

REGOLAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
<i>1</i>	<i>1.10.2025</i>	<i>Seconda emissione</i>	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Comitato Guida

Oggetto della revisione:

Il presente Regolamento è stato oggetto di revisione a seguito delle sottoelencate situazioni modificative dell'assetto organizzativo:

- l'esaurirsi del ruolo svolto da Casa di cura Villa Patrizia quale originaria promotrice del Progetto e della conseguente assunzione da parte di San Raffaele S.p.A. dell'incarico di coordinatrice dello stesso;
- l'adesione al progetto D&I di nuove Società del Gruppo e della Finanziaria Tosinvest S.p.A

Pertanto si è proceduto ad un aggiornamento dell'ART. 2 "Composizione e durata"

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida (di seguito "Comitato") istituito in data 27 dicembre 2024.
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale dell'organizzazione. Nello specifico, il Comitato:
 - a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
 - b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
 - c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR 125:2022 *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"* e delle Linee Guida UNI ISO 30415;
 - d) riferisce *all'Organo amministrativo* di ciascuna azienda coinvolta sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema.

ARTICOLO 2 - Composizione e durata

1. Il Comitato risulta ad oggi di seguito composto:
 - a) dal Legale rappresentante della Holding San Raffaele S.p.A., in qualità di Presidente;

- b) dall'Amministratore delegato della Holding San Raffaele S.p.A.;
 - c) dal Direttore Generale dell'IRCCS San Raffaele Roma S.r.l.;
 - d) dal Direttore dell'Ufficio Risorse Umane della Holding San Raffaele S.p.A.;
 - e) dal Direttore dell'Ufficio Controllo di Gestione della Holding San Raffaele S.p.A.;
 - f) dal Responsabile dell'Ufficio Corporate, Governance, Risk & Compliance della Holding San Raffaele S.p.A. e Direttore Ufficio Affari Societari di Finanziaria Tosinvest S.p.A.
 - g) dal Responsabile dell'Ufficio Stampa e Comunicazione della holding San Raffaele S.p.A.;

 - h) dal Direttore dell'Ufficio Legale della Holding San Raffaele S.p.A.;
 - i) dal Responsabile BUICT della Holding San Raffaele S.p.A.
2. Nel Comitato possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso.
 3. I componenti del Comitato nominati devono essere almeno due e se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:
 - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
 - b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
 4. Il Comitato aggiorna l'organo amministrativo di ciascuna azienda coinvolta sull'applicazione del SGPG.
 5. Il Comitato dura in carica per due anni, rinnovabili.
 6. Il Presidente del Comitato è eletto tra i suoi componenti.
 7. I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.
 8. Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce. La nomina di nuovi componenti del Comitato avviene con le medesime modalità con cui sono state effettuate le prime nomine.

ARTICOLO 3 – Budget

1. Il Comitato, sulla base di propria valutazione, potrà dotarsi, all'occorrenza e in caso di necessità, di un budget adeguato per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, di inclusione e di rispetto delle diversità stabiliti nel Piano Strategico, predisposto dallo stesso. A tale budget potranno contribuire le Società aderenti alla Politica DE&I in considerazione delle disponibilità economiche-finanziarie di ciascuna.

ARTICOLO 4 – Funzioni e attività svolte dal Comitato

1. Il Comitato propone interventi volti ad assicurare una reale parità di opportunità nell'organizzazione. A tal fine può:
 - a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
 - b) proporre piani di azione per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
 - c) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing;
 - d) introdurre i principi di valorizzazione delle differenze, a partire dal genere, nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
 - e) proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
 - f) Promuovere iniziative di sensibilizzazione verso i temi connessi alla Genitorialità. Favorire attraverso la flessibilità le esigenze dei genitori, garantire permessi aggiuntivi alle previsioni di legge tanto per la nascita che per la cura e l'inserimento scolastico, accesso privilegiato al part time, supportare il reinserimento lavorativo post maternità/paternità. Integrare le previsioni economiche in materia di maternità facoltativa.
 - g) proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione del personale in tema di diversità, equità inclusione e parità di genere;
 - h) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
 - i) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, DE&I, politiche di genere e benessere organizzativo;

- l) organizzare eventi e partecipare a convegni o seminari su materie di propria competenza;
- d) favorire l'adozione di criteri di valutazione del personale che siano trasparenti, al fine di prevenire potenziali situazioni di discriminazione.

2. Il Comitato deve:

- a) garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica di diversità, equità ed inclusione, con particolare focus alla parità di genere;
- b) nominare il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG);
- c) formalizzare, implementare un Piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- d) accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e contribuire al riconoscimento della rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa
- e) collaborare con la Direzione delle Risorse Umane, l'Ufficio Controllo di Gestione e l'Ufficio Legale della holding San Raffaele alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.
- f) I componenti di tale organo debbono farsi portatori delle istanze provenienti dalle società che ciascuno di essi rappresenta, restando subordinata alla volontà collegiale dell'organo l'accettazione o il rigetto di tali istanze, le quali saranno valutate unicamente in funzione della loro utilità per la realizzazione degli obiettivi e delle finalità in materia di pari opportunità che il Regolamento affida al Comitato.

- 3 Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi della collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, individuato nel Direttore dell'Ufficio Risorse Umane della holding San Raffaele S.p.A.
- 4 Il Comitato si riunisce almeno 2 volte all'anno. La convocazione avviene per e-mail a cura del Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere con un preavviso di almeno 3 giorni dalla data prefissata di convocazione. La convocazione deve contenere la data, l'ora e il luogo della riunione e tutti i punti che si intendono trattare nella riunione. I membri del Comitato possono comunque richiederne la convocazione straordinaria nel caso si verifichino circostanze di particolare gravità o interesse.
- 5 Alle riunioni può essere autorizzata la partecipazione di altri soggetti interni o esterni all'Ente, senza diritto di voto, quando tale presenza sia considerata utile a supportare le attività del Comitato.
- 6 Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato.
- 7 Di ciascuna riunione viene redatto un verbale.

Per conto del Comitato

Il presidente Dott. Carlo Trivelli

