POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E TRASPARENZA RETRIBUTIVA

GRUPPO SAN RAFFAELE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Validazione	Approvazione / adesione	Distribuzione
1	1/10/2026	Seconda emissione Revisione e aggiornamento del documento con integrazione dei presidi relativi a parità di genere, DE&I, conciliazione vita-lavoro, trasparenza retributiva, prevenzione dei rischi psicosociali e miglioramento continuo.	Direzione Risorse Umane	Comitato Guida	Tutte le Società	Interna ed esterna

INDICE

N.	Sezione
1	Introduzione
2	Scopo e ambito di applicazione
3	Definizioni e principi guida
4	Dimensioni della diversità e pari opportunità
5	Principi nei processi organizzativi e HR
6	Conciliazione vita-lavoro e responsabilità di cura
7	Trasparenza retributiva ed equità remunerativa
8	Prevenzione, tutela e risk management
9	Responsabilità
10	Governance, monitoraggio e miglioramento
11	Diffusione aggiornamento
12	Sistemi di segnalazione

1. INTRODUZIONE

Il GRUPPO SAN RAFFAELE adotta la presente Politica quale documento di indirizzo per rafforzare e rendere coerenti i propri impegni in materia di diversità, equità, inclusione, parità di genere, conciliazione vita e di lavoro, trasparenza retributiva, benessere organizzativo e prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, abuso o comportamento lesivo della dignità della persona.

La Politica si inserisce nel Sistema di Gestione Integrato per la Parità, l'Inclusione e il Benessere Organizzativo (anche Sistema di Gestione o SIPIB), e ne estende la portata culturale e gestionale, favorendo un approccio integrato tra processi HR, governance, salute e sicurezza, comunicazione, formazione, ascolto, monitoraggio dei KPI e miglioramento continuo.

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica definisce principi, impegni e responsabilità applicabili all'Organo Amministrativo, a tutto il personale, ai responsabili, ai collaboratori, alle persone in tirocinio o formazione e, per quanto pertinente, a candidati, candidate, fornitori, partner, appaltatori e ulteriori stakeholder coinvolti nelle attività del GRUPPO SAN RAFFAELE.

- promuovere pari opportunità e parità di trattamento in tutte le fasi del ciclo di vita professionale;
- garantire processi oggettivi, tracciabili, meritocratici e neutrali rispetto al genere;
- sostenere conciliazione vita-lavoro, genitorialità, caregiver e responsabilità di cura;
- prevenire e gestire discriminazioni, molestie, abusi, violenza psicologica, mobbing e ritorsioni;
- rafforzare equità remunerativa, trasparenza salariale e monitoraggio dei differenziali non giustificati;
- integrare la lettura dei rischi in ottica di genere, anche nel raccordo tra Sistema di Gestione, DVR e benessere organizzativo.

3. DEFINIZIONI E PRINCIPI GUIDA

Diversità, equità e inclusione sono assunte come condizioni essenziali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale. La diversità comprende differenze personali, sociali e professionali, tra cui genere, sesso, età, disabilità, stato di salute, origine, cultura, religione, convinzioni personali, condizione familiare, responsabilità di cura, esperienza, competenze, orientamento affettivo e sessuale, identità di genere e ogni altra caratteristica tutelata dalla normativa applicabile.

L'inclusione consiste nel creare condizioni nelle quali tutte le persone si sentano accolte, rispettate, ascoltate e valorizzate. L'equità consiste nell'adottare processi e misure oggettivi e imparziali, capaci di considerare bisogni e condizioni differenti, rimuovere ostacoli e garantire effettive pari opportunità.

- legalità, dignità della persona, rispetto, correttezza e responsabilità;
- neutralità rispetto al genere e alle condizioni personali non pertinenti al ruolo;
- merito, competenza, esperienza, responsabilità e risultati;
- tracciabilità delle decisioni e protezione dei dati personali;
- ascolto, partecipazione, dialogo e miglioramento continuo;
- tolleranza zero verso discriminazioni, molestie, abusi, mobbing e ritorsioni.

4. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Genere

Il GRUPPO SAN RAFFAELE promuove equilibrio di genere, empowerment femminile, partecipazione equa ai ruoli di responsabilità e progressivo superamento di stereotipi e pregiudizi, anche inconsapevoli. I processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione, sviluppo, progressione, remunerazione, welfare, gestione dei congedi e cessazione del rapporto sono gestiti secondo criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Generazioni, disabilità, identità e condizioni personali

Il GRUPPO SAN RAFFAELE valorizza il confronto intergenerazionale, l'inclusione delle persone con disabilità, il rispetto dell'orientamento affettivo e sessuale e dell'identità di genere, la pluralità delle condizioni personali e familiari e l'intersezione tra più caratteristiche individuali e sociali. Sono promosse misure organizzative e culturali per rimuovere barriere, favorire partecipazione e prevenire discriminazioni multiple.

Genitorialità, caregiver e responsabilità di cura

Il GRUPPO SAN RAFFAELE sostiene il diritto alla genitorialità e riconosce le responsabilità di cura, promuovendo un modello di responsabilità familiare condivisa. La fruizione dei congedi e degli istituti di tutela non può determinare penalizzazioni retributive, professionali o di carriera.

5. PRINCIPI NEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E HR

Selezione e assunzione

Annunci, job profile e colloqui sono formulati con linguaggio inclusivo e criteri pertinenti al ruolo. Non sono ammesse richieste o valutazioni relative a stato civile, gravidanza, maternità, paternità, responsabilità di cura, storia salariale pregressa o altre informazioni non necessarie alla valutazione professionale. Le decisioni devono essere motivate, tracciabili e fondate su requisiti predeterminati.

Sviluppo, carriera e formazione

L'accesso a formazione, incarichi, mobilità, promozioni e posizioni di responsabilità è garantito mediante criteri trasparenti, coerenti con i profili di ruolo e neutrali rispetto al genere. Sono monitorati eventuali effetti post-congedo o post-assenza lunga su formazione, sviluppo, responsabilità, carriera e retribuzione.

Riorganizzazioni e cambiamenti organizzativi

Nei processi del Gruppo San Raffaele, alla mobilità, ai cambi di ruolo, alle successioni e ai riallineamenti professionali sono applicati criteri trasparenti e non discriminatori. Il valore professionale delle persone è salvaguardato tramite informazione, coinvolgimento, affiancamento, formazione o riqualificazione, ove necessari.

6. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E RESPONSABILITÀ DI CURA

Il GRUPPO SAN RAFFAELE promuove, nei limiti di compatibilità con mansioni, servizi, turni e continuità operativa, misure di equilibrio vita-lavoro quali flessibilità oraria, part-time temporaneo o reversibile, lavoro agile o telelavoro ove applicabile, banca ore, pianificazione equilibrata di riunioni e formazione, supporto al rientro e strumenti di welfare.

Per il personale soggetto a turni o presenza continuativa, le misure sono adattate alla specificità organizzativa, privilegiando criteri equi e documentabili di programmazione, rotazione, richiesta, risposta e riesame delle soluzioni adottate.

7. TRASPARENZA RETRIBUTIVA ED EQUITÀ REMUNERATIVA

Le politiche retributive e di total reward, incluse componenti fisse, variabili, indennità, premi, benefit e welfare, sono basate su criteri coerenti con ruolo, responsabilità, competenze, esperienza, prestazione complessiva, complessità nelle mansioni ricoperte all'interno del GRUPPO SAN RAFFAELE.

Il Gruppo San Raffaele si impegna a:

- rendere disponibili, secondo le modalità definite internamente, i criteri utilizzati per determinare retribuzione, livelli retributivi e progressione economica;
- indicare nei processi di selezione, ove previsto e applicabile, la retribuzione iniziale o la fascia retributiva secondo criteri oggettivi e neutri;
- non richiedere a candidati e candidate informazioni sulla retribuzione percepita nei rapporti attuali o precedenti;
- monitorare periodicamente i dati retributivi disaggregati per genere e categoria omogenea, incluse le componenti variabili e complementari;
- analizzare eventuali scostamenti non giustificati da criteri oggettivi e attivare azioni correttive o di miglioramento.

8. PREVENZIONE, TUTELA E RISK MANAGEMENT

Il GRUPPO SAN RAFFAELE adotta un approccio preventivo verso discriminazioni, molestie, molestie sessuali, abusi, violenza psicologica, mobbing, cybermolestie, microaggressioni, abuso di ruolo, aggressioni da terzi e ritorsioni. Il presidio è integrato con i canali di segnalazione, il Sistema di Gestione, il Codice Etico, le procedure HR, la formazione e, ove applicabile, il DVR e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

La gestione del rischio tiene conto di eventi sentinella, survey, audit, segnalazioni, dati HR, sorveglianza sanitaria nel rispetto della riservatezza, feedback del personale, analisi dei processi e risultanze del

riesame. Gli esiti alimentano Piano Strategico, Piano di miglioramento, Piano di comunicazione, formazione e audit interni.

9. RESPONSABILITÀ

Ruolo/Funzione	Responsabilità
Organo Amministrativo	Approva la Politica, assicura indirizzo, risorse e coerenza con strategia, Sistema di Gestione e miglioramento continuo.
Direzione Risorse Umane	Applica i principi nei processi di competenza, assicura tracciabilità delle decisioni, dati, evidenze e gestione degli scostamenti.
Responsabile SIPIB Comitato Guida	Monitoraggio dei KPI, segnalazioni, proposte di miglioramento, riesame e aggiornamento documentale.
Responsabili e coordinator	Promuovono comportamenti inclusivi, prevenzione, corretta gestione dei team, segnalazione di criticità e applicazione delle procedure.
Personale e collaborator	Rispettano i principi della Politica, adottano linguaggio e comportamenti coerenti e segnalano situazioni non conformi o lesive.

10. GOVERNANCE, MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

La Politica è tradotta in obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, KPI e scadenze mediante il Piano Strategico. Gli indicatori sono monitorati con periodicità definita, utilizzando dati attendibili e, ove pertinente, disaggregati per genere, sede, funzione, cluster, ruolo o categoria omogenea. Gli esiti sono riesaminati per valutare efficacia, gap, azioni correttive, rischi emergenti e priorità di miglioramento.

11. DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO

La Politica è comunicata al personale e resa disponibile attraverso i canali aziendali definiti (es: sito istituzionale e intranet aziendale) e portata a conoscenza, per quanto pertinente, di candidati, collaboratori, fornitori, partner e stakeholder. È riesaminata ogniqualvolta intervengano cambiamenti organizzativi, normativi, strategici, di perimetro o di contesto.

12. 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 Gruppo San Raffaele. 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: 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).

Gruppo San Raffaele sosterrà ogni sforzo per effettuare adeguati accertamenti ed adottare eventuali provvedimenti con l'obbiettivo di gestire e risolvere la segnalazione in modo sensibile, imparziale, efficace e rapido.