SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE DI
HealtH Italia Spa

UNI/PdR 125:2022

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, HEALTH ITALIA SPA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per HEALTH ITALIA SPA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di HEALTH ITALIA SPA sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale HEALTH ITALIA SPA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'AD di HEALTH ITALIA SPA ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione di parità di genere nella figura della RSGPG Maura Pistella

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE — MOD – 520

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, è stato costituito il comitato guida di parità (CGDP) composto da Livia Foglia , Barbara Agostini, Silvia Faraglia, Maura Pistella (RSGPG).

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione di HEALTH ITALIA SPA in coordinamento con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di HEALTH ITALIA SPA nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

All'interno di HEALTH ITALIA SPA la diversità e la pluralità sono la fonte di nuove idee ed iniziative innovative che possono contribuire a creare soluzioni per la realizzazione di una società dove le discriminazioni e le disparità sono eliminate.

La Politica qui delineata è coerente con l'obiettivo dell'Agenda 2030 (SDG 5 e relativi targets) e con la volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo Sostenibile.

HEALTH ITALIA SPA s'impegna a:

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti, i collaboratori, le collaboratrici e agli altri stakeholder;
- Creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
- Verificare puntualmente gli indicatori di performance (kpi) inerenti la parità di genere;
- Garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze e prevedere sviluppi di carriera per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, indipendentemente dal genere;
- Prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro;
- Prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

HEALTH ITALIA SPA si impegna inoltre a:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e

all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;

- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

HEALTH ITALIA SPA in virtù di quanto previsto dalla prassi UNI PdR125:2022 focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere;
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo per mezzo di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: misurazione del grado di maturità dell'azienda attraverso l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane. HEALTH ITALIA SPA si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati con diversi background e abilità, il più possibile paritetica uomo – donna;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. L'organizzazione si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale e mobilità interna, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward (ricompensa totale) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being (contributo migliorativo);

- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare i lavoratori e le lavoratrici nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

L'Alta Direzione, di raccordo con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza annuale, a riesaminare la Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di HEALTH ITALIA SPA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

L' azienda crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business dell'organizzazione.

L'Alta Direzione, inoltre, si impegna a dare massima diffusione della presente Politica mediante la comunicazione interna, la pubblicazione sul sito istituzionale e attraverso:

- la comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione;
- la comunicazione a tutti gli stakeholder esterni;
- l'attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale e sui social (Linkedin, Facebook, etc.).

PERIMETRO DI APPLICABILITA'

Gli effetti della certificazione UNI/Pdr 125:2022 si estendono a tutti i processi e le persone e le attività dell'organizzazione.

Formello,

Data di approvazione: 07/4/2025

L'AD