavorativo e nuove esigenze genitoriali; formalizzare i **servizi dedicati al rientro post maternità/paternità** offerti da Lundbeck Italia (come back to work, coaching, flessibilità, piano welfare);
- **favorire la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità** come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- garantire il rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione.

Siamo molto orgogliosi, inoltre, di aver lanciato una piattaforma che dedica una **formazione specifica** al tema della genitorialità. Questa piattaforma trasforma le esperienze di cambiamento in occasioni di crescita e di acquisizione di competenze soft, abbassando lo stress e aumentando il benessere delle persone durante fasi critiche, sia personali che professionali.

Stiamo ricevendo molti feedback positivi in quanto la piattaforma sta aiutando le nostre persone ad essere sempre più consapevoli che nella vita ciascuno ricopre numerosi ruoli come madri, padri, figli, amici, che possono a volte farci sentire non all'altezza, senza energie, ma in realtà tutto quello che succede nella vita, ogni momento di cambiamento o transizione è come un Master, ci arricchisce. Avere più ruoli significa infatti avere più risorse, basta esserne consapevoli! Attraverso il percorso che la piattaforma propone a ciascuno in maniera personalizzata, ogni persona apprende che ciascun ruolo è legato a una o più competenze, impara ad allenarle a trasferirle anche sul lavoro.

### **RIPARTIRE DOPO LA MATERNITA' e PATERNITA'**

Promuovendo una cultura aziendale fondata sull'inclusione di genere e sul work-life balance, oltre che per i nuovi collaboratori, prevediamo un programma di **Onboarding & Induction** personalizzato anche per tutte le collaboratrici e collaboratori al rientro dalla maternità/paternità.

**Il programma di rientro dalla maternità/paternità si articola in quattro tappe:**

- 1. Comunicazione organizzativa**
- 2. Mail di bentornata/o**
- 3. Meeting con Manager e HR**
- 4. Onboarding & Aggiornamenti**

Le collaboratrici e i collaboratori coinvolti nel programma di Onboarding & Induction sono seguiti da un processo di Tutoring (1:1 di accompagnamento), per assicurare che avvenga nel migliore dei modi. Il confronto con il manager di riferimento e il suo appoggio sono cruciali per verificare la necessità, o meno, di ulteriori interventi formativi a completamento del programma.

### **DA WELFARE A PEOPLE CARE: UN IMPEGNO CONTINUO**

In Italia siamo presenti da 30 anni e dal 1994 abbiamo percorso tantissima strada. Quando abbiamo siglato l'accordo di secondo livello con i sindacati per concordare il **premio Welfare nel 2017** destinando il 100% di tale ammontare esclusivamente al welfare, pensavamo già di aver raggiunto un grande traguardo. Siamo stati da apripista nel panorama aziendale ed abbiamo lavorato tantissimo sulla comunicazione ai nostri collaboratori. Alla base di tutto comprendere le motivazioni che ci hanno spinto verso tale scelta: erogazione di **servizi di welfare differenziati** a seconda dell'esigenze di ciascun collaboratore, ovunque si trovi geograficamente, per un **sostegno concreto nella gestione della famiglia** (rimborsi

asilo, spese scolastiche, versamenti volontari integrativi ai fondi pensione, fringe benefit, voucher per baby sitter, assistenza agli anziani, attività ricreative e culturali...alcune tra le tantissime opzioni). Abbiamo inoltre offerto una **copertura assicurativa sanitaria per tutto il nucleo familiare** – assicurazione di categoria Faschim - con un'integrazione totale per il collaboratore, con un focus specifico sulla **copertura delle spese relative alla maternità, genitorialità e spese dentarie**.

## IL GIORNO DEL COMPLEANNO

Per festeggiare la giornata del proprio compleanno, la persona può usufruire di un giorno di ferie retribuito dall'azienda in più rispetto a quanto garantito dal CCNL di riferimento. L'augurio è il seguente: **“In questo giorno speciale ti abbiamo in mente più che mai! Per il tuo compleanno, Lundbeck Italia ha per te un giorno festivo-Buon Compleanno da viverlo come più preferisci. Se per motivi lavorativi oggi non potrai richiedere il tuo giorno festivo non preoccuparti! Potrai utilizzarlo in un altro momento purchè sia entro la fine dell'anno. Tanti Auguri”**. I compleanni sono inseriti nella Lundbeck Wall e resi visibili a tutte e tutti affinché si possano ricevere gli auguri anche dagli altri colleghi e colleghe.

## SERVIZIO MISS SALVATEMPO

Miss Salvatempo è un servizio che consiste nella presa in consegna dei capi di **lavanderia, sartoria, calzoleria e disbrigo di pratiche amministrative** per facilitare i tempi di vita-lavoro delle nostre persone della sede di Milano.

## MY WELLBEING – LO SPAZIO DEL NOSTRO BENESSERE

Il progetto MyWellbeing è un vero e proprio ecosistema di iniziative che si esprime sia sul piano fisico sia su quello virtuale e che nasce con questo obiettivo: **far sì che in Lundbeck tutti i collaboratori possano essere la versione migliore di sé**.

Lundbeck ha sviluppato il progetto MyWellbeing per dare **senso, continuità e concretezza** alla propria People Strategy, con un approccio che considera lo star bene come il risultato di un perfetto equilibrio tra salute fisica e benessere mentale.

Non riteniamo più sufficiente occuparci del benessere delle persone a livello lavorativo, vogliamo invece adottare un approccio a tutto tondo, che consideri il benessere mentale e fisico dei nostri collaboratori, tenendo conto anche delle loro differenze individuali ed esigenze specifiche.

Occuparci del benessere fisico e mentale dei nostri collaboratori per noi di Lundbeck significa non solo investire in progetti formativi e ispirazionali, **ma anche dare loro strumenti utili per stare bene sempre, fuori e dentro dal lavoro**.

Una newsletter dedicata aggiorna mensilmente tutte le persone delle varie iniziative che vengono lanciate, fornendo anche un importante spazio di riflessione ed informazione sul tema del benessere.

### 1) FLESSIBILITA' LAVORATIVA

Le nostre origini danesi sicuramente influenzano il nostro mindset ed il nostro approccio lavorativo. Promuoviamo una cultura basata sulla **responsabilità, sulla collaborazione, sull'innovazione e sulla flessibilità lavorativa**.

Riconosciamo che ogni persona possa avere esigenze diverse e per questo abbiamo deciso di abbracciare la modalità di **flexible work** che tiene in considerazione i bisogni delle persone nel rispetto del proprio **work-life balance**. Le persone in accordo con il proprio manager possono individuare di volta in volta le necessità ed i bisogni per cui è richiesta una maggiore flessibilità in termini di tempo ed organizzazione, per cui possono lavorare da remoto riuscendo così a conciliare la vita lavorativa con la propria vita privata.

## 2) E- COUNSELING PSICOLOGICO

Un'altra iniziativa che abbiamo lanciato è il servizio di **"e-counseling psicologico"**, servizio di consulenza psicologica online, fornito da un'azienda esterna, per le persone di Lundbeck Italia, con il quale l'azienda ha messo a disposizione di ogni collaboratore un pacchetto di **5 colloqui** gratuiti su di una piattaforma totalmente anonima, riservata e confidenziale. Abbiamo dato anche la possibilità a ciascuna persona di "cedere" il proprio pacchetto **ad una persona vicina, che abbiamo chiamato "preferita"**, all'interno della propria famiglia.

### RICONOSCIMENTI E ATTESTATI LUNDBECK ITALIA

- Lundbeck ha conseguito la **Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)**.
- Lundbeck ha ottenuto il **bollino HFC (Health Friendly Company)** della fondazione Onda: un riconoscimento biennale che attesta l'attenzione che Lundbeck pone nei confronti della salute dei propri collaboratori, impegnandosi per il loro benessere psicofisico e promuovendo con lungimiranza delle policy volte a tutelarli.
- Grazie ad una collaborazione con **Fondazione Libellula**, Lundbeck promuove una cultura contro la violenza sulle donne e contro la discriminazione di genere.
- Lundbeck ha ricevuto il riconoscimento di **Migraine Friendly Workplace**, dedicato alle aziende che si impegnano nell'assicurare un ambiente di lavoro favorevole per coloro che soffrono di emicrania e per i loro colleghi
- Come azienda riconosciamo l'importanza del prenderci cura delle nostre persone, accogliendo la pienezza della vita di ciascuno, per questo siamo stati anche inseriti tra le aziende **Caring Company**

Da qui l'impegno continuo di Lundbeck, totalmente allineato al nostro purpose stesso: **un impegno costante e continuo affinché ogni persona possa essere al proprio meglio. Sempre.**

Con gratitudine per l'attenzione ricevuta, restiamo a disposizione per eventuali ulteriori informazioni o approfondimenti.

Cordiali saluti,

Raffaella Maderna,  
People & Communication Director  
Lundbeck Italia

