PIANO STRATEGICO PER LA PARITà DI GENERE FINANZIARIA TOSINVEST S.p.A.

TEMA	SOTTO TEMA	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTI	INDICATORI	Codice progressivo KPI UNI PdR	RIFERIMENTO KPI UNI PdR	OWNER SHIP	Monitoraggio	BUDGET	EUR	Stato	2025	2026	2027
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Incentivare la cultura della DE&I**	Aderire alla Carta Pari Opportunità italiana (Sodalitas)	Adesione mediante compilazione form on line, firma carta, compilazione analisi check up, utilizzo claim	Carta Sodalitas Pari Opportunità	Adesione alla Carta entro marzo 2025	1.7	Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, d	Comunicazione		Costo interno per compilazione form		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Incentivare la cultura della DE&I**	Prevedere il bilanciamento di genere nella partecipazione ed organizzazione di panel in convegni, eventi, tavole rotonde	Definire l'impegno in una specifica procedura o politica interna	procedura/politica	Approvazione procedura/politica entro marzo 2025	1.4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	HR/comunicazione		Costo interno		IN PROGRESS			X
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Comunicazione**	Indagare la percezione sulle pari opportunità all'interno del Gruppo	Redigere a livello di gruppo e somministrare in ogni singola azienda survey interna anonima sulla percezione delle pari opportunità con possibilità di fornire suggerimenti	Survey	Somministrazione survey ed elaborazione dei dati entro il mese di marzo 2025	1.6	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	HR/comunicazione		Definizione contenuti survey (BDO), sommistrazione (SR), elaborazione dati (BDO)		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Comunicazione**	Definire un piano di comunicazione interna ed esterna sui temi della DE&I	Diffondere agli stakeholder esterni la politica DE&I e informazioni sul processo di certificazione in corso (sindacati, utenti, consigliera di parità, istituzioni, fornitori). Prevedere un programma di newsletter o comunicazioni analoghe per il personale su questi temi	piano editoriale per stakeholder interni ed esterni	Redazione ed approvazione del piano	1.7	Presenza di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano -tra le altre- attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	HR/comunicazione		Risorse interne per la definizione dell'informativa per gli stakeholder esterni e per la definizione del piano editoriale e dei contenuti della comunicazione		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Comunicazione**	Definire un vademecum sul linguaggio inclusivo da utilizzare all'interno del Gruppo nelle comunicazioni interne ed esterne	Definizione regole linguaggio inclusivo	Vademecum	Redazione ed approvazione vademecum	1.3	Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Comunicazione		Costo interno		COMPLETED		X	
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Formazione**	Formazione DE&I per tutto il personale del Gruppo	(i) effettuare la formazione prevista sui temi DE&I stabiliti dalla Prassi (stereotipi, bias, etc) (ii) fare formazione sulla politica	autoformazione e-learning sui principi DE&I, aperto a tutti i dipendenti.	100% della popolazione aziendale formata	1.5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*	HR/comunicazione		Definizione contenuti formativi (BDO), erogazione formazione (risorse interne)		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Formazione**	Formazione DE&I per tutto il personale del Gruppo	Inserire la formazione DE&I all'interno della formazione obbligatoria in sede di onboarding del personale	materiale formativo su piattaforma elearning	100% delle persone in entrata formate	1.5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*	HR/comunicazione		Definizione contenuti formativi (BDO), erogazione formazione (risorse interne)		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Formazione**	Formazione sulla leadership inclusiva destinata alle figure apicali e manager	Progettare ed erogare un corso sulla leadership inclusiva	Corso leadership inclusiva	60% delle figure apicali formate entro il 2026	1.5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias* . Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.	HR		Costo formazione		COMPLETED		X	
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Prevenzione molestie**	Estendere lo sportello antiviolenza IRCCS anche alle altre società del gruppo.	Attivare la convenzione con la società esterna per ogni struttura, diffondere l'informazione internamente a tutto il personale	Sportello antiviolenza	60% delle strutture nel perimetro con Sportello antiviolenza entro il 2025, 80% entro il 2026	1.2	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	Legal/HR		Costo convenzione+costo interno di attivazione e diffusione dell'iniziativa		COMPLETED		X	
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Prevenzione molestie**	Definire un canale di segnalazione e relative modalità di utilizzo/gestione per temi: violenza, molestie, mobbing, discriminazioni	Prevedendo anche le modalità di gestione di tali segnalazioni, redigere /integrare procedura che descriva il processo di segnalazione e gestione delle segnalazioni con un rimando alla consigliera di parità	Codice etico e procedura tutela da abusi e molestie	100% dei codici etici di struttura integrati e redazione procedura gruppo	1.2	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	Legal/HR		Rientra nel costo BDO + risorse interne per verifica ed approvazione		COMPLETED	X		
Cultura dell'inclusione e tutela della diversità	**Prevenzione molestie**	Prevedere formazione sulla gestione delle segnalazioni di molestie e mobbing	Prevedere formazione sui temi generali delle molestie sul contesto lavorativo e su come vengano gestite e trattate all'interno del Gruppo San Raffaele (formazione specifica)	Inserire nel corso sulla DE&I specifici aspetti sul tema in oggetto	100% della popolazione aziendale formata	1.5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*	HR/comunicazione		Definizione contenuti formativi (BDO), erogazione formazione (risorse interne)		COMPLETED		X	

TEMA	SOTTO TEMA	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTI	INDICATORI	Codice progressivo KPI UNI PdR	RIFERIMENTO KPI UNI PdR	OWNER SHIP	Monitoraggio	BUDGET	EUR	Stato	2025	2026	2026
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Adeguare i profili di funzione al fine di garantire la neutralità di genere	Rivedere il wording dei profili di funzione coerentemente	Profili di funzione	100% dei profili di funzione modificati	5.1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	HR		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Verificare che tutti gli annunci interni ed esterni siano neutri o abbiano specifiche clausole in merito.	verifica annunci e formazione in merito alla loro redazione a coloro che ne sono responsabili	Revisione degli annunci	100% degli annunci neutrali rispetto al genere	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	HR/comunicazione		Costo interno		COMPLETED	X		
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Definire una istruzione o procedura su come redigere un annuncio di lavoro inclusivo	Formalizzare una procedura gestione risorse umane che includa aspetti relativi al processo di selezione, che contenga le regole per la costruzione degli annunci (es. clausole antidiscriminazione negli annunci interni ed esterni) ed istruzioni relative al comportamento da tenere in sede di colloquio da parte degli intervistatori Integrare gli annunci con i claim su "rivolti ambosessi"	Istruzione	Definizione di una istruzione o documento equivalente	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	HR/comunicazione		Costo interno		COMPLETED		X	
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Raccogliere sistematicamente dati su candidati, colloquiati, assunti per genere	Definire tempi, modalità e strumenti per la raccolta dati. Raccogliere i dati.	Raccolta dati	Disponibilità dei dati su candidati, colloquiati, assunti per genere	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	controllo gestione		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Includere i riferimenti alla Politica DE&I nella procedura di selezione del personale.	Formalizzare una procedura gestione risorse umane che includa aspetti relativi al processo di selezione, che contenga le regole per la costruzione degli annunci (es. clausole antidiscriminazione negli annunci interni ed esterni) ed istruzioni relative al comportamento da tenere in sede di colloquio da parte degli intervistatori	Procedura HR	Inclusione dei riferimenti alla Politica DE&I nella procedura sulle risorse umane	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	HR		Costo interno		COMPLETED	X		
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Fornire al neo assunto, tutte le informazioni generali in merito alla Politica DE&I e indicare la presenza dei canali per segnalare eventuali discriminazioni subite., attraverso il portale dedicato ragigungibile mediante ADP.	Integrare il set informativo del neo assunto con la policy DEI e la relativa formazione generale e specifica (ii) dare evidenza all'esterno (pagina lavora con noi) ed all'interno del comportamento atteso e dei meccanismi di segnalazione	Informativa	Adeguamento della procedura di selezione del personale e della pagina lavora con noi sul sito	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	HR		Costo interno		COMPLETED	X		
Gestione delle risorse umane	**Assunzione e inserimento**	Formare gli addetti alla selezione sui bias cognitivi e sulle politiche DE&I in sede di selezione	iii) prevedere una formazione ad hoc per chi tiene colloqui con specifiche sul tema dei bias e delle domande da non porre	Formazione Colloqui	100% di addetti alle selezioni formati	5.1	Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni	HR		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Remunerazione**	Definire un piano triennale di rimedio al fine di contenere entro il 5% il divario retributivo di genere per quelle strutture non allineate in vista dell'introduzione della direttiva sulla trasparenza retributiva	(i) da analizzare il gap retributivo M/F presente ed individuare motivazioni ed eventuali azioni di rimedio	Gender pay gap	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.	7.1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.	HR		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Remunerazione**	Redazione di una procedura per i percorsi di crescita che tenga in considerazione i criteri DE&I	(ii) formalizzare una procedura per la gestione delle risorse umane che tratti aspetti relativi al ciclo di vita delle risorse umane, quali ad esempio la crescita e lo sviluppo, la remunerazione, la cessazione, il coinvolgimento, etc.	procedura	redazione procedura	7.2	Percentuale **promozioni** donne su base annua	HR		Costo interno		COMPLETED		x	
Gestione delle risorse umane	**Remunerazione**	Mappare le promozioni annue per genere	definire il concetto di promozione all'interno del gruppo e mappare il nr di promozioni per genere su base annua		raccolta dati promozioni	7.2	Percentuale **promozioni** donne su base annua	HR/controllo gestione		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Remunerazione**	Mappare gli accordi di retribuzione variabile per genere	raccogliere i dati relativi agli accordi variabili per genere		raccolta dati accordi sul variabile	7.3	Percentuale di donne con remunerazione variabile	HR		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Remunerazione**	Rendere le retribuzioni maggiormente trasparenti	Valutare la definizione di una guida alla lettura della busta paga (in ottica di inclusione)	Redazione del documento	Redazione delle linee guida			HR		Costo interno		IN PROGRESS			X
Gestione delle risorse umane	**Cessazione del rapporto di lavoro**	Mappare le motivazioni relative alle cessazione per genere approfondendo le cause	Introdurre un sistema di exit interview o di survey al momento della cessazione del rapporto di lavoro		100% cessati intervistati	3.2	Presenza di meccanismi di analisi del **Turnover** in base al genere	HR		Costo interno		COMPLETED		X	

TEMA	SOTTO TEMA	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTI	INDICATORI	Codice progressivo KPI UNI PdR	RIFERIMENTO KPI UNI PdR	OWNER SHIP	Monitoraggio	BUDGET	EUR	Stato	2025	2026	2026
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**	Formalizzare i diritti in merito ai congedi ed alle facilitazioni per genitori e care giver	(i) prevedere la stesura di una procedura "genitorialità e cura" in cui informare i dipendenti sui diritti di legge/specifici di struttura in tema di paternità/maternità/cura o aggiornare il vademecum ed estenderlo a tutte le strutture (ii) formalizzare le modalità di richiesta del part time (iii) sul tema del part time, in caso di esubero di richieste, valutare se	Procedura genitorialità o Parent Policy	Redazione ed approvazione della procedura/policy	8.1	Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il *back to work* , *coaching* , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	HR		costo interno		COMPLETED	X		
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**	Fornire informazioni utili al personale sui temi genitorialità e cura (diritti di legge, facilitazioni interne, informazioni utili)	Allestire una sezione del portale interno dedicata ai temi genitorialità e cura (diritti di legge, facilitazioni interne, informazioni utili)	Area Portale interno dedicata alla genitorialità e cura	Allestimento dell'area dedicata sul portale interno	8.2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR/comunicazione		costo interno + web designer		COMPLETED	X		
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**	Pianificare e monitorare ulteriori iniziative volte al sostegno della genitorialità e cura	stipulare convenzioni con centri estivi e asili in prossimità della struttura dove si opera.	convenzione	almeno 3 covenzioni stipulate a livello di Gruppo annualmente	8.2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR		costo interno + legal		IN PROGRESS			X
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**		creazione di una banca ore solidale (extra) per i dipendenti dello stesso team. I lavoratori dello stesso team possono cedere i loro riposi o le ore extra lavorate, ai colleghi che devono assistere i figli malati o bisognosi di cure, nel rispetto però della loro fruizione minima.	Accordo	Stipula accordo banca ore	8.2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR		costo interno + legal		IN PROGRESS			X
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Introdurre meccanismi formali di protezione del posti di lavoro e garanzia medesimo livello retributivo nel post maternità (formalizzazione di quanto già avviene)	procedura	Redazione ed approvazione della procedura/policy	8.2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR		costo interno		COMPLETED	X		
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**	Monitorare la fruizione dei congedi parentali da parte del personale maschile	Monitorare il nr di padri con figli sotto i 12 anni e raccogliere dati in merito al nr di padri che abbiano fruito dei congedi	Raccolta dati e mappatura popolazione	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino	8.4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	controllo gestione		costo interno		IN PROGRESS			X
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Genitorialità e cura**		Monitorare il nr di gg di congedo residui spettanti ai padri con figli sotto i 12 anni e raccogliere dati in merito ai gg di congedo parentale fruiti nel corso dell'anno	Raccolta dati e mappatura popolazione	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	8,5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	controllo gestione		costo interno		IN PROGRESS			X
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Equilibrio vita-lavoro**	Valutare l'introduzione di forme di lavoro agile per il personale in ruoli amministrativi	definizione regole di accesso e di utilizzo, stipula accordi di smart working	Accordo	100% della popolazione in ruoli amministrativi con figli con contratto di lavoro agile	8.2	Presenza di policy dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire lak conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR		costo interno		IN PROGRESS			x
Welfare ed equilibrio vita lavoro	**Equilibrio vita-lavoro**	Mappare la popolazione aziendale per dimensione di diversità (genere, età, genitorialità, etc) e relativi bisogni in termini di benefit/welfare	Mappatura popolazione aziendale ed esigenze di welfare mediante survey interna	Raccolta dati e mappatura popolazione	100% della popolazione mappata	8.2	Presenza di policy dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire lak conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	HR		costo interno		IN PROGRESS			X