

# **POLICY DIVERSITÀ, EQUITÀ & INCLUSIONE**

## **DI FINANZIARIA TOSINVEST S.p.A.**

### **INDICE**

Introduzione .....	2
1. Scopo e ambito di applicazione .....	2
2. Definizioni di DE&I .....	2
3. Principi guida, strumenti e normativa internazionale e nazionale .....	3
4. Dimensioni della diversità .....	3
5. I principi DE&I nei processi .....	5
6. Responsabilità .....	6
7. Governance e monitoraggio .....	7

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	26/05/25	Prima emissione	Casa di Cura Villa Patrizia S.r.l.	Tutte le Società aderenti

## INTRODUZIONE

A seguito dell'adozione del Sistema di Gestione Diversity, Equity & Inclusion, Finanziaria Tosinvest S.p.A. ha emanato la presente Policy, i cui contenuti sono coerenti con Policy D&I del San Raffaele. Inoltre, Finanziaria Tosinvest S.p.A. ha designato come proprio rappresentante un membro del Comitato per le Pari Opportunità.

### 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica delinea i principi e gli impegni di Finanziaria Tosinvest S.p.A. in materia di diversità, equità e inclusione e Parità di Genere (DE&I). Questi valori sono una priorità nei processi di gestione delle aziende del Gruppo e sono fondamentali per la creazione di una cultura aziendale che rispetti l'unicità di ogni persona e promuova una cultura collaborativa, inclusiva e plurale, mediante:

- Consapevolezza: organizzare momenti educativi, eventi, formazione e dialogo per favorire la comprensione e la conoscenza delle dimensioni della diversità e costruire una cultura più inclusiva.
- Processi e politiche: evolvere tutti gli attuali processi del ciclo di vita delle risorse umane per garantire l'inclusività e l'assunzione di decisioni imparziali a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Obiettivi e dati: sviluppare obiettivi chiari facendo leva su dati e metriche, misurando i risultati e i progressi con sistematicità.

La Politica Diversità, Equità e Inclusione e Parità di Genere si integra ed è coerente con il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Questa politica si applica a tutte a tutto il personale e ai collaboratori. Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna inoltre a garantire che i suoi fornitori e partner abbraccino i principi di questa politica (in linea con il Codice Etico).

### 2. DEFINIZIONI DI DE&I

La diversità, equità e l'inclusione sono valori fondamentali per Finanziaria Tosinvest S.p.A., essenziali per creare un ambiente di lavoro aperto, equo, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. La **diversità** abbraccia le differenze tra le persone, come razza e origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, lo stato di salute, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica personale. L'**inclusione** riguarda invece la creazione di una cultura aziendale che permetta a tutte le persone di sentirsi accolte, rispettate e valorizzate, garantendo pari opportunità di partecipazione e contributo. Infine, l'**equità** è un processo volto a garantire che processi e programmi siano oggettivi, imparziali e che forniscano risultati uguali per ogni individuo tenendo conto delle particolarità e differenze di ciascuno.

Finanziaria Tosinvest S.p.A., in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere), n.8 (Lavoro dignitoso) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), promuove un ambiente inclusivo, garantendo pari opportunità, senza discriminazioni, ed incoraggiando il rispetto reciproco. Questo impegno si concretizza attraverso politiche di formazione, sensibilizzazione e supporto. Finanziaria Tosinvest S.p.A.

monitora costantemente i suoi progressi in materia di parità e si impegna a migliorare continuamente le sue pratiche.

### 3. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE

Questa politica riafferma l'impegno di Finanziaria Tosinvest S.p.A. a condurre le proprie attività nel pieno rispetto dei requisiti legali a livello internazionale e locale. Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna a condurre le attività salvaguardando i diritti umani e promuovendo i principi stabiliti anche da organizzazioni internazionali, tra cui:

- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- La Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite;
- Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- le Linee guida dell'OCSE;
- la Prassi 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);
- la norma UNI ISO 30415:2021 (Gestione delle risorse umane-diversità e inclusione).

Questi principi vengono attuati attraverso strutture organizzative, iniziative di coinvolgimento esterno e strumenti interni specifici.

### 4. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

#### Genere

Finanziaria Tosinvest S.p.A. crede in una cultura aziendale in cui sia favorito l'equilibrio di genere ed in cui ognuno - ad ogni livello - contribuisca al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

A questo scopo, Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna ad una sistematica sensibilizzazione di tutti i collaboratori volta alla consapevolezza ed al superamento degli *"unconscious bias"* (pregiudizi inconsapevoli) ed in particolare degli stereotipi di genere. Finanziaria Tosinvest S.p.A. riconosce e sostiene il diritto di tutti i dipendenti a diventare genitori, indipendentemente dal loro genere. Inoltre, si fa promotore di politiche e azioni tese a favorire le pari opportunità, l'*empowerment* femminile, la conciliazione vita-lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi alla genitorialità.

In particolare, Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna a garantire pari opportunità e a gestire in modo neutrale rispetto al genere i processi di **selezione ed assunzione** del personale, di **progressione di carriera**, di **welfare e politiche retributive**, prestando particolare attenzione al perseguimento dell'**equità retributiva** e all'implementazione di iniziative di **promozione e tutela della genitorialità** e supporto nella gestione dei carichi di **cura**, nonché della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. Inoltre, si impegna a garantire piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi sottoscritti in materia di contrasto alle **molestie sui luoghi di lavoro**. Infine, si impegna a garantire che la propria **comunicazione** interna ed esterna sia fondata sul rispetto e finalizzata a perseguire la **parità di genere**, valorizzare le **diversità** e supportare l'**empowerment femminile**.

## **Generazioni**

Finanziaria Tosinvest S.p.A. riconosce il valore della diversità generazionale e valorizza strategie per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni presenti all'interno dell'organizzazione. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età e anzianità professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse prospettive, abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione, per un efficace confronto intergenerazionale.

## **Orientamento sessuale e affettivo e identità di genere**

Finanziaria Tosinvest S.p.A. intende promuovere politiche, soluzioni e misure capaci di migliorare le condizioni di lavoro mediante processi inclusivi nei confronti di ogni individuo, rispettando le rappresentazioni identitarie in cui ciascuno si riconosce e, in generale, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta connessa all'orientamento affettivo/sessuale.

L'obiettivo è contribuire a dare concretezza al principio delle pari opportunità per tutelare le libertà fondamentali e le caratteristiche proprie delle persone in ogni fase del rapporto di lavoro, promuovendo l'eguaglianza, sia formale che sostanziale, con soluzioni e meccanismi preventivi di eventuali trattamenti pregiudizievoli non connessi alle capacità lavorative richieste per lo svolgimento della prestazione lavorativa, favorire un impegno attivo del Gruppo, interno ed esterno, per attivare e partecipare ad iniziative di sensibilizzazione culturale, di ascolto e di comunicazione in linea con le strategie di sostenibilità sociale.

## **Disabilità**

Finanziaria Tosinvest S.p.A. riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze nelle strutture del Gruppo e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Le azioni sono orientate a consentire ai dipendenti con disabilità di svolgere le proprie mansioni in modo efficace, facendo sì che tutto il personale riceva il sostegno necessario per affrontare le proprie sfide individuali e si senta valorizzato all'interno dell'organizzazione.

## **Genitorialità**

Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna a sostenere il caregiving e la genitorialità, a promuovere un modello di responsabilità familiare condivisa e a promuovere l'uguaglianza delle donne, riconoscendo tutti i tipi di famiglia. Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna a mantenere, durante il periodo di congedo, i benefit assegnati, ed a facilitare il reinserimento dei dipendenti nei loro ruoli, nonché a tutelare i diritti dei dipendenti.

## **Intersezionalità**

Finanziaria Tosinvest S.p.A. è consapevole che differenti caratteristiche possono convivere in una sola persona e come tali contribuiscono allo sviluppo dell'identità individuale formata dall'intersezione di più

identità sociali, e che qualsiasi tentativo di classificare o circoscrivere la varietà umana in categorie omogenee risulta una semplificazione ed una forzatura indebita. Nel cercare di intercettare e gestire le aspettative delle persone e nel rimuoverne le personali barriere all'inclusione, Finanziaria Tosinvest S.p.A. intende utilizzare un approccio intersezionale che sappia tenere conto delle specificità dei bisogni di ciascuno.

## 5. I PRINCIPI DE&I NEI PROCESSI

La valutazione del personale, sia nella fase di **assunzione** sia nei processi di gestione e sviluppo e accesso a ruoli e incarichi, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, su considerazioni di merito, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno.

La Direzione Centrale Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione scegliendo, nominando, retribuendo ed organizzando le risorse umane sulla base di criteri di merito, competenza, obiettività e ragionevolezza. Il tutto nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato, senza alcuna discriminazione di religione, differenza di genere, razza, nazionalità, credo politico o sindacale.

I responsabili si avvalgono e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nel Gruppo allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo **sviluppo e la crescita** dei propri collaboratori (per esempio, job rotation, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura d'incarichi di maggiore responsabilità).

A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

Finanziaria Tosinvest S.p.A. mette a disposizione di tutti i dipendenti **strumenti informativi e formativi**, residenziali e a distanza (attraverso internet, intranet o CD), con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La formazione è assegnata a gruppi o a singoli dipendenti sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna a promuovere la parità di genere nelle organizzazioni sanitarie, migliorando l'accesso delle donne a **posizioni di responsabilità**, sviluppando la managerialità, la leadership inclusiva e l'empowerment femminile. La diversità di genere può infatti portare a una maggiore inclusione delle prospettive di genere nei processi decisionali e contribuire a una migliore gestione delle organizzazioni sanitarie.

Nel caso di **riorganizzazione del lavoro**, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. Gli oneri della riorganizzazione del

lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa.

Finanziaria Tosinvest S.p.A.si impegna a garantire che le **politiche retributive** siano ispirate ai principi di equità – anche per prevenire fenomeni di gender pay gap - e valorizzazione delle conoscenze, abilità, competenze, professionalità, attitudini e comportamenti, risultati e contributo di ciascuno all'organizzazione.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro e le specificità dei servizi garantiti, vengono favorite quelle **flessibilità** nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e paternità ed in generale della cura dei figli, impegnandosi a rafforzare l'offerta di servizi e strumenti di **welfare** aziendale allo scopo di migliorare il benessere organizzativo e la motivazione delle persone, in tutte le fasi della vita lavorativa e personale.

Finanziaria Tosinvest S.p.A.si impegna a diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una **cultura** non omologante e orientata all'inclusione delle diversità, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto di ciascuno.

All'interno del Gruppo, tutto il personale, a tutti i livelli, è sensibilizzato all'utilizzo di un **linguaggio** rispettoso, educato e corretto verso colleghi, pazienti, utenti e loro familiari, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico, giudicante o offensivo.

Finanziaria Tosinvest S.p.A.si impegna a tutelare l'**integrità morale** dei dipendenti/collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso d'ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali, ostacolo a prospettive di lavoro migliori, ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui) nonché si impone affinché non si crei mai un ambiente di lavoro intimidatorio e poco confortevole.

Finanziaria Tosinvest S.p.A.non ammette e previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing, le molestie sessuali e personali di ogni tipo. Pertanto, devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Finanziaria Tosinvest S.p.A.si impegna inoltre a favorire occasioni di **dialogo e ascolto** del personale e dei collaboratori per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità, equità e inclusione; a basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità impegnandosi a diffondere immagini e contenuti rispettosi delle diversità; a diffondere i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la **comunicazione** e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ognuno.

## 6. RESPONSABILITÀ

Ogni dipendente ha la responsabilità personale di aderire ai principi di uguaglianza e pari opportunità e di mantenere un atteggiamento orientato all'inclusione.

Finanziaria Tosinvest S.p.A. promuove attivamente i principi DE&I nelle proprie attività per garantire che tutte le persone ricevano un trattamento giusto, equo e coerente con le proprie attitudini, capacità e potenzialità.

## 7. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La politica è definita dalla Capoprogetto, Casa di Cura Villa Patrizia S.r.l., coadiuvata nell'elaborazione della stessa da professionisti esperti della tematica in oggetto, che individua obiettivi e indicatori DE&I da raggiungere, grazie al supporto delle competenze dei *data owner* e del Comitato per le Pari opportunità, vi è un costante monitoraggio degli andamenti. Indirizza i singoli processi in merito alla necessità di attivare specifiche azioni e/o interventi migliorativi, utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi DE&I all'interno del Gruppo e nel contesto esterno.

Finanziaria Tosinvest S.p.A. si impegna altresì a promuovere sessioni di formazione e survey per aiutare a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo oltre che a dialogare con il personale aziendale e i collaboratori per una migliore comprensione delle loro aspettative e responsabilità sui temi DE&I.

### Diffusione e aggiornamento

La Politica DE&I è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul Portale Compliance e/o sul Portale della Documentazione e/o sul sito internet aziendale, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della DE&I presso tutti gli stakeholder, come parte integrante del sistema e i valori di Finanziaria Tosinvest S.p.A.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment* periodici e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

### Sistemi di segnalazione

I comportamenti, il linguaggio e, in generale, l'inosservanza dei principi contenuti nel presente documento hanno impatti sul clima generale dell'ambiente di lavoro e, quindi, sulla motivazione, la fiducia, il morale e la salute delle persone con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione di Finanziaria Tosinvest S.p.A.

Tali inosservanze rappresentano una violazione del Codice Etico e del Modello 231/01, e sono trattate in osservanza alle previsioni in esso contenute. Nel caso in cui si verificino episodi di discriminazione, intimidazione, abuso fisico, verbale, morale o molestie, il personale, o eventuali parti interessate, sono tenuti a segnalarli, mediante l'indirizzo mail dedicato: [pariopportunita@sanraffaele.it](mailto:pariopportunita@sanraffaele.it) o mediante posta ordinaria all'indirizzo Comitato Pari Opportunità presso l'Ufficio di sede della San Raffaele S.p.A. Via di Val Cannuta, 247 00166 - Roma (RM).

Finanziaria Tosinvest S.p.A. sosterrà ogni sforzo per effettuare adeguati accertamenti ed adottare eventuali provvedimenti con l'obiettivo di gestire e risolvere la segnalazione in modo sensibile, imparziale, efficace e rapido.