



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 diseguaglianze), 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 perseguitamento 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'egualanza, 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 DEI 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 dei 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 verifichino 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: parioportunita@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.