

(inserire intestazione e logo dell'Operatore Econo



GE HealthCare

GE Medical Systems Italia S.p.A.

Via Galeno, 36
20126 Milano
Italia
T +39 02 26001111
F +39 02 26001199
gehealthcare.com



DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA RELATIVA AI PRINCIPI TRASVERSALI DEL PNRR
(per Operatori Economici che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti)

Il sottoscritto Antonio Spera nato a Potenza il 15/10/1967, codice fiscale SPRNTN67R15G942Z in qualità di Legale Rappresentante (es. *titolare effettivo, rappresentante legale, procuratore, etc.*) dell'impresa GE Medical Systems Italia S.p.A. C.F./P.IVA 93027710016/ 03663500969 con sede in legale in Milano via / **piazza Galeno n. 36**,

Operatore Economico individuato quale Soggetto realizzatore impegnato nella **“Fornitura mediante adesione accordo quadro MEPA di n. 1 ecotomografo cardiologico con accessori destinato alla S.O.C. Cardiologia Ospedale di Domodossola”** della Missione 6 Componente 2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Investimento 1.1 “Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero – 1.1.2 Grandi Apparecchiature Sanitarie” - CUP B69J21038630006 - CIG 93300508D2

ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del medesimo DPR n. 445/2000, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate, assumendosene la piena responsabilità

DICHIARA,

ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 47 c. 3 del D.L. n. 77/2021 e ss.mm.ii.

- di aver consegnato ad ASL VCO, assieme alla presente dichiarazione, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta;
- di aver trasmesso la relazione di cui al punto precedente, alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere e alla consigliera regionale di parità;
- di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché di aver consegnato ad ASL VCO, assieme alla presente dichiarazione, una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla Legge n. 68/1999 e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a carico nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte;
- di aver trasmesso la relazione di cui al punto precedente, alle rappresentanze sindacali aziendali.



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU

 **Italiadomani**
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA

PIÙ PROSSIMITÀ
INNOVAZIONE
UGUAGLIANZA
Salute



Ministero della Salute

Luogo e data

Milano, 4 Febbraio 2025

Firma digitale

GE Medical Systems Italia S.p.A.
Antonio Spera – Legale Rappresentante
(F.to digitalmente)



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero della Salute



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



PIÙ PROSSIMITÀ
INNOVAZIONE
UGUAGLIANZA
Salute



Ministero della Salute



Dasa-Rägister

Questo certificato n.

This certificate n.

IPDR-1224-38/02

E' parte integrante ed è valido unitamente al certificato n.

It is a part and valid together with the certificate n.

IPDR-1224-38

2024-12-30

Data di ultima emissione
Last issue date

2027-12-29

Data di scadenza
Expiry date

C.E.O.

Dasa-Rägister S.p.A.
Italy - 00071 Pomezia - Roma
Via dei Castelli Romani, 22
Tel. +39-0691622002
Fax +39-069107126
www.dasa-raegister.com



SGQ N° 052A

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento
EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC
Mutual Recognition Agreements

Dasa-Rägister S.p.A.

certifica che il sistema di gestione di
certifies that the management system of

Ge Medical Systems Italia S.p.A.

Italia - 20126 - Milano (MI) - Via Galeno, 36

Italia - Carugate (MI) - Via dell'Artigianato, 12

è stato verificato e trovato conforme ai requisiti dello standard
has been assessed and found in compliance with the standard requirements

UNI/PdR 125:2022

per le seguenti attività aventi come oggetto

**Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività:
Imaging, patient care solution, ultrasound, digital solution & services in ambito sanitario**

for the following activities having as object

Measures to ensure gender equality in the workplace in relation to the following activities: Imaging, patient care solution, ultrasound, digital solution & services in the healthcare sector



Informazioni puntuali e aggiornate circa lo stato della
presente Certificazione sono disponibili all'indirizzo
www.dasa-raegister.com
Punctual and updated information regarding this
Certification is available at www.dasa-raegister.com

La validità del presente Certificato è subordinata al
rispetto delle prescrizioni del Regolamento di
Certificazione Dasa-Rägister, dei requisiti della Norma
UNI/PdR 125:2022, ad un programma di sorveglianza
annuale e ad un riesame ogni tre anni.
The validity of this Certificate is subordinated by a full
respect of that prescribed in Dasa-Rägister's Certification
Regulation, of UNI/PdR 125:2022, Standard
requirements, to an annual surveillance programme and
to a three yearly re-assessment.

From: gemsi <gemsi@legalmail.it>
Sent: martedì 6 febbraio 2024 16:57
To: rsucomp@ge.com
Subject: Comunicazione ex t. 47, comma 3bis del D.L. 77/21.
Attachments: Relazione disabili RSU art 47 c 3bis DL 77 21 2024.pdf

Gentilissimi,

con la presente siamo ad inviarvi la relazione ex art. 47, comma 3bis, D.L. 77 del 31 maggio 2021, a seguito di invio del prospetto informativo 2024.

Cordialmente,

HR Team

GE Medical Systems Italia Spa

From: Posta Certificata Legalmail <posta-certificata@legalmail.it>
Sent: martedì 6 febbraio 2024 16:57
To: gemsi@legalmail.it
Subject: ACCETTAZIONE: Comunicazione ex t. 47, comma 3bis del D.L. 77/21.
Attachments: daticert.xml
Signed By: posta-certificata@legalmail.it

Ricevuta di accettazione

Il giorno 06/02/2024 alle ore 16:56:48 (+0100) il messaggio "Comunicazione ex t. 47, comma 3bis del D.L. 77/21." proveniente da "gemsi@legalmail.it" ed indirizzato a:

rsucomp@ge.com ("posta ordinaria")

è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: 31ED3359.007059C1.7F22E15E.E6649BAC.posta-certificata@legalmail.it

Questa ricevuta, per Sua garanzia, è firmata digitalmente.
La preghiamo di conservarla come attestato dell'invio del messaggio

Acceptance receipt

On 06/02/2024 at 16:56:48 (+0100) the message, "Comunicazione ex t. 47, comma 3bis del D.L. 77/21.", sent by "gemsi@legalmail.it" and addressed to:

rsucomp@ge.com ("posta ordinaria")

was accepted by the certified email system.

Message ID: 31ED3359.007059C1.7F22E15E.E6649BAC.posta-certificata@legalmail.it

As a guarantee to you, this receipt is digitally signed.
Please keep it as a certificate of delivery of the message.

Spett.le
RSU GE Medical Systems Italia S.p.A.
Via Galeno 36
20126 Milano

Milano, 05/02/2024

Via PEC a: rsucomp@ge.com

Oggetto: Relazione ex art. 47, comma 3bis, D.L. 77 del 31 maggio 2021

Egregi signori,

con riferimento a quanto in oggetto e in ottemperanza a quanto previsto dalla norma in epigrafe a carico dei soggetti che, come la scrivente, partecipano a gare di appalto pubbliche anche bandite dalla Consip, si invia la relazione relativa all'assolvimento, da parte della GE Medical Systems Italia S.p.A, degli obblighi previsti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché agli eventuali provvedimenti e sanzioni disposti a nostro carico nei tre anni precedenti.

Secondo quanto trasmesso con l'ultimo prospetto ufficiale riepilogativo disabili del 30/01/2024 la scrivente occupava complessivamente n. 558 lavoratori, dei quali n. 475 computabili ai fini del calcolo della quota di riserva di cui alla citata L. 68/99, a tale data erano occupati n. 15 lavoratori disabili.

Inoltre, si specifica che alla data odierna, la società GE Medical Systems Italia Spa ha in forza n. **19** lavoratori disabili, computati ai sensi della L 68/99.

Si precisa che la scrivente assolve agli obblighi previsti dalla L. 68/99 tramite:

- assunzione diretta di n. 10 lavoratori appartenenti alle categoria disabile ex L. 68/99
- assunzione tramite somministrazione a tempo indeterminato di n. 1 lavorante disabile ex. L. 68/99;
- avendo stipulato convenzioni ex art. 14 D.Lgs 276/03 con la Cooperativa Arcos nel cui ambito sono assunti n. 8 lavoratori.

Inoltre, la scrivente è destinataria di provvedimenti di esonero parziale ex art. 5, III comma, L. 68/99 per un totale di 16 lavoratori rispetto all'intera quota di disabili da assumere obbligatoriamente a norma della citata L. 68/99.

Ad oggi, il numero dei lavoratori assunti ex L 68/99 e gli strumenti in essere rendono la scrivente ottemperante agli obblighi di legge.



Da ultimo si rappresenta che negli ultimi 3 (tre) anni la scrivente non è stata destinataria di alcun provvedimento o sanzioni per il mancato ottemperamento agli obblighi di cui alla L. 68/99.

Distinti Saluti,

GE Medical Systems Italia Spa
Antonio Spera – Legale Rappresentante
(f.to digitalmente)



RELAZIONE DI CUI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE DI CUI ALL'ARTICOLO 46-BIS DEL DECRETO LEGISLATIVO N.198/2006

GE Medical Systems Italia Spa in qualità di azienda appartenente al gruppo GE HealthCare ("GEHC") è fermamente impegnata a perseguire gli obiettivi aziendali nel rispetto dei principi e dei valori legati alla parità di genere e alla diversity & inclusion.

Si indicano di seguito le iniziative fin d'ora intraprese dall'Organizzazione che dimostrano l'attenzione e la forte sensibilità verso questi temi che ispirano e guidano ogni scelta aziendale e che hanno indotto la Scrivente ad avviare il percorso verso la certificazione della parità di genere.

Tale percorso è stato intrapreso nella consapevolezza che i principi ispiratori della UNI PDR 125:2022 già sono sentiti e percepiti all'interno del contesto aziendale; ciò, pertanto, rende necessario la loro formalizzazione e la creazione di un Sistema di Gestione aderente alle aspettative della norma di riferimento.

Politiche per la promozione della parità di genere: organico al femminile

In relazione alla rappresentanza di donne in ruoli apicali la GE Medical Systems Italia Spa dichiara di avere una percentuale donne inquadrate come dirigenti pari al 27,59% del totale dei dirigenti presenti in azienda.

Con riguardo alla rappresentanza di donne nella qualifica di impiegati/quadri, la percentuale di donne è pari al 26,6%.

Previsione nell'organico aziendale della figura del Disability Manager

GE Medical Systems Italia SpA prevede la figura del Disability Manager all'interno del dipartimento risorse umane, affidando tale carica all'HR Manager.

Nelle sue funzioni, il Disability Manager, si occupa di strutturare degli adeguati processi di cambiamento nell'organizzazione, cercando di diffondere una cultura della diversità e dell'inclusione.

Collaborando trasversalmente con le diverse funzioni aziendali, come ad esempio, gli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni, si assicura che il luogo di lavoro sia adeguato ad accogliere la persona disabile. Il disability Manager si rende disponibile a frequenti colloqui per poter individuare eventuali fonti di disagio o possibili problematiche.

Non da ultimo, si occupa di gestire gli adempimenti legati alla Legge n.68/1999 in termini di collocamento mirato, prevenzione di forme di discriminazione diretta ed indiretta, agevolazioni per le assunzioni, incentivazioni per le forme di *smart working*, fino agli strumenti di tutela giudiziaria per i lavoratori disabili contenuti nella Legge 67/2006.



Percorsi formativi e cyber security

L'azienda investe ormai da anni su percorsi di formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti, con l'attivazione di percorsi formativi specifici per l'inserimento nel contesto aziendale delle nuove figure professionali e per l'aggiornamento costante delle risorse presenti. Per citare solo alcuni esempi, il the Financial Management Development Program, finalizzato all'inserimento di nuove risorse che vengono formate dall'azienda con l'obiettivo di diventare i manager di domani, o l'attivazione di diversi percorsi di apprendistato professionalizzante per le figure di Ingegnere e Tecnico di Field o tirocini formativi che abilitano a poter essere successivamente impiegati nei vari ruoli presenti negli uffici di Milano.

La formazione è inoltre una costante anche per le risorse presenti le quali, oltre ad essere costantemente aggiornate mediante formazioni obbligatorie erogate a pioggia, possono accedere gratuitamente alle piattaforme "Emerge-U Learning", effettuando tutti i corsi a disposizione durante l'orario di lavoro, scegliendo quelli che più si confanno ai propri fabbisogni formativi.

Importante è inoltre l'investimento di GE Medical Systems Italia SPA anche in relazione ai training finalizzativi a promuovere la cybersecurity, come "Cybersecurity Awareness: Cybersecurity-Terminologie" e "Phishing Your Inbox" o la pagina dedicata alla cybersecurity "Information security infrastructure"

Per quanto concerne infine l'acquisizione di digital skills e l'utilizzo consapevole e responsabile delle piattaforme digitali, GE Healthcare promuove diversi training sempre attraverso l'utilizzo delle piattaforme di training "EmergeU Learning" come il training "Digital Technology Skills Survey" o il training "Advanced Security in Healthcare Digital Technology".

Strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti

a. Asilo nido aziendale/territoriale convenzionato inclusivo

I dipendenti di GE Medical Systems Italia Spa sono collocati solo in parte residuale presso l'unica sede dell'azienda a Milano, la maggior parte dei collaboratori, infatti, ricopre ruoli commerciali, di prodotto o di assistenza tecnica su tutto il territorio nazionale. Per questo, l'opzione dell'asilo nido presso la sede aziendale – in un contesto in cui, anche per il personale di sede, lo Smartworking è sempre più utilizzato come modalità di lavoro principale – non è stata considerata dall'azienda come benefit efficace da riconoscere ai propri dipendenti. Quale forma di supporto efficace è stato, invece, individuato il contributo Asilo Nido.

GE Medical Systems Italia Spa, riconosce, infatti, ai dipendenti con figli in età compresa tra gli 0 e i 3 anni una somma pari a € 1.200 all'anno come contributo da parte dell'Azienda alla spesa sostenuta per l'iscrizione dei propri figli all'asilo nido (si veda GE Parental Policy allegata).

**b. Misure di flessibilità oraria in entrata e in uscita, roll up;**

GE Medical Systems Italia Spa prevede un orario flessibile di lavoro al fine di garantire una organizzazione flessibile del tempo lavorativo dei dipendenti. Di seguito, si riporta quanto previsto dal regolamento orario:

| | | |
|--|---|------------------|
|  GE Medical Systems Italia Spa | Regolamento Generale Orario di Lavoro | GEMSI |
| | | Rev.: 1 |
| | | Data: 01.04.2016 |
| | | Pag.: 2/12 |

2. Flessibilità oraria

La flessibilità oraria, fatte salve le esigenze di servizio, prevede la possibilità di entrare tra le ore 08.00 e le 09.30 e, di conseguenza, uscire tra le ore 16.40 e 18.10 (per pausa pranzo pari a 40 minuti) o tra le 17.00 e le 18.30 (per pausa pranzo pari a 1 ora).

L'ingresso anticipato, prima delle ore 8:00, non sarà considerato e pertanto non cumulato con le ore giornaliere né ai fini del rispetto dell'orario giornaliero né ai fini della valorizzazione settimanale delle maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario.

Fermo l'orario giornaliero di 8 ore, eventuali ritardi dovranno essere segnalati al diretto Responsabile e potranno comunque essere recuperati durante la giornata.

In assenza di recupero in giornata, i minuti mancanti alla chiusura della giornata lavorativa (di 8 ore) saranno scalati a gruppi di 15 minuti dalle ore spettanti a titolo di PAR / PARC o, a scelta del lavoratore, utilizzando la voce permesso con recupero (COMPENSAZIONE, *vedi infra*) fino ad un massimo di 8 ore/mese.

c. Telelavoro o smart working

Con l'obiettivo di fornire una risposta ad esigenze economico-sociali, quali una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la tutela dell'ambiente e la mobilità sostenibile, a partire dall'anno 2016 GE Medical Systems Italia Spa ha introdotto gradualmente, in via del tutto sperimentale mediante un progetto pilota denominato "GE Smart", una nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, conosciuta come "Smart Working" o "lavoro agile".

Considerate le buone risultanze del progetto pilota GE Smart in direzione di una maggior favore del bilanciamento vita-lavoro e di un effettivo livello di responsabilizzazione dei singoli dipendenti di GE Medical Systems Italia SpA, a decorrere dal 1° maggio 2017 ha esteso la policy di Smartworking a tutti i lavorativi che presentano i requisiti di eleggibilità, nell'ambito delle funzioni compatibili con la prestazione di lavoro in remoto, in conformità alle norme di legge e di contratto (CCNL, Accordi Integrativi e Policy Aziendali in uso), nonché allo specifico regolamento aziendale sull'Orario di Lavoro. Alla presente, si allega Policy di Smartworking.

d. Part-time, aspettativa per motivi personali

Con l'obiettivo di fornire una risposta alle esigenze sociali e familiari dei dipendenti, favorendo al meglio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, GE Medical Systems Italia Spa favorisce, ove richiesto dai Dipendenti stessi, il passaggio ad un orario di lavoro a tempo parziale. Tale istituto costituisce infatti un utile strumento funzionale alla



flessibilità della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e nel contempo all'interesse dello specifico dipendente. Oltre a questo, GE Medical Systems Italia SpA, in conformità con le norme di legge e di contratto, e sempre con l'obiettivo di tutelare e favorire la vita privata dei dipendenti, prevede per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità la possibilità di richiedere una aspettativa per motivi personali che va da un minimo di un mese ad un massimo di 6 mesi. Tale aspettativa può essere inoltre richiesta anche con anzianità pari a 7 anni, qualora sia motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato. La suddetta aspettativa infine, può superare il periodo massimo di sei mesi, nei casi di accesso da parte del dipendente ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati accertati di tossicodipendenza.

e. Integrazione economica e congedi parentali

Per tutta GE Medical Systems Italia SpA è in vigore la "Parental Policy" che va a migliorare le condizioni previste dalla normativa italiana sia per quanto riguarda la maternità che per quanto riguarda la paternità.

La policy prevede:

- Retribuzione integrativa per il periodo di congedo di maternità facoltativo: alle donne che usufruiscono del periodo di maternità facoltativa l'azienda erogherà un addizionale 20% della retribuzione, oltre al 30% previsto da legge, per un totale complessivo del 50%
- Aspettativa retribuita per paternità: oltre ai 10 giorni previsti da legge, GE Medical Systems Italia SpA offre al padre lavoratore ulteriori 15 giorni di aspettativa retribuita
- New Born Kit Gift: GE Medical Systems Italia SpA prevede l'omaggio di un "Welcome kit" per i dipendenti che sono in attesa/hanno appena avuto una nuova nascita o adozione (il valore del kit è pari a 100€)
- Contributo Asilo nido: I dipendenti con figli in età compresa tra gli 0 e i 3 anni potranno richiedere una somma pari a € 1.200 all'anno come contributo da parte dell'Azienda alla spesa sostenuta per l'iscrizione dei propri figli all'asilo nido.

f. Benefit di cura per infanzia e anziani/disabili non autosufficienti e loro familiari;

GE Medical Systems Italia SpA prevede diversi strumenti per poter assicurare un supporto ai propri dipendenti nella gestione dei propri cari non autosufficienti.

- GE Parental Policy (si veda punto e)
- Flexible Benefits: GE Medical Systems Italia SpA riconosce ai propri dipendenti, in forma di Flexible Benefit, un importo di 200 €/anno da spendere all'interno di un paniere di beni e servizi, al fine di favorire una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. In particolare, l'importo può essere utilizzato anche per ricevere un rimborso rispetto alla retta asilo pagata per i propri figli, o per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.



Home Area Welfare Servizi Welfare Elenco movimenti I tuoi piani Bacheca Dati Welfare Assistenza

PIANO WELFARE GE HEALTHCARE Cambia

Credito Welfare

Credito Welfare residuo

Vedi dettaglio credito iniziale > Termina il 31/12/2027

Azioni rapide

- Aggiungi un familiare
- Modifica i tuoi dati
- Elenco movimenti

Servizi Welfare

Vedi tutto >

Partner Online

Utilizza il conto welfare per lo shopping online

Scopri di più >

Buoni Acquisto

Spesa, elettronica, abbigliamento e altro shopping: la massima libertà per acquistare beni e prodotti

Scopri di più >

Viaggi

Voli, hotel, pacchetti viaggio, crociere e tanto altro ancora per le tue vacanze o per un weekend alternativo

Scopri di più >

Sport e Benessere

Palestre, piscine, corsi sportivi, impianti scolastici, centri benessere e termali presso la tua struttura di fiducia

Scopri di più >

Sanità

Visite specialistiche, esami diagnostici, cure odontoiatriche, check-up e tanti altri servizi sanitari per t...

Scopri di più >

Trasporto

L'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

Scopri di più >

Previdenza

Pensa al futuro effettuando un versamento aggiuntivo sul tuo fondo pensione

Scopri di più >

Assistenza familiari

Un sostegno per la cura dei tuoi familiari dalla baby sitter all'assistenza per anziani

Scopri di più >

Istruzione e Formazione

Asili nido, rette scolastiche e universitarie, mensa, libri di testo e molto altro ancora

Scopri di più >

Cultura e Tempo Libero

Cinema, teatro, arte e musei, musica e intrattenimento

Scopri di più >

Sanità

Visite specialistiche, esami diagnostici, cure odontoiatriche, check-up e tanti altri servizi sanitari per t...

Scopri di più >

Trasporto

L'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

Scopri di più >

- **Family Care:** GE Medical Systems Italia Spa ha stipulato una convenzione con Family Care srl, uno dei più innovativi servizi di Assistenza Domiciliare in quanto permette dal proprio portale in pochi passaggi la scelta della collaboratrice più adatta alle proprie esigenze garantendo Professionalità, Regolarità e Legalità al Servizio delle Famiglie. La convenzione consente di usufruire di diversi servizi per poter contare su un supporto pratico ed emotivo per la gestione di un caro con crescenti problemi di autosufficienza, in particolare, anziani e diversamente abili:

- Assistenza domiciliare con assistenti (badanti) conviventi e non conviventi;
- Assistenza ospedaliera giornaliera e notturna;
- Gestione totale delle pratiche amministrative;
- Gestione delle sostituzioni;



- Le Cicogne: GE Medical Systems Italia Spa ha stipulato una convenzione con Le Cicogne By Orienta Spa, uno dei più innovativi servizi di Babysitting che permette dal proprio portale (in pochi passaggi) la scelta della babysitter più adatta alle esigenze dei dipendenti. La volontà è stata quella di stipulare una convenzione che aiutasse i dipendenti nella gestione non solo dei bambini sino a 3 anni, ma che fornisse delle agevolazioni a più ampio spettro. La convenzione consente di usufruire di diversi servizi, semplificando tutte le complessità burocratiche e riservando ai dipendenti di GE Medical Systems Italia Spa uno sconto pari al 10% del valore commerciale su tutti i servizi erogati direttamente dalla Società e che sono:
 - Ricerca della Babysitter: registrandoti ed accedendo alla tua area riservata, in pochi passaggi troverai la babysitter ideale;
 - Organizzazione Baby-Party: intrattenimento ludico-pedagogico secondo i gusti del tuo bambino in totale sicurezza;
 - Pratiche INPS, COLLOCAMENTO e CESSAZIONE: disbrigo pratiche e procedure senza stress;
 - BUSTE PAGA, BOLLETTINI, M.A.V. e CERTIFICAZIONE UNICA: disponibilità di poter ricevere nella tua area riservata tutta la documentazione necessaria e via mail gli avvisi mensili per rispettare le scadenze;
 - FERIE, TFR, 13ESIMA: supporto di consulenti competenti per calcolare le ferie, il TFR, la 13esima, velocemente e nel rispetto delle scadenze
- Permesso aggiuntivo per grave infermità o lutto: GE Medical Systems Italia Spa, rispetto alla previsione di legge, riconosce ai propri dipendenti un giorno aggiuntivo di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche dello stesso sesso, o di un parente entro il 2° grado, anche non Convivente, purché componga la famiglia anagrafica.

g. Sportello informativo su non discriminazioni/pari opportunità/inclusione con persone con disabilità;

Al fine di consentire una più agile accessibilità da parte di chiunque al sistema dell'integrity, oltre alla figura del Compliance Manager, GE Medical Systems Italia Spa prevede l'esistenza della figura del cd "Ombuds" o "Ombudsman". Il ruolo dell'Ombuds è sostanzialmente ricoperto da un dipendente senior, il quale riceve l'ulteriore incarico di "difensore civico" aziendale in merito ai temi di inclusione, pari opportunità e discriminazione sul posto di lavoro. In questo modo si aggiunge alla catena classica di segnalazione interna, un importante strumento aziendale che funge sia da sportello informativo che da sportello di ascolto.

Inoltre, ciascun dipendente, sottoscrive il cd. "Annual Acknowledgment" e sostiene periodici training di aggiornamento sull'integrity generale e specifica relativa ad ogni business. La cultura della compliance permea inoltre la vita quotidiana dell'azienda con azioni concrete che ormai sono diventate parte integrante del modo di lavorare: le stesse riunioni con il leadership team si aprono condividendo aspetti di Compliance, di Salute e Sicurezza, di Inclusione, al fine



di rinforzare positivamente comportamenti virtuosi in cui il bene delle persone ed il rispetto delle regole anche etiche e morali vengono considerati al di sopra di tutto.

GE Medical Systems Italia Spa organizza inoltre ogni anno un evento chiamato Ethics & Integrity week, durante il quale vengono affrontanti i principali temi di compliance, con anche particolare focus sui temi della diversità ed inclusione, durante i quali vengono riportati esempi concreti. Durante lo stesso evento vengono inoltre ricordate le differenti modalità attraverso le quali i dipendenti possono segnalare situazioni di conflitto/discriminazione o di potenziale mancato rispetto dei criteri di inclusione e pari opportunità. Ogni dipendente sa che in qualsiasi momento può segnalare un eventuale mancato rispetto delle regole e verrà ascoltato e supportato. Basta cliccare su una semplice icona "Raise a Concern" presente di default sul desktop di tutti i pc dei dipendenti dell'azienda per accedere alle informazioni che permettono in pochi semplici steps di fare una segnalazione o semplicemente di accedere al nostro sportello informativo in cui potranno parlare con l'Ombuds.



h. Forme di comunicazione esterna ed interna o aziendale (intranet) accessibile;

All'interno di GE Medical Systems Italia Spa si promuove una cultura della trasparenza tramite una comunicazione interna sia tramite canali diretti che indiretti, sia "live" che attraverso l'uso di tecnologie web. Solitamente vengono organizzati vari momenti di comunicazione, utilizzando all'occorrenza il prezioso supporto del team di Comunicazione o prevedendo la partecipazione delle Risorse Umane.

La comunicazione non è mai solo top-down, proprio in ragione della particolare cultura anti-retaliation di GE HealthCare, la trasparenza e la componente bottom-up sono elementi fondanti di ciascun momento comunicativo.

Le diverse piattaforme aziendali messe a disposizione e la particolare accessibilità di tutti i leaders consente un agile trasmissione della comunicazione a tutti i livelli, come canale sempre aperto, assicurando trasparenza, informazione e vicinanza.



| Momenti | Descrizione | Struttura | Strumenti | Attori |
|--|--|--|--|---|
| All Employee Meeting Broadcast | Evento che coinvolge tutti i dipendenti di una funzione o dell'azienda con la finalità di condividere risultati di business, aggiornamenti finanziari, obiettivi per il prossimo trimestre, visione aziendale, principali iniziative in corso e celebrare i talenti. Si parla anche di innovazione e vengono invitati ospiti e specialisti dall'esterno. Per chi è in sede l'evento viene seguito nella stessa sala condividendo una colazione in un momento importante di aggregazione. | Evento live in azienda, accessibile anche in remoto - Speakers e presentazioni video, PPT. Ogni quarter. | In diretta e streaming | CEO, Senior Leadership Team, ospiti anche esterni, tutti i dipendenti |
| All Employee GE HC Europe Live Broadcast | Simile al precedente nel formato. Effettuato dalla leadership europea o globale. Partecipa almeno un membro del board of directors di ogni Country | Evento in remoto. Speakers, presentazioni, ospiti. Almeno due volte all'anno | In diretta e streaming | CEO, Board of Directors, Leadership europea o globale, ospiti anche esterni, tutti i dipendenti |
| QMI - Quick Management Intelligence / Staff meeting | Evento che coinvolge tutti i membri di un team con la finalità di condividere risultati, obiettivi, visione, principali iniziative in corso. | Bisettimanale | In diretta Call e streaming. | General Manager, Middle management |
| Area Meeting | Evento che mira a riunire tutta la popolazione di una Service Area con partecipazione di membri del Senior Leadership team per discutere delle tematiche di area e cogliere l'occasione d'incontrare individualmente i colleghi. | Evento fuori azienda, in ciascuna service area, almeno una volta l'anno. | In person meeting | Leadership team, Manager, membri del team, extended staff. |
| Off-sites / On-site team building event | Evento che mira a creare coesione nel team funzione, unità di business (team building) e a condividere risultati, obiettivi, visione, principali iniziative in corso. | Evento fuori dall'azienda, almeno una volta l'anno. | In person meeting | Leadership team, Manager, membri del team, extended staff. |
| Ad hoc Campaign | Evento con la finalità di informare su determinati argomenti l'intera popolazione aziendale (eg. Health Ahead, seminari divulgativi, GLBT Ally day) | Eventi live in azienda a partecipazione libera | In person meeting | Guests, consulenti, specialisti. |
| Annunci e comunicazioni Specifiche | Annunci e comunicazioni a tutti i dipendenti (eg. nuovi assunti, assegnazione di nuovo ruolo, riorganizzazioni, comunicazioni istituzionali, iniziative aziendali) | Varia. In media, più volte a settimana. | Leadership Team, Managers, Risorse Umane | All Employees, Distribution List per area o funzione. |
| Yammer posts | Si tratta di un social aziendale interno, utilizzato | Social | Web tool | All Employees |



| | | | | |
|-----------------------------------|---|---|------|--------------------------------|
| | dai dipendenti e dai manager per essere costantemente informati su determinati topic di loro interesse. Ciascun dipendente è libero di creare un proprio gruppo, condividere un proprio pensiero, entrare a far parte di un gruppo per essere regolarmente aggiornato su quel tema. | | | |
| Priorities Setting | Momento in cui i dipendenti stabiliscono i propri obiettivi per l'anno in corso, allineandoli a quelli del top management. | Web platform | | All Employees |
| GE BOX | Strumento che consente la collaborazione e la condivisione di file in modo ordinato e sicuro, permettendo la visualizzazione e/o la modifica degli stessi da parte degli utenti a seconda delle autorizzazioni stabilite dal creatore della cartella | Web application | | All Employees |
| Teams | Software di comunicazione che permette call, videocall e conference call tra pc, tablet, dispositivi mobili. Include messaggistica instantanea, possibilità di scambiarsi i documenti, di condividere i contenuti del proprio schermo e di cederne il controllo all'interlocutore | Software | | All Employees |
| GE News | Comunicazione periodica con all'interno: - notizie relative a novità interne di business e people - Rassegna Stampa con all'interno segnalazione periodica di articoli provenienti dalla stampa nazionale inerenti all'azienda. | Invio newsletter periodica da parte del General Manager | Mail | All Employees |
| Sito Aziendale | Sito internet aziendale su cui poter trovare le informazioni più importanti relative all'azienda, le novità e le posizioni lavorative aperte. | Sito | | Free access all over the world |
| Profilo Linkedin Aziendale | Pagina Linkedin aziendale con condivisione verso l'esterno delle principali novità aziendali | Social | | Free access all over the world |



i. **Formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità;**

GE Medical Systems Italia SPA forma tutti i dipendenti sui temi di inclusione, non discriminazione e pari opportunità, prevedendo dei training obbligatori come Challenge Your Unconscious Bias, Intentional Inclusion - Unconscious Bias e Preventing Workplace Harassment

Challenging Your Unconscious Bias



j. **adesione a network territoriali per la parità;**

L'azienda è uno dei supporter di Womentech Network, una organizzazione che promuove la diversità di genere nelle aziende Tech e che opera in vari continenti e nazioni, inclusa l'Europa e la stessa Italia, con un particolare focus sulla parità di genere, coprendo vari aspetti dell'inclusione, della diversità e della parità.

k. **identificazione di una figura aziendale per le politiche anti-discriminatorie (es. diversity manager);**

L'azienda ha identificato nell' HR Manager ormai da diversi anni la figura del Diversity & Inclusion Leader,, che si occupa di monitorare, supervisionare e definire le strategie e le politiche che possano evitare le discriminazioni dei dipendenti in diversi contesti ed ambiti. Tale figura, oltre che essere dententore e responsabile della inclusion e diversity strategy, ha un ruolo di influenza nel leadership team relativamente ad i temi connessi alle politiche anti-discriminatorie.



I. attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sordi (servizi ponte);

GE Medical Systems Italia SPA prevede una serie di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sordi tra i quali si evidenziano i principali di seguito:

- Predisposizione di sistemi di monitoraggio del personale non udenti tramite segnalazioni visive
- Monitoraggio del personale con utilizzo di sistemi di tracciamento di persona a terra e procedure operative a supporto

m. adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità.

GE Medical Systems Italia SPA adotta ormai da tempo una serie di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità, tra i quali si citano a titolo esemplificativo i principali:

- Predisposizione di accessi adeguanti ai posti di lavoro mediante sistemi di elevazione e di apertura porte facilmente raggiungibili e usufruibile da persone disabili
- Predisposizione di sistemi di supporto per situazioni di emergenza negli uffici specifici per persone disabili
- Predisposizione di accessi adeguati e facilitati alle postazioni di lavoro e di stampa

Inoltre, con il coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione, l'azienda provvede periodicamente ad erogare Training specifici di sicurezza negli uffici, anche per persone con disabilità.

Come già specificato nell'introduzione le iniziative sopra riportate evidenziano quanto i valori legati alla parità di genere, alla diversity inclusion, alla conciliazione famiglia lavoro rappresentino elementi portanti della propria struttura societaria; per tale motivo GE Medical Systems Italia SPA ha deciso di intraprendere il percorso volto all'ottenimento della certificazione della parità di genere al fine di definire all'interno di uno specifico Sistema di gestione ciò che è già esistente nel contesto aziendale.

Si tratta di un impegno ambizioso e il lavoro da fare è significativo, ma sarà possibile farlo con l'alleanza e il supporto del Management aziendale che, come sopra rilevato, presenta una forte sensibilità rispetto ai temi sottesi alla parità di genere. La Direzione Risorse Umane ha approfondito sin dalla prima ora la recente disposizione legislativa nazionale introduttiva della certificazione della parità di genere, individuando in essa l'opportunità di affrontare il tema in maniera sistematica.

In particolare, dall'inizio del 2024, la Scrivente si sta misurando nell'analizzare le caratteristiche della propria Organizzazione con riferimento alle 6 aree di indicatori rappresentanti il diverso grado di maturità dell'Organizzazione al fine di comprendere come le iniziative già intraprese possano essere implementate per valorizzare le aree di seguito indicate:

- Cultura e Strategia



- Governance
- Processi Risorse Umane
- Opportunità di crescita
- Equità remunerativa
- Tutela della genitorialità

L'ottenimento della certificazione è solo un punto di partenza e non un punto di arrivo: la certificazione per la parità di genere, infatti, richiede un impegno volto al progressivo miglioramento, consapevole che il percorso è lungo e che i risultati si raggiungono in orizzonti temporali non necessariamente brevi. L'obiettivo è quello di fare di questa Organizzazione un'Azienda ancora più inclusiva, innovativa, produttiva ed efficace.

In data 5 e 11 dicembre 2024 è stata effettuata dall'Organismo notificato Dasa-Rägister S.p.A. la verifica di certificazione.

In data 16/07/2024 è stato costituito il Comitato Guida, ne sono stati formalmente nominati i componenti ed è stato formalizzato il Regolamento (CG_PRO_01_Regolamento del Comitato Guida).

È stata redatta e sarà condivisa con l'intera organizzazione la Politica della Parità di Genere (DIRE_POL_01_Politica parità di genere) nell'ambito della quale sono stati individuati i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile e sono state assegnate risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti. Tale documento è condiviso con tutte le risorse e divulgato anche attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

I componenti del Comitato Guida, oltre che alla redazione di Politica per la Parità di Genere, hanno proceduto anche alla predisposizione del Piano Piano strategico (CG_PO_01); all'interno di questo documento per ogni tema identificato dalla politica sono stati individuati obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e con identificazione di piani concreti da attuare nel corso del tempo.

Nell'ambito delle procedure delle Risorse Umane è stata definita la procedura Assunzione e gestione del personale all'interno della quale è stato disciplinale il sistema premiale previsto all'interno dell'organizzazione (HR_PRO_01) al fine di assicurare un processo di selezione, di onboarding, e di sviluppo delle carriere e retribuzioni neutri dal punto di vista del genere.

Con riferimento ai KPI quantitativi legati in particolare all'area equità retributiva la Direzione ha individuato il proprio grado di maturità in relazione al differenziale retributivo valutando le azioni da intraprendere per assicurare un miglioramento ed un'implementazione dei KPI facenti parte di tale area: score dell'86%.

Sotto l'aspetto formativo, come già sopra specificato, l'Organizzazione presenta una forte sensibilità ed attenzione grazie anche all'istituzione di figure alle quali le risorse possono rivolgersi per segnalare forme di discriminazione. Inoltre la Scrivente si è attivata prendendo contatti con Enti Formatori qualificati implementato percorsi formativi rinnovati e rivolti a tutta la poolazione aziendale, in grado di sensibilizzare sui temi dell'inclusione e della parità di genere, al fine di garantire una formazione ancora più incisiva e rivolta a tutti i livelli sui temi affrontati dalla PDR 125:2022.



Le circostanze sopra evidenziate permettono, quindi di rilevare che, sebbene GE Medical Systems Italia SPA non sia al momento dotata della certificazione della parità di genere presenta comunque un grado di maturità con riferimento alle sei aree di osservazione che consente di ritenere prospetticamente raggiunto lo score minimo previsto per il rilascio della certificazione.

Luogo e data
Milano 13/12/2024

La Società
GE Medical Systems Italia S.p.A.