

PIANO E VERBALE DI RIESAME DE&I del 18/11/2025			
NORMA DI RIFERIMENTO:	UNI PDR 125:2022		
PRESENTI	Nome	Mansione	Società
	Dott. Diego Giorgini	<i>Direttore Risorse Umane</i>	
	Dott.ssa Roberta Pescatori	<i>Direzione Corporate Governance, Risk & Compliance</i>	
	Dott.ssa Ines Citrea	Direzione Controllo di Gestione	
	Dott. Carlo Trivelli	Presidente San Raffaele	Gruppo San Raffaele e Tosinvest
	Dott. Antonio Vallone	Amministratore Unico e referente Società del perimetro	
	Dott. Alessio Cicirelli	Rappresentate alcune Società del perimetro	
	Dott.ssa Tiziana Balsamo	Direzione Comunicazione	
	Dott. Marco Carusio	Direzione BUICT	
	Dott. Gianluca Uva	Direzione Legale	

ELEMENTI IN INGRESSO AL RIESAME DELLA DIREZIONE

INTRODUZIONE

Stato delle azioni derivanti dall'anno trascorso e Cambiamenti interni ed esterni

È stato implementato nel corso del 2025 un sistema di gestione Diversità, equità ed inclusione allineato ai requisiti della Prassi UNI PDR 125.

Il perimetro del sistema di gestione DEI è relativo alle seguenti aziende del Gruppo San Raffaele:

- SAN RAFFAELE S.p.A.
- MEDICA GROUP S.r.l.
- IRCCS SAN RAFFAELE S.r.l.
- FINANZIARIA TOSINVEST S.p.A.
- MONTECOMPATRI S.r.l.
- PORTUENSE S.r.l.

- ROCCA DI PAPA S.r.l.

Nell'ultimo semestre 2024, è stata condotta una mappatura (*Assessment DE&I*) su quanto il Gruppo San Raffaele abbia già implementato, sviluppato e comunicato circa le proprie politiche di parità di genere e Diversity & Inclusion (D&I), in coerenza con i temi principali inseriti nella Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022, e sugli eventuali gap da colmare per raggiungere l'obiettivo di implementazione di un Sistema di Gestione Pari Opportunità. L'analisi ha posto l'attenzione sugli aspetti di DE&I relativi ed ha analizzato processi, procedure e sistemi implementati al fine unico di valutarne l'adeguatezza rispetto ai requisiti stabiliti dalla Prassi e dalla Linea Guida.

Alla luce di quanto emerso si è provveduto a:

- Definire la Politica DE&I
- Definire il Comitato Pari Opportunità
- Redigere ed approvare il Piano Strategico DE&I, verificando la copertura di tutti gli aspetti previsti dalla Prassi UNI PDR 125
- Definire un piano di comunicazione relativo all'impegno sui temi della parità di genere/temi DE&I
- Definire ed avviare la formazione generale e specifica
- Pianificare ed avviare una indagine interna sui temi DE&I
- Effettuare l'analisi demografica rispetto alla diversità
- Avviare il processo di integrazione/modifica della documentazione di sistema attualmente presente (Manuale, Procedure HR, Procedura Molestie, Procedura genitorialità, etc)

Informazioni sulle prestazioni della Organizzazione (Monitoraggio KPI UNI PDR 125)

Lo score minimo per essere certificabili UNI PDR 125 è pari a 60 per le organizzazioni con numero dipendenti ≥ 50 . Di seguito si riportano gli score delle singole aziende del Gruppo rispetto agli indicatori previsti dalla prassi UNI PDR 125.

	IRCCS	Medica Group	San Raffaele	Tosinvest	Rocca di Papa	Montecompatri	Portuense
punteggio	63,8	71,8	63,8	80	71,8	63,8	76,8