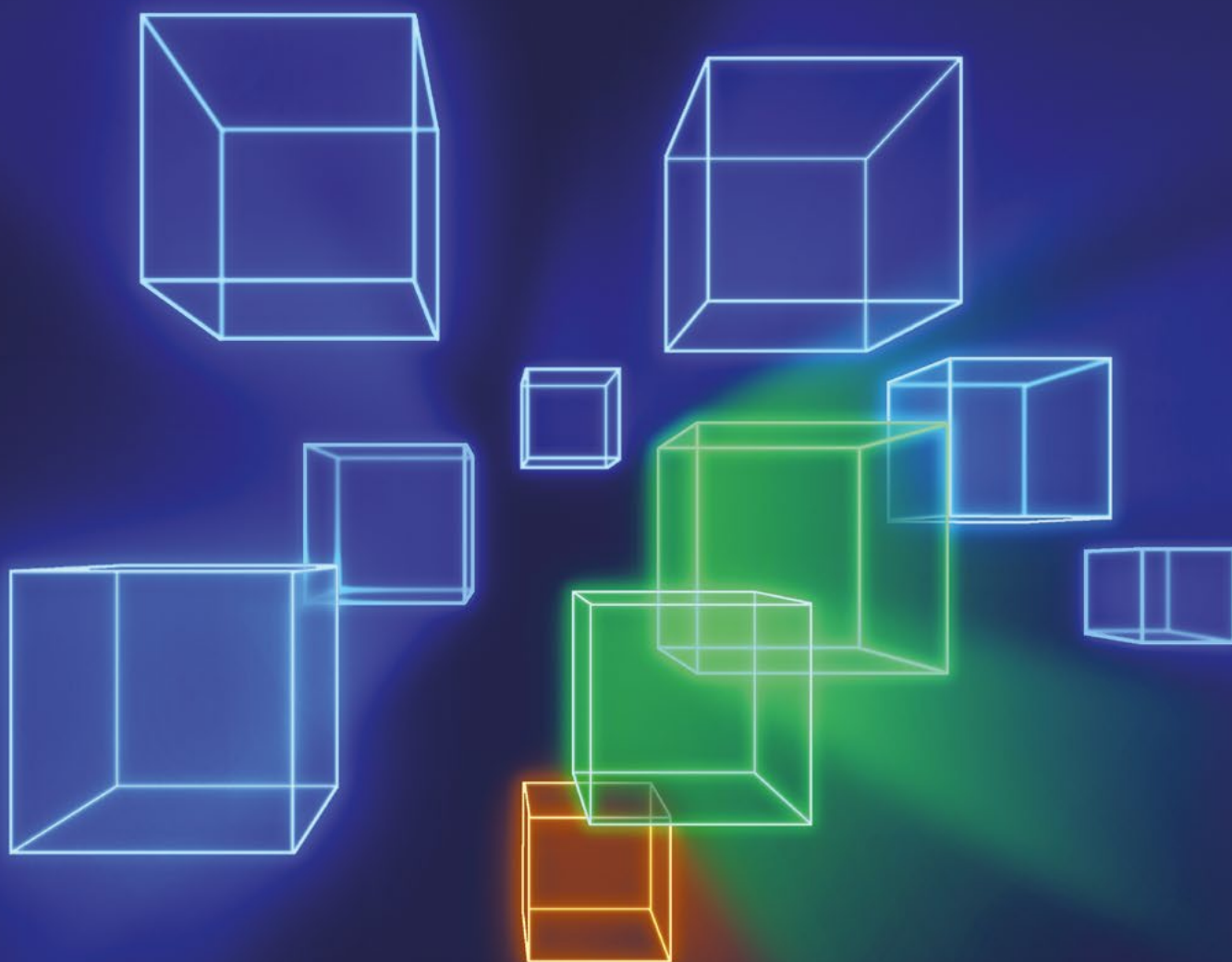


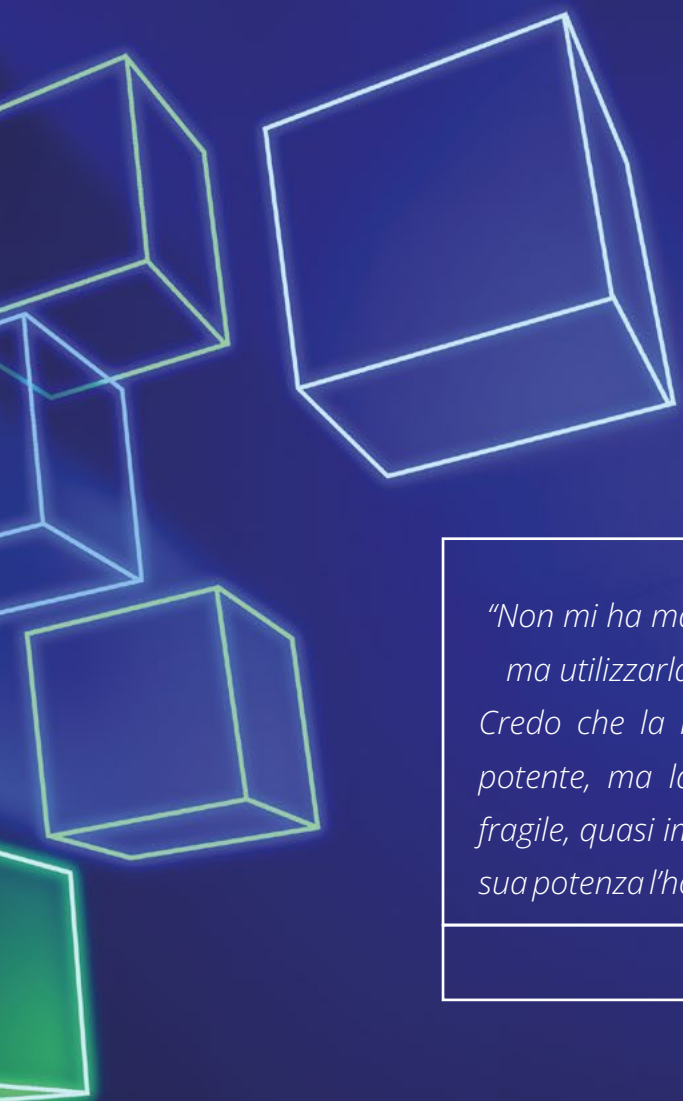
ESTRATTO DALLA RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE

al 31 dicembre 2021



DiaSorin





“Non mi ha mai interessato dipingere la luce, ma utilizzarla come strumento percettivo. Credo che la luce sia una sostanza forte e potente, ma la sua presenza fisica sembra fragile, quasi impalpabile. Per far percepire la sua potenza l’ho trasformata in un’esperienza.”

James Turrell

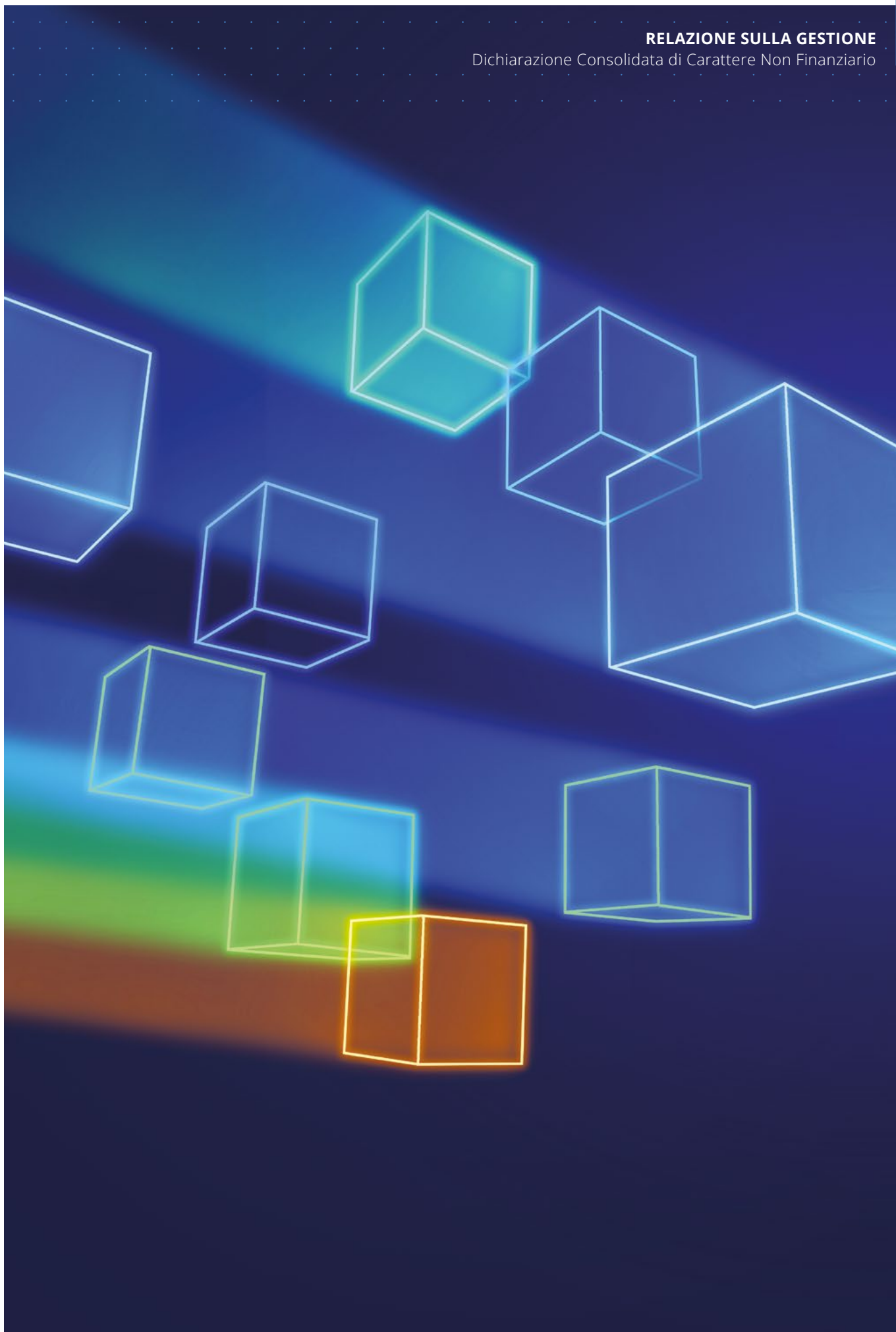
IL PROGETTO GRAFICO DEL BILANCIO 2021 TROVA ISPIRAZIONE IN UN MOVIMENTO ARTISTICO AMERICANO CHE FA DELLA LUCE MEZZO DI ESPRESSIONE E FINE DELL’OPERA. LO SLANCIO A VEDERE QUALCOSA CHE NON ABBIAMO MAI VISTO, CREA UN PONTE NATURALE TRA QUESTA FORMA D’ARTE E IL MESTIERE DI DIASORIN.

RELAZIONE SULLA GESTIONE

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario

Al 31 dicembre 2021 ai sensi del D. LGS 254/2016

1. Nota metodologica	152
2. L'identità aziendale e i temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin	154
3. Identificazione dei rischi e delle opportunità	169
4. Lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo	174
5. Qualità del prodotto e del processo	177
6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction	184
7. Ricerca, Innovazione ed Eccellenza Tecnologica	187
8. Gestione del personale	192
9. Ambiente, Salute e Sicurezza	205
10. Rapporto con le comunità locali	217
11. Tabelle di correlazione tra D.LGS. 254/16 e temi materiali	230
12. Tabella informativa GRI 207 - FY2020	236
13. Appendice alla tassonomia	238
14. Relazione della Società di Revisione Indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario del Gruppo DiaSorin	242



1. NOTA METODOLOGICA

1.1 OBIETTIVI DELLA DICHIARAZIONE

La presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito, per brevità, **“Dichiarazione Non Finanziaria”**) è redatta dal Gruppo DiaSorin al fine di rispondere a quanto richiesto dal Decreto Legislativo 30 Dicembre 2016, n. 254, emesso in *“attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni”* (di seguito, per brevità, **“D. Lgs 254/16”** o **“il Decreto”**).

In particolare, il Gruppo DiaSorin, al fine di assolvere agli obblighi previsti dagli articoli 3 e 4 del D. Lgs. 254/16, presenta le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e le principali attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2021, relativamente ai temi espressamente richiamati dal D. Lgs. 254/16 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione), nonché i principali rischi identificati a essi connessi. Tali tematiche vengono riportate nella presente dichiarazione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto da essa prodotto. A partire dal 2021, inoltre, la Dichiarazione Non Finanziaria integra anche la rendicontazione dei nuovi obblighi di disclosure richiesti per il FY 2021 dal Regolamento UE 2020/852 (di seguito anche *“Tassonomia UE”*) e specificati negli atti delegati sulla disclosure delle informazioni pubblicati il 6 luglio 2021. Si faccia riferimento al paragrafo *“2.7 Tassonomia”* per quanto riguarda la disclosure relativa alle analisi interne effettuate.

1.2 STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Il D. Lgs. 254/16 richiede di fornire le informazioni sopracitate *“secondo le metodologie ed i principi previsti dallo standard di rendicontazione utilizzato quale riferimento o dalla metodologia di rendicontazione autonoma utilizzata ai fini della redazione della dichiarazione”*.

Il Gruppo DiaSorin ha deciso di utilizzare come riferimento tecnico-metodologico, per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto e contenute nella presente Dichiarazione Non Finanziaria, i GRI Standards emessi dal *“Global Reporting Initiative”*, selezionando i singoli Standard utili a rendicontare le informazioni richieste dal Decreto, in linea con quanto previsto dalla Sezione 3 dello Standard GRI 101: Foundation (*Making claims related to the use of the GRI Standards*). Nei paragrafi successivi, in corrispondenza dei dati rendicontati, è riportato in nota il riferimento ai singoli Standard utilizzati per la rendicontazione dei dati.

Si specifica inoltre che, a fronte dell'emanazione di una versione aggiornata degli Standard GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018, GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 e GRI 306: Rifiuti 2020, il Gruppo DiaSorin ha adattato la propria rendicontazione per recepire tali aggiornamenti, obbligatori per i report pubblicati dal 1° gennaio 2021 con riferimento ai GRI 303 e 403 e dal 1° gennaio 2022 per il GRI 303.

Si rimanda inoltre alla *“Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali”* riportata in coda alla Dichiarazione Non Finanziaria, per un maggiore dettaglio in merito alle modalità di utilizzo dei singoli indicatori e dei paragrafi, tramite i quali il Gruppo risponde ai requisiti del Decreto.

1.3 PERIMETRO DI RIFERIMENTO E PERIODO DI REPORTING

Il perimetro della presente Dichiarazione Consolidata comprende tutte le Società incluse nel perimetro del Bilancio Consolidato 2021, riportate nella sezione *“Informazioni generali e area di consolidamento”* delle note esplicative al Bilancio Consolidato 2021. Si specifica che tali Società sono consolidate integralmente a partire dalla data in cui il Gruppo assume il controllo e fino al momento in cui tale controllo cessa di esistere.

Con riferimento ai dati e alle informazioni relative alla gestione della catena di fornitura, riportate nel paragrafo

“Qualità del prodotto e del processo”, si specifica che questi riguardano le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.

A settembre 2020 il Gruppo DiaSorin ha annunciato l'estensione dell'attuale joint venture con FuYuan al Governo del distretto di Baoshan (Shanghai) con l'obiettivo di investire per l'apertura del primo sito di produzione e ricerca del Gruppo in territorio cinese, a Shanghai.

Alla fine del 2021 i lavori erano ancora in corso ed in fase di completamento. Tale accordo vedrà i suoi effetti in termini di dati non finanziari a partire dalla seconda parte del 2022.

Si segnala inoltre che, nel corso del 2021, è stata aperta una nuova sede di DiaSorin S.p.A. presso Bresso (Milano) la cui ultimazione è prevista per la fine del 2022.

In data 14 luglio 2021, infine, il Gruppo DiaSorin ha perfezionato l'acquisizione dell'intero capitale sociale di Luminex Corporation, con sede a Austin negli Stati Uniti, che, conseguentemente, è entrata nel perimetro di rendicontazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario per l'anno 2021, a valere dalla data di acquisizione (14 luglio 2021). L'acquisizione di Luminex comporta l'ampliamento del perimetro della Società a 5 nuovi siti produttivi oltre ad una serie di altre realtà commerciali e di servizi.

Al fine di assicurare, come richiesto dal D. Lgs 254/16, un raffronto delle informazioni in relazione a quelle degli esercizi precedenti, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati quantitativi della presente Dichiarazione coprono l'arco temporale relativo al triennio 2019 - 2021.



2. L'IDENTITÀ AZIENDALE E I TEMI RILEVANTI PER IL GRUPPO DIASORIN

2.1 IL BUSINESS DEL GRUPPO DIASORIN

Il Gruppo DiaSorin è attivo da oltre 20 anni nel settore della diagnostica di laboratorio. A partire da luglio 2021, a seguito dell'acquisizione di Luminex, DiaSorin ha incluso nel perimetro delle proprie attività anche il business che è stato denominato "Licensed Technologies". La nuova area di business include la produzione di una componente tecnologica che può essere utilizzata, in combinazione con piattaforme progettate e vendute da Luminex, per sviluppare test in grado di identificare contemporaneamente un ampio spettro di elementi nel campione analizzato. Tale tecnologia trova applicazione sia in campo diagnostico, sia in quello della ricerca e sviluppo, tra gli altri di farmaci e vaccini.

Una componente residuale del business "Licensed Technologies" è rappresentato dalla tecnologia della citofluorimetria, che consiste nella progettazione, costruzione e vendita di macchinari dall'elevato profilo tecnologico. Questi macchinari consentono di effettuare analisi di dettaglio di singole cellule sia tramite l'esame dei parametri, sia con le immagini raccolte dal macchinario stesso.



Si rimanda alle sezioni dedicate al Business ('Il Business') ed alle strategie ('La Strategia') della presente relazione per una descrizione completa e dettagliata del modello di business, della mission e della struttura del Gruppo.

Di seguito, un riepilogo del processo attraverso il quale il Gruppo DiaSorin produce e distribuisce i propri prodotti, suddiviso in 3 fasi.

FASE 1: MATERIE PRIME E SVILUPPO PRODOTTO

Immunodiagnostica

Il Gruppo produce sia il prodotto finito che, nella maggior parte dei casi, i componenti necessari. In questi casi il processo produttivo si svolge in due fasi: "upstream" e "downstream". La fase "upstream" comporta l'accumulo della quantità desiderata di un bio-reagente attraverso tecniche di fermentazione o coltura cellulare.

La fase "downstream" comporta la purificazione del bio-reagente per separare la proteina o l'anticorpo monoclonale (la materia prima), dalle altre componenti cellulari dell'organismo ospite. Di solito, questo avviene usando tecniche di cromatografia.

Diagnostica Molecolare

Come tipicamente avviene per altri produttori, DiaSorin basa il prodotto finito su componenti di acquisto esterno e/o di sviluppo e produzione interna. Nel caso di acquisto da partner esterni, i componenti sono prodotti da aziende del settore Life Sciences specializzate. Da queste, il Gruppo acquista i tre componenti essenziali alla produzione: gli oligonucleotidi, gli enzimi ed i buffer di reazione.

Licensed Technologies

Per il business xMAP Licensed Technologies Group, entrato nel perimetro di attività DiaSorin con l'acquisizione di Luminex, la società sviluppa e produce microsferi proprietarie, che vengono poi colorate in modo fluorescente secondo rapporti unici, consentendo a tali microsferi di essere poi rivestite individualmente con sostanze biologiche specifiche e mescolate così da poter misurare più target all'interno di un singolo campione. Oltre a questi reagenti, DiaSorin sviluppa e produce, attraverso Luminex, piattaforme e software in grado di analizzare i saggi basati su queste microsferi, insieme a reagenti di calibrazione, verifica e manutenzione per gli strumenti xMAP.

FASE 2: PRODUZIONE

Immunodiagnostica

I kit sono assemblati usando materie prime, la cui origine può essere sintetica o biologica (umana o animale). A partire da queste, vengono realizzati semilavorati, che combinati poi con altri componenti formano i reagenti finiti, assemblati dunque in un kit completo. Alcune componenti iniziali, di solito le soluzioni buffer e alcune soluzioni di lavaggio, sono comuni a diversi prodotti e sono preparate in lotti di grandi dimensioni, poi distribuite in kit singoli. Altre componenti (per esempio le fasi solide e i traccianti, i controlli e i calibratori ecc.) sono progettate specificamente per i singoli test e i livelli produttivi vengono definiti in base alla dimensione del lotto del prodotto finale. L'immissione in commercio di ciascuna componente è approvata dopo essere stata sottoposta a un processo completo di controllo qualità. Le componenti per i kit sono assemblate in kit finiti e sottoposte a un controllo di qualità della performance, sulla base degli standard internazionali (per esempio: OMS, CDC ecc.) o testandole rispetto alla performance dei lotti campione selezionati.

I prodotti finiti vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Spediti, sempre a temperatura controllata e per mezzo di operatori logistici specializzati, arrivano ai magazzini o ai distributori locali per essere infine consegnati ai clienti finali.

Diagnostica Molecolare

La produzione avviene creando una soluzione contenente un quantitativo ponderato di materie prime (enzimi, primers, buffers,) chiamata reaction mix, dispensata poi all'interno di fiale che vanno a comporre i kit disponibili alla vendita.

I prodotti finiti vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Spediti, sempre a temperatura controllata e per mezzo di operatori logistici specializzati, arrivano ai magazzini o ai distributori locali per essere infine consegnati ai clienti finali.

Licensed Technologies

Con riferimento alle microsfere xMAP, queste sono prodotte e messe a disposizione dei licenziatari della tecnologia, o partner, che le utilizzano nella realizzazione di loro prodotti e kit con svariate applicazioni, inclusi, a titolo esemplificativo, la diagnostica dei trapianti e molecolare, l'immunodiagnostica e la ricerca nell'ambito delle scienze biologiche.

Le piattaforme, utilizzate per leggere i risultati dei test sviluppati utilizzando la tecnologia delle microsfere xMAP, sono prodotte e vendute ai licenziatari e ai distributori per la rivendita. Oltre alla produzione e alla vendita ai partner, DiaSorin, tramite Luminex, vende anche agli utenti finali sia le microsfere, che vengono utilizzate per lo sviluppo di test personalizzati, sia un limitato numero di piattaforme, a supporto delle applicazioni citate.

Utilizzando le microsfere xMAP, DiaSorin produce infine un numero limitato di kit, con applicazioni di nicchia, che vengono commercializzati direttamente ai clienti.

FASE 3: DISTRIBUZIONE

Tipicamente, le vendite dirette avvengono attraverso:

- la partecipazione ad appalti pubblici, generalmente usati nei paesi con sistemi sanitari pubblici, che tendono ad affidarsi a gare aperte (Italia e Francia).
Da notare che, nel corso del 2020 e del 2021, a seguito della diffusione e del perdurare dell'emergenza pandemica, la partecipazione ad appalti pubblici ha previsto deroghe normative dal regolatore che hanno comportato, in taluni casi, la sottoscrizione di contratti diretti con commissari straordinari;
- contratti di fornitura con clienti privati, che definiscono le condizioni generali di fornitura, incluso il prezzo, le quantità minime e le condizioni di pagamento;
- lettere di offerta, che tendono a essere usate per le vendite limitate di reagenti non combinati con gli analizzatori;
- contratti di distribuzione in base ai quali un distributore terzo acquista i prodotti da DiaSorin e li rivende sul mercato di competenza.

Nella maggior parte dei casi, il Gruppo DiaSorin fornisce ai clienti gli strumenti medicali in comodato gratuito, in base a contratti di fornitura di reagenti; e, in base a quanto previsto dal contratto, presta anche l'assistenza tecnica gratuita sulla strumentazione. Questo modello aziendale si basa sull'aspettativa che gli investimenti, connessi all'installazione della strumentazione, e i costi dei servizi siano rimborsati attraverso la vendita dei kit di reagenti da usare sulla piattaforma della strumentazione, che è "chiusa" (ovvero, funziona solo con reagenti DiaSorin e viceversa).

Nel caso della tecnologia xMAP, DiaSorin vende principalmente prodotti tramite partner globali o internazionali. Questi ultimi rivendono la strumentazione xMAP, in genere insieme ad un software di analisi specifico, da utilizzare con i prodotti in kit basati sulla tecnologia delle microsferi xMAP. Inoltre, DiaSorin vende sfere sfuse, direttamente agli utenti finali, per l'uso in applicazioni personalizzate, nonché servizi a supporto dello sviluppo di test, prodotti in kit e strumenti per applicazioni specifiche.

LA FILIERA AZIENDALE DEI PRODOTTI DI IMMUNODIAGNOSTICA E DIAGNOSTICA MOLECOLARE

1. MATERIE PRIME



Acquisto
FORNITORI ESTERNI

Generali

sfere magnetiche, acqua purificata, plastica per cartucce

Biologiche

anticorpi, isoluminolo

Produzione interna
DIPARTIMENTO RICERCA E SVILUPPO



2. PRODUZIONE

Dipartimento di biologia e biochimica

PRODUZIONE E PURIFICAZIONE BIOLOGICA E CHIMICA

Produzione di materie prime di provenienza interna, elaborazione di materie prime di provenienza esterna, purificazione del materiale per isolare gli elementi necessari.

CONSERVAZIONE

Banche di cellule per la conservazione delle materie prime o semilavorati alla corretta temperatura.

PRODUZIONE

Dalla conservazione alla produzione su larga scala. Moltiplicazione di anticorpi con altre materie prime (acqua, sfere magnetiche e liquido di controllo) che vengono inseriti nelle cartucce di plastica.

CONSERVAZIONE

Cartucce contenenti i reagenti.



3. DISTRIBUZIONE

Trasporto via aria, mare, terra dei reagenti a hub logistici o clienti



A. Affiliate e siti che distribuiscono localmente
B. Distributori



Clienti
Ospedali, laboratori

2.2 L'APPROCCIO DEL GRUPPO ALLA SOSTENIBILITÀ

L'approccio del Gruppo DiaSorin alla sostenibilità trova le sue origini nel business in cui opera la Società. Operare nella diagnostica in vitro, infatti, richiede una forte attenzione al rispetto delle normative e comporta, per la struttura produttiva del Gruppo, un ridotto impatto ambientale. L'entusiasmo per la scienza, l'approccio rigoroso al rispetto delle norme, il rispetto per l'ambiente, il bisogno di curare lo spirito imprenditoriale degli stakeholder interni, oltre che un'attenzione per le comunità in cui il Gruppo opera, guidano da sempre lo sviluppo della strategia di DiaSorin.

Con riferimento all'ambiente, DiaSorin è una società con un ridotto impatto ambientale della produzione. Negli anni sono state messe in atto una serie di iniziative volte a minimizzare ulteriormente i consumi e a gestire risorse idriche e rifiuti in maniera più consapevole.

Con riferimento all'attenzione verso i dipendenti e verso le comunità in cui il Gruppo opera, DiaSorin ha intrapreso iniziative utili sia a garantire una formazione costante dei propri dipendenti verso le tematiche più rilevanti per il business e verso la sicurezza, sia a generare interesse nelle materie scientifiche nei giovani talenti delle comunità in cui il Gruppo opera.

Con riferimento alla Governance, l'impegno ad una gestione e comunicazione trasparente rimane un pilastro della crescita del Gruppo.

Il core business di DiaSorin richiede inoltre un costante rispetto delle normative e regolamentazioni di settore a livello nazionale ed internazionale.

2.2.1. Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin

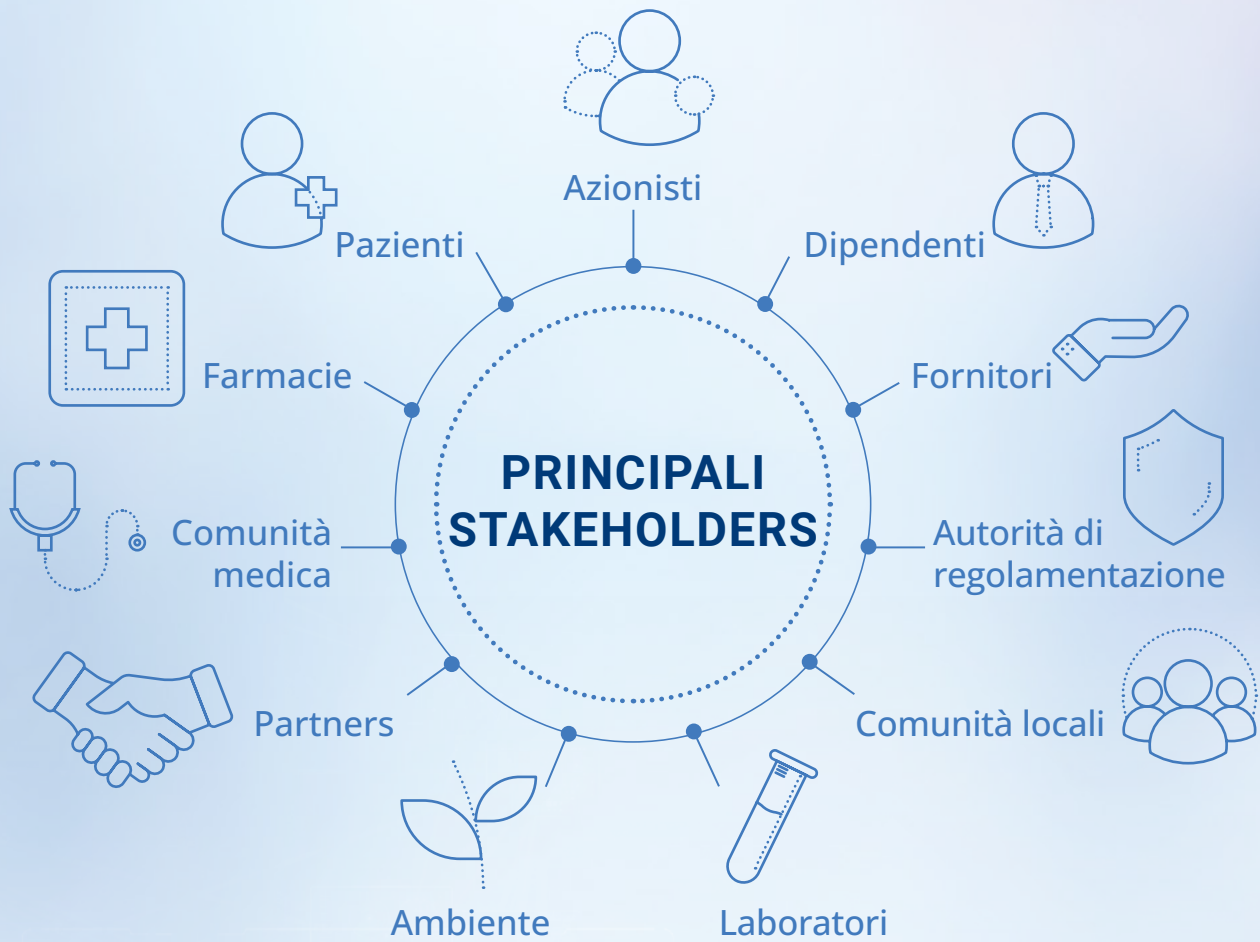
Si riporta a destra uno schema riepilogativo degli stakeholder interni ed esterni, con i quali il Gruppo DiaSorin si interfaccia.

Il dialogo con gli stakeholder avviene attraverso momenti di incontro, forum, eventi in ambito scientifico o commerciale, o tramite il sito internet, i canali social ed altri ulteriori strumenti. In particolare, per il 2021 si segnala che, a seguito del protrarsi dell'emergenza pandemica, le attività di confronto sono state condotte per lo più in modalità telematica o posticipate.

Per quanto concerne il rapporto con i clienti, questo è gestito attraverso lo svolgimento di appositi studi e indagini, per valutare e garantire la loro soddisfazione nei confronti dei prodotti sviluppati da DiaSorin.

Infine, in quanto società quotata in borsa, il dialogo con gli azionisti ha assunto negli anni un ruolo di fondamentale importanza ed è primario obiettivo del Gruppo DiaSorin garantire alla comunità degli investitori pieno accesso alle informazioni di business necessarie a valutare la propria realtà aziendale.





2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

Al fine di definire l'ampiezza e la struttura delle tematiche sviluppate nella Dichiarazione consolidata di carattere non Finanziaria, DiaSorin ha svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità rispetto all'anno precedente. L'analisi è finalizzata ad identificare le aree in cui le attività e la struttura del Gruppo incidono più significativamente sulle comunità locali, sull'ecosistema esterno, sul benessere dei dipendenti e in generale nell'interesse di tutti gli stakeholder interni e esterni al Gruppo. L'analisi è stata condotta in linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/16, tenendo conto del proprio business, delle caratteristiche e delle evoluzioni del Gruppo nel periodo di riferimento, nonché di rischi e/o opportunità associati. Nell'ambito dell'analisi del contesto per l'individuazione dei temi di sostenibilità si è inoltre fatto riferimento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'aggiornamento dell'analisi di materialità è stato articolato in due fasi operative:

1. aggiornamento dell'elenco delle tematiche di sostenibilità potenzialmente significative, da sottoporre a valutazione;
2. valutazione della rilevanza dei temi.

1. Aggiornamento dell'elenco delle tematiche di sostenibilità potenzialmente significative:

per aggiornare i temi maggiormente rilevanti ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria, DiaSorin ha basato la sua analisi su fonti informative interne, fonti esterne e regolamentazione relativa.

Tra i documenti aziendali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le Dichiarazioni Non Finanziarie redatte da parte del Gruppo negli anni passati, la Relazione Finanziaria semestrale e annuale, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini D. Lgs. 231/2001, i comunicati stampa, il Codice Etico. È stata inoltre valutata, tramite analisi della documentazione disponibile (sito web e Code of Compliance) e interviste di approfondimento con opportuni referenti, la necessità di un aggiornamento delle tematiche alla luce dell'acquisizione di Luminex Corporation da parte del Gruppo DiaSorin, avvenuta nel corso dell'anno.

Tra le fonti di origine esterna, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano documenti che individuano i

macro-trend di sostenibilità a livello globale (tra gli altri, il Global Risk Report 2021), riferimenti documentali a livello di settore (tra gli altri, il documento "Approccio strategico dell'Unione europea riguardo l'impatto ambientale dei farmaci" e il Rapporto Responsible Care di Federchimica), le rassegne stampa DiaSorin, le analisi di *benchmarking* condotte sui principali concorrenti, nonché gli stessi Standard GRI e i temi richiamati dal D. Lgs. 254/16 in coerenza con i quali è stata predisposta la Relazione Non Finanziaria.

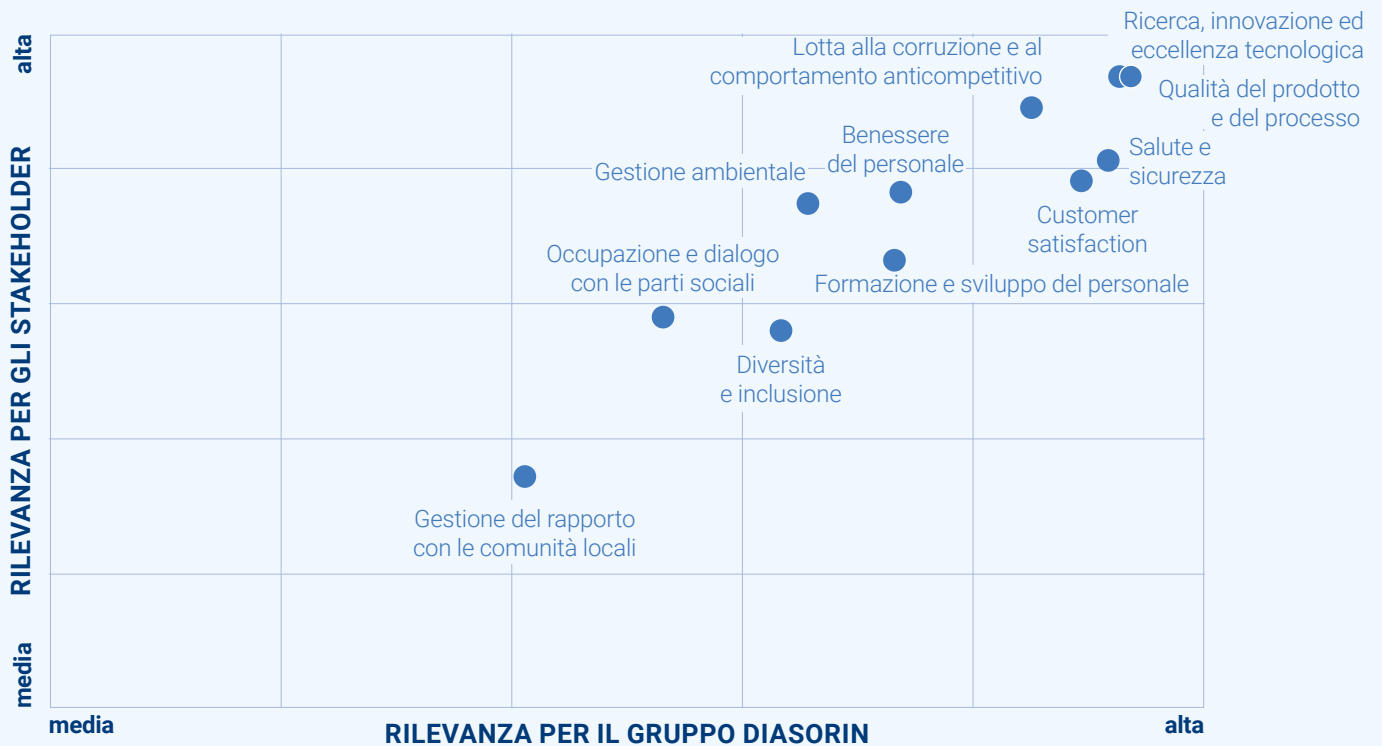
2. Valutazione della rilevanza dei temi:

i temi sono stati valutati assegnando a ciascuna tematica potenziale un punteggio da 1 a 5, dove il valore minore indica uno scarso interesse attribuito dalle strategie aziendali o dagli stakeholder al tema e il valore più alto esprime il massimo interesse. Il Gruppo DiaSorin ha condotto l'aggiornamento annuale dell'analisi di materialità delle tematiche più rilevanti attraverso un'attività di *stakeholder engagement* interno, effettuata tramite incontri con i Responsabili delle Direzioni coinvolte a livello di headquarter e il coinvolgimento dei referenti locali per alcune delle principali affiliate (DiaSorin Inc., DiaSorin Molecular LLC, DiaSorin Ltd - China, Luminex Corporation). A ogni referente intervistato è stato richiesto di attribuire una priorità alle tematiche di propria competenza, valutando la rilevanza delle stesse dal punto di vista del Gruppo DiaSorin e dal punto di vista degli stakeholder di riferimento, per questi ultimi, si rimanda al paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità.

La matrice di materialità del Gruppo DiaSorin

Il risultato dell'analisi di aggiornamento condotta è la matrice di materialità 2021 del Gruppo DiaSorin, ottenuta dalla media pesata delle valutazioni raccolte e rappresentata graficamente attraverso un diagramma cartesiano. Sull'asse orizzontale viene riportato il grado di priorità attribuito alle tematiche secondo la prospettiva interna e sull'asse verticale secondo la prospettiva esterna (stakeholder di riferimento). Questa rappresentazione permette di valutare la significatività (definita "materialità") di ogni tema in base al suo posizionamento complessivo rispetto ai due assi.

A tal proposito il Gruppo ha valutato di rappresentare i temi materiali che sono stati valutati con livello da medio ad alto.



Il grafico sopra riportato rappresenta in maniera sintetica il risultato dell'analisi di aggiornamento svolta. Tutte le tematiche sottoposte a valutazione sono emerse come "materiali" e sono quindi presentate all'interno della matrice, in quanto rappresentano quegli aspetti che hanno un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali del Gruppo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. Questi temi trovano una rendicontazione puntuale nel prosieguo della Relazione Non Finanziaria.

Il confronto della matrice di materialità 2021 con quella dell'esercizio precedente presenta alcune differenze nella distribuzione di specifiche tematiche. Di seguito sono riportate le principali variazioni:

• **Gestione ambientale:**

il tema ha acquisito, rispetto all'esercizio precedente, una maggiore rilevanza sia dal punto di vista della prospettiva interna, sia da quello degli stakeholder esterni. Pur non essendo l'attività del Gruppo DiaSorin considerata ad alto impatto ambientale, il tema ha assunto un maggiore peso anche alla luce degli evidenti impatti del cambiamento climatico e del riscaldamento globale, nonché per la

sempre maggiore richiesta e diffusa sensibilità circa la protezione dell'ambiente. Si rimanda all'apposito paragrafo del presente documento dedicato alla tematica per maggiori informazioni circa l'impegno del Gruppo in materia di gestione ambientale.

• **Benessere del personale e Occupazione e dialogo con le parti sociali:**

i due temi hanno acquisito, rispetto al 2020, una maggiore rilevanza dal punto di vista degli stakeholder esterni, per i quali, le risorse umane, e la capacità di retention di un'azienda, costituiscono sempre di più un fattore chiave per il successo della stessa. Si rimanda all'apposito paragrafo del presente documento dedicato alla tematica per maggiori informazioni circa l'impegno del Gruppo in materia.

• **Diversità e inclusione:**

la tematica ha acquisito, rispetto al 2020, una maggiore rilevanza dal punto di vista della prospettiva del Gruppo. Il tema, i cui metodi di gestione e gli strumenti adottati sono descritti all'interno del paragrafo dedicato, recepisce l'aumentata percezione a livello globale, ed in particolare negli Stati Uniti, dell'importanza di tale tematica.

Si segnala infine che, a fronte dell'analisi che ha portato all'identificazione delle tematiche significative da sottoporre a valutazione, si è deciso di non includere in tale elenco il tema "Animal Welfare".

Tale tematica, infatti, non è emersa come strettamente materiale per il Gruppo alla luce del modello di business e, più in generale, del contesto settoriale di riferimento, a bassa intensità produttiva e con una minima percentuale di materie prime di origine animale. Questo aspetto, tuttavia, continuerà ad essere rendicontato all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria in quanto oggetto di attenzione e presidiato dal Gruppo anche tramite quanto stabilito dal Codice Etico e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 254/16 in termini di requisiti minimi di disclosure.

2.2.3. I temi materiali del Gruppo e gli SDGs dell'Agenda 2030

L'Agenda 2030, presentata dalle Nazioni Unite e adottata da tutti gli Stati membri, si propone di porre fine alla povertà e alla fame, andando di pari passo con strategie che migliorino la salute e l'istruzione, stimolando la crescita economica e diminuendo le disuguaglianze, riconoscendo l'equità di genere e, al contempo, combattendo il cambiamento climatico e salvaguardando la biodiversità. L'Agenda, quindi, fornisce delle linee guida per uno sviluppo sostenibile del pianeta, individuando 17 obiettivi (anche "Sustainable Development Goals" o "SDGs") suddivisi a loro volta in 169 obiettivi specifici o target con oltre 240 indicatori. Il raggiungimento di tali obiettivi richiede una piena collaborazione a livello globale tra tutte le componenti della società, dal settore pubblico alle imprese, fino all'intera società civile. Come primo passo verso la progressiva integrazione degli SDGs nella propria gestione e rendicontazione, il Gruppo DiaSorin ha voluto analizzare le richieste dei 17 goal ed individuare quelli ai quali può maggiormente contribuire con la propria attività di business.



3 SALUTE E BENESSERE



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



TEMI MATERIALI	Sustainable Development Goals	
Formazione e sviluppo del personale	4	
Occupazione e dialogo con le parti sociali	8	
Benessere del personale	3	
Diversità e inclusione	8	
Salute e sicurezza	3	
Gestione ambientale	12	
Gestione del rapporto con le comunità locali	4	
Lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo	16	
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	3	
Customer satisfaction		n/a
Qualità del prodotto e del processo	12	

2.3 IL CODICE ETICO DI GRUPPO

Il documento che definisce con chiarezza l'insieme dei valori che il Gruppo DiaSorin riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che il Gruppo assume verso l'interno e verso l'esterno, è il **Codice Etico di Gruppo** (di seguito anche, per brevità, "**Codice Etico**"), la cui osservanza da parte di tutti i Destinatari cui si rivolge è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

All'interno del Codice Etico, approvato dagli organi amministrativi di tutte le Società del Gruppo, è formalizzata la missione del Gruppo DiaSorin: *"contribuire a migliorare lo stato di salute della popolazione attraverso l'immissione in commercio di test diagnostici in grado di orientare decisioni mediche più efficaci e consapevoli e di contenere al tempo stesso la spesa pubblica per la salute, in linea con le politiche del Ministero della Salute e organi equivalenti"*. Tale missione si realizza attraverso quattro principali componenti: innovazione ed eccellenza tecnologica; relazione attiva con il cliente; collaborazione attiva con i fornitori; costante rafforzamento della cultura della qualità.

I Destinatari del Codice Etico sono tutti gli esponenti aziendali e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la DiaSorin S.p.A. e le Società appartenenti al Gruppo, ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Con specifico riferimento ai dipendenti, viene consegnata copia del Codice Etico ad ogni singolo dipendente al momento della sua assunzione.

Come indicato nel Capitolo IV del Codice Etico, i dipendenti o i collaboratori che vengano a conoscenza di una possibile avvenuta o prevista violazione del Codice possono informare l'Organismo di Vigilanza (deputato a ricevere informazioni da tutte le Società del Gruppo) attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato, riportato all'interno del documento stesso.

In caso di violazione del Codice Etico, i dipendenti possono incorrere nelle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, ove applicabile, o dal singolo contratto di lavoro stipulato tra azienda e dipendente.



Per visionare il **Codice Etico del Gruppo DiaSorin**, si rimanda al QR Code o al seguente link:
<https://bit.ly/3I35Vxc>

Ad esito dell'operazione di acquisizione di Luminex Corporation, perfezionata nel mese di luglio 2021, è stato avviato un progetto di integrazione che comporterà, tra le altre cose, un'attività di analisi e armonizzazione dei rispettivi sistemi di compliance, compresi i Codici Etici, nel rispetto dell'autonomia organizzativa della controllata e delle specificità derivanti dalla normativa locale.

Luminex è già oggi dotata di un proprio Code of Compliance volto a promuovere elevati standard etici nella conduzione dei rapporti con clienti, partner strategici, concorrenti, dipendenti e autorità pubbliche, in conformità alla legislazione statale e federale degli Stati Uniti, nonché ai principi internazionali e agli standard ISO applicabili.

2.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA DIASORIN S.P.A.

Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A. (di seguito, il **"Modello"**) è ampiamente descritto nella Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari inclusa nel presente Bilancio, a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Il Modello è predisposto e aggiornato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria (in particolare Confindustria). Tale documento si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole di Corporate Governance e dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi in essere in azienda e nel Gruppo.

All'interno delle Parti Speciali del Modello, sono previsti principi generali di comportamento e procedure specifiche che i destinatari del Modello devono rispettare al fine di

prevenire la commissione dei reati presupposto, tra i quali rientrano, a titolo non esaustivo:

- reati relativi alla corruzione attiva nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione (inclusi nel novero dei Reati contro la Pubblica Amministrazione);
- reati societari, includenti il reato di corruzione tra privati;
- reati riferiti ad abusi di mercato;
- reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- reati ambientali;
- reati di ricettazione, impiego di denaro, beni, altre utilità di provenienza illecita, riciclaggio ed autoriciclaggio;
- reati tributari.

Sebbene il Modello sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, tutte le Controllate del Gruppo DiaSorin aderiscono a principi e vincoli analoghi, al fine di fornire un elevato grado di compliance e aderenza ai principi aziendali, anche a livello globale, nei confronti degli stakeholder che entrano in contatto con le diverse realtà DiaSorin. Ciò è stato reso possibile innanzitutto grazie al Codice Etico, quale procedura di Gruppo, nonché ad altri protocolli specifici adottati all'interno del Gruppo DiaSorin.

Nel corso dell'esercizio 2021, la Società ha provveduto alla revisione della Parte Generale del Modello, rafforzando i criteri di nomina dell'Organismo di Vigilanza e garantendo un ancor maggiore dettaglio in tema di funzioni e poteri. È stata inoltre avviata un'attività di ridefinizione e aggiornamento delle Parti Speciali del Modello e, in particolare, delle relative mappature del rischio, anche in considerazione delle ulteriori fattispecie di reato presupposto, introdotte ad esito del recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF), integrando lo stesso con i processi aziendali. Sin dal 30 giugno 2019, la Società si è dotata di una piattaforma online dedicata alla gestione delle segnalazioni di illeciti o violazioni relative al Modello e di altre violazioni di carattere etico (c.d. whistleblowing), sviluppata in *compliance* con il D. Lgs. 231/2001 e resa operativa dal 30 giugno 2019 sia per i dipendenti della capogruppo DiaSorin S.p.A. sia per le altre società del Gruppo. Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni tramite la piattaforma di whistleblowing.

2.5 GOVERNANCE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con deliberazione del 24 aprile 2019, ha istituito il «Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità» assegnando al medesimo, in aggiunta alle responsabilità in materia di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la supervisione delle questioni di sostenibilità.

Il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ha il compito, tra le altre cose, di monitorare le tematiche di sostenibilità e di esaminare e valutare, le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli *stakeholders*.

Nello svolgimento della sua funzione il Comitato è deputato alla supervisione delle iniziative della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo DiaSorin in materia di sostenibilità, nonché alla valutazione del sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (ex D. Lgs. 254/2016) e alla formulazione di un parere preventivo al Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare tale documento. A ciò si aggiunge il compito di esprimere, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su temi in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021 ha inoltre deliberato di attribuire al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità il compito di supportare l'organo amministrativo nell'esame e nell'approvazione del piano industriale della Società e del gruppo ad essa facente capo, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo periodo.

2.6 LA GESTIONE FISCALE

Nell'ambito della gestione delle tematiche fiscali-tributarie, il Gruppo si impegna a osservare principi improntati al rispetto delle normative delle singole giurisdizioni in cui è presente e opera, nonché al mantenimento di un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale.

Al fine di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder, il Gruppo, sebbene non abbia ancora formalizzato una strategia fiscale, persegue un approccio orientato alla massima responsabilità nella gestione delle tematiche fiscali, monitorandone il rischio per il tramite della funzione preposta alla Fiscalità e delle altre funzioni aziendali di controllo. A livello di singola consociata la responsabilità della gestione fiscale è in capo al Finance Manager / CFO supportato da consulenti esterni e dal Tax Director di gruppo. Si fa presente, inoltre, che il Gruppo si è dotato di una sezione dedicata all'interno del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 (la "Parte speciale H"), interamente dedicata all'analisi e successiva mitigazione dei rischi fiscali, in particolare i reati tributari previsti agli articoli 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. 74/2000, richiamati e disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotto in seguito all'entrata in vigore del D.L. 124/2019, come convertito in legge con modificazioni dalla L. 157/2019.

I meccanismi di segnalazione delle criticità fiscali sono i medesimi adottati dal Gruppo per gli altri comportamenti non etici o illeciti: si rimanda al paragrafo "2.4. Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A."

DiaSorin ha come obiettivo quello di instaurare e mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali nei Paesi in cui è presente, impegnandosi a rispondere alle eventuali richieste pervenute con la maggiore trasparenza possibile nei tempi previsti.

Nel 2021 il Gruppo ha erogato 118.096 migliaia di euro di valore sotto forma di imposte d'esercizio, con una tax rate pari al 20,9%. Il 51,9% del valore complessivo delle imposte erogate è stato pagato in Italia mentre la restante parte negli altri Paesi in cui il Gruppo opera.

Riconoscendo la rilevanza del tema, il Gruppo ha implementato un processo strutturato per procedere alla rendicontazione degli indicatori quantitativi secondo quanto previsto dallo Standard GRI 207-4.



Si rimanda per la relativa informativa, riferita all'esercizio 2020, alla tabella al fondo della Relazione Non Finanziaria.

2.7 TASSONOMIA

Nel corso degli anni il Gruppo DiaSorin ha mostrato ai propri stakeholder un costante impegno verso uno sviluppo sostenibile, in particolare tramite la redazione del reporting di sostenibilità (redatto su base volontaria a partire dal 2014) e, successivamente, tramite la Dichiarazione Non Finanziaria, in conformità alle richieste del D. Lgs. 254/2016. A partire dal 2022, inoltre, con riferimento alla disclosure non finanziaria relativa all'anno 2021, alcune imprese – tra le quali il Gruppo DiaSorin – ricadono nei nuovi obblighi di disclosure definiti dall'Art. 8 del Reg. EU 2020/852, la c.d. "Tassonomia UE", o "Tassonomia Europea".

La Tassonomia Europea individua un sistema di classificazione delle attività economiche con l'intento di determinare in che misura le attività di un'impresa possano essere definite sostenibili da un punto di vista ambientale, con lo scopo di garantire maggiore affidabilità, coerenza e comparabilità tra le attività economiche definite sostenibili, a supporto degli investitori e in linea con gli obiettivi dell'European Green Deal.

Al Regolamento – che definisce sei obiettivi ambientali e climatici – è seguita, nel corso del 2021, la pubblicazione dei primi atti delegati relativi ai primi due obiettivi di mitigazione e adattamento del cambiamento climatico, contenenti i criteri di vaglio tecnico che consentono di individuare le attività "eligible/aligned" ai sensi della Tassonomia Europea.

Per il primo anno di applicazione del Regolamento, è pertanto richiesta alle imprese non finanziarie, tra le quali ricade DiaSorin, una *disclosure* semplificata che riporti indicazione delle variabili di fatturato (Turnover), spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) collegate ad attività di business incluse tra quelle ad oggi descritte nell'ambito della Tassonomia, con riferimento a quanto concerne i primi due obiettivi. Nelle successive pubblicazioni l'analisi del Gruppo verrà ampliata agli altri obiettivi sulla base delle indicazioni rese disponibili dalla Commissione Europea.

Il Gruppo DiaSorin si è pertanto adoperato per effettuare un'analisi delle proprie attività con l'obiettivo di comprendere quali di queste potessero essere considerate "Taxonomy eligible", ovvero ricomprese tra le attività descritte negli allegati (Allegati I e II) agli atti delegati del Regolamento, a prescindere dal fatto che tali attività soddisfino o meno i

criteri di vaglio tecnico, non arrechino danno significativo agli altri obiettivi ambientali (DNSH) e rispettino le soglie minime di salvaguardia, come stabilito dagli atti delegati stessi (tale verifica relativa all'effettivo "allineamento" con i requisiti della Tassonomia è prevista infatti a partire dal prossimo anno).

Il processo di analisi è stato intrapreso nel corso del 2021 con il coinvolgimento, mediante interviste, delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte sulle tematiche di sostenibilità delle attività del Gruppo, nonché l'analisi delle attività di business e la classificazione delle attività economiche secondo i codici NACE. Si veda anche per un maggiore approfondimento la check list in allegato al documento.

A valle dell'analisi così condotta è stato valutato che le attività svolte dal Gruppo DiaSorin non rientrano in quelle considerate dal *Climate Delegated Act* e di conseguenza non sono eleggibili nell'ambito della Tassonomia UE.

Sulla base di quanto descritto, con riferimento alla disclosure degli indicatori definiti dal Regolamento, la valutazione sull'*eligibility* nell'ambito della Tassonomia è focalizzata sulle attività economiche definite come la fornitura di merci e servizi, su uno o più mercati, che genera ricavi. In questo contesto, in quanto le attività della società ricadono nell'ambito della diagnostica, definiamo la ricerca, la produzione e la vendita di prodotti per la diagnostica come il *core business* dell'attività di DiaSorin. Per contro, la costruzione o l'acquisto di stabilimenti e macchinari, così come il trasporto dei nostri prodotti, sono considerate attività ancillari o di supporto, necessarie alla nostra attività principale e pertanto non sono riportate come *eligible* nella Tassonomia e quindi non incluse negli indicatori dei ricavi dal momento che non generano fatturato per il Gruppo.

Per quanto attiene gli indicatori previsti si segnalano, come sopra citato, il Fatturato (Turnover), le spese in conto capitale (CapEx) e le spese operative (OpEx). Il fatturato non è considerato *eligible* per la Tassonomia dato che le attività del Gruppo DiaSorin non rientrano, al momento, nel perimetro definito dal *Climate Delegate Act*. Di conseguenza anche le spese in conto capitale (CapEx) e le spese operative (OpEx) collegate a tali attività sono considerate non *eligible*. In generale, in ogni caso, dalle analisi effettuate risulta che gli indicatori di CapEx e OpEx non sarebbero al momento materiali ai fini della tassonomia.

In questa sezione sono indicati i principali rischi e le opportunità che derivano dalle attività del Gruppo DiaSorin, dai suoi rapporti commerciali e dai suoi prodotti.

I rischi indicati di seguito, qualora non venissero indirizzati e gestiti correttamente, potrebbero determinare impatti negativi sia sugli stakeholder (ad esempio, l'impatto negativo sui pazienti dovuto a una scarsa affidabilità dei prodotti, ecc.), sia sul Gruppo DiaSorin (ad esempio, l'impatto reputazionale, le sanzioni economiche dovute alla mancata compliance alle normative, la minaccia alla continuità del business, ecc.).

Se correttamente gestiti, invece, potrebbero costituire un'opportunità sia per gli stakeholder (ad esempio, un incremento del benessere lavorativo, un incremento della sicurezza sul lavoro, ecc.) sia per il Gruppo DiaSorin (ad esempio, risparmi economici derivanti da un'ottimizzazione dei consumi energetici, ecc.).

3.1 Temi attinenti alla lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo

In relazione al tema della lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo, il principale rischio individuato è la potenziale **occorrenza di eventi di corruzione attiva**, messi in atto dal personale del Gruppo DiaSorin nell'ambito dei rapporti con soggetti pubblici e privati, e in generale al potenziale verificarsi di episodi e comportamenti che impediscano, limitino o distorcano una leale concorrenza sul mercato.

3. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Nell'ambito delle relazioni del Gruppo DiaSorin, alcuni esempi dei principali rischi si riconoscono con i seguenti soggetti:

- Enti/Organismi pubblici
 - partecipazione a gare e rapporti commerciali con strutture pubbliche del settore sanitario;
 - ottenimento e rendicontazione di erogazioni/contributi/finanziamenti, visite e ispezioni;
 - ottenimento di autorizzazioni in sede di approvvigionamento di specifici materiali;
- Professionisti e Organizzazioni pubbliche e private del settore sanitario
 - definizione di convenzioni e accordi di consulenza;
 - eventi aziendali o eventi organizzati da terzi;
 - attività di ricerca e contributi formativi a supporto dell'istruzione medico-scientifica;
 - attività volte a illustrare le caratteristiche di campioni e prodotti;
- Istituti di credito, ad esempio in occasione della partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni/contributi/finanziamenti;
- Enti certificatori privati, in sede di ispezione finalizzata all'ottenimento di certificazioni;
- Società e soggetti privati nell'ambito dei processi di acquisto e vendita.

3.2 QUALITÀ DEL PRODOTTO E DEL PROCESSO

Il principale rischio individuato in relazione al tema "Qualità del prodotto e del processo" riguarda la **mancata conformità alle leggi e alle regolamentazioni** applicabili ai prodotti venduti sui vari mercati, che potrebbe comportare in primo luogo sanzioni o procedimenti legali, ma anche perdita di competitività, per il mancato o rallentato adeguamento a nuove normative. Il Gruppo opera in conformità a leggi e regolamenti in differenti ambiti, con personale dedicato e qualificato. Come richiamato dal Codice Etico del Gruppo:

"La DiaSorin e le società appartenenti al Gruppo, e per esse tutti i collaboratori, riconoscono come principio inderogabile l'assoluto rispetto delle leggi, dei codici, delle normative, delle direttive nazionali e internazionali, e di tutte le prassi ispirate alla correttezza e all'onestà generalmente riconosciute in ogni Paese in cui il Gruppo svolge la propria attività d'impresa, e operano in totale ossequio a tale principio".

Le attività di verifica di conformità a leggi e regolamenti sono condotte in linea alle *best practice* internazionali e sono costantemente oggetto di esame in occasione di ispezioni da parte di partner commerciali, autorità o enti di certificazione, nonché alla luce di eventuali acquisizioni. In riferimento alla gestione della catena di fornitura, il principale rischio riguarda la **mancata compliance dei prodotti o servizi** acquistati ai **requisiti di qualità** e ai **requisiti normativi locali** del Gruppo, con conseguente impatto negativo sulla qualità e sull'efficacia del prodotto finito.

Si specifica che i principali acquisti "critici" per il core business, prodotti o servizi a impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale, sono gestiti da parte dei siti produttivi del Gruppo e sono effettuati presso multinazionali consolidate, localizzate prevalentemente in territori che non presentano un alto rischio rispetto ai temi sociali attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione.

Un ulteriore tema sensibile è rappresentato dal **rischio di fornitura**, ovvero dall'indisponibilità momentanea di materie prime necessarie alla produzione, causata dall'aumento della variabilità del mercato, dall'insorgere di situazioni emergenziali impreviste, dall'avvento di nuove normative e dall'aumento della sensibilità degli stakeholder rispetto a specifiche tematiche. Il verificarsi di un rischio di questo tipo potrebbe causare la mancata risposta alle esigenze dei clienti nei tempi concordati con relative ricadute in termini economici e reputazionali.

3.3 CUSTOMER SATISFACTION

In relazione alla tematica "Customer Satisfaction", il principale rischio riguarda una **mancanza di attenzione alle necessità del consumatore**. Il dialogo con i Clienti avviene attraverso diversi canali, come ad esempio le indagini di customer satisfaction o le attività di interazione quotidiana. La carenza di attenzione in questo caso potrebbe tradursi nell'incapacità di individuare trend emergenti nel mercato o potenziali aspetti di miglioramento. Una mancanza a livello di analisi o di condivisione dei reclami dei clienti a livello di Gruppo, invece, potrebbe compromettere l'avvio tempestivo di azioni correttive o preventive per la loro risoluzione.

3.4 TEMI ATTINENTI LA RICERCA, L'INNOVAZIONE E L'ECCELLENZA TECNOLOGICA

Un fattore chiave del successo di DiaSorin è la continua identificazione e selezione di nuovi prodotti volti ad ampliare il menù offerto al cliente. Per poter mantenere la propria leadership nell'identificazione e lancio di prodotti innovativi di successo, il Gruppo ha agito al fine di strutturare maggiormente il proprio **Processo Corporate di Innovazione**.

Il processo di Innovazione implementato, a regime a partire dal 2019, in fase di adozione e integrazione anche da parte della neo acquisita Luminex Corporation, assicura il coinvolgimento organico di tutte le possibili "source" di nuove idee per kit e strumenti, così da garantire il **mantenimento dell'eccellenza di innovazione anche in nuove aree cliniche (Innovation domains) e nei casi di esigenze contingenti o opportunità di contesto**.

L'attuale processo Corporate di Innovazione permette di anticipare alcune analisi chiave rispetto alla fase di sviluppo vero e proprio del prodotto, **permettendo così di valutare "ex-ante" rischi e opportunità riguardanti sia l'investimento con criteri soglia sia i tempi di sviluppo stesso**.

3.5 TEMI ATTINENTI AL PERSONALE

3.5.1. Salute e Sicurezza dei Lavoratori

I principali rischi individuati in relazione alla tematica "Salute e Sicurezza dei Lavoratori" sono:

- **Malattie contratte dal personale** a causa di un'eccessiva esposizione a sostanze a rischio biologico e/o chimico;
- **Occorrenza di incidenti** che coinvolgono il personale, a causa di una non appropriata formazione in merito ai rischi correlati alle attività da svolgere, alle procedure da seguire e ai Dispositivi di Protezione Individuale da utilizzare.

Da sempre il Gruppo si impegna per aumentare la cultura della sicurezza dei lavoratori, al fine di evitare rischi per la loro salute e protezione.

3.5.2. Attenzione ai lavoratori

In merito ai rischi nell'ambito dell'accurata gestione dei lavoratori, il Gruppo ha individuato alcune specifiche aree:

- **Selezione di personale con competenze distintive:** la mancata individuazione sul mercato di risorse con competenze-chiave, e in linea con i valori e la cultura aziendale, comporterebbe la ridotta capacità di generare valore nel lungo periodo e l'aumento del turnover del personale;
- **Turnover di personale altamente qualificato e specializzato:** la mancata attenzione ai tassi di turnover non assicurerebbe la retention del know-how e delle competenze chiave;
- **Formazione e sviluppo del personale:** dato il profilo a elevato contenuto tecnico-scientifico dei dipendenti DiaSorin, la carenza di interventi volti al mantenimento e all'aggiornamento delle conoscenze avrebbe impatti particolarmente rilevanti. Questo aspetto è ancor più evidente considerando la natura del business del Gruppo, incentrato sulla conoscenza e caratterizzato da continua evoluzione. Alla luce di ciò, il Gruppo ha sviluppato un percorso strutturato per la formazione e lo sviluppo del dipendente a partire dal suo primo giorno in Azienda.

3.5.3. Benessere del personale e dialogo con le parti sociali

Con riferimento al tema materiale "Benessere del personale" si sottolinea come la **mancata attenzione ai bisogni e alle necessità** dei dipendenti avrebbe conseguenze negative sulla motivazione e sulla soddisfazione del personale, con ricadute inevitabili sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo.

Mantenere un **dialogo** costante e costruttivo è un'opportunità per interagire con i dipendenti e con le parti sociali, e per instaurare con loro una relazione costruttiva, basata sul rispetto reciproco e sulla fiducia. A tale scopo l'Azienda da tempo si impegna attivamente, con programmi volti al coinvolgimento delle persone e al rafforzamento del loro senso di appartenenza al Gruppo.

3.5.4. Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi al tema "diversità e inclusione", ma identifica una corretta e attenta gestione di tale aspetto in tutte le Legal Entities del Gruppo, attraverso l'integrazione e la valorizzazione delle diversità, un'opportunità per creare un ambiente di lavoro che favorisca la creatività e il confronto. Il progetto di integrazione culturale in atto tra DiaSorin e Luminex, in aggiunta alle evoluzioni degli ultimi anni, ha permesso alle persone del Gruppo di diversificare ed arricchire le proprie competenze, agendo secondo specifici Valori-guida.

Nella nuova realtà aziendale, diversità ed inclusione, un driver fondamentale di eccellenza e innovazione, si realizzano nella collaborazione tra gruppi di lavoro eterogenei (per cultura, genere, religione, ecc., ma anche per generazione e seniority), e in un nuovo e più ricco mix di competenze. Dal confronto e dalla collaborazione nascono soluzioni innovative e opportunità, che contribuiscono alla realizzazione della missione aziendale: migliorare la salute e la vita delle persone nel mondo attraverso test diagnostici di altissima qualità, veloci ed affidabili.

3.6 TEMI SOCIALI E RELATIVI AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

3.6.1 Gestione del rapporto con le comunità locali

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici nell'ambito della gestione del rapporto con le comunità locali, ma identifica nella tematica un'*opportunità*: infatti, lo sviluppo delle comunità in cui il Gruppo è presente, così come la formazione delle persone e lo sviluppo delle capacità individuali nelle diverse aree geografiche in cui opera, può contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all'innovazione. Per questo, il supporto alle comunità locali è per DiaSorin un investimento di sostenibilità per il proprio business in ottica di lungo periodo.

3.6.2 Rispetto dei diritti umani

In riferimento al tema **“Rispetto dei diritti umani”**, i rischi associati sono considerati poco rilevanti per il Gruppo DiaSorin riguardo ai rapporti intrattenuti con soggetti sia interni sia esterni.

Infatti, dal punto di vista interno il business del Gruppo richiede l'utilizzo di manodopera altamente qualificata e specializzata per tutte le tipologie di attività. Ne consegue un basso rischio di sfruttamento e violazione dei diritti umani insieme alla necessità di porre in essere tutte le azioni necessarie a trattenerne i dipendenti in Azienda, data la loro formazione, esperienza e know-how.

Anche con riferimento alla catena di fornitura, i principali acquisti del Gruppo DiaSorin sono effettuati presso multinazionali consolidate, localizzate prevalentemente in territori che non presentano un alto rischio rispetto a tale tema.

L'argomento è comunque oggetto di attenzione da parte del Gruppo ed è declinato dal Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura nel rispetto dei principi e dei valori richiamati dal Codice Etico. Il Gruppo si impegna, infatti, a rispettare i diritti umani fondamentali come definito delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in tutti i Paesi in cui opera.

In particolare, il Codice Etico del Gruppo riporta una serie di principi specifici sulla tematica; tra questi, il principio per cui DiaSorin *“opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei principi etici, accordi e linee guide, sanciti da associazioni di categoria in tema di tutela dei diritti del lavoro, delle libertà sindacali, del ripudio di ogni sorta di discriminazione, del lavoro forzato e del lavoro minorile, [...]”*. Inoltre, tra i principi del Codice Etico rientra anche il principio di *“Eguaglianza e imparzialità”* che si concretizza all'interno del documento in specifici standard di comportamento richiesti ai Destinatari del Codice stesso.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa inglese (sezione 54 del UK Modern Slavery Act 2015), la DiaSorin S.p.A., attraverso la propria consociata inglese (UK Branch), e la DiaSorin Limited, su base volontaria hanno emesso nel corso del 2020 il *“2019 Modern Slavery Statement”*, che descrive le modalità con cui le Società combattono internamente e nell'ambito della propria Supply Chain tutte le forme di schiavitù moderna, e formalizza l'impegno all'applicazione del principio di *“tolleranza zero”* su tali temi.

3.7 TEMI ATTINENTI LA GESTIONE AMBIENTALE

3.7.1 Gestione dei rifiuti

Il Gruppo DiaSorin ha identificato nella **mancata compliance** alla normativa per la **gestione dei rifiuti** generati e del relativo **smaltimento**, il principale rischio correlato alla tematica *“Gestione dei rifiuti”*.

Il Gruppo gestisce i rifiuti in conformità con la normativa specifica in materia (indicazione grafica: nota a margine di testo: si rimanda al paragrafo 9 *“Ambiente, Salute e Sicurezza”* del capitolo 9)

3.7.2. Efficienza energetica, emissioni e gestione delle risorse idriche

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi all'efficienza energetica e alla gestione delle risorse idriche, dal momento che il core business di riferimento non è caratterizzato da un'alta intensità energetica, né da un rilevante consumo di acqua.

Il Gruppo, tuttavia, si impegna nella tutela ambientale e nella riduzione del proprio impatto (indicazione grafica: nota a margine di testo: si rimanda al paragrafo 9 *“Ambiente, Salute e Sicurezza”* del capitolo 9), prestando particolare **attenzione alla riduzione dei consumi energetici, quindi anche delle emissioni e dei prelievi idrici**: un'opportunità di ottimizzazione e di risparmio economico per il Gruppo.

4. LOTTA ALLA CORRUZIONE E AL COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO

4.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Relativamente ai rischi correlati alla tematica “Lotta alla corruzione e ai comportamenti anti competitivi”, le norme e gli standard di comportamento, a cui gli Amministratori e i dipendenti di tutte le Società del Gruppo, nonché i soggetti o Società che agiscono in nome e per conto di una o più Società del Gruppo devono attenersi, sono formalizzati all'interno del **Codice Etico di Gruppo** e del Modello 231 adottato dalla capogruppo.

All'interno del Codice Etico, oltre alle norme e ai comportamenti richiesti ai Destinatari per evitare episodi di corruzione attiva, diretti o indiretti, si specificano anche i comportamenti vietati per impedire episodi di corruzione passiva. Il divieto di accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere l'indipendenza di giudizio, consentire di aggiudicarsi o mantenere attività commerciali, influenzare azioni o decisioni da parte di qualsivoglia funzionario governativo, trarre indebiti vantaggi e agevolazioni, ne sono di esempio.

Il Gruppo DiaSorin, inoltre, non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente. I divieti si estendono non solo agli incentivi diretti, ma anche a quelli indiretti effettuati sotto qualsiasi forma attraverso agenti, consulenti o altri terzi.

In generale, è vietato ai Destinatari offrire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti che siano in contrasto con il Codice Etico o che possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio per DiaSorin, anche solo di immagine. Ugualmente i Destinatari non devono sfruttare la propria posizione professionale per ricevere, pretendere, accettare, procurarsi o farsi promettere benefici o vantaggi di qualsiasi genere.

In particolare, DiaSorin crede fermamente nella concorrenza e nel libero mercato, e riconosce l'importanza

fondamentale di un contesto competitivo, in cui i rapporti con le imprese concorrenti siano improntati a principi di corretta e leale concorrenza nel pieno rispetto delle leggi applicabili.

Come descritto nel Codice Etico, inoltre, *“nell’ambito della leale concorrenza, il Gruppo non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi e si astiene dal diffondere deliberatamente notizie e apprezzamenti non corrispondenti al vero sui prodotti e sull’attività dei concorrenti”*.

In particolare, il modello di gestione adottato regola i comportamenti legati a fattispecie di reato in materia di abusi di mercato.

Il presidio e il controllo della corretta applicazione di quanto descritto sono affidati all’Organismo di Vigilanza (OdV), che riceve eventuali segnalazioni di comportamenti che violano quanto disposto e verifica e valuta l’idoneità e l’effettività del sistema disciplinare e sanzionatorio.

IL GRUPPO DIASORIN, IN QUANTO MEMBRO DELL’ASSOCIAZIONE DI SETTORE EDMA (EUROPEAN DIAGNOSTIC MANUFACTURERS ASSOCIATION), ASSOCIATA DI MEDTECH EUROPE¹, ADERISCE DA DIVERSI ANNI AL “MEDTECH EUROPE CODE OF ETHICAL BUSINESS PRACTICE”, DI SEGUITO “CODICE MEDTECH”.

TALE CODICE REGOLA LE RELAZIONI TRA LE AZIENDE ADERENTI, I PROFESSIONISTI E LE ORGANIZZAZIONI SANITARIE, GARANTENDO CHE TALI RAPPORTI AVVENGANO NEL RISPETTO DEGLI STANDARD ETICI PIÙ ELEVATI E CON UN ADEGUATO LIVELLO DI TRASPARENZA. DIASORIN HA, QUINDI, INTEGRATO LE DISPOSIZIONI DEL CODICE MEDTECH ALL’INTERNO DEL PROPRIO CODICE ETICO DI GRUPPO, SVOLGENDO NEL TEMPO ATTIVITÀ FORMATIVE SPECIFICHE ANCHE ALLA LUCE DELL’ADOZIONE DELLA PROCEDURA DI GRUPPO DEDICATA (GOP 23.5011 “MEDTECH PROVISIONS”).

4.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin, al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica “Lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo”.

Attività di verifica effettuate da parte della Funzione Internal Audit

L’accettazione formale del Codice Etico da parte dei dipendenti delle Società del Gruppo è oggetto di specifico monitoraggio periodico da parte della Funzione Internal Audit di Gruppo, che include tali controlli nel proprio Piano di Audit ed effettua ogni anno verifiche a campione sulle Società del Gruppo finalizzate a ottenere formale evidenza dell’adesione dei dipendenti neo-assunti al Codice.

Analogamente anche l’erogazione di omaggi, regali e benefici è soggetta a monitoraggio nell’ambito del Piano di Audit attraverso controlli a campione sulle Società del Gruppo, relativamente alle spese effettuate e alle note spese dei primi livelli di responsabilità.

Gli Audit Report predisposti durante l’anno sono comunicati al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e i relativi risultati presentati al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione del Gruppo.

Attività di formazione

Un ulteriore strumento, utilizzato dal Gruppo per ridurre il rischio di corruzione e comportamenti anticompetitivi, è rappresentato dalle attività di formazione per i dipendenti, con particolare riferimento a specifici moduli aventi come oggetto il contenuto del Codice Etico di Gruppo, erogati in fase di induction ai nuovi dipendenti assunti, nonché con iniziative formative periodiche dedicate ai temi relativi al D.Lgs. 231/2001 e al Modello.



¹ MedTech Europe è l’associazione europea che rappresenta il settore della tecnologia medica dalla diagnosi alla cura.

4.3 I RISULTATI

La seguente tabella sintetizza il numero di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione e comunicazione anticorruzione per ciascuno degli esercizi oggetto di rendicontazione e comprende il numero di dipendenti che hanno ricevuto analogha formazione in Luminex:

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anticorruzione	2019	2020	2021
Executives	24	45	67
Colletti bianchi	488	649	912
Colletti blu	45	123	195
Totale numero di dipendenti	557	817	1.174

Disclosure 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures del GRI Standard 205: Anti-corruption

Nel 2021, le attività di formazione sono proseguite, così come nel 2020, in modalità digitale, a causa delle restrizioni connesse alla situazione pandemica. Nel corso del 2021 non sono emerse segnalazioni in merito a situazioni attinenti alla corruzione.



5. QUALITÀ DEL PRODOTTO E DEL PROCESSO

5.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Al fine di provvedere a una gestione strutturata di tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto, inclusi quelli inerenti alla gestione della catena di fornitura, i siti produttivi DiaSorin adottano un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alla Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC, agli standard UNI EN ISO 9001:2015 (Quality Management System Requirements), UNI EN ISO 13485:2016 (Medical Devices. Quality Management Systems. Requirements for Regulatory Purposes) - in compliance con l'US Code of Federal Regulation ("21CFR Part 820" Food and Drug Administration) - nonché in conformità alle ulteriori normative locali applicabili alle diverse realtà in cui opera il Gruppo DiaSorin e dove i suoi prodotti risultano registrati e distribuiti.

DiaSorin sta lavorando per rendere conformi i propri prodotti e il Quality Management System dei siti al Regolamento Europeo 2017/746 sui dispositivi medico-diagnostici in vitro (IVD-R), che tutela l'immissione sul mercato, la messa a disposizione e la messa in servizio di dispositivi medico-diagnostici in vitro sul mercato europeo. Il Regolamento IVD-R sarà applicabile per alcune classi di prodotto a partire da maggio 2022 in sostituzione della precedente Direttiva 98/79/CE dell'UE. La Commissione Europea ha approvato l'estensione del periodo di transizione rispetto a quanto definito nel Regolamento, la cui pubblicazione sulla gazzetta ufficiale dell'Unione Europea sarà disponibile a breve; il termine ultimo sarà il 26 Maggio 2027.

L'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea comporta per DiaSorin la necessità di adeguare, secondo le tempistiche stabilite, alcune procedure e processi alla Normativa differenziata adottata in UK, dove il Gruppo opera attivamente.

Ove possibile, DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo si impegnano, inoltre, a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per i progetti che abbiano un impatto rilevante sulla clientela. Lo stile di comportamento

della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo nei confronti della clientela è improntato alla sicurezza, all'assistenza, alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di reciproca fiducia, di alta collaborazione ed elevata professionalità tecnica. L'obiettivo primario del Gruppo è quello di mirare alla piena soddisfazione dei clienti, costruendo un rapporto di onestà, correttezza, efficienza e professionalità nel pieno rispetto degli obblighi di entrambe le parti e in conformità alle leggi e alle norme contenute nel Codice Etico.

5.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin per gestire e ridurre i rischi in tema di "Qualità del prodotto e del processo".

Struttura organizzativa relativa alla Gestione della Qualità

Il Gruppo DiaSorin garantisce la Gestione della Qualità attraverso la Funzione "Assicurazione Qualità e Regulatory Affairs" di ogni sito produttivo DiaSorin e delle filiali, insieme con la Funzione "Corporate QA&RA&CA" (Quality Assurance, Regulatory Assurance e Clinical Affairs), che riporta direttamente al Chief Executive Officer di DiaSorin S.p.A., assicurando così l'indipendenza e l'autorità necessarie alla Funzione per garantire la massima attenzione al recepimento delle richieste regolatorie e dei principi di Qualità globali e la loro puntuale implementazione. L'organizzazione Corporate ha un ruolo trasversale con riferimento sia ai siti produttivi sia alle filiali commerciali a garanzia di reale applicazione del Sistema Qualità, di efficienza ed efficacia attraverso l'intero Gruppo DiaSorin.

La Funzione Corporate QA&RA&CA è responsabile di:

- Monitorare l'emissione di nuove regolamentazioni applicabili al settore IVD MD e comunicarle ai siti produttivi e alle filiali commerciali;
- Supportare i siti e le filiali nell'implementazione di nuove normative con impatto di Gruppo, gestendo o supervisionando specifici progetti inter-sites;
- Armonizzare le regole del sistema di qualità tra i siti e le filiali attraverso emissione delle Group Operating Procedures (GOP) e garantirne la corretta trasposizione a livello locale di siti e filiali;

- Monitorare la conformità ai requisiti del Quality System (QS) all'interno del Gruppo DiaSorin attraverso Audit Interni, sia annunciati, sia a sorpresa;
- Monitorare a livello di Gruppo la gestione dei reclami dei clienti DiaSorin;
- Supportare tutti i siti su attività di preparazione di audit di Terze Parti;
- Monitorare che i risultati degli audit di Terze Parti o Corporate ricevuti da un sito siano condivisi con tutti gli altri, in modo da consentire l'esecuzione di un cross-assessment per indentificare eventuali simili non conformità e risolverle tempestivamente in modo armonizzato;
- Supportare i siti su valutazioni di Vigilanza Medica e impostazione delle attività di richiamo prodotto;
- Supportare i siti e la funzione Global Procurement con riferimento al monitoraggio delle performance dei fornitori di DiaSorin.

A fronte dell'acquisizione di Luminex Corporation, a metà 2021 è stata avviata una prima fase di screening, a cui è seguita la definizione di un Piano di armonizzazione e integrazione per estendere l'applicazione del Sistema Qualità e delle relative politiche e procedure anche ai siti neoacquisiti. Nell'ambito dello screening iniziale sono state eseguite da parte di un ente di consulenza esterno attività di audit su tutti i siti acquisiti da Luminex Corporation.

Nella seconda metà del 2021 e, a seguire nel corso del 2022, è stato dato avvio all'integrazione dei processi di qualità all'interno di tutti i siti Luminex secondo gli standard di Gruppo.

Si specifica che nell'ambito dello screening iniziale sono state eseguite attività di audit sui siti di Luminex Corporation, affidate ad un ente di consulenza esterno. Oltre alle attività ordinarie, nel 2021 sono state condotte, da parte della Funzione "Corporate QA&RA", specifiche attività di audit da remoto su aspetti quality e regulatory in tutti i siti DiaSorin, inclusi i siti Luminex acquisiti nel corso dell'anno, così da verificare l'adeguatezza dei sistemi qualità rispetto alle nuove richieste del Regolamento Europeo 2017/746 IVD-R.

Di seguito i progetti gestiti negli ultimi anni sotto la supervisione della Funzione "Corporate QA&RA&CA":

A) Recepimento di recenti nuove normative

- tra giugno e luglio 2021 è stato portato a regime il progetto, approvato nel 2020, di implementazione di un sistema informativo in grado di tracciare in tempo reale gli aggiornamenti normativi a livello nazionale e internazionale; ciò permette di avviare tempestivamente un processo di aggiornamento e di verifica della compliance, delle normative e delle procedure interne nei confronti delle nuove norme e, se necessario, di adattare i processi a livello operativo; il software è quindi in uso e prevede review periodiche su base mensile;
- nel 2021 è stato portato avanti il progetto inter-sites avviato nel 2017 di adeguamento al nuovo Regolamento Europeo 2017/746 che sostituisce l'attuale Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC (la completa implementazione del progetto inizialmente prevista per il 2024 potrà essere eventualmente adeguata alla luce dell'estensione del periodo di transizione in fase di pubblicazione da parte dell'UE). L'adeguamento al nuovo Regolamento è in uno stato avanzato di implementazione per tutti i siti; 4 siti del Gruppo (3 DiaSorin e 1 Luminex) hanno ricevuto e superato appieno l'audit di verifica dell'adeguatezza del loro QMS (Quality Management System), mentre per i restanti siti, inclusi i siti neoacquisiti da Luminex, ci si attende l'audit nel primo semestre 2022. I primi certificati CE IVD-R saranno rilasciati dal Notified Body di pertinenza nel primo semestre 2022. Il piano di implementazione procede come previsto ed è allineato alle tempistiche del Regolamento e della successiva estensione del periodo di transizione.
- nel corso degli ultimi anni tutti i siti produttivi DiaSorin hanno superato positivamente gli Audit di QMS da parte del Notified Body e dalle Autorità Competenti dei Paesi Export, dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin; ciò ha permesso di mantenere le Certificazioni e le approvazioni necessarie per distribuire nei Paesi Export, preservando inalterato il business di Gruppo. Ad oggi 4 siti del Gruppo (3 DiaSorin e 1 Luminex) hanno ricevuto e superato appieno l'audit di verifica dell'adeguatezza del loro QMS al nuovo Regolamento CE IVD-R, mentre per i restanti siti, inclusi gli ulteriori siti neoacquisiti da Luminex, ci si attende l'audit nel primo semestre 2022;

B) Mantenimento di sistemi di qualità certificati da parte dei Siti manifatturieri del Gruppo DiaSorin

Dal punto di vista del mantenimento del sistema di qualità dei siti DiaSorin, si riporta di seguito una sintetica tabella del numero di ispezioni ricevute nei siti produttivi del Gruppo nel corso dell'ultimo triennio, dai Notified Body e dalle varie Autorità Competenti dei Paesi Export dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin:

Siti produttivi del Gruppo	2019	2020	2021	Totale sito
Italia, Saluggia	3	1	1	5
Regno Unito, Dartford	5	1	1	7
Germania, Dietzenbach	1	1	1	3
USA, Cypress	2	1	3	6
USA, Stillwater	3	1	2	6
Siti Luminex (Austin, Chicago, Madison, Toronto)	-	-	3	3
Totale anno	14	5	11	30

Tutte le ispezioni ricevute nel corso del triennio oggetto di rendicontazione sono state superate senza rilevare non conformità e/o altre criticità che possano aver avuto impatto sul business del Gruppo.

A seguito del protrarsi dell'emergenza pandemica, nel corso del 2021, le attività di monitoraggio e ispezione presso i siti sono state condotte prevalentemente in modalità virtuale con esecuzione di attività di verifica in sito solo per i processi produttivi.



C) Progetti di miglioramento e armonizzazione tra i siti DiaSorin:

- a maggio 2021 è stata ultimata l'implementazione del progetto inter-sites, avviato nel 2018, sponsorizzato e gestito dalla Funzione "Corporate QA&R&CA" e relativo all'implementazione in tutti i siti e a livello Corporate di uno stesso software per la gestione armonizzata degli aspetti di QMS, su piattaforma elettronica, secondo le stesse regole e modalità. Rispetto al progetto iniziale, inoltre, sono stati previsti due ulteriori moduli integrativi con un focus sulle attività di pianificazione e registrazione Training e sulla gestione dei Documenti del sistema qualità; l'implementazione del sistema è in avvio in Cina presso il nuovo sito e sarà avviata a partire da gennaio 2022 anche presso i 4 siti Luminex operanti nel settore IVD;
- Nel 2020 è stata ultimata l'implementazione di tutti i moduli previsti dalla piattaforma BRAVO, sviluppata a partire dal 2018 dalla funzione "Corporate Global Procurement" insieme alla funzione "Corporate QA&R&CA". Tale piattaforma, condivisa con tutti i siti DiaSorin di immunodiagnostica nell'ambito della Gestione fornitori, garantisce la conformità ai requisiti di QMS applicabili alla selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori. L'adozione del modulo per la gestione della Qualifica dei Fornitori è stata avviata e implementata nel 2020 presso alcuni dei siti produttivi previsti e ultimata nel corso del 2021 con il coinvolgimento di tutti i rimanenti siti legati all'immunodiagnostica, incluso il sito cinese.

La gestione della catena di fornitura

La gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento essenziale per assicurare la compliance dei prodotti e dei servizi acquistati, dei requisiti di qualità del Gruppo e dei requisiti normativi locali.

Inoltre, è in corso una fase di screening per comprendere le modalità di gestione in essere presso la neo-acquisita Luminex Corporation, al fine di valutare l'opportunità, ed eventualmente le migliori modalità di armonizzazione a livello di Gruppo.

Di seguito le principali evoluzioni previste nell'ambito della gestione dei fornitori del Gruppo e i principali strumenti

attualmente adottati. Si segnala, inoltre, che è ad oggi in corso un'attività di screening per comprendere le modalità di gestione in essere presso la neo-acquisita Luminex Corporation al fine di valutare l'opportunità e, eventualmente, le modalità migliori per l'armonizzazione a livello di Gruppo.

Il progetto di riorganizzazione della catena di fornitura

Nei passati esercizi l'organizzazione della gestione della catena di fornitura del Gruppo DiaSorin prevedeva che gli acquisti "critici", ovvero quelli di prodotti e servizi a impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale, fossero prevalentemente gestiti a livello locale da parte dei siti produttivi del Gruppo, a eccezione di alcune categorie di acquisti che, in quanto rilevanti per più siti produttivi a causa dell'elevata rischiosità associata all'impatto sul prodotto finito o in ragione dell'alto valore unitario, venivano gestiti a livello Corporate da parte della Direzione Global Procurement (fornitori 'Corporate'), ossia la quota maggiore degli acquisti del Gruppo.

Per aumentare il presidio e l'efficienza, a partire dal 2017 il Gruppo DiaSorin ha avviato un percorso di riorganizzazione dell'intero processo di gestione della catena di fornitura con l'obiettivo di centralizzare e armonizzare progressivamente i processi di acquisto delle Società produttive e, quindi, di acquisire un maggiore controllo centrale sulla gestione dei fornitori del Gruppo.

Il progetto, la cui implementazione è proseguita nel corso del 2021, si è sviluppato su tre assi:

• Organizzazione

Attraverso la ridefinizione delle responsabilità centrali e locali e l'attribuzione di un ruolo centrale alla Direzione Global Procurement nella gestione degli acquisti a livello di Gruppo; a tal fine, il team Acquisti a livello corporate è stato riorganizzato e rinforzato con nuovi ingressi per rendere possibile un'attività di governance a livello centrale, che opera a stretto contatto con i responsabili a livello locale attraverso business review e meeting periodici. A questa prima fase, terminata nel corso del 2020, è seguita nel 2021 una seconda fase di individuazione di figure di livello "regionale" intermedie tra i livelli corporate e locale,

per garantire il presidio centralizzato di alcuni acquisti specifici a forte caratterizzazione territoriale. Tale fase, rallentata a seguito di un aumento del turnover relativo ad alcune figure chiave, sarà ultimata nel corso del 2022;

- **Standardizzazione dei processi**

Attraverso l'armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali precedentemente gestiti in autonomia dalle filiali produttive tramite diversi strumenti e sistemi informativi; sono state approvate e distribuite nel corso del 2020 delle guidelines per una regolamentazione a livello locale nell'ambito delle funzione Acquisti e per istruire su regole, comportamenti e best practice coloro che svolgono attività di acquisto, pur non appartenendo alla funzione Acquisti; nel percorso già delineato il prossimo passo è rendere più esecutive una parte delle Guidelines, elevandole a Group Operating Procedures;

- **Efficienza gestionale**

Quest'ultimo tema prevede l'individuazione degli acquisti per cui risulta prioritario affidare la responsabilità a livello centrale (ad esempio a fornitori comuni a più siti produttivi) e di quelli per cui sarà necessario prevedere un livello gestionale intermedio, date le specificità prettamente territoriali di alcune forniture; sulla base di quanto emerso verrà implementata una riorganizzazione centralizzata.

Il progetto ha visto, inoltre, l'introduzione di una piattaforma informatica in cloud, a livello di Gruppo, per la completa gestione della relazione con il fornitore, dalla qualifica alla stipula dei contratti, inclusa la negoziazione. Il progetto pluriennale, che prevedeva inizialmente 4 moduli a cui ne è stato integrato un quinto in corso di progetto, è stato ultimato nel 2021. Dopo una prima fase che ha visto nel 2020 l'implementazione della piattaforma presso le società DiaSorin S.p.A. e DiaSorin Inc., l'adozione dei diversi moduli è stata estesa e ultimata nel corso del 2021 presso tutti i siti del Gruppo operanti nell'ambito dell'immunodiagnostica.





Sistema di Procedure di Gruppo e locali

DiaSorin ha formalizzato i principi da applicare a livello di Gruppo nell'ambito della gestione della catena di fornitura nella Procedura Operativa di Gruppo "Corporate Supplier Management" e nella procedura Operativa di Gruppo DiaSorin "Procurement Portal: Supplier Qualification" applicabili a tutti gli acquisti del Gruppo DiaSorin.

La Procedura fornisce le linee guida da seguire a livello locale nelle varie fasi del processo di gestione dei fornitori, nonché la suddivisione di responsabilità fra le Società del Gruppo e le rilevanti Funzioni e Direzioni Corporate.

Di seguito i principali requisiti da applicare nei processi di acquisto delle Società del Gruppo e formalizzati all'interno delle Procedure di Gruppo sopra citate:

- utilizzo di un approccio multifunzione nella qualifica e selezione dei fornitori e formalizzazione dei criteri e delle metodologie utilizzate in questa fase;
- classificazione dei fornitori in base alla classe di rischio associata alla qualità e sicurezza del prodotto;
- predisposizione di una documentazione che tracci i requisiti tecnici dei prodotti da acquistare e includere nella documentazione contrattuale unitamente a clausole che impegnino il fornitore a informare DiaSorin di qualsiasi variazione ai requisiti tecnici del prodotto;
- gestione delle sostituzioni di fornitori, che devono essere approvate a livello locale e notificate agli Enti centrali;
- implementazione di un'attività di monitoraggio dei fornitori a livello locale (ad esempio, test in accettazione, verifica delle certificazioni allegate ai prodotti, audit presso i fornitori, ecc.).

Per favorire una maggiore armonizzazione con i processi Corporate, ogni sito produttivo DiaSorin è, infine, stato incaricato di predisporre procedure applicabili a livello locale relative alla gestione dei fornitori e degli acquisti di prodotti e servizi, con lo scopo di assicurare la qualità, la sicurezza e l'efficacia del prodotto finito in base alle Procedure di Gruppo.

Nel corso del 2020 sono state, inoltre, introdotte specifiche procedure relative all'utilizzo della piattaforma presentata nei paragrafi precedenti e iter finalizzati all'armonizzazione dei processi relativi in particolare alla gestione dei contratti

con i fornitori, dei processi negoziali, in sinergia con quanto definito dalle guidelines di standardizzazione, e del processo di acquisto, regolandone gli aspetti più operativi.

Tali procedure sono state implementate ed estese nel corso del 2021 a tutti i siti di immunodiagnostica in allineamento con l'implementazione della piattaforma.

Infine, è in corso una fase di screening per valutare l'opportunità e le eventuali modalità di estensione della piattaforma, e del relativo sistema di procedure, anche ai siti in ambito molecolare e alla neo-acquisita Luminex Corporation.

5.3 I RISULTATI

Nel corso del 2021 il Gruppo DiaSorin ha proseguito con le attività di monitoraggio dei propri fornitori sia con audit on-site, quando compatibile con le restrizioni dovute alla pandemia COVID-19, sia tramite audit da remoto e documentali, in analogia con gli esercizi precedenti.

Come nel 2020, l'attività di audit del 2021 è stata condotta sulla base di un'attenta valutazione dei rischi; ciò ha comportato, per i fornitori ritenuti più critici, attività di verifica principalmente tramite un metodo di auditing da remoto, ma anche on-site, quando le condizioni di sicurezza lo hanno consentito e nel caso la presenza on site fosse ritenuta essenziale per la corretta conduzione delle attività di verifica. Gli audit a fornitori ritenuti a rischio medio-basso sono invece stati differiti al 2022 sulla base dell'evoluzione pandemica nei vari Paesi.

Come nel 2020, anche nel 2021 si è registrata una riduzione del numero di audit eseguiti negli anni pre-pandemia relativo a fornitori, a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza che hanno impedito l'esecuzione di alcuni audit in sito, specialmente nei momenti dell'anno

con recrudescenza della situazione pandemica. Tuttavia nel 2021 il numero di audit eseguiti ai fornitori è stato leggermente più alto rispetto al 2020.

Nello specifico nel corso del 2021 sono stati effettuati 15 audit su fornitori critici per il Gruppo DiaSorin (6 nel 2020), di cui 9 Corporate (1 nel 2020) e 6 Local (5 nel 2020), da cui non sono emerse non conformità significative in linea con quanto registrato nel biennio 2019-2020.

Nel corso del 2021 i siti Luminex hanno eseguito un totale di 17 audit a loro fornitori, classificabili come Local in base alle procedure DiaSorin.

Il perdurare della pandemia nel corso del 2021 ha anche mantenuto elevati i livelli di variabilità, a cui ha contribuito, nel contesto delle forniture a livello globale, l'andamento irregolare dell'inflazione e del costo delle materie prime. Derivante dalle fluttuanti fasi di ripresa e contrazione economica sperimentate nel corso dell'anno, nonché dai principali trend di contesto (ad esempio, relativi al generale aumento del costo del lavoro a livello globale) tale variabilità ha avuto dirette conseguenze sui costi di acquisto. Tuttavia il Gruppo è ormai strutturato per far fronte a tale instabilità che viene prontamente gestita in maniera da minimizzarne gli impatti sulla struttura produttiva del Gruppo.

Oltre a tali aspetti si segnala come la Direzione Procurement si stia adoperando per comprendere l'entità di alcuni punti di attenzione abbastanza critici, pervenuti nel corso dell'ultimo biennio nell'ambito della tutela del benessere animale lungo la value chain. La Direzione sta valutando il migliore approccio da adottare con lo scopo di rispondere al meglio alle aspettative degli stakeholder, dal momento che il Gruppo DiaSorin utilizza, seppur in basse percentuali e nel pieno rispetto delle normative vigenti, sieri di origine animale.

6. RAPPORTO CON IL CLIENTE E CUSTOMER SATISFACTION

6.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

DiaSorin S.p.A. e le Società appartenenti al Gruppo pongono un'estrema attenzione nel fornire ai Clienti prodotti e servizi di qualità, oltre a un supporto affidabile volto a creare un rapporto di reciproca fiducia, collaborazione e professionalità tecnico-scientifica.

L'obiettivo principale del Gruppo è, dunque, quello di garantire la piena soddisfazione dei propri clienti, costruendo con loro una relazione basata sull'onestà, la correttezza, l'efficienza e la professionalità, sempre nel rispetto degli obblighi sottoscritti nei contratti di fornitura tra le parti, della legge e dei principi enunciati nel Codice Etico.

Al fine di gestire in modo strutturato tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto e dei servizi offerti, il Gruppo DiaSorin si avvale di un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alle norme ISO 9001:2015 "Quality Management Systems" e ISO 13485:16 "Medical devices - Quality Management Systems", e di uno strumento per il monitoraggio della soddisfazione del cliente come descritto nei seguenti paragrafi.

Un altro obiettivo del Gruppo in tema di relazione con i clienti è riuscire ad avere strumenti in grado di intercettare le esigenze formative ed educazionali degli stakeholder - clienti attuali o clienti potenziali, professionisti, comunità scientifica e comuni cittadini - in merito a tematiche scientifiche e mediche; DiaSorin, infatti, promuove e supporta attività legate ai temi della Sanità Pubblica.

6.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Il sistema di gestione per la qualità adottato da DiaSorin S.p.A. e dalle società appartenenti al Gruppo si applica a tutti i processi operativi e di supporto: dalla progettazione alla realizzazione dei prodotti, passando per la loro immissione sul mercato, fino alla sorveglianza post vendita.

Questo sistema di gestione per la qualità interessa tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse fasi di vita del prodotto, anche dopo la consegna al cliente durante la raccolta dei feedback. Nell'ambito dei processi di miglioramento, il monitoraggio delle performance dei prodotti sul mercato e del servizio offerto da DiaSorin ai suoi clienti, sono di fondamentale importanza per misurare e analizzare il livello di qualità raggiunto.

La DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo hanno, pertanto, istituito metodi per poter raccogliere i feedback dei clienti e comunicarli a livello aziendale; i dati raccolti vengono elaborati per verificare che il prodotto o il servizio offerto sia in linea con le aspettative del cliente. In base alle informazioni raccolte ed elaborate vengono, infine, pianificate e realizzate costantemente attività di miglioramento.

Il Gruppo ha implementato anche una specifica procedura interna secondo i requisiti definiti dalla normativa e dai recenti aggiornamenti: "DiaSorin Group Customer Satisfaction Survey", che ha l'obiettivo di definire le modalità con cui il Gruppo effettua il monitoraggio periodico della Customer Experience. In particolare, all'interno della procedura è previsto che sia implementata una specifica survey con cadenza almeno biennale coordinata dalla Direzione "Qualità, Marketing e Service Corporate". Tale attività si è consolidata nel tempo, oggi ha cadenza annuale e viene effettuata secondo due wave di indagine su base semestrale, che coinvolgono diversi segmenti di clientela. L'aumento della frequenza dell'indagine permette al Gruppo l'implementazione tempestiva di azioni correttive in caso di criticità. L'attività è stata svolta e integrata nel corso degli anni con il supporto della società Teleperformance.

Il progetto prevede due principali livelli di attività:

- **Relazionale**
Interviste telefoniche estese, effettuate su base semestrale sia ai manager di laboratorio sia agli utilizzatori operanti con la strumentazione DiaSorin;
- **Transazionale**
Questionari inoltrati tramite e-mail agli utilizzatori che si interfacciano direttamente con il personale DiaSorin; i questionari sono sottoposti ai Clienti durante tutto l'anno a valle di un intervento tecnico.



I principali ambiti oggetto delle survey sono:

- Analyzer;
- Assay Products;
- Order Entry (Supply Chain);
- Sales Representative;
- Field Engineer;
- Application Specialist;
- Technical Support;
- Benchmark sui competitors.

I risultati delle survey sono tracciati in tempo reale su uno specifico portale web gestito dal fornitore e sono differenziati per Paese: ogni Società del Gruppo ha accesso ai dati relativi al Paese di appartenenza.

Un dettagliato report semestrale viene inoltrato e presentato al management per valutare i risultati e i trend, e per decidere di avviare eventuali azioni correttive. Il portale è configurato in modo da generare l'apertura immediata di una pratica di "non conformità", qualora sia indicata una votazione inferiore alla sufficienza.

È compito della singola filiale prendere in carico la pratica, identificando un "recovery plan" da formalizzare nel portale.

Alla luce delle risultanze emerse dall'ultimo *net score* disponibile nel corso del 2021, sono state sviluppate "action" mirate a livello mondiale per aumentare e rendere più attiva l'interazione con i clienti tramite il diretto coinvolgimento dei Service Manager, così da intercettare al meglio le esigenze emergenti anche da un punto di vista formativo.

In aggiunta a questa procedura interna, DiaSorin S.p.A. e le altre società del Gruppo, in accordo con le relative Società Scientifiche di settore, partecipano in modo attivo alla realizzazione di eventi su argomenti di attuale interesse. Oltre all'obiettivo di formazione su temi attuali, tali attività concorrono all'aggiornamento del personale di laboratorio da un punto di vista scientifico, contribuendo a innalzarne le competenze e a promuovere la diffusione dell'informazione scientifica più recente. Vengono supportati in questo contesto gli eventi che prevedono il coinvolgimento delle varie figure professionali sanitarie più rappresentative in merito agli argomenti trattati, comprese le componenti istituzionali, come ad esempio l'Istituto Superiore di Sanità in Italia.

Nel corso del 2021, con il protrarsi della pandemia, il Gruppo ha risposto alle esigenze emergenti proponendo alla comunità scientifica eventi di formazione sul tema del virus SARS-CoV-2 e alle relative tecnologie di diagnostica sviluppate da DiaSorin. Tali eventi, così come gli incontri su altre tematiche, si sono svolti a livello nazionale o regionale prevalentemente in modalità digitale, a causa delle limitazioni imposte dall'emergenza pandemica, a eccezione di alcune iniziative che a partire da novembre è stato possibile svolgere in presenza. Tra gli altri si segnalano, in particolare per quanto riguarda la dimensione italiana, il "Congresso Nazionale Elas" a Bologna, tra il 22 e il 24 novembre, e il "Forum Risk Management" ad Arezzo, dal 30 novembre al 3 dicembre.

Nel corso del 2021, a fronte dell'avvio della commercializzazione di specifici prodotti "point of care", sono state sviluppate iniziative di supporto diretto ad aziende e farmacie con benefici anche per gli utilizzatori finali dei prodotti.

6.3 I RISULTATI

L'attività di indagine della Customer Satisfaction ha coinvolto nel corso del 2021 un paniere di circa 1.200 clienti in 20 Paesi; la selezione dei Clienti coinvolti nell'indagine ha avuto l'obiettivo primario di identificare un numero omogeneo e rappresentativo di Clienti per ogni Paese dove il Gruppo opera direttamente con le proprie filiali, circa il 30%.

L'utilizzo della piattaforma sviluppata con Teleperformance ha evidenziato a livello globale un elevato grado di soddisfazione del cliente per i servizi offerti da DiaSorin con un livello di overall satisfaction pari a 8,77 su 10, in aumento rispetto all'8,53 dell'anno precedente.

L'attuale contesto operativo e produttivo, in cui DiaSorin svolge la propria attività, rende fondamentale un costante monitoraggio della Customer Satisfaction; pertanto il Gruppo ripete annualmente l'iniziativa, gestendo la misurazione della soddisfazione dei Clienti attraverso un processo periodico e centralizzato.

7. RICERCA, INNOVAZIONE ED ECCELLENZA TECNOLOGICA

7.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Nello sviluppo della strategia della Missione e della Visione Etica del Gruppo DiaSorin, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica sono componenti fondamentali. Il Gruppo si impegna, infatti, a perseguire una politica del personale orientata alla selezione di professionisti nell'ambito del team di ricerca e sviluppo, che possano contribuire alla progettazione di nuove tecnologie, prodotti e processi, favorendo al contempo la formazione e gli scambi di know-how a livello nazionale e internazionale.

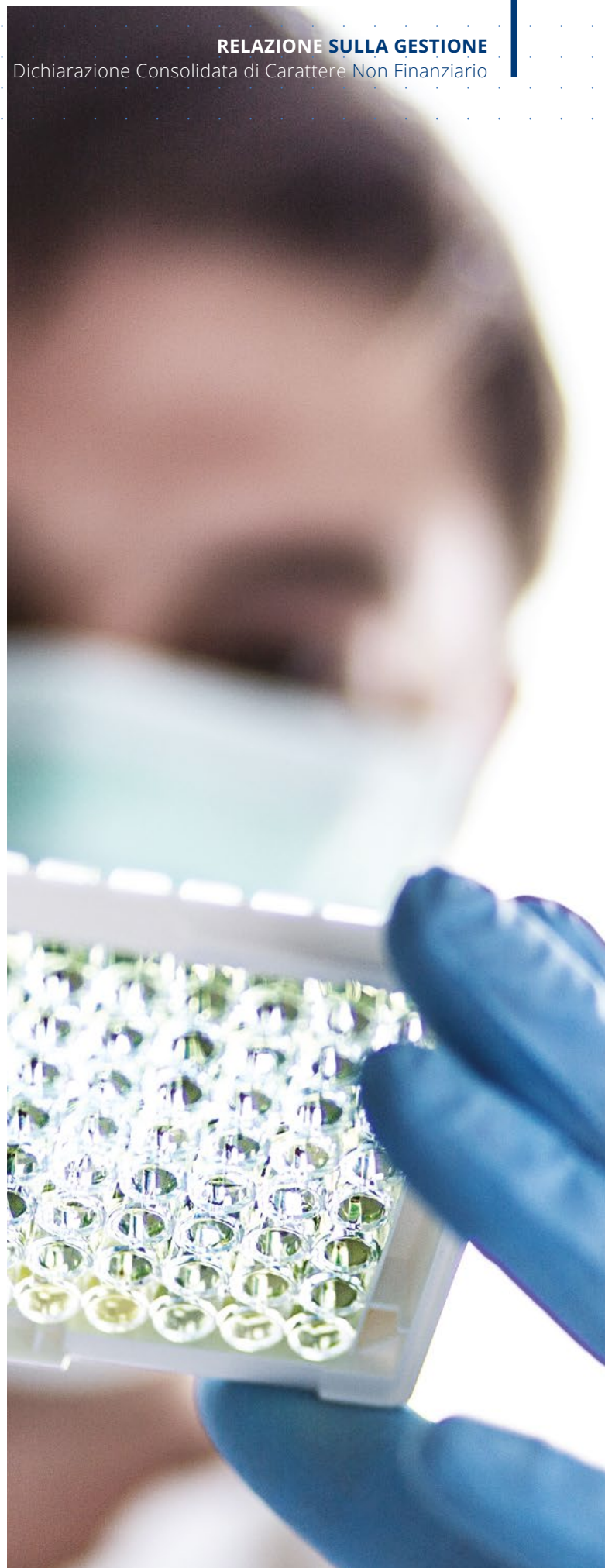
7.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Grazie al Processo di Innovazione del Gruppo guidato dalla Funzione "Innovation" è possibile attuare strategie e pianificazioni strutturate e di qualità.

Tale processo comune a tutti i business e a tutte le società del Gruppo nasce dall'esigenza di garantire un approccio organico alla valutazione delle nuove opportunità di business riguardo a Kit Immuno-diagnostici, Kit di diagnosi Molecolare o piattaforme di analisi, consentendo l'avvio delle attività di Sviluppo Prodotto solo per i progetti che rappresentano un'opportunità chiaramente identificata in termini di valore e di innovazione.

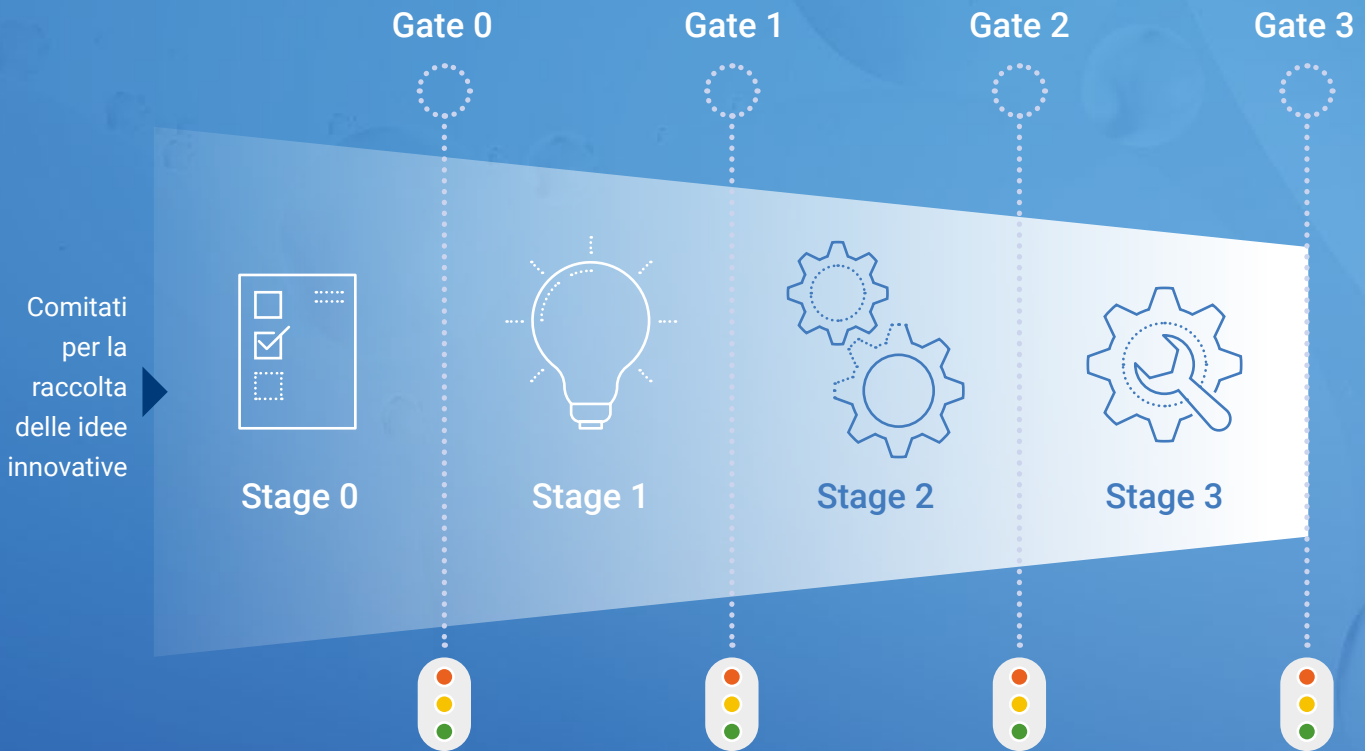
La strategia corporate fornisce il perimetro per la selezione di proposte di idee innovative, che tramite il Processo di Innovazione vengono raccolte in modo strutturato dalle diverse fonti "esterne", quali ad esempio i network della comunità scientifica, *Key Opinion Leader e Accademia*, o "interne", direttamente dalle funzioni del Gruppo DiaSorin (Quality, R&D, Marketing, etc.).

La valutazione delle opportunità avviene attraverso un processo a "Gate and Stage", come rappresentato nella figura sottostante.



STRUTTURA A 3 LIVELLI "STAGE & GATE"

Una struttura di Project Management coordina le attività lungo i diversi Stage del processo



Ciascuna idea è analizzata attraverso **6 assi di analisi** a ciascuno "Stage" del processo con un livello di dettaglio crescente



Strategic Fit/ Razionale



Dimensioni del mercato



Economics



Fattibilità tecnica



Regulatorio, Qualità
e Clinical Affairs



Project Management
e risk assessment

A partire da Giugno 2021 si è introdotta una Gate 0 che permette:

- a) la verifica preliminare della coerenza dell'idea proposta con le indicazioni strategiche macro;
- b) l'attribuzione del livello di priorità;
- c) la valutazione preliminare della target indication/utility;
- d) l'attribuzione di un budget preliminare per le attività di "proof of concept" e "wet chemistry".

Un ruolo di Project Management nell'ambito della funzione "Innovation" e una *governance* dedicata assicurano la predisposizione delle analisi per ciascuna opportunità, nonché la valutazione delle stesse durante i diversi "Gate", ovvero durante i punti decisionali dove l'ipotesi o la proposta di sviluppo può essere avanzata allo "Stage" successivo, respinta oppure rimandata per analisi supplementari necessarie o richieste.

Il Gate 3 coincide con l'inserimento del progetto nel PDMP (Product Development Master Plan) di Gruppo, documento monitorato e periodicamente aggiornato durante l'anno da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, che riporta i progetti attivi nel Gruppo in ciascuna delle quattro fasi di sviluppo, ovvero le fasi di pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione.

Per garantire un processo di valutazione strutturato, le proposte innovative emergenti sono classificate con 3 diversi standard, validi sia per i kit sia per gli strumenti:

- Opportunità **"Expand"**, ossia le idee di kit o gli strumenti nuovi per il mercato, che consentono a DiaSorin un'**espansione del mercato IVD** (in-vitro diagnostics);
- Opportunità **"Advance"**, ossia le idee di kit o strumenti già presenti sul mercato, ma non ancora nel portafoglio del Gruppo, oppure soluzioni già presenti in portafoglio che possono essere integrate con nuove funzionalità, modificate per ottenere migliori performances o erogate tramite diverse tecnologie, con lo scopo di **migliorare le quote di mercato di DiaSorin**;
- Opportunità **"Sustain"**, ossia idee volte a **migliorare l'efficienza dei kit, degli strumenti correnti o del processo di industrializzazione**, per proporre al mercato prodotti con una migliore marginalità per l'azienda, mantenendo le stesse caratteristiche di qualità.

In condizioni di gestione ordinaria, oltre a garantire il lancio sul mercato di soli prodotti di accertato valore grazie alle analisi di dettaglio svolte e alla selezione accurata dei progetti più promettenti, un tale processo consente di rendere più efficiente e veloce lo Sviluppo Prodotto, poiché già nella fase di innovazione vengono chiariti i "gap", le possibili informazioni necessarie e le variabili rilevanti.

La suddivisione del lavoro per progetti o processi con la creazione di team cross-funzionali dedicati che superano la tradizionale struttura funzionale, e l'identificazione dei passi da compiere per assicurare qualità al processo, sono elementi fondamentali per consentire un adattamento rapido ed efficace alle richieste di mercato.

L'attuale processo presso la neo-acquisita Luminex Corporation è in linea con quanto già adottato dal Gruppo DiaSorin; sono in corso attività di armonizzazione e integrazione di tali processi.

7.3 I RISULTATI

In risposta al perdurare dell'emergenza pandemica, anche grazie al Processo di Innovazione di Gruppo, nel 2021 DiaSorin ha sviluppato una serie di progetti specifici in risposta alle esigenze derivanti dalla diffusione del COVID-19 (c.d. "Progetti COVID").

Tra questi, nell'ambito dello sviluppo di test di immunodiagnostica, a gennaio 2021 è stato lanciato con marcatura CE il LIAISON® SARS-CoV-2 TrimericS IgG, un nuovo test sierologico per la determinazione quantitativa degli anticorpi IgG contro il SARS-CoV-2, che determina e quantifica la risposta immunitaria di lunga durata contro il virus.

A marzo 2021 il test dell'antigene LIAISON® SARS-CoV-2 Ag per l'identificazione dell'infezione da COVID-19 in pazienti sintomatici entro 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, lanciato nel 2020 con marcatura CE, ha ricevuto l'approvazione a uso di emergenza negli Stati Uniti. Ad aprile è stata, invece, lanciata nei mercati che accettano la marcatura CE la nuova piattaforma LIAISON® IQ di immunodiagnostica POC (Point Of Care) insieme con il primo test LIAISON® Quick Detect COVID TrimericS Ab, volto all'identificazione degli anticorpi IgG contro il SARS-CoV-2.

Il test offre una soluzione per individuare sia la risposta immunitaria sviluppata in caso di infezione, sia quella sviluppata a seguito dei vaccini COVID-19. A questa prima release è seguito a maggio 2021 il lancio del nuovo test dell'antigene LIAISON® Quick Detect COVID Ag sempre su piattaforma LIAISON® IQ per il mercato con marcatura CE.

Sempre con riferimento ai Progetti COVID nell'ambito della diagnostica molecolare sono stati lanciati due ulteriori test: Simplexa™ SARS-CoV-2 Variants Direct (RUO) e Simplexa™ COVID-19 & Flu A/B Direct. Il primo, Simplexa™ SARS-CoV-2 Variants Direct (RUO), lanciato a maggio 2021, consente l'identificazione e la distinzione di quattro mutazioni del SARS-CoV-2 associate alle varianti del virus, semplificando e accelerando il processo di pre-selezione dei campioni positivi che hanno bisogno di ulteriori analisi a supporto dell'efficacia dei programmi di monitoraggio della diffusione delle varianti del COVID-19. Il secondo, Simplexa™ COVID-19 & Flu A/B Direct, disponibile a partire da settembre nei paesi che accettano la marcatura CE e approvato per l'utilizzo sulla piattaforma LIAISON® MDX, permette l'identificazione qualitativa e la differenziazione in vitro dei segmenti di RNA del SARS-CoV-2 e dei virus dell'influenza A e B, e viene eseguito direttamente sul campione raccolto tramite tampone nasofaringeo senza ulteriori processi di estrazione; quest'ultimo sarà presentato alla FDA per approvazione.

Sebbene l'emergenza pandemica abbia caratterizzato in modo significativo anche il 2021, il Gruppo ha continuato a portare avanti lo sviluppo in parallelo di progetti non relativi al COVID-19. Tra questi, nell'ambito dell'immunodiagnostica, l'approvazione a febbraio 2021 da parte di FDA della commercializzazione negli Stati Uniti di LIAISON® Lyme IgM e LIAISON Lyme IgG, i test sierologici per la diagnosi della malattia di Lyme.

Ad aprile 2021 è stato, inoltre, lanciato il nuovo test LIAISON® LymeDetect con tecnologia QuantiFERON, che combina l'identificazione degli anticorpi IgG e IgM e l'immunità cellulare per la diagnosi precoce della Borreliosi di Lyme, sviluppato in partnership con QIAGEN e disponibile nei mercati che accettano la marcatura CE.

A giugno 2021 è stato lanciato il test LIAISON® Murex AntiHEV IgG & IgM sulle piattaforme LIAISON® in tutti i

Paesi che accettano la marcatura CE: è il primo test CLIA completamente automatizzato, eseguibile su piattaforme in grado di analizzare volumi elevati di test per la diagnosi dell'epatite E (HEV).

A novembre 2021 è stato lanciato, nei Paesi che accettano la marcatura CE, il test LIAISON® MeMed BV, il primo test completamente automatizzato per distinguere le infezioni batteriche e quelle virali. Si tratta di un *host signature* test delle proteine infiammatorie, sviluppato con MeMed a seguito di un accordo di licenza annunciato a settembre e disponibile sulle piattaforme LIAISON® XL. L'approvazione del test da parte di FDA è attesa per il 2022; il test ha una notevole rilevanza in tema di supporto all'appropriatezza prescrittiva degli antibiotici e al contrasto dell'antibiotico resistenza.

Infine, sempre a fine novembre, DiaSorin ha ricevuto l'approvazione di FDA ad estendere l'utilizzo del test LIAISON® QuantiFERON-TB Gold Plus sulla piattaforma LIAISON® XS, garantendo così una maggior diffusione dei test su campioni di sangue per la diagnosi della tubercolosi latente negli USA.

Alla strategia relativa all'ampliamento dell'offerta di test diagnostici, si collega anche la strategia relativa alle piattaforme strumentali, con l'obiettivo di accedere a nuovi segmenti di mercato. In particolare, la nuova piattaforma LIAISON® XS, pensata per laboratori di piccole dimensioni, è stata lanciata in Europa nel 2019. La sua diffusione a livello extra-europeo, in particolare negli Stati Uniti e in Cina, è stata avviata nel corso del 2020 ed è proseguita nel 2021. Un'ulteriore evoluzione a livello di piattaforma riguarda l'avvio della progettazione di nuove soluzioni con lo scopo di rafforzare la presenza di DiaSorin nei segmenti già occupati dalla strumentazione LIAISON® XL.

In risposta alla pandemia, Luminex ha sviluppato molteplici progetti sulle proprie piattaforme tecnologiche. Nel primo trimestre del 2021 Luminex ha avviato un progetto per aggiungere il target SARS-CoV-2 al pannello ARIES® Flu A/B e RSV, in vista del passaggio della futura domanda dei clienti dai soli test COVID ai pannelli respiratori con COVID incluso; lo sviluppo di questo progetto è partito ad aprile 2021 con una previsione di lancio nel 2022.

Sulla piattaforma tecnologica NxTAG®, la bio-sorveglianza annuale ha identificato la variazione del target ed è stata presa la decisione di aggiornare più target nel pannello NxTAG RPP-CoV. Questo prodotto, NxTAG RPP-CoV V2, è stato sviluppato nel primo trimestre del 2021 con la sottomissione FDA prevista per il primo trimestre del 2022.

Per quanto riguarda i prodotti RUO (*Research Use Only*), il kit di anticorpi multi-antigene Guava® SARS-CoV-2 è stato sviluppato come strumento di ricerca per i clienti Guava e lanciato nel giugno del 2021. Si tratta di un nuovo test immunologico a base di microsfere per la citofluorimetria, che rileva gli anticorpi IgG, IgM e IgA in parallelo contro tre antigeni SARS-CoV-2 da campioni di siero e plasma.

Oltre ai "Progetti COVID", Luminex ha continuato lo sviluppo delle voci di menu LIAISON® PLEX; questi comprendono il test RP Flex, che ora include il target SARS-CoV-2, il test GI Flex e la famiglia di prodotti per emocolture, inclusi i prodotti Gram positivi (BCP), Gram negativi (BPN) e lievito (BCY). Nella famiglia di prodotti xMAP®, nel secondo trimestre del 2021 è stato lanciato attraverso il nostro canale partner, il nuovo strumento INTELLIFLEX®.

Per un maggiore dettaglio sui nuovi prodotti sviluppati nel triennio si rimanda a quanto descritto più approfonditamente all'interno delle relazioni sulla gestione del Gruppo DiaSorin. Per quanto riguarda la pipeline di iniziative in fase di valutazione si segnala la presenza di più di 50 proposte per i Business Immuno e Molecolare, sia per quanto riguarda i kit sia relativamente agli strumenti. Nel corso dell'anno 2021, sono state approvate 24 nuove idee per lo sviluppo di prodotti e strumenti per l'inserimento all'interno del PDMP.

Di seguito un riepilogo del numero di progetti previsti dal PDMP al 31 dicembre sul processo di sviluppo dei prodotti, relativo al triennio di rendicontazione:

Reagents for Immunoassay	2019	2020	2021
Pre-fattibilità	2	2	2
Fattibilità	1	7	10
Validazione	16	4	7
Industrializzazione	9	4	0
TOTALE	28	17	19

Reagents for Molecular*	2019	2020	2021
Pre-fattibilità	2	2	1
Fattibilità	-	-	6
Validazione	3	3	6
Industrializzazione	17	17	18
TOTALE	22	22	31

* In questa categoria sono inclusi: Assays, ASRs ("Analyte Specific Reagents"), Aries®, Verigene® e Non Automated

Instrument projects (Immuno + Molecular + Licensed Technologies)	2019	2020	2021
Pre-fattibilità	4	1	2
Fattibilità	4	12	19
Validazione	10	15	24
Industrializzazione	0	-	-
TOTALE	18	28	45

8. GESTIONE DEL PERSONALE

8.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

La crescita del valore del Gruppo DiaSorin è accompagnata dalla crescita del valore delle singole persone che in esso hanno lavorato e lavorano. A seguito dell'acquisizione di Luminex, DiaSorin è diventata ancora più internazionale, rafforzando la propria presenza negli Stati Uniti come in Europa. In questa rinnovata dimensione, la sfida delle Risorse Umane è quella di accompagnare l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una People Strategy, che tenga conto della diversità e sia in grado di gestirla in maniera inclusiva, valorizzando al massimo i talenti delle persone.

La crescita delle persone ha interessato tutto il corso della storia di DiaSorin e può essere letta attraverso tre direttrici fondamentali:

- **LEADERSHIP**

competenza del Management, ovvero quel mix di capacità e sensibilità, business acumen, competenze ed esperienze, che ha consentito di riconoscere e valutare il contributo dei singoli in relazione ad un risultato collettivo;

- **ENGAGEMENT**

senso di appartenenza che si identifica nella missione di "the Diagnostic Specialist", oltre che nella capacità di disegnare una chiara visione di lungo periodo con agilità e flessibilità, per il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi;

- **TALENT**

capacità di tradurre la visione della strategia in azione concreta, grazie alle competenze distintive delle Persone che operano con passione ed energia, senza compromessi tra velocità e qualità di esecuzione. Il lavoro di ciascun dipendente viene riconosciuto come fondamentale per il raggiungimento del risultato finale.



Questo impegno, formalizzato nella Strategia Risorse Umane, che ha come elemento fondamentale la Cultura del Merito e lo scopo di coltivare e far evolvere nel tempo valori di eccellenza, adotta come principi di riferimento quelli contenuti nel "DiaSorin Leadership Model", solida base dei valori aziendale insieme al Codice Etico della Società. Il "DiaSorin Leadership Model", indica la capacità di esecuzione, il pragmatismo, l'attenzione ai dettagli, la competenza e la concretezza, il senso di appartenenza, la proattività, l'energia e l'integrità, come fulcro dello Spirito Imprenditoriale dell'intero Gruppo.

Le evoluzioni degli ultimi anni hanno portato a integrare nuove competenze e ad arricchire la lista dei Valori-guida con elementi propri di un nuovo "Stile Manageriale":

- **l'innovazione**, ovvero la capacità di cercare nuove soluzioni e nuovi approcci, senza paura di mettere in discussione lo status quo;
- **la capacità di ispirare i colleghi**, attivando processi di responsabilizzazione di un numero sempre più ampio di persone.

Il "DiaSorin Leadership Model" ha l'ambizioso obiettivo di:

- **muovere le intelligenze** delle persone che lavorano in Azienda;
- **generare motivazione** nella gestione del Bene comune;
- **stimolare creatività e progettualità**, in base ad una visione del futuro capace di vedere la DiaSorin di domani.

La gestione delle Risorse Umane fa inoltre riferimento al Codice Etico che riporta una serie di norme e standard di comportamento che il Gruppo si impegna a perseguire in materia di:

- **Politiche di gestione del personale:** *"È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti o collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate su considerazione di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori; le medesime considerazioni devono essere poste a fondamento della decisione di adibire il personale dipendente a ruoli od incarichi diversi".*
- **Valorizzazione e gestione del personale:** *"Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale".*
- **Pari opportunità:** *"DiaSorin si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti gli esponenti aziendali. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione, in particolare dettata da origini etniche, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali".*

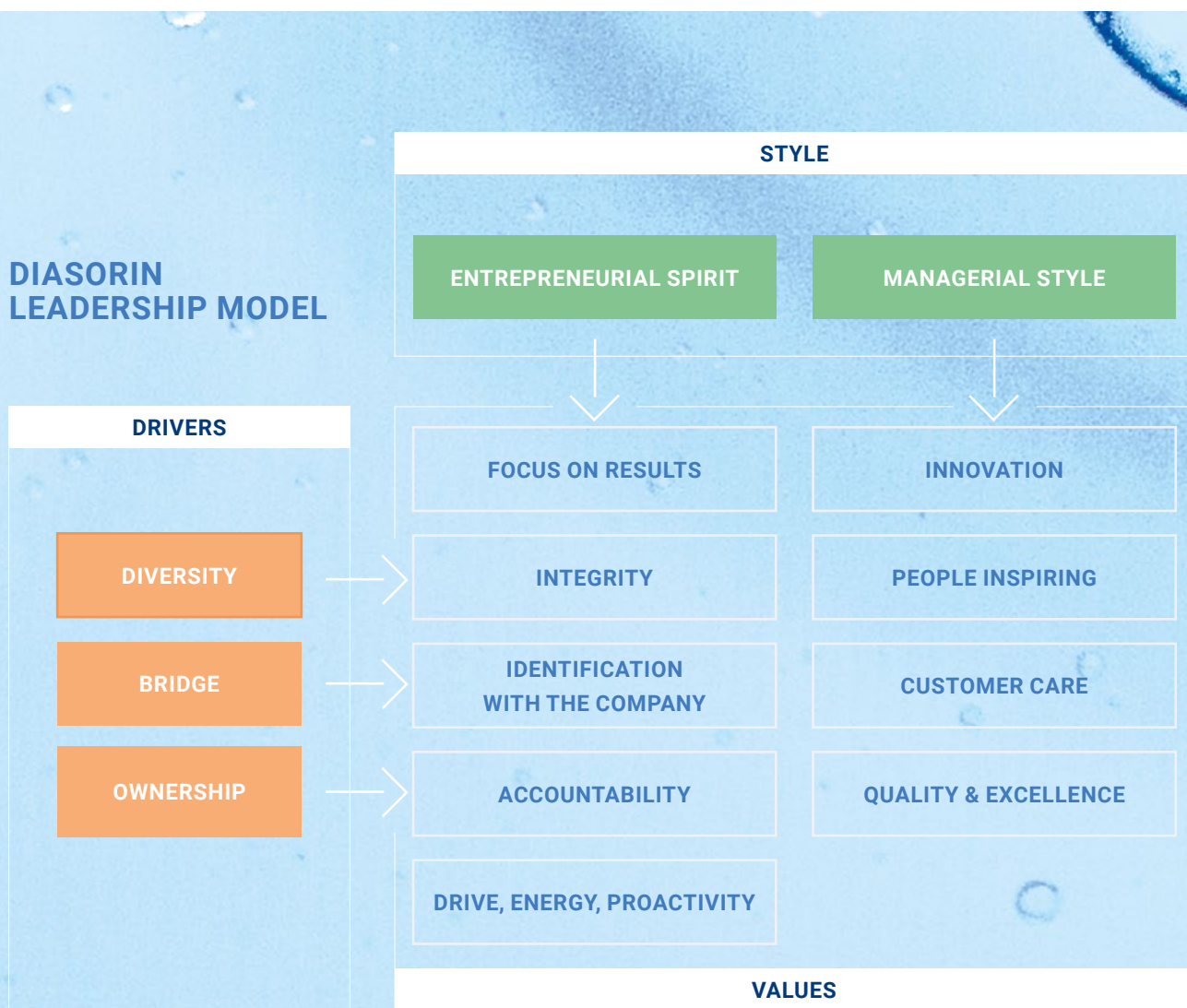
8.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi (oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità) citati nel paragrafo “Identificazione dei rischi e delle opportunità” in relazione ai temi attinenti al personale.

“DiaSorin Leadership Model” e Performance Management

Il Modello di Leadership adottato dal Gruppo DiaSorin coniuga e bilancia lo spirito imprenditoriale con un portafoglio di competenze manageriali proprie del DNA dell’Azienda, sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti. I principali obiettivi del Modello di Leadership sono:

- creare un linguaggio comune per condividere lo stile manageriale di DiaSorin;
- chiarire le aspettative in materia di obiettivi e risultati;
- facilitare le procedure di assunzione, condividendo i valori e le caratteristiche richiesti ai candidati;
- strutturare la valutazione delle competenze non tecniche;
- promuovere la cultura della valutazione e del merito.



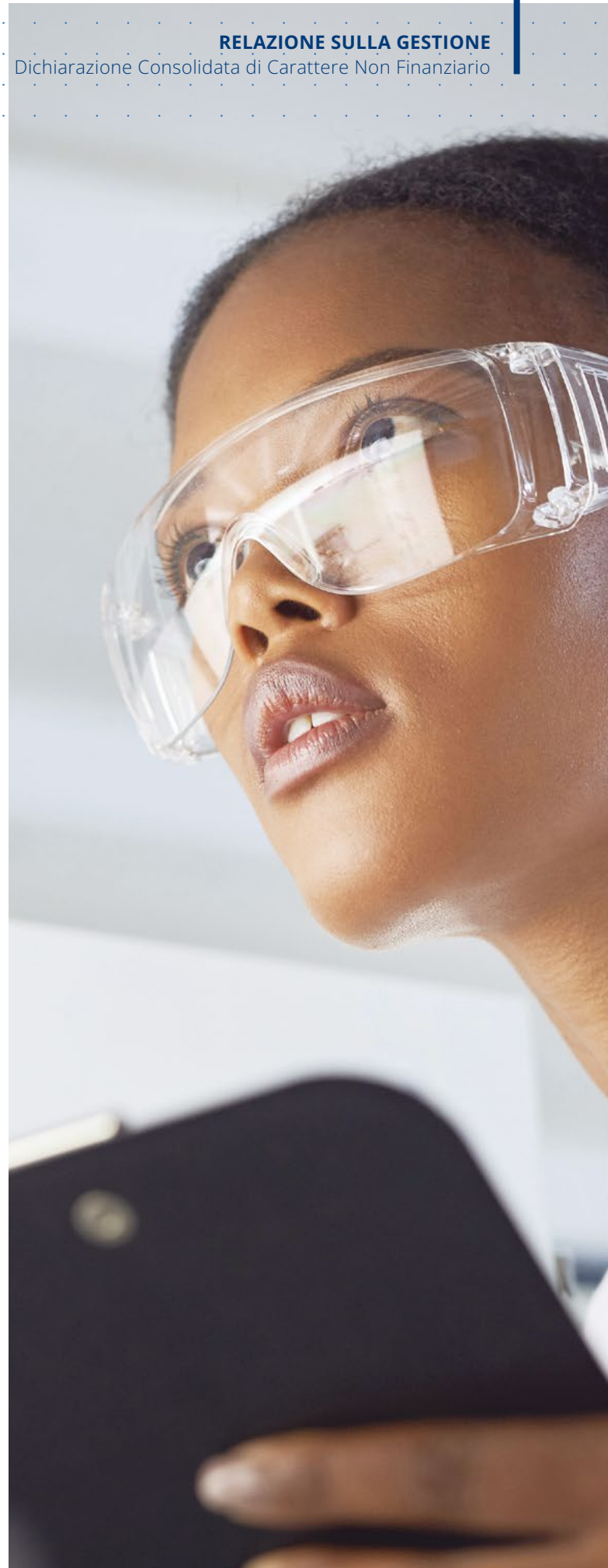
Il Modello è frutto di un percorso iniziato nel 2010 con l'osservazione diretta delle persone del Gruppo ed è proseguito negli anni attraverso l'identificazione e la definizione dei valori che lo caratterizzano, la progettazione e il lancio di un sistema di performance management e, infine, lo sviluppo di iniziative di education manageriale che, nel corso del 2019, hanno consentito di estendere il sistema di valutazione delle performance a tutti i dipendenti.

Tale approccio, consente di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, equa ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

DiaSorin adotta infatti un processo annuale di gestione delle performance (P.M.P. - Performance Management Process) che si applica a livello globale a tutte le persone che lavorano in Azienda attraverso il PMP Lead (per i dipendenti che hanno una retribuzione variabile) o il PMP YOU (tutti gli altri dipendenti). Il PMP Lead e il PMP YOU consentono una valutazione delle soft skills in linea con la cultura aziendale, e incoraggiano i manager e i team ad avere un dialogo costante circa il contributo apportato alla crescita aziendale e le azioni realizzate per raggiungere gli obiettivi assegnati. Un processo che ha lo scopo di identificare opportunità di sviluppo e di miglioramento delle performance.

A supporto dell'applicazione del processo di Performance, vengono utilizzati sistemi informativi HR che permettono di gestire in modo standardizzato l'intero processo di valutazione, delle performance e dei comportamenti di ciascun dipendente.

Per il 2021, al fine di facilitare la corretta conclusione del ciclo di Performance già iniziato, per DiaSorin e Luminex il processo si è svolto seguendo scadenze e modalità delineate in precedenza, facendo però sempre riferimento a linee guida comuni. Per il 2022, i processi di Performance di Luminex e DiaSorin saranno totalmente integrati.



Attività di formazione

Il Gruppo DiaSorin ha lo scopo di offrire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva che sia opportunità di apprendimento e sviluppo per ogni singolo dipendente. L'arricchimento delle competenze è infatti uno dei pilastri fondamentali per compiere la missione di DiaSorin.

A tale scopo, sulla base delle priorità di business, delle indicazioni fornite dai Responsabili di riferimento e tenendo conto degli obiettivi derivanti dal processo periodico di valutazione, vengono analizzate e individuate con estrema cura le esigenze formative di ciascun dipendente.

Annualmente, sono identificati macro-temi/focus formativi rispetto ai quali vengono progettate e sviluppate attività specifiche, che riguardano l'adeguamento delle competenze, tecniche o trasversali, necessarie a supportare il business.

In generale, i corsi possono essere tenuti dal personale interno o da collaboratori esterni, con una preferenza verso la formazione interna, al fine di valorizzare la conoscenza e la competenza dei dipendenti.

Un esempio di formazione interna è il training dedicato alla preparazione del personale tecnico, che si occupa, in ciascuna area geografica, dell'installazione e della manutenzione delle macchine presso i clienti. I dipendenti in ambito Service, infatti, ricevono una formazione interamente gestita e monitorata dai colleghi che operano nella stessa area a livello Corporate.

Per quanto riguarda invece la formazione esterna, le tematiche cui essa è dedicata riguardano ambiti piuttosto vari.

Nel 2021, in relazione alla gestione della situazione pandemica, i corsi sono stati sviluppati parzialmente da remoto e parzialmente in presenza. Tra le attività svolte si ricordano i corsi inerenti alla tutela della salute e della sicurezza e quelli mirati ad affinare le competenze di leadership del management, a gestire i rapporti umani e a promuovere il dialogo tra colleghi e incrementare il senso di appartenenza dei dipendenti.

Per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, per garantire a tutti i dipendenti l'accesso alle opportunità di formazione non solo in presenza, ma ove necessario anche da remoto, le differenti sedi hanno continuato ad adottare le piattaforme multimediali considerate più efficaci sulla base delle linee-guida di Gruppo in tema di formazione.

In particolare, per i dipendenti in Nord America è stato consolidato l'utilizzo di una piattaforma di apprendimento online.

Nel corso del 2021 sono stati erogati corsi volti non soltanto a migliorare le competenze tecniche, ma anche a rinforzare le soft skills dei dipendenti, tra questi:

- Take the Lead
- Project Management
- Diversity, Awareness Training
- Marketing Pills
- Corrective and Preventive Action
- Nonconforming Material Reports

Inoltre sono state portate avanti anche nel corso del 2021 attività formative con specifico riferimento alla situazione pandemica e alla prevenzione.

L'Azienda ha avviato già nel 2019 un programma di formazione denominato European Platform Training Academy, che prevede il coinvolgimento dei dipendenti delle Industrial Operations a livello Europeo in corsi coordinati dalla funzione HR ed erogati da docenti esterni. I programmi di formazione diversificati che spaziano tra diversi ambiti (competenze tecniche, trasversali, soft skills e people management), sono proseguiti nel 2020 e nel 2021, sia con la modalità della didattica a distanza, sia in presenza.

Dato il risultato positivo di queste esperienze che, non solo hanno irrobustito le competenze dei dipendenti, ma hanno anche contribuito a rafforzare il senso di appartenenza nei confronti dell'Azienda, nel corso del 2021 è stato avviato un progetto pilota su piattaforma di e-learning. Il progetto ha avuto esito positivo e si sta quindi valutando di ampliarne la portata e di introdurre una piattaforma di e-learning a livello di Gruppo.

Un ulteriore ambito formativo, al quale DiaSorin riconosce notevole importanza, riguarda la fase di introduzione dei nuovi dipendenti al Gruppo, la cosiddetta "Induction". A tal proposito, sono erogati a livello locale sia programmi individuali di Induction per Executives e Managers, sia specifici corsi a cui partecipano tutti i neoassunti nel corso dell'anno.

Il programma di Induction è strutturato per fornire tutti gli strumenti necessari a ricoprire al meglio il proprio ruolo e a conoscere e interiorizzare la Cultura Aziendale.

Sono inoltre proseguite le attività di formazione trasversali a livello di Gruppo, legate ai processi HR e ai relativi sistemi informativi. Nel corso del 2021 è inoltre stato portato a termine con successo il percorso di informatizzazione dei processi HR.

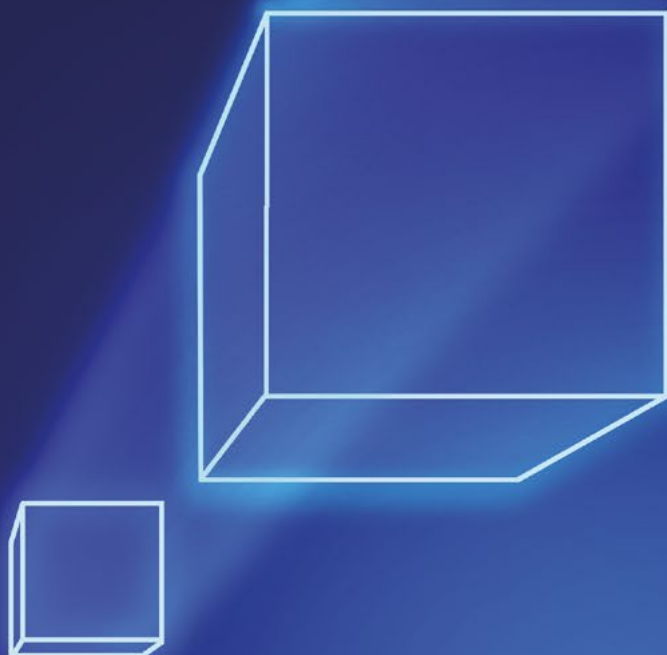
La formazione svolta sul sistema non si è concentrata soltanto su tematiche puramente tecniche legate al suo funzionamento, ma è stata invece occasione per condividere la cultura aziendale alla base dei processi HR gestiti dal sistema. A titolo di esempio si cita il training "Year End Evaluation" erogato a tutti i Managers del Gruppo DiaSorin i quali, attraverso il processo di Performance, si devono occupare di un'accurata valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a inizio anno. In tale occasione, oltre alle necessarie istruzioni tecniche e procedurali, sono stati trattati gli aspetti relativi alle soft skills. Ovvero quei talenti e attitudini che garantiscono un perfetto allineamento motivazionale tra la strategia aziendale e la sua declinazione nelle attività degli individui, dei team e delle varie funzioni, promuovendo un dialogo costante e trasparente.

Infine è stata portata a termine, in tutti i siti DiaSorin, l'implementazione della piattaforma SmartSolve che consente di automatizzare ed omogeneizzare il processo di raccolta dati sulle attività di training, rendendo più accessibile e strutturata anche la relativa documentazione a supporto. Per inizio 2022, è previsto l'avvio del processo di estensione della Piattaforma a Luminex.

Evoluzione Organizzativa e change management

Il settore di business all'interno del quale l'Azienda opera è in rapida evoluzione, per questo è necessaria una costante ricerca di soluzioni innovative, da realizzare rapidamente e con un alto profilo di qualità di esecuzione, grazie all'adozione di schemi organizzativi sempre più evoluti.

In questa ottica, il 14 luglio 2021 DiaSorin ha completato l'acquisizione di Luminex, società di circa 1.400 dipendenti prevalentemente ubicati negli Stati Uniti, che sviluppa, produce e vende tecnologie proprietarie e prodotti per esami biologici con varie applicazioni nei settori della diagnostica e del life science.



L'acquisizione ha rafforzato il posizionamento di DiaSorin nel mercato della diagnostica molecolare e l'attuale value proposition, in linea con le priorità strategiche del ciclo di business 2019-2022 del Gruppo. Luminex è infatti altamente complementare al business di DiaSorin grazie alla propria tecnologia best in class e all'estesa gamma di soluzioni nel settore life science che supportano la ricerca e lo sviluppo in ambito clinico e farmaceutico. L'acquisizione ha rafforzato il posizionamento di DiaSorin nel mercato della diagnostica molecolare e l'attuale value proposition, in linea con le priorità strategiche del Gruppo che si sviluppano seguendo due direttrici fondamentali, consolidamento e decentralizzazione, al fine di offrire soluzioni tecnologiche ed innovative spaziando dai laboratori di analisi ospedalieri e commerciali fino ai contesti decentralizzati (*point of care*).

Insieme alle evoluzioni degli ultimi anni, il 2021 è quindi stato caratterizzato dalla sfida per l'integrazione tra DiaSorin e Luminex, in termini di sinergie e di struttura organizzativa.

Alla luce del protrarsi dell'emergenza nazionale e internazionale generata dall'epidemia da COVID-19, DiaSorin Group ha continuato a rispondere con prontezza alle esigenze delle aziende ospedaliere di tutto il mondo, contribuendo a combattere la pandemia attraverso il lancio nell'arco dell'anno di 6 nuovi test diagnostici dedicati.

Infine, sono proseguite nel corso del 2021 le attività di Talent Acquisition, di formazione e di definizione della struttura organizzativa, propedeutiche all'apertura del sito industriale cinese.

Queste attività hanno comportato un grande investimento in termini di change management e di comunicazione.

Iniziative di welfare e benefit

Il Gruppo DiaSorin offre ai propri dipendenti, in aggiunta ai piani pensionistici, dei contributi sotto forma di benefit, in linea con le normative locali dei Paesi in cui opera. I piani pensionistici integrativi sono basati sulla vita lavorativa dei dipendenti e sulla relativa remunerazione percepita nel corso del periodo di servizio. Questi contributi si sommano agli istituti previsti per legge, quali ad esempio l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, l'"Employment Rights Acts 1996", l'"Employment Relations Act 1999" e il "Children and Families Act 1999" nel Regno Unito, il sistema previdenziale "Alecta" in Svezia, il fondo pensione "U-Kasse" e il sistema "Direct Covenant" in Germania, i sistemi di assistenza e assicurazione medica, sulla vita e pensionistico offerti dagli Stati Uniti secondo l'"Affordable Care Act" e il "401kPlan".

Nel caso di piani a contribuzione definita, la Società versa i contributi a istituti assicurativi pubblici o privati sulla base di un obbligo di legge o contrattuale, oppure su base volontaria. Al fine di rafforzare l'*engagement* e il benessere dei dipendenti, in diverse società del Gruppo, quanto garantito dalle legislazioni locali, è stato integrato con programmi di prevenzione sanitaria e di supporto alla famiglia. Ad esempio, ai fini di un'efficace prevenzione del contagio da COVID-19, sempre in linea con le disposizioni dei vari paesi, nel corso della pandemia, l'Azienda ha offerto gratuitamente ai lavoratori, su base volontaria, la possibilità di effettuare test sierologici, test antigenici rapidi, test molecolari per la diagnosi del COVID-19 e la possibilità di effettuare oltre al vaccino anti-influenzale e quello della polmonite da pneumococco, già offerti dal Gruppo negli anni precedenti, anche quello anti Covid-19.

Con particolare riferimento alle iniziative attivate nelle singole aree, si sottolinea che:

- negli Stati Uniti è stata confermata la procedura specifica per supportare e promuovere l'assistenza agli anziani e i congedi per paternità ("Family Care Leave Policy");
- in Inghilterra, l'azienda offre ai dipendenti come parte del piano di Benefit un'assicurazione medica privata e voucher finalizzati al supporto dei figli dei dipendenti, inoltre si impegna ad aggiornare costantemente il pacchetto benefit disponibile.

- nella filiale cinese è stato ampliato il pannello dei servizi offerti sia con riferimento alla copertura sanitaria che ai servizi garantiti al personale in trasferta. Sono inoltre messe a disposizione dei dipendenti benefit per la pratica gratuita delle attività sportive e sono state promosse attività di Team Building.
- in Italia è stato rinnovato a fine 2019 il Piano di Welfare aziendale, implementato per la prima volta nel 2017. Il piano, che nel periodo 2017-2019 prevedeva l'erogazione di 864 euro ("flexible benefit") a ciascun dipendente con la facoltà di spendere tale importo in servizi defiscalizzati, ora stabilisce il doppio dell'importo (pari a 1.700 euro nel triennio 2020-2022), e amplia i servizi offerti negli ambiti della salute e prevenzione, formazione, cultura e tempo libero. L'accordo welfare è stato firmato grazie ad un attivo e proficuo dialogo con le parti sociali. In aggiunta, dal 2021, ai dipendenti è data la possibilità di convertire parte del "Premio di Partecipazione" e integrarlo nel Piano di Welfare.

Dialogo con le parti sociali e attenzione ai lavoratori

In un contesto in cui il mercato del lavoro risulta sempre più incerto a causa della pandemia da COVID-19 e in considerazione della necessità dell'Azienda di impiegare profili di competenza sempre più specializzati, nel 2021 sono state portate a termine iniziative volte a garantire la retention e l'attrazione di talenti, contribuendo alla costante attività di attenzione e ascolto dei dipendenti.

In quest'ottica, il dialogo con le parti sociali rappresenta uno strumento essenziale e, per questo motivo, il personale incaricato di gestire le relazioni sindacali, ove presente in base al contesto locale, intrattiene costanti contatti con le rappresentanze dei lavoratori, coinvolte sia nella gestione delle situazioni ordinarie, sia di quelle eventualmente straordinarie, secondo un approccio costruttivo e collaborativo.

Col perdurare dell'emergenza legata alla pandemia da COVID-19, le attività di dialogo con le parti sociali sono state ulteriormente rafforzate con riunioni volte a garantire la massima tutela di tutti i lavoratori. Ciò ha permesso di proseguire l'attività lavorativa nel pieno rispetto della salute e della sicurezza. In particolare, nell'esercizio 2021 è stata introdotta a livello globale una policy che promuove un modello di lavoro ibrido, con parte dell'attività lavorativa svolta presso la sede aziendale e parte da remoto.

Un modello che si basa sulla fiducia reciproca e promuove l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, garantendo sempre la continuità del Business.

Oltre al dialogo con le parti sociali, DiaSorin prevede dei canali diretti di ascolto dei lavoratori, ad esempio attraverso sondaggi periodici relativi al "clima" aziendale, effettuati nei siti DiaSorin presenti in Nord America (DiaSorin Inc e DiaSorin Molecular).

Ai sondaggi fanno seguito:

- ulteriori approfondimenti tramite *focus group* a cui partecipa il management locale
- la definizione di *action plan* che favoriscano l'engagement dei dipendenti con azioni volte ad ottenere un clima aziendale ottimale.

A livello locale sono inoltre state portate a termine iniziative specifiche, come ad esempio quella denominata "Magic Box". L'attività, che ha coinvolto la filiale cinese, ha dato la possibilità ai dipendenti di contribuire al raggiungimento dei risultati di eccellenza attesi, con proposte di miglioramento sia dei processi e sia dei programmi aziendali.

Nel corso dell'anno sono inoltre proseguite le azioni volte alla valorizzazione del brand DiaSorin all'esterno, come le attività di aggiornamento del sito internet www.diasoringroup.com e l'utilizzo dei social network come LinkedIn a livello corporate e Glassdoor negli Stati Uniti.

Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin riconosce il valore individuale che ciascun dipendente porta all'Azienda e incoraggia iniziative e atteggiamenti capaci di creare un ambiente in cui tutti siano attivamente inclusi, per arrivare a sviluppare piccole idee ed ottenere grandi risultati in termini di innovazione. Nella ferma convinzione che le soluzioni migliori arrivino dalla condivisione di diverse prospettive, ponendo e rispondendo a domande difficili e mettendo in discussione lo status quo. La capacità di comprendere e valorizzare la Diversità e l'inclusione all'interno del Gruppo, è un elemento portante del processo di integrazione culturale in atto tra DiaSorin e Luminex. Nel corso del 2021 è infatti stato creato un team di lavoro globale per l'integrazione dei processi di gestione del personale, le cui attività proseguiranno nel 2022.

Per un'efficace gestione delle tematiche legate alla diversità e all'inclusione, il Gruppo ha implementato politiche anti-molestie/bullismo che definiscono per tutti i dipendenti i comportamenti da tenere per promuovere un ambiente di lavoro positivo.

Lasciando spazio anche all'applicazione di politiche dedicate, a seconda delle differenti esigenze espresse dalle singole aree geografiche. In alcune società del Gruppo sono stati implementati corsi di formazione specifici su questa tematica. In Nord America, DiaSorin ha partecipato a eventi mensili per promuovere e valorizzare la Diversità e a Career Days dedicati per facilitare l'accesso al mercato del lavoro di persone con disabilità ed ex combattenti delle forze armate. In UK, sono state organizzate iniziative mirate a promuovere e valorizzare la Diversità, oltre a corsi specifici su questa tematica.

8.3 I RISULTATI

Le tabelle seguenti riportano i principali dati afferenti alla gestione del personale per l'anno corrente e per i relativi periodi comparativi.

Informazioni sui dipendenti del Gruppo

Numero dipendenti suddivisi per genere								
2019			2020			2021		
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1.062	877	1.939	1.141	925	2.066	1.920	1.438	3.358

Si precisa che l'organico 2021 del Gruppo DiaSorin include i 1.257 dipendenti della neo-acquisita Luminex.

Dipendenti suddivisi per categoria	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	80	26	106	85	31	116	159	66	225
Colletti bianchi	796	747	1.543	834	746	1.580	1.324	1.183	2.507
Colletti blu	186	104	290	222	148	370	437	189	626

Dipendenti per fascia di età	2019			2020			2021			
	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Totale
<= 29 anni	-	144	62	-	140	101	-	266	154	420
30 - 50 anni	54	996	145	56	1.026	175	117	1.587	313	2.017
>= 50 anni	52	403	83	60	414	94	108	654	159	921

Disclosure 405-1 Diversity of governance bodies and employees del GRI Standard 405: Diversity and Equal Opportunities 2016

Dipendenti per tipo di contratto	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.047	865	1.912	1.123	914	2.037	1.864	1375	3.239
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	15	12	27	18	11	29	56	63	119

RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE

Al 31 Dicembre 2021

Dipendenti per tipo di impiego	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	1.057	819	1.876	1.135	889	2.024	1.914	1.399	3.313
Numero di dipendenti part time	5	58	63	6	36	42	6	39	45

Disclosure 102-8 Information on employees and other workers del GRI Standard 102: General Disclosures 2016

Dipendenti per titolo di studio	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laureati	715	628	1343	782	650	1432	836	698	1534
Biologia	145	180	325	169	213	382	186	252	438
Chimica	59	54	113	60	48	108	59	47	106
Biochimica	65	74	139	59	71	130	59	63	122
Discipline economiche	68	44	112	66	36	102	56	41	97
Ingegneria	179	73	252	197	57	254	203	68	271
Altre lauree	199	203	402	231	225	456	273	227	500
Diplomati tecnici	129	78	207	126	77	203	132	85	217
Diplomati generici	167	144	311	183	171	354	144	126	270
Nessun titolo	51	27	78	50	27	77	51	29	80

Si precisa che la classificazione dei dipendenti per titolo di studio non include i dati relativi ai dipendenti Luminex, in quanto questa informazione non veniva storicamente raccolta nei sistemi informativi della neo-acquisita società. Al fine di allineare Luminex al resto del Gruppo Diasorin, è stato avviato un processo di tracciatura del dato a partire dal FY22.

Dialogo con le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano circa il 33% del totale dipendenti del Gruppo e fanno riferimento a circa un terzo delle società presenti all'interno del Gruppo.

Il decremento percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi nel FY21 rispetto al FY20 è principalmente riconducibile all'inserimento in rendicontazione di Luminex, i cui dipendenti sono localizzati per la maggior parte negli Stati Uniti, dove questa tipologia contrattuale non è prevista.

Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi simili (%)	2019	2020	2021
		51%	49%

Disclosure 102-41 Collective bargaining agreements del GRI Standard 102: General Disclosures 2016

Nuovi assunti e turnover

A fronte di 503 nuove assunzioni registrate nell'anno, di cui 127 afferenti a Luminex, il tasso di nuovi assunti per il 2021 è pari al 15% (18% nel 2020 e 12% nel 2019). Si riporta di seguito il dettaglio degli assunti per genere e fascia d'età

Numero di persone assunte nell'esercizio	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	150	89	239	201	161	362	295	208	503

Per fascia d'età:

<= 29 anni	42	30	72	67	55	122	101	80	181
30 - 50 anni	88	47	135	110	75	185	141	109	250
>= 50 anni	20	12	32	24	31	55	53	19	72

Disclosure 401-1 New employee hires and employee turnover del GRI Standard 401: Employment 2016

Il tasso di turnover medio dell'anno 2021 risulta pari al 16% (11% nel 2020 e 13% nel 2019).

Si riporta di seguito il dettaglio del tasso di turnover per genere e fascia di età:

Tasso di turnover	Per fascia d'età			Per genere		
	<= 29 anni	30-50 anni	>= 50 anni	Uomini	Donne	Totale
	29%	14%	15%	16%	16%	16%

Numero di persone cessate nell'esercizio (*)	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale			285			232	315	236	551

Per fascia d'età:

<= 29 anni							71	51	122
30 - 50 anni							158	130	288
>= 50 anni							86	55	141

Disclosure 401-1 New employee hires and employee turnover del GRI Standard 401: Employment 2016

(*) La disclosure di dettaglio dell'indicatore è stata integrata a partire dalla rendicontazione 2021.

Attività di formazione

Numero di ore di formazione per categoria	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	1.432	816	2.248	2.705	1.879	4.584	3.391	2.669	6.060
Colletti bianchi	36.124	26.856	62.980	48.473	38.677	87.150	68.166	69.825	137.991
Colletti blu	7.742	4.926	12.668	27.837	26.638	54.475	27.622	20.175	47.797

RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE

Al 31 Dicembre 2021

Numero di ore di formazione per tipologia di training	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Programmi di induction	5.709	2.976	8.685	2.313	2.555	4.868	2.873	2.884	5.757
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	6.654	3.931	10.585	12.252	7.205	19.457	19.588	16.570	36.158
Formazione tecnico-professionale	20.733	12.724	33.457	19.146	11.722	30.868	18.446	15.134	33.580
Corsi di lingua straniera	414	324	738	83	96	179	220	181	400
Formazione manageriale	1.905	1.506	3.411	3.460	2.891	6.351	7.658	8.056	15.714
Altro	9.883	11.137	21.020	41.761	42.725	84.486	50.394	49.845	100.239

Ore medie di formazione	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	18	31	21	32	61	40	21	40	27
Colletti bianchi	45	36	41	58	52	55	51	59	55
Colletti blu	42	47	44	125	180	147	63	107	76

Disclosure 404-1 Average hours of training per year per employee del GRI Standard 404: Training and Education

Il Sistema di Performance Management

Dipendenti coinvolti in processi di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (%)	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	99%	100%	99%	96%	97%	97%	101%	102%	101%
Colletti bianchi	94%	92%	93%	97%	98%	97%	98%	95%	97%
Colletti blu	90%	84%	88%	95%	81%	90%	94%	92%	93%

Disclosure 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews del GRI Standard 404: Training and Education

Si precisa che il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi) e, ove applicabile, il personale che, anche sulla base di accordi a livello locale con le parti sociali, durante il periodo di rendicontazione è stato soggetto a una formale valutazione periodica della performance, a prescindere dalla presenza in azienda al 31 dicembre 2021. Inoltre, si precisa che i dipendenti con un'anzianità aziendale inferiore a 3 mesi, non ricevono una valutazione della performance nell'anno corrente.

Diversità e pari opportunità

Rapporto salario donna/uomo	2019	2020	2021
Colletti bianchi	91%	93%	88%
Colletti blu	85%	85%	89%

Disclosure 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men del GRI Standard 405: Diversity and Equal Opportunities 2016

9. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

9.1 GESTIONE DELLA PANDEMIA COVID-19

Nel corso del 2021, così come nel 2020, la situazione determinata dall'evoluzione della pandemia da virus SARS-CoV-2 (COVID-19) ha avuto un impatto trasversale su tutto il Gruppo.

In particolar modo, in considerazione del settore di attività, DiaSorin è stata considerata un'azienda di rilevanza strategica e ha sempre proseguito tutte le attività adottando regole di comportamento e prevenzione, al fine di proteggere tutti i lavoratori e assicurare la continuazione della fornitura dei test diagnostici a Ospedali e Laboratori in tutto il mondo. Questo è avvenuto nel pieno rispetto delle normative applicabili nei diversi Stati e dei continui sviluppi legislativi che si sono susseguiti nel corso dell'anno in risposta alla situazione pandemica.

Il principio base della prevenzione, adottato a livello di Gruppo da DiaSorin nel corso della pandemia, si è basato su strategie di **prevenzione, monitoraggio, informazione e formazione**, portate avanti in stretta collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori con costanza, determinazione, disciplina e trasparenza, invitando tutti i lavoratori ad adottare comportamenti sicuri sia all'interno sia all'esterno degli ambienti di lavoro.

Durante la pandemia è stata adottata, in modo diffuso in tutto il Gruppo, la modalità di lavoro in Smart Working con l'obiettivo di ridurre i contatti tra le persone e quindi le occasioni di possibile diffusione del virus.

Fin dall'inizio e a più riprese, in base all'evoluzione della pandemia, tutti i dipendenti del Gruppo hanno ricevuto regolari comunicazioni sulle norme di comportamento e prevenzione da adottare. È stata inoltre posta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- monitoraggio della situazione individuale e indicazioni in merito alla gestione dei casi di presenza di sintomi o situazioni di rischio in base ai contatti avuti o ai luoghi visitati;
- misure igienico sanitarie, sanificazione degli ambienti e della strumentazione di lavoro;
- regole di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei disinfettanti;
- monitoraggio della temperatura corporea in ingresso ai luoghi di lavoro;
- regole di distanziamento sociale e modalità di utilizzo degli spazi comuni;
- regole di segregazione tra edifici, reparti e adozione della modalità di lavoro su più turni;
- restrizioni sui viaggi per motivi di lavoro, specifico iter approvativo e una dettagliata pianificazione nei casi in cui i viaggi siano reputati necessari per lo svolgimento delle attività di business e sempre in osservanza dell'evoluzione della situazione pandemica;
- regole per l'utilizzo dei sistemi informatici per effettuare riunioni con collegamento da remoto (video conference, Hangouts e altri);
- restrizioni e regole per l'accesso dei fornitori ai siti del Gruppo, tramite la definizione di un iter approvativo nel caso in cui l'ingresso sul sito risulti necessario per specifiche finalità di business;
- regole e comportamenti per lo svolgimento delle attività presso i clienti;
- costante comunicazione rivolta ai dipendenti a livello di ciascun Paese, in merito ai piani vaccinali anti-covid predisposti nei vari Paesi.

Inoltre, è stato rivisto e aggiornato più volte il Protocollo di sorveglianza sanitaria specifico per i casi COVID-19, nel rispetto dei requisiti normativi locali e delle costanti evoluzioni occorse. Per un'efficace prevenzione del contagio e in linea con le disposizioni dei vari Paesi, l'Azienda ha messo a disposizione gratuitamente e su base volontaria dei lavoratori, la possibilità di effettuare test per il COVID-19, con una particolare attenzione alle

fasi di rientro dei dipendenti in azienda dopo le pause invernali ed estive e ai periodi di maggiore diffusione del virus. Nelle diverse sedi è stata offerta anche la possibilità di vaccinarsi per la prevenzione dell'influenza stagionale e della polmonite da pneumococco.

DiaSorin ha adottato tali obblighi in piena osservanza delle disposizioni normative locali per i Paesi in cui è previsto l'utilizzo di apposito Pass (e.g. Green Pass) per l'ingresso in azienda, prevedendo in particolare specifici controlli all'ingresso dei siti e anche verifiche a campione; tali controlli sono adottati sia per il personale interno sia per il personale esterno.

Alla comunicazione delle misure di prevenzione COVID-19 si è accompagnata un'intensa attività di formazione specifica, erogata nel 2021 in particolare a tutti i nuovi entrati durante le attività di induction.

Tutte le attività hanno visto il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, in particolare per le sedi italiane di Saluggia e Gerenzano, le già presenti attività di coinvolgimento degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), sono state integrate con riunioni periodiche di aggiornamento con le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Tale partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza avviene nel rispetto delle normative nazionali, anche negli altri Paesi in cui il Gruppo è presente.

Nelle varie sedi del Gruppo sono state attuate iniziative per facilitare la vaccinazione anti-Covid per tutto il personale in linea con le regolamentazioni locali. In particolare, presso la sede di Saluggia, in collaborazione con le altre aziende del comprensorio in cui ha sede la capogruppo, con il supporto di Croce Rossa Italiana e in coordinamento con l'Azienda Sanitaria Locale, è stato allestito un hub vaccinale dedicato alle vaccinazioni anti-Covid, che ha consentito di raggiungere circa un migliaio di persone per la somministrazione della prima e seconda dose di vaccino.

9.2 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il **Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente**, presente nel Gruppo DiaSorin dal 2015, si è sviluppato allineandosi con gli standard ISO 14001 e ISO 45001 allo scopo di attuare una gestione efficace di tutti i temi correlati alla salute e sicurezza dei dipendenti e dei lavoratori del Gruppo, nonché alla gestione degli aspetti ambientali. Si precisa che ad oggi il sistema non è soggetto a certificazione.

Nell'ambito di tale Sistema di Gestione, DiaSorin ha definito la propria Politica in materia di salute, sicurezza e ambiente, formalizzando il documento **"Environmental, Health & Safety Policy Statement"** (detto anche **"Policy EHS"**), approvata dall'Amministratore Delegato del Gruppo e valida a livello di Gruppo.

All'interno della Policy EHS, DiaSorin dichiara il proprio impegno nella protezione della salute e sicurezza dei propri dipendenti, clienti e in generale dei propri stakeholder, nonché nella minimizzazione dei propri impatti ambientali; include, inoltre, un impegno al miglioramento continuo nella gestione di tali tematiche per tendere all'individuazione di obiettivi formali di miglioramento, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e all'identificazione, prevenzione e mitigazione dei rischi specifici relativi al cambiamento climatico.

Di seguito sono indicate le principali modalità attraverso cui il Gruppo DiaSorin realizza tali impegni:

- attenzione alle tematiche relative a salute, sicurezza e ambiente nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
- compliance a tutta la normativa applicabile in materia;
- informazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti in merito alle *best practice* da attuare e all'impegno di DiaSorin nel realizzare la propria Politica;
- formazione periodica ai dipendenti sui requisiti di legge applicabili, nonché sulle linee guida di Gruppo in materia di salute, sicurezza e ambiente e sull'importanza di allinearsi alle *best available technologies* (BAT) disponibili;

- attenzione nel mantenere i luoghi di lavoro sani e sicuri per i lavoratori, i visitatori e i fornitori e appaltatori;
- gestione degli aspetti di business in modo tale da ottenere un utilizzo il più possibile efficiente ed efficace delle risorse naturali;
- sviluppo e implementazione dei “Group EHS Minimum Requirements” (si veda quanto riportato al paragrafo successivo) e misurazione delle performance rilevanti;
- miglioramento continuo delle politiche di acquisto, al fine di favorire fornitori e appaltatori nel raggiungimento degli obiettivi della Politica;
- promozione e impegno nella riduzione dei rifiuti, nonché nella destinazione degli stessi al riciclo.

9.3 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Di seguito vengono illustrati i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin con lo scopo di gestire i rischi (oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità) citati nel paragrafo “Identificazione dei rischi e delle opportunità” in relazione ai temi ambientali e di salute e sicurezza oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità.

In riferimento alle tematiche ambientali, fondamentali per il Gruppo, per il periodo 2012 – 2017 DiaSorin ha aderito volontariamente alla compilazione del questionario *Investor Carbon Disclosure Project* (CDP); nel Bilancio 2017, le stesse informazioni vengono rese pubbliche attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria.

Definizione e implementazione dei “Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements”

Al fine di promuovere un adeguato livello di attenzione e una corretta gestione dei rischi associati alle tematiche di salute, sicurezza e ambiente, DiaSorin ha formalizzato la Procedura di Gruppo “**Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements**”, citata anche all’interno della Policy EHS, come strumento di implementazione degli impegni del Gruppo DiaSorin sulle tematiche EHS.

La procedura è stata predisposta tenendo in considerazione i requisiti normativi, nonché le *best practice* di settore attuate all’interno del Gruppo DiaSorin, e formalizza i Requisiti Minimi che ogni Società del Gruppo

deve rispettare in materia di salute, sicurezza e ambiente (di seguito, anche, “**Requisiti Minimi EHS**”), al fine di ottenere una minimizzazione degli impatti negativi su salute e sicurezza dei lavoratori, dei visitatori e dei fornitori o appaltatori, nonché dell’impatto negativo sull’ambiente delle attività aziendali. All’interno della procedura si specifica che, ove i requisiti di legge siano maggiormente stringenti dei Requisiti Minimi EHS, la Società deve applicare quanto richiesto dalla normativa, mentre in caso contrario devono essere applicati i Requisiti Minimi EHS.

Il campo di applicazione della procedura riguarda tutti i siti DiaSorin sia di tipo commerciale sia di tipo produttivo. Spetta a ogni Società del Gruppo valutare quali dei Requisiti Minimi EHS siano applicabili alla propria realtà aziendale: l’analisi di applicabilità deve essere periodicamente rivista per valutare se, eventuali requisiti precedentemente non applicabili, siano diventati rilevanti per la Società (ad esempio, a causa di variazioni organizzative, di processo, ecc.). Lo staff EHS di ogni Società ha il compito di predisporre adeguata documentazione (ad esempio linee guida, policy, procedure, ecc.), sulla base della valutazione di applicabilità, con lo scopo di finalizzare la regolamentazione dei Requisiti Minimi EHS applicabili.

I contenuti della procedura definiscono gli obiettivi da raggiungere e le linee guida da implementare in relazione ai seguenti aspetti:

- *aspetti generali relativi al Sistema di Gestione EHS* (impegno nell’implementazione del Sistema e dei Requisiti Minimi, definizione della struttura e delle responsabilità EHS, compliance alla normativa locale, misurazione e monitoraggio di Key Performance Indicators, formazione e sensibilizzazione, comunicazione interna);
- *aspetti specifici applicabili alla Salute, alla Sicurezza e all’Ambiente* (ad esempio, controlli operativi, manutenzione preventiva, gestione delle emergenze, gestione e analisi degli incidenti, gestione dei fornitori e degli appaltatori, attività di audit, gestione di sostanze chimiche o pericolose);
- *aspetti specifici relativi ai rischi correlati alla Salute e Sicurezza* (ad esempio, spazi confinati, rischio elettrico, rumore, incendio, ecc.);
- *aspetti specifici relativi alla gestione delle tematiche ambientali* (ad esempio, emissioni, prelievo e scarico delle acque, smaltimento dei rifiuti).

Attività di audit

Al fine di verificare che i Requisiti Minimi EHS siano correttamente valutati e, ove applicabili, implementati da tutte le realtà aziendali del Gruppo DiaSorin, è previsto lo svolgimento di un'attività di monitoraggio periodico da parte della Funzione EHS Corporate. Tale monitoraggio si concretizza in attività di audit periodici on-site da parte del personale EHS Corporate presso le consociate produttive e commerciali del Gruppo, selezionate secondo una logica di rotazione e in base alle priorità di business.

L'obiettivo di tali attività è quello di verificare che le Società del Gruppo rispettino le normative applicabili e i Requisiti Minimi EHS, nonché di individuare potenziali aree di miglioramento, tramite analisi della documentazione predisposta localmente e verifiche a campione sui vari aspetti applicabili nei siti oggetto di audit.

Le risultanze degli audit sono formalizzate all'interno di specifici Audit Report; lo staff EHS locale è responsabile di sviluppare piani di azioni correttive per i gap individuati, a loro volta oggetto di monitoraggio da parte della Funzione EHS Corporate negli audit successivi.

Gli audit svolti dalle funzioni EHS Corporate sono avvenuti regolarmente nel corso del 2019; a seguito dell'emergenza pandemica, invece, per il 2020 e il 2021, tali audit non hanno potuto avere luogo così come abitualmente previsto, a causa delle restrizioni imposte agli spostamenti tra i diversi territori in cui risiedono le attività del Gruppo. Nonostante ciò, sono state mantenute le attività di *'self audit'* effettuate autonomamente da ciascun sito, dalle quali non sono emerse criticità rilevanti. Per il 2022, se l'evoluzione della pandemia lo consentirà, l'Azienda prevede la progressiva ripresa dell'attività di Audit svolta da EHS Corporate.

Attività di formazione

La responsabilità per la formazione dei dipendenti sulle tematiche EHS è a carico dello staff EHS locale, che deve assicurare il rispetto degli adempimenti legislativi locali applicabili (ad esempio, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

In base a quanto previsto dai Requisiti Minimi EHS, deve

essere almeno previsto quanto segue:

- formazione al momento dell'assunzione;
- formazione specifica sulle responsabilità e i pericoli correlati alla mansione (ad esempio, utilizzo di sostanze chimiche, spazi confinati, ecc.);
- aggiornamento periodico della formazione;
- formazione adeguata nel caso in cui si verifichi una modifica del processo o degli strumenti di lavoro impiegati dal dipendente;
- formazione in caso di un cambio di mansione o di ruolo.

Alla fine di ogni corso vengono effettuati test di apprendimento delle nozioni e competenze apprese.

Le attività formative descritte devono essere adeguatamente tracciate; le modalità di gestione e la relativa documentazione a supporto della formazione erogata, sono oggetto di verifiche a campione nel corso dell'attività di audit precedentemente descritta.

A seguito dell'emergenza pandemica, negli anni 2020 e 2021, l'erogazione della formazione è proseguita prevalentemente da remoto.

Coinvolgimento della Funzione EHS nello sviluppo/aggiornamento processi

Sulla base di quanto riportato nei Requisiti Minimi EHS, è previsto, nell'ambito dei siti produttivi, il coinvolgimento della Funzione EHS locale, qualora debbano essere introdotti nuovi processi o modificati processi esistenti (ad esempio, l'introduzione di nuovi strumenti o macchinari, l'utilizzo di nuovi prodotti chimici).

In particolare, lo staff EHS locale ha il compito di effettuare un'analisi dei rischi correlati alla salute, sicurezza e ambiente associati ai processi in corso di definizione e di aggiornamento e di prevedere le misure necessarie alla gestione dei rischi individuati (ad esempio, la sostituzione di sostanze pericolose).

Insieme alla Funzione EHS sono coinvolti nel processo di valutazione e mappatura dei rischi, seguendo una logica di individuazione della probabilità e dell'impatto, il medico del lavoro e altre Funzioni specifiche, necessarie all'ottenimento di un'adeguata comprensione di tutte le implicazioni dei processi analizzati, in particolare la Funzione Produzione; tale processo è valido per tutto il Gruppo DiaSorin.

Il coinvolgimento delle Funzioni EHS nel processo di sviluppo e di aggiornamento dei processi è oggetto di verifica nel corso dell'attività di audit precedentemente descritta.

Per garantire aggiornamento continuo e sviluppo dei processi, i dipendenti stessi sono chiamati a segnalare eventuali situazioni di pericolo di cui vengano a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa. Oltre a monitorare le *hazardous occurrences*, che includono le condizioni insicure rilevate e segnalate dai dipendenti e dalle funzioni preposte, il Gruppo DiaSorin conduce indagini specifiche al verificarsi di infortuni o di episodi di 'near miss', al fine di comprendere le cause che hanno portato al verificarsi di tali episodi e avviare le opportune azioni correttive. I casi di infortuni e gli episodi di 'near miss' sono anche condivisi a livello di Gruppo, al fine di prevenire il verificarsi di casi simili in altre sedi del Gruppo e condividere le cosiddette 'best practices'.

La tutela ambientale e lo sviluppo di progetti dedicati

A livello di Gruppo sono attuate azioni finalizzate alla riduzione degli sprechi e dei rifiuti. In generale, viene effettuata la raccolta differenziata dei rifiuti e, ove possibile, viene previsto il loro riciclo o riutilizzo. Particolare attenzione è prestata alla riduzione dei consumi energetici e di acqua e all'utilizzo di tecnologie a elevata efficienza.

Nel 2021 sono stati implementati, nelle varie sedi, diversi progetti di miglioramento, al fine di sensibilizzare i dipendenti sui valori della Sostenibilità Ambientale.

Il progetto 'Plastic Free', operativo a partire dal 2020, è stato portato avanti nel corso del 2021 con l'obiettivo di

eliminare l'utilizzo delle plastiche monouso. Il progetto ha previsto molteplici iniziative, tra cui la collocazione di erogatori d'acqua, dotando al contempo tutti i dipendenti di borracce a uso personale; la sostituzione dei bicchieri dei distributori automatici di bevande con contenitori in materiale compostabile; l'utilizzo, presso le sale riunioni, di bottiglie d'acqua in vetro che vengono riutilizzate e materiali da catering (bicchieri, piatti e altro) in materiale compostabile.

Aviato anch'esso nel corso del 2020, è proseguito nel 2021 il progetto per un'attenta raccolta differenziata dei rifiuti nelle aree uffici. A questo progetto è stata affiancata un'iniziativa di sensibilizzazione sul tema della riduzione degli sprechi di carta con l'adozione di un sistema di utilizzo delle stampanti tramite badge e codice individuale. Sempre in ambito gestione rifiuti, sono stati introdotti, presso alcune realtà produttive, contenitori riutilizzabili per lo smaltimento di rifiuti e regole per la rigorosa separazione dei flussi di rifiuti, con lo scopo di garantire un'efficace separazione e raccolta differenziata.

Il progetto di introduzione di auto ibride è stato portato avanti in occasione del rinnovo di parte delle auto della flotta aziendale, al fine di ridurre l'impatto ambientale dei trasporti aziendali. L'iniziativa ha visto anche l'installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche, avvenuta nel 2020, presso le sedi italiane ed estesa nel corso del 2021 ad altre sedi del Gruppo. Inoltre, è stata progettata un'iniziativa di car pooling per le sedi italiane, interrotta nel corso del 2020 a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza e riavviata nel rispetto delle normative nel corso del 2021.

Infine, nelle varie sedi del Gruppo, sono stati adottati sistemi di illuminazione a basso consumo, sensori per accensione e spegnimento automatico delle luci e apparecchiature ad alta efficienza energetica, in particolare sistemi di ventilazione, riscaldamento e condizionamento, al fine di proseguire nel percorso di riduzione dei consumi.

9.4 I RISULTATI

I dati di performance ambientale e di salute e sicurezza rendicontati di seguito, riguardano tutte le Società del Gruppo DiaSorin: sia i siti produttivi sia le sedi commerciali. Per il 2021 sono inclusi anche i dati relativi alle sedi produttive e i centri di ricerca acquisiti dal Gruppo Luminex per il periodo Luglio-Dicembre, come anticipato nella nota metodologica alla presente dichiarazione.

I consumi delle filiali commerciali relativi a elettricità, riscaldamento e acqua sono rendicontati, salvo nei casi in cui non sia stato possibile reperire il dato puntuale. In questi casi, trattandosi di quantitativi di consumo non impattanti rispetto al valore complessivo, è stato riportato, quando possibile, un valore stimato di consumo. Si tratta, ad esempio, di sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nel canone periodico corrisposto.

Consumi energetici

Consumi [GJ]	2019			2020			2021		
	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale
Consumi derivanti da combustione di Gas Naturale e altri combustibili	-	63.056	63.056	-	52.836	52.836	-	59.591	59.591
Consumi elettrici	22.028	60.732	82.760	13.802	63.797	77.599	9.483	96.761	106.244
Consumi derivanti da acquisto di energia termica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	22.028	123.788	145.816	13.802	116.633	130.435	9.483	156.353	165.835
%	15,1%	84,9%	-	10,6%	89,4%	-	5,7%	94,3%	-

Disclosure 302-1 Energy consumption within the organization del GRI Standard 302: Energy 2016.

Con riferimento ai dati della tabella sopra riportata, per la conversione in GJ dei consumi dell'anno 2019 sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali pubblicati sul sito del Global Reporting Initiative. A partire dal 2020 sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

I dati relativi alla quota parte di energia elettrica rinnovabile, derivano dalle informazioni disponibili circa il mix energetico dichiarato dai provider.

L'analisi dei dati degli ultimi tre anni evidenzia un trend in diminuzione per il 2019-2020 e, come previsto, un aumento nei consumi nel 2021 come risultato del consolidamento dei dati di consumo delle sedi Luminex.

Prelevi idrici

Fonte	Prelevi [m3]		
	2019	2020	2021
Acquedotti	48.109	45.658	47.848
Acqua sotterranea	62.027	43.836	83.036
Totale	110.136	89.494	130.884
di cui in aree a stress idrico*	6.972	10.033	7.663

Disclosure 303-3 Water withdrawal del GRI Standard 303: Water and effluents 20187427.71

(*) La richiesta di disclosure relativa ai prelievi da aree a stress idrico è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Tramite il tool Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute è stata analizzata l'ubicazione dei siti produttivi del Gruppo DiaSorin per verificare la loro localizzazione in aree a stress idrico, ovvero con valori di "Water Stress" pari a "High" o superiore. Dall'analisi è emerso che l'unica area collocata in una zona a "Water Stress" con valore "High" è rappresentata dallo stabilimento DiaSorin USA, Cypress di cui è stato riportato in tabella il dettaglio dei prelievi riconducibili, nella loro totalità, a fonti municipali (Acquedotti). Tutti gli altri siti sono ubicati in zone con valori di "Water stress" inferiori.

Come anticipato, il Gruppo DiaSorin non definisce rischi specifici relativi alla gestione delle risorse idriche, poiché sulla base delle caratteristiche del business in cui opera, le attività non comportano un rilevante consumo di acqua: l'acqua prelevata viene solo in minima parte consumata all'interno del processo produttivo per la produzione dei reagenti.

Tutti gli scarichi di reflui avvengono in piena conformità con le normative e i regolamenti locali, assicurando la qualità delle acque scaricate, conformemente a quanto previsto dalle caratteristiche dei corpi recettori.

Nel periodo 2019-2020 si è osservata una riduzione dei consumi. Nel 2021, per quanto riguarda i consumi di acqua da acquedotto, anche a seguito del consolidamento dei consumi delle sedi Luminex, il dato di consumo non ha subito aumenti importanti. L'aumento dei valori di consumo di acqua sotterranea è dovuto all'installazione di sistemi di misurazione dei consumi che hanno consentito una raccolta più accurata del dato.

Emissioni

Si riportano di seguito i dati sulle emissioni del Gruppo DiaSorin, suddivise in:

- emissioni di tipo Scope 1, quelle dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti⁸;
- emissioni di tipo Scope 2, quelle derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso le filiali che hanno sede in locali in affitto.

⁸ Si specifica che il Gruppo non fa uso di sostanze lesive dell'ozono nell'ambito dei processi produttivi: tali sostanze sono solo contenute in apparecchi per il condizionamento/raffreddamento ed eventuali rilasci in atmosfera sono legati a possibili guasti.

Con riferimento ai dati delle tabelle sotto riportate dal 2020 sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2020, con riferimento ai consumi di combustibili quali gas metano, diesel, benzina e GPL. Per la conversione dell'energia elettrica, è stato utilizzato il riferimento "Confronti internazionali 2018", l'ultimo aggiornamento disponibile prodotto da Terna. Si specifica, inoltre, che con riferimento all'energia elettrica delle filiali commerciali, tale valore non ha superato l'1,9% del consumo totale del Gruppo ed è stato utilizzato il Global Factor, anziché il fattore di riferimento nazionale. Per la conversione in tCO₂eq dell'anno 2019 sono, invece, stati utilizzati i fattori di conversione previsti dal GHG Protocol.

Emissioni [tCO ₂ eq]	2019	2020	2021
	2.902	2.761	3.204

Disclosure 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions del GRI Standard 305: Emissions 2016

Emissioni [tCO ₂ eq]	2019	2020	2021
	10.289	8.406	10.938

Disclosure 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions del GRI Standard 305: Emissions 2016

Rifiuti

Il Gruppo DiaSorin pone una particolare attenzione al tema della gestione dei rifiuti prodotti presso tutte le proprie sedi, tramite un approccio che prevede la ricerca di soluzioni volte alla riduzione degli sprechi. Quando questo non è possibile, è prevista un'attenta attività di segregazione dei rifiuti e l'identificazione dei migliori processi di smaltimento applicabili, prediligendo attività di riciclo e riutilizzo.

In generale, vista la natura delle attività del Gruppo e le tipologie di rifiuti prodotti (di seguito presentate più in dettaglio), come illustrato nel paragrafo 3 relativo alla gestione dei rischi, DiaSorin identifica il rischio di non compliance con la normativa vigente che, qualora i rifiuti non venissero smaltiti in modo corretto, potrebbe comportare impatti ambientali negativi.



Per mitigare tali rischi, il Gruppo adotta i seguenti sistemi:

- DiaSorin tiene traccia di tutti i rifiuti generati dalle proprie attività e li classifica e gestisce in linea con le normative applicabili in ciascuno dei Paesi in cui opera, prevedendo per ciascun sito l'adozione di procedure di gestione specifiche. Tali procedure, qualora necessario, prevedono anche l'analisi chimica del rifiuto per una corretta classificazione.
- Tutti i rifiuti prodotti dall'organizzazione sono raccolti, classificati secondo le regolamentazioni previste dai vari Paesi e gestiti da soggetti terzi autorizzati alla gestione del rifiuto. Dal momento che la responsabilità del corretto smaltimento è in capo al Gruppo DiaSorin, l'organizzazione effettua periodici audit presso gli smaltitori stessi, al fine di verificare l'adeguatezza delle procedure applicate. Nel corso dell'emergenza pandemica, tali attività si sono svolte con minore intensità per far fronte alle restrizioni imposte dalla pandemia.

Le prime due tabelle di seguito riportate si riferiscono ai rifiuti pericolosi e a quelli non pericolosi generati dai siti produttivi e commerciali del Gruppo DiaSorin, a esclusione dei RAAE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) che sono rendicontati nella tabella specifica.

Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]			
Tipologia	2019	2020	2021
Pericolosi	224	199	479
Non Pericolosi	1.410	1.235	2.596
Totale	1.634	1.434	3.076

Disclosure 306-3 Waste generated del GRI Standard 306: Waste 2020

Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)			
Destinazione	2019	2020	2021
Riutilizzo/riciclo/recupero	51,2%	48,1%	33,4%
Smaltimento	48,8%	51,9%	66,6%

Nella voce "Smaltimento" sono incluse le seguenti categorie di destinazione: incenerimento, destinazione in discarica e altre tipologie di smaltimento. Con riferimento al quantitativo, alla tipologia di rifiuto e alla sua destinazione, nel 2021 si osserva un significativo impatto, dovuto principalmente al consolidamento dei quantitativi relativi alle sedi acquisite di Luminex. In merito ai quantitativi di rifiuti generati dalle sedi Luminex si segnala che non è sempre stato possibile misurare tali valori, questo potrebbe aver portato ad un sovrastima dei quantitativi di rifiuti realmente prodotti. Con il report del prossimo anno si ritiene di poter consolidare le informazioni in modo più accurato.

Nella tabella che segue si riporta, invece, il dettaglio dei rifiuti prodotti dalle realtà produttive, suddivisi per tipologia di smaltimento in base al tipo di rifiuto pericoloso o non pericoloso.

Rifiuti prodotti dai siti industriali (esclusi i RAAE) [t] (*)			
Tipologia	2019	2020	2021
PERICOLOSI			478,51
Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero			
<i>di cui destinati a preparazione per il riutilizzo</i>			0,51
<i>di cui destinati a riciclo</i>			0,61
<i>di cui destinati ad altre operazioni di recupero</i>			0,00
Destinati a smaltimento			
<i>di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)</i>			17,54
<i>di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)</i>			90,14
<i>di cui destinati a conferimento in discarica</i>			6,46
<i>di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento</i>			363,26
NON PERICOLOSI			2587,95
Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero			
<i>di cui destinati a preparazione per il riutilizzo</i>			4,63
<i>di cui destinati a riciclo</i>			718,86
<i>di cui destinati ad altre operazioni di recupero</i>			0,00
Destinati a smaltimento			
<i>di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)</i>			271,88
<i>di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)</i>			45,46
<i>di cui destinati a conferimento in discarica</i>			1.349,54
<i>di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento</i>			197,59
TOTALE			3.066,46

Disclosure 306-4 Waste diverted from disposal & Disclosure 306-5 Waste directed to disposal del GRI Standard 306: Waste 2020

() La richiesta di disclosure relativa al dettaglio delle tipologie di smaltimento per categoria di rifiuto (pericoloso/non pericoloso) è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2021 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento.*

Con specifico riferimento ai RAAE, si riportano di seguito i dati relativi alle quantità prodotte e alle relative modalità di gestione. Come si evince dai numeri riportati nella tabella, il 100% dei RAAE è soggetto a recupero presso centri autorizzati. Il dato relativo ai quantitativi di rifiuti prodotti e della loro destinazione risulta variabile negli anni, a causa dell'impatto delle attività di rinnovo degli edifici presso alcune sedi del Gruppo.

Rifiuti prodotti (RAAE) [t]			
Destinazione	2019	2020	2021
Recupero	31	33	49
Smaltimento	-	-	-

Compliance ambientale

Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati casi di violazioni di leggi e regolamenti in materia ambientale.

Salute e Sicurezza dei Lavoratori

Con riferimento a quanto richiesto dallo Standard GRI associato al tema Salute e Sicurezza dei Lavoratori, si specifica che:

- gli indicatori sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni, sia i giorni persi per le ore totali lavorate, e moltiplicando per un fattore 1'000'000;
- gli infortuni inclusi nei dati riportati si riferiscono a tutti gli infortuni avvenuti nelle Società del Gruppo a esclusione degli infortuni in itinere;
- nel periodo di rendicontazione non si registrano malattie professionali, né incidenti mortali nelle Società del Gruppo DiaSorin.

Nel corso del 2021 sono stati registrati 7 infortuni di cui 5 riferiti a casi COVID, tra i dipendenti del Gruppo, che hanno comportato giorni di assenza, e 19 infortuni che non hanno causato assenze. Nel periodo 2019-2021 si osserva la riduzione del tasso di infortuni sul lavoro con giorni persi.

	2019	2020	2021
Numero di infortuni sul lavoro senza giornate perse*		6	19
Numero di infortuni sul lavoro con giornate perse		8	7
di cui con gravi conseguenze*		0	0
Numero di ore lavorate		3'487'136	4'504'166
Tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse*		1,72	4,22
Tasso di infortunio sul lavoro con giornate perse	2,55	2,29	1,55
tasso di infortunio con gravi conseguenze*		0	0
Percentuale di infortuni con giorni persi su totale lavoratori**	0,46%	0,39%	0,20%
Tasso di giorni persi per infortuni sul lavoro	38,83	41,58	26,42

Disclosure 403-9 Work-related injuries del GRI Standard 403: Occupational Health & Safety 2018.

() La richiesta di disclosure del numero e tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse e con gravi conseguenze è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Per tale motivo non risultano disponibili i dati relativi al 2019.*

*(**) Il dato presentato, è stato integrato rispetto alle richieste del GRI 403-9. L'indicatore rappresenta il rapporto tra il numero di infortuni con giorni persi rapportato al totale dei dipendenti del Gruppo *100. Il numero totale dei lavoratori utilizzato per il calcolo è riportato al §8 della presente relazione consolidata di carattere non finanziario.*

10. RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI

10.1 GLI IMPEGNI DI DIASORIN E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Come stabilito all'interno del Codice Etico di Gruppo *“è impegno della DiaSorin contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui il Gruppo è presente e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività di business, nei mercati interni ed esteri, secondo modalità compatibili con una sana pratica commerciale”*.

L'impegno di DiaSorin alla promozione e allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui opera è stabilito dal Codice Etico, che definisce i principi fondamentali da seguire da parte delle Società del Gruppo nella gestione delle contribuzioni, in denaro o in natura, a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari. Nel Codice Etico sono in particolare definite le caratteristiche delle richieste di donazioni alle quali le Società possono aderire, ed esplicitate le tipologie di donazioni espressamente vietate (es. donazioni a persone fisiche o ad organizzazioni a scopo di lucro). Particolare attenzione viene dedicata alle modalità con cui assicurare la piena trasparenza della donazione (es. conoscenza del destinatario e del concreto utilizzo della stessa).

Nel luglio 2020 DiaSorin ha istituito la Fondazione DiaSorin, ente senza scopo di lucro che opera per promuovere la cultura scientifica presso i giovani e sostenere le eccellenze nella scuola. Con un raggio d'azione esteso a tutto il territorio nazionale italiano, la Fondazione DiaSorin è dotata di un proprio Statuto che ne delinea l'impegno verso iniziative con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale *“nei settori dell'educazione, istruzione e formazione professionale in ambito scientifico attraverso attività culturali di interesse sociale con finalità educativa”*.

Si specifica che la Fondazione non rientra nel perimetro di consolidamento del Gruppo DiaSorin e, pertanto, della presente DNF. Per maggiori approfondimenti si veda il focus dedicato nelle pagine seguenti.



10.2 GLI STRUMENTI ADOTTATI

Seguendo i principi di riferimento definiti nel Codice Etico, DiaSorin supporta lo sviluppo delle comunità locali in cui opera, con particolare attenzione all'Italia e al Piemonte, attraverso una serie di progetti realizzati a livello Corporate. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di Corporate Social Responsibility (CSR) sviluppati a livello centrale.

DiaSorin concretizza le proprie iniziative in ambito CSR attraverso progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la **scienza**, il supporto del **talento** delle persone (i due pilastri su cui poggia lo sviluppo e il successo di DiaSorin) e l'ottenimento di un **impatto** positivo sull'ambiente e sulle persone.

Tutti i diversi progetti proposti a livello Corporate, prima di essere realizzati, sono valutati e approvati dall'Amministratore Delegato del Gruppo.

10.3 I RISULTATI

Vengono di seguito descritte le principali iniziative di CSR sviluppate a livello Corporate nel corso del 2021.

Il progetto Mad for Science, in capo al Gruppo DiaSorin fino alla prima metà del 2020, è oggi interamente gestito dalla Fondazione DiaSorin e quindi non attinente a questa Dichiarazione.

FISIP

Con lo scopo di promuovere le eccellenze italiane e celebrare il talento in ogni sua forma, tra il 2016 e il 2021, DiaSorin ha richiesto alla Federazione Italiana degli Sport Invernali Paralimpici (FISIP) di selezionare, sulla base di criteri di talento ed eccellenza, una rosa di atleti tra quelli che avrebbero composto il team azzurro ai XII Giochi paralimpici invernali di PyeongChang in Corea del Sud. La rosa di atleti selezionati dalla FISIP ha svolto il proprio percorso di preparazione atletica e sportiva con il supporto di un contributo elargito da DiaSorin.

I successi ottenuti dagli atleti azzurri alle Paralimpiadi del 2018, svoltisi tra il 9 ed il 18 marzo nella stessa località che ha ospitato i XXII Giochi olimpici invernali, sono stati importanti. Due ori nello slalom gigante e nello slalom, due argenti nel cross snowboard e nel super G, e un bronzo nella discesa. Un grande successo se comparato con le precedenti edizioni di Sochi 2014, dove la compagine italiana non aveva conquistato nessuna medaglia.

Per questo motivo, DiaSorin ha deciso di replicare l'iniziativa per il quadriennio 2019-2022, sostenendo il percorso agonistico dei futuri "talenti" sportivi che FISIP deciderà di selezionare ed allenare per rappresentare l'Italia ai prossimi Giochi del 2022 a Pechino.

Nel 2021, come avvenuto anche nell'anno precedente, nonostante il perdurare della pandemia e nel rispetto delle regole applicate per contenerne la diffusione, FISIP ha proseguito gli allenamenti.

La forza della FISIP sta nei propri atleti e nelle Società Sportive che si prodigano per reclutare nuovi tesserati e che promuovono gli sport della neve riservati alle persone con disabilità.

DiaSorin Cup

Riconoscere e valorizzare il potenziale umano, avere un impatto positivo nella vita delle persone, essere parte attiva delle comunità locali: è da questi valori che nasce nel 2016 la sponsorship DiaSorin ai campionati nazionali di pallavolo da seduti. Organizzata insieme alla Sitting Volley Chieri, la DiaSorin Sitting Volley Cup è una manifestazione sportiva dedicata esclusivamente ad atleti paralimpici e ha portato a Chieri ogni anno, da tutta la penisola, un centinaio di giocatrici e giocatori pronti a sfidarsi sul campo con passione e talento. Una competizione che celebra la forza dell'inclusione e l'universalità dello sport, dimostrando quanto la tensione al miglioramento e la forza di volontà rendano tutti simili, vicini, unici.

Giunta alla sua quinta edizione, nel 2021 la DiaSorin Sitting Volley Cup cambia pelle diventando il primo "All Star Game" del sitting volley italiano, il primo evento italiano di sitting completamente riservato a giocatori paralimpici.







Progetto Pinocchio

Ogni anno Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia – Progetto Pinocchio si impegna a promuovere un'iniziativa sul territorio italiano con l'obiettivo di migliorarne la qualità di vita dei bambini all'interno dei contesti ospedalieri, negli ambiti dell'istruzione, delle cure mediche e degli esami diagnostici. Tutto questo grazie al sostegno di alcune aziende sponsor, tra cui DiaSorin è "major donor".

In particolare DiaSorin, nel corso del 2015, si è impegnata nella fornitura di tablet e device tecnologici ai 60 insegnanti ospedalieri operanti in Piemonte e ai loro studenti, con lo scopo di aprire un ponte efficace tra il sistema sanitario e quello scolastico.

Nel 2016 i partner coinvolti hanno finanziato il restyle estetico e cromatico della sala TAC dell'Ospedale Regina Margherita di Torino, così da rendere gli ambienti più accoglienti e allegri e meno traumatica l'esperienza della procedura radiologica, grazie anche all'utilizzo di sofisticate pellicole poste sui macchinari diagnostici. I riscontri ottenuti sono buoni e mostrano la diminuzione dei casi in cui è stata necessaria la sedazione in vista dell'esame.

Nel 2019 è proseguita l'attività di restyle estetico della sala RMN presso l'Istituto Giannina Gaslini, più conosciuto come Ospedale Gaslini di Genova.

In tale progetto DiaSorin ha coinvolto come partner dell'iniziativa la società Disney che ha accettato di personalizzare il restyle con l'utilizzo di uno dei cartoni animati del mondo Disney-Pixar: Toy Story 4.

Nel 2020 DiaSorin ha portato a termine il suo terzo progetto di "umanizzazione" degli ambienti ospedalieri pediatrici, donando all'Ospedale infantile Regina Margherita della Città della Salute di Torino la "Dottoressa Giraffa", un macchinario radiologico portatile e personalizzato. Raffigurante una giraffa, il macchinario rende l'esperienza della diagnostica radiologica più a misura di bambino.

Nel 2021 è continuato l'impegno del Progetto Pinocchio con la donazione all'Istituto Gaslini di Genova di "Doctor Topo LINO", un autorefrattometro portatile personalizzato con l'aspetto di un simpatico topolino. Tale strumento è essenziale per il calcolo della lente intraoculare da impiantare negli interventi di cataratta e per la valutazione dei difetti refrattivi dei piccoli pazienti. L'aspetto amichevole di Doctor Topo LINO contribuisce a creare un ambiente diagnostico più familiare e si inserisce nel percorso di umanizzazione delle cure che rende l'esperienza di cura dei piccoli pazienti sempre più serena.

I progetti sviluppati nel mondo

In linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale, le società del Gruppo hanno realizzato, anche nel corso del 2021, diverse azioni di responsabilità sociale presso le comunità locali, focalizzando la propria attenzione su attività e finanziamenti che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone delle comunità locali nelle quali il Gruppo opera.

Inoltre, in relazione al Pilastro CSR di sviluppo della passione e della conoscenza su tematiche di carattere scientifico, sono stati supportati numerosi eventi scientifici e simposi finalizzati al miglioramento della ricerca in ambito medico.

Infine, relativamente al Pilastro CSR del supporto del talento delle persone, sono stati realizzati specifici progetti volti all'educazione dei talenti scientifici presso le università e i poli di ricerca.

Vale specificare come molte iniziative ricorrenti su base annuale, a causa del perpetrarsi della pandemia da COVID-19 abbiano subito modifiche in termini di format e di obiettivi a livello di supporto delle comunità locali. Le società del Gruppo si sono infatti impegnate attivamente nel supportare le comunità locali duramente colpite dalla pandemia.

Nord America

Le filiali statunitensi del Gruppo DiaSorin, DiaSorin Inc., DiaSorin Molecular, LLC. e Luminex, hanno partecipato a diverse iniziative tra cui raccolte fondi di beneficenza e finanziamenti con l'obiettivo di sostenere le necessità più sentite dalle rispettive comunità locali, promuovendo, al tempo stesso, differenti progetti di educazione scientifica presso le scuole superiori locali. Di seguito un riassunto schematico di quanto realizzato sul territorio statunitense:

1. DiaSorin Inc. Stillwater, Minnesota USA

<i>"Boo Bash 2021 - Home for Life Animal Sanctuary e NAMI (National Alliance for Mental Illnes)"</i>	Raccolta fondi a supporto di due associazioni locali. La prima, "Home for Life Animal Sanctuary", è un'associazione nata nel 1883 per promuovere attraverso progetti di formazione, supporto e servizio, una cultura di rispetto del prossimo e degli animali. La seconda associazione beneficiaria delle donazioni Boo Bash 2021 è stata NAMI, organizzazione che offre servizi di supporto, educazione e sensibilizzazione con l'obiettivo di creare un ambiente in cui le persone affette da malattie mentali e le loro famiglie possano costruire una vita migliore.
<i>"Community Thread Holiday Hope Event"</i>	Donazione all'associazione Community Thread, che in occasione delle festività natalizie organizza ogni anno un'iniziativa a supporto delle persone a basso reddito, degli anziani e delle persone con disabilità sole. Per ciascuno di essi viene identificato uno "sponsor", incaricato di selezionare e acquistare i regali di Natale e di finanziarne i pasti per il periodo delle festività.
<i>"STEMlink"</i>	Partecipazione dei colleghi ad eventi con testimonianze ed iniziative che servono a dare visibilità sul mondo del lavoro e sulle applicazioni delle discipline STEM per gli studenti delle scuole medie inferiori.
<i>"Stuff the Bus: Community Thread & United Way"</i>	Programma a sostegno dell'educazione scientifica nelle scuole della zona di Stillwater con il coinvolgimento attivo di larga parte dei dipendenti della DiaSorin Inc. anche attraverso una raccolta di fondi operata a supporto dei laboratori scientifici della scuola. A causa della pandemia, anche per l'edizione 2021 il team ha utilizzato una piattaforma di e-commerce, attraverso la quale i dipendenti di DiaSorin hanno potuto donare, per poi offrire il loro supporto a Community Thread nella preparazione ed organizzazione delle donazioni, preparando sacchetti differenziati per l'età dei bambini, semplificando l'attività di ritiro da parte delle famiglie supportate presso l'apposito "Drive-in".
<i>"Meals from the Heart"</i>	Terzo anno in cui DiaSorin offre supporto a questa associazione di Stillwater (Minnesota), che offre pasti dignitosi nei quartieri più bisognosi della città, creando al contempo opportunità per chi vuole fare servizio presso l'associazione. Nel corso del 2021, l'iniziativa ha coinvolto i dipendenti della DiaSorin, Inc. nella preparazione dei pasti e nel loro confezionamento.
<i>"Family Means"</i>	Si tratta di un'associazione non-profit fondata nel 1963 a Stillwater che offre diversi servizi, incentrati sul supporto alle famiglie in difficoltà. Nel 2021, DiaSorin, Inc. ha contribuito alle attività dell'associazione con una donazione.
<i>"MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair"</i>	Progetto di programmazione didattica per l'Educazione delle Eccellenze a supporto della Minnesota Academy of Science (MAS) che ogni anno organizza 2 concorsi regionali per la scienza nello stato del Minnesota, uno per gli studenti delle scuole medie e l'altro per quelli delle scuole superiori. Durante le qualificazioni, gli studenti competono in squadre per risolvere problemi tecnici e rispondere a domande in tutti i settori della scienza e della matematica, con un format di domande e risposte a ritmo serrato, nel quale le squadre si affrontano come nei più famosi show televisivi su temi di carattere scientifico. Le squadre vincenti per ciascuna categoria si qualificano a rappresentare il Minnesota nella competizione nazionale "National Science Bowl", promossa ed ospitata dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti presso Washington, DC.
<i>"Chamber of Commerce World Snow Sculpting Tournament"</i>	DiaSorin, Inc. nel 2021 ha finanziato la gara di sculture di neve patrocinata dalla Camera di Commercio locale a cui partecipano artisti da tutto il mondo.
<i>"Chamber of Commerce Fire & Ice Winter Social"</i>	DiaSorin, Inc. nel 2021 ha finanziato l'evento "Fire & Ice" patrocinato dalla Camera di Commercio locale. L'evento aveva l'obiettivo di attrarre turismo nella città di Stillwater, attraverso una manifestazione di mongolfiere che hanno offerto la possibilità di vedere il centro storico della città dall'alto.

1. DiaSorin Inc. Stillwater, Minnesota USA (segue)

“United Way of Washington County East - Community Leadership Breakfast”

DiaSorin, Inc. nel 2021 ha sponsorizzato un tavolo con 8 rappresentanti del management che hanno offerto tutoring e supporto ai giovani talenti del Minnesota, a sostegno della diffusione della cultura delle discipline STEM.

Finanziamento di due borse di studio per altrettanti studenti meritevoli identificati dalle Risorse Umane di DiaSorin Inc. per supportare gli studi universitari in discipline STEM

“The Partnership Plan”

Sponsorizzazione di un progetto per il supporto dell’insegnamento delle discipline “STEM” gestito dall’associazione “The Partnership Plan”, organizzazione attiva nella promozione di strumenti di apprendimento tramite esperienze in prima persona per i giovani della comunità. In particolare, nel 2021, il progetto sponsorizzato si è occupato di curare la partecipazione alla competizione della NASA intitolata “Human Exploration Rover”, che permette ai ragazzi di avere un’esperienza diretta nel mondo delle scienze applicate.

“River Falls Sci Tech”

Presso l’Università del Wisconsin: nel corso del 2021, DiaSorin Inc. ha fatto una donazione all’università per finanziare lo “Science and Technology Innovation Center”, un polo che offrirà esperienze formative all’avanguardia, in grado di mettere in contatto le imprese locali con i talenti dell’università.

“Mardi Gras Youth Alliance”

Nel 2021 DiaSorin, Inc. ha finanziato l’iniziativa promossa dall’associazione Mardi Gras Youth Alliance, che ha lo scopo di supportare i bambini, tra gli altri, della musica e delle arti applicate e dell’informatica.

2. DiaSorin Molecular, Cypress California, USA

“U.C. Irvine Dean’s Leadership Program”

Nel 2021 Michelle Tabb, Chief Scientific Officer di DiaSorin Molecular, è stata invitata a diventare membro del Dean’s Leadership Program, che ha l’obiettivo di migliorare la qualità dell’insegnamento dei corsi di laurea per permettere ai talenti dell’università di distinguersi nel mondo del lavoro.

“Chapman University Career Talk & Discussion”

Nel 2021 DiaSorin Molecular, nella persona di Michelle Tabb, è stata invitata a partecipare all’evento organizzato dalla Chapman University, per descrivere il business di DiaSorin Molecular e i progetti messi in campo dall’azienda in risposta alla pandemia da COVID-19. L’evento era riservato agli studenti universitari delle discipline di Biochimica e Biologia Molecolare.

“American Red Cross Blood Drive”

Allestimento di un’unità di raccolta e donazione del sangue presso la sede della DiaSorin Molecular grazie alla quale sono state effettuate 22 donazioni da parte dei dipendenti, permettendo così di salvare la vita di 66 persone.

3. Luminex

“Run for the Cure”

I dipendenti di Luminex della sede di Toronto (Canada) hanno partecipato alla corsa organizzata da “Race for the Cure”, un ente internazionale che raccoglie fondi per la ricerca contro il tumore al seno.

“Virtual Kahoot Challenge”

Raccolta fondi a favore della Food Bank, organizzata dai dipendenti di Luminex nella sede di Toronto (Canada).

“Cystic Fibrosis Walk”

I dipendenti di Luminex della sede di Toronto hanno preso parte alla marcia e alla raccolta fondi annuale organizzata dall’associazione Cystic Fibrosis Canada, per finanziare la ricerca e far conoscere una malattia di cui soffrono più di 4.000 bambini in Canada.

Cina

In Cina DiaSorin persegue il pilastro del supporto al Talento degli studenti più meritevoli, attraverso l’erogazione di diverse borse di studio a favore degli studenti iscritti alla *Shanghai University*.





Focus: la Fondazione DiaSorin

Consapevole del ruolo essenziale di Scienza e Tecnologia per il progresso della Società, e della missione educativa della Scuola, fucina delle giovani generazioni e dei futuri scienziati, con l'obiettivo di ampliare l'effetto positivo dei progetti sviluppati nell'ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 il Gruppo ha costituito la Fondazione DiaSorin, di cui DiaSorin S.p.A. è la primaria finanziatrice.

La Fondazione DiaSorin, che opera sull'intero territorio nazionale, raccoglie l'eredità del grande successo del progetto Mad for Science e ha l'obiettivo di investire nel binomio Scienza e Giovani, avvicinandoli all'esperienza scientifica (in particolar modo le scienze della vita) stimolandone l'interesse verso le discipline e le carriere scientifiche.

La Fondazione DiaSorin rappresenta, quindi, una testimonianza concreta dell'impegno di DiaSorin S.p.A. verso le giovani generazioni e il mondo della scuola e, ponendo al suo centro il progetto Mad for Science, intende promuovere la cultura scientifica, sviluppando e sostenendo progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza.

Tra le iniziative promosse e i traguardi raggiunti dalla Fondazione DiaSorin nel corso del 2021 si segnalano:

- a. Il progetto Mad for Science
- b. La tavola rotonda "Scienza, una passione sui banchi di scuola"
- c. La stipula di un accordo di collaborazione con il Ministero dell'istruzione



a. Il progetto Mad for Science

Il progetto principale della Fondazione DiaSorin è Mad for Science, un concorso nazionale sviluppato e promosso da DiaSorin S.p.A. fino all'edizione 2020 e passato ora alla sua Fondazione. Il progetto sostiene lo studio delle Scienze della Vita con un approccio che mette al centro il laboratorio della scuola, uno strumento concreto ed efficace per motivare gli studenti allo studio, per comprendere e applicare concetti scientifici attraverso l'esperienza diretta. Obiettivo del concorso è la progettazione di cinque esperienze didattiche laboratoriali, che riferite al tema proposto, permettano di aumentare l'interesse degli studenti per le discipline di area STEM, rafforzandone le capacità di ragionamento critico, l'autonomia e la capacità di lavorare in team.

Tra le novità dell'edizione 2021, l'apertura del Concorso, oltre che ai Licei scientifici, ai Licei classici con percorso di potenziamento di Biologia con curvatura biomedica e la possibilità di vedere riconosciuti l'impegno e le ore di progettazione come PCTO – percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (già alternanza scuola-lavoro).



Nell'edizione 2021, la Fondazione DiaSorin ha invitato i Licei a riflettere sul tema "Rigenerare il futuro", e in particolare su alcuni obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU: l'individuazione di modelli sostenibili di produzione e di consumo (SDG 12), l'innovazione legata alla ricerca scientifica e tecnologica (SDG 9) e lo sviluppo sostenibile di città e ambienti urbani (SDG 11). Ogni Liceo con un team, composto da 5 studenti e da un docente di scienze, ha elaborato un progetto in collaborazione con un ente scientifico del proprio territorio. Tra le candidature arrivate, una giuria esterna e successivamente una giuria interna a DiaSorin S.p.A. (composta da esperti appartenenti all'area Ricerca & Sviluppo), hanno valutato le proposte sulla base di criteri legati alla fattibilità, alla coerenza con il tema, all'innovazione e all'originalità della proposta, identificando gli 8 team finalisti che si sono sfidati nella Mad for Science Challenge. La finalissima si è svolta il 7 ottobre 2021 in diretta streaming sul canale Facebook della Fondazione DiaSorin con le scuole collegate da remoto ciascuna dalla propria sede e la Giuria e gli Ospiti della Fondazione DiaSorin e di DiaSorin S.p.A. in presenza presso l'Auditorium "A. Vivaldi" di Torino.

La Giuria, composta da esponenti di altissimo profilo istituzionale del mondo dell'Accademia, della ricerca scientifica e della comunicazione ha assegnato il primo premio per l'implementazione del biolaboratorio, per un importo pari a 50.000 euro oltre a 5.000 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, al Liceo "Valsalice" di Torino. Il Liceo Valsalice ha presentato il progetto "La passione per la scienza fila veloce", prevedendo l'analisi dei vantaggi della bioconversione, rispetto alla produzione di compost, di allevamenti di mosche soldato a partire dagli scarti della mensa scolastica.

Il secondo premio, per un importo pari a 25.000 euro per l'implementazione del laboratorio oltre a 2.500 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, è stato conferito al Liceo scientifico "Guglielmo Marconi" di Pesaro con la proposta "Mnemiopsis leidy: da specie marina aliena a risorsa". Il progetto prevede la sintesi di collagene per creare polimeri biodegradabili a partire da una specie marina che altera gli ecosistemi marini dell'Adriatico. Infine, il Liceo "Enrico Fermi" di Bologna si è aggiudicato il premio speciale Ambiente, che consiste nella fornitura di strumenti e reagenti per un valore di 15.000 euro, con il progetto "AgriLab: biotecnologie molecolari e tradizionali per l'ecologia urbana". La proposta prevede la creazione di un biolaboratorio metropolitano, con spazi all'esterno e all'interno della scuola, dove sviluppare soluzioni per tutelare l'ambiente: dall'impianto di un bambusetto per il monitoraggio della CO2 sequestrata alla costruzione di serre idroponiche controllate con Arduino.

Infine, per premiare l'enorme sforzo delle scuole finaliste in un contesto così complesso come quello generato dalla pandemia da COVID-19, la Fondazione DiaSorin ha riconosciuto ai 5 Licei finalisti, classificati dalla quarta all'ottava posizione, il Premio Finalisti dell'importo di 10.000 euro, che è stato assegnato a: Liceo scientifico "Ettore Majorana" di Sessa Aurunca (CE), al Liceo scientifico "Galileo Galilei" di Trieste, all'Istituto "Facchetti" di Treviglio (BG), al Liceo scientifico "Alessandro Volta" di Foggia e al Liceo scientifico "Guglielmo Marconi" di San Gavino Monreale (SU).

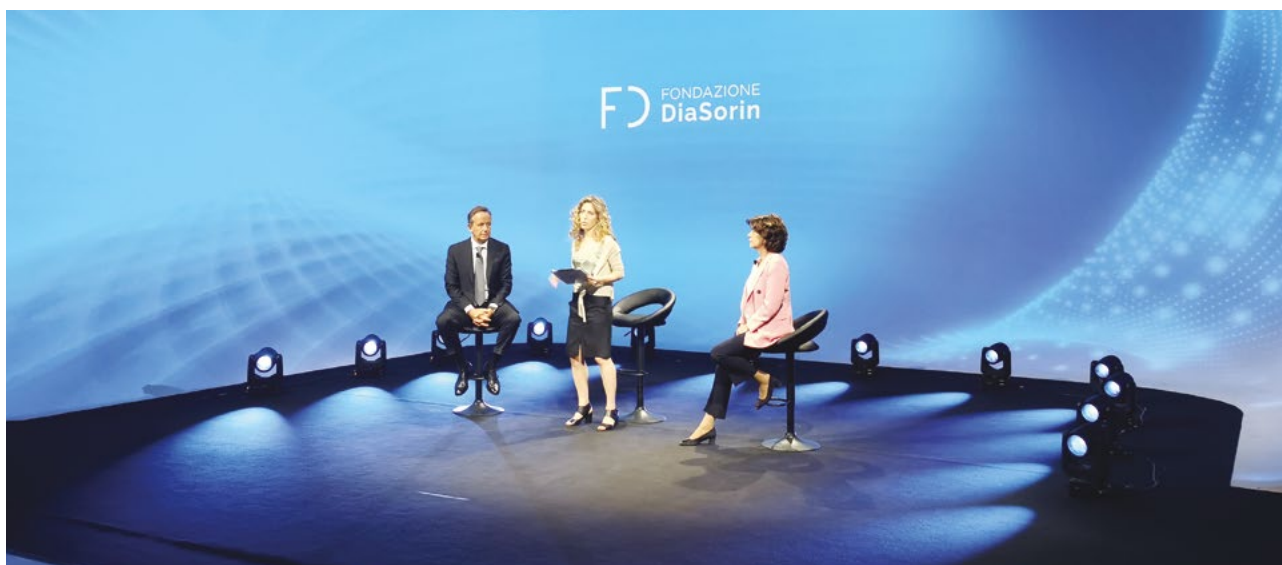


b. La tavola rotonda “Scienza, una passione sui banchi di scuola”

Con l'obiettivo di presentare il progetto Mad for Science e di riflettere sulle strategie per migliorare l'acquisizione delle competenze scientifiche negli studenti, appassionando i giovani alla scienza, la Fondazione DiaSorin ha organizzato e promosso la tavola rotonda “Scienza, una passione sui banchi di scuola”. L'evento si è tenuto l'11 giugno 2021 in diretta streaming e ha visto la partecipazione di Giorgio De Rita, Segretario Generale della Fondazione CENSIS, Anna Brancaccio, Dirigente del Ministero dell'Istruzione, Direzione generale per gli ordinamenti scolastici, la valutazione e l'internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione, Francesca Pasinelli, Presidente della Fondazione DiaSorin e Direttore generale della Fondazione Telethon e di Carlo Rosa, Amministratore delegato del Gruppo DiaSorin. L'iniziativa è stata seguita da circa 200 docenti di scienze e dirigenti scolastici delle scuole secondarie di secondo grado italiane. L'intera tavola rotonda è disponibile sul canale YouTube della Fondazione DiaSorin.

c. Protocollo di intesa Fondazione DiaSorin – Ministero dell'Istruzione

Il 3 dicembre 2021 la Fondazione DiaSorin e il Ministero dell'Istruzione hanno siglato un protocollo d'intesa, al fine di promuovere il valore della scienza e della ricerca nelle scuole secondarie di secondo grado, per supportare la formazione degli insegnanti e avvicinare i giovani alla ricerca. L'intesa, che avrà validità triennale, favorirà la ricerca e la sperimentazione di nuovi processi di apprendimento e insegnamento, centrati sull'utilizzo delle esperienze laboratoriali. Sia la Fondazione DiaSorin che il Ministero dell'Istruzione, infatti, ritengono fondamentale la pratica sperimentale: “fare scienza” nei laboratori scolastici consente di comprendere non solo come funzionano i fenomeni biologici, ma anche il valore e l'impatto della scienza nella vita di tutti i giorni. Il protocollo di intesa, liberamente consultabile sul sito web della fondazione, consentirà alla Fondazione DiaSorin di promuovere il Concorso Mad for Science, nelle scuole secondarie di secondo grado di tutto il territorio nazionale, e di realizzare percorsi di formazione e scambio di buone pratiche sulla didattica della scienza per gli insegnanti degli Istituti vincitori del Concorso. Tra gli obiettivi dell'accordo vi è anche la collaborazione tra scuole, università, comunità scientifica e istituzioni che operano in ambiti scientifici, consentendo ai giovani di entrare in contatto con esperienze capaci di orientarli verso le carriere scientifiche.





11. TABELLA DI CORRELAZIONE TRA D. LGS. 254/16 E TEMI MATERIALI

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
TEMI AMBIENTALI	Gestione ambientale (gestione dei rifiuti, efficienza energetica, emissioni, gestione risorse idriche)	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.7 "Temi attinenti la gestione ambientale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p><i>GRI Standard 302 "Energy 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 302-1: Energy consumption within the organization <p><i>GRI Standard 303 "Water and effluents 2018":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 303-1: Interactions with water as a shared resource • Disclosure 303-2: Management of water discharge-related impacts • Disclosure 303-3: Water withdrawal <p><i>GRI Standard 305 "Emissions 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions • Disclosure 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions <p><i>GRI Standard 306 "Waste 2020":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 306-1: Waste generation and significant waste-related impacts • Disclosure 306-2: Management of significant waste-related impacts • Disclosure 306-3: Waste generated • Disclosure 306-4: Waste diverted from disposal • Disclosure 306-5: Waste directed to disposal <p><i>GRI Standard 307 "Environmental Compliance":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 307-1: Non compliance with environmental laws and regulations
	Gestione del rapporto con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 10 "Rapporto con le comunità locali"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative più rilevanti sviluppate o promosse dalla Capogruppo e dalle consociate estere del Gruppo nel triennio di rendicontazione e aventi un impatto positivo sulle comunità locali in cui il Gruppo opera.</p>
	Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi attinenti la ricerca, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Numero di progetti in essere al 31 dicembre di ognuno dei tre anni inclusi nel triennio di rendicontazione, suddivisi nelle diverse aree immunodiagnostica, diagnostica molecolare e strumentazione e nelle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).</p>
Customer satisfaction	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.3 "Customer satisfaction"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 6 "Rapporto con il cliente e customer satisfaction"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative di "ascolto" dei clienti effettuate nel corso del 2020 e quelle programmate per il 2021.</p>	

Perimetro di rendicontazione	Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI
<p>La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo, incluse quelle commerciali. I dati relativi ai consumi e ai rifiuti di queste ultime sono stati inclusi nel consolidamento salvo nei casi in cui questi non fossero ricostruibili in quanto inclusi nelle spese condominiali e non sia stato quindi possibile reperire il dato puntuale, come ad esempio per le sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.</p>	<p><i>Disclosures 302-1 / 305-1 / 305-2:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Per quanto riguarda i dati relativi a consumi energetici (Disclosure 302-1), sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali emessi dal Global Reporting Initiative • Per quanto riguarda i dati relativi alle emissioni (Disclosure 305-1 e 305-2) delle filiali industriali, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dallo Standard GHG Protocol. • Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 1 include le emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti. • Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 2 include le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte rinnovabile e non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso la filiale italiana, che paga tali spese nell'ambito dei costi comuni di comprensorio. I consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili sono stati integrati nel calcolo a partire dal 2020 aggiornando in tal senso, rispetto alle passate rendicontazioni, anche i dati 2018 e 2019. • Per la suddivisione dei consumi elettrici fra fonte rinnovabile e non rinnovabile si è tenuto conto della composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia venduta dai fornitori (ove esplicitamente indicato in bolletta). <p><i>Disclosures 303-3:</i></p> <p>I dati sui consumi idrici sono stati ottenuti dalle informazioni riportate nelle bollette oppure, ove disponibili, dal dettaglio comunicato dai soggetti proprietari delle sedi e/o incaricati della gestione delle spese comuni. La richiesta di disclosure relativa ai prelievi da aree a stress idrico è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Per tale motivo non risultano disponibili i dati relativi al periodo pregresso 2019.</p> <p><i>Disclosure 306-4 / 306-5:</i></p> <p>Tali indicatori sono rendicontati con riferimento ai rifiuti delle sole realtà produttive che generano la maggior parte dei rifiuti prodotti. La suddivisione percentuale dei rifiuti fra le macro-categorie di destinazione "Riutilizzo/riciclo/recupero" e "Smaltimento" è stata determinata sulla base delle informazioni disponibili in merito alla metodologia di smaltimento dei rifiuti (informazioni fornite dai trasportatori/smaltitori in merito alla destinazione del rifiuto e, ove applicabile, indicazioni riportate all'interno della documentazione accompagnatoria al rifiuto).</p>
<p>Il perimetro della raccolta delle informazioni circa le iniziative sviluppate ha interessato tutte le Società del Gruppo, in aggiunta alle iniziative sviluppate a livello Corporate. Con riferimento alle iniziative sviluppate a livello locale dalle Società del Gruppo, sono state selezionate per la rendicontazione quelle più significative e maggiormente in linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale.</p>	<p>N/A</p>
<p>Il perimetro dei dati riguarda tutti i progetti in essere nell'ambito del Gruppo nel periodo di riferimento.</p>	<p>I dati riportati nella tabella sono determinati sulla base della classificazione dei progetti all'interno dei Product Development Master Plan (PDMP) e della documentazione attestante le fasi di sviluppo progetto.</p>
<p>Il perimetro riguarda tutte le Società del Gruppo.</p>	<p>N/A</p>

11. TABELLA DI CORRELAZIONE TRA D. LGS. 254/16 E TEMI MATERIALI

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
TEMI SOCIALI	Qualità del prodotto e del processo	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.2 "Qualità del prodotto e del processo"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 5 "Qualità del prodotto e del processo"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Numero di audit svolti su fornitori critici nel triennio, suddivisi tra audit svolti a livello Corporate e audit svolti a livello local e relativi risultati (eventuale presenza di non conformità significative all'interno degli audit report riepilogativi dei risultati dell'audit).</p>
TEMI ATTINENTI AL PERSONALE	Formazione e sviluppo del personale	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.5 "Temi attinenti al personale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 8 "Gestione del personale"	<p><i>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 102-8: Information on employees and other workers <p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p><i>GRI Standard 404 "Training and Education 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee • Disclosure 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews <p><i>GRI Standard 405 "Diversity and Equal Opportunities 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 405-1: Diversity of governance bodies and employees • Disclosure 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men <p>In aggiunta agli indicatori GRI sopra riportati, il Gruppo DiaSorin fornisce anche la suddivisione dell'organico per titolo di studio.</p>
	Benessere del personale			
	Diversità e inclusione			
	Occupazione e dialogo con le parti sociali			<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p><i>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 102-41: Collective Bargaining Agreements <p><i>GRI Standard 401 "Employment 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 401-1: New employee hires and employee turnover

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro dei dati riguarda le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI

I dati riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria sono determinati sulla base dei piani di audit implementati a livello Corporate e a livello locale e degli audit report all'interno dei quali sono formalizzati i risultati delle verifiche svolte.

La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo.

Disclosure 102-8:
I valori relativi all'organico delle Società si riferiscono al personale in forza al 31/12 dell'anno di riferimento. Sono rendicontati i punti a) e c).

Disclosure 404-1:
Il calcolo delle ore medie di formazione è effettuato tramite rapporto fra le ore di formazione erogate e l'organico al 31/12 dell'anno di riferimento.

Disclosure 404-3:
Il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi), gestiti attraverso il programma PMP LEAD, e, in generale, a tutto il personale soggetto a una formale valutazione periodica della performance. Sono inclusi anche i dipendenti assunti negli ultimi mesi dell'anno che, pur non avendo ancora ricevuto una valutazione formale, sono coinvolti nei processi sopra indicati.

Disclosure 405-1:
I valori rendicontati per genere ed età sono forniti per i soli dipendenti del Gruppo (non sono rendicontate le suddivisioni negli organi di governo, già riportati nella Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari), suddivisi nelle tre categorie professionali. I dati sono riportati in valore assoluto.

Disclosure 405-2:

- Il rapporto fra il salario medio uomo/donna è stato calcolato sommando i salari mensili di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo (ad esclusione di alcune consociate commerciali di ridotte dimensioni, che hanno un organico composto da soli uomini), convertiti in euro secondo il tasso medio in valuta locale nel 2021, e dividendoli per il numero di dipendenti nelle categorie professionali considerate. È stato poi calcolato il rapporto fra i salari medi femminili e maschili così ottenuti.
- Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI 405-2, si fornisce il rapporto percentuale uomo/donna solamente con riferimento al salario base. Il dato è fornito solamente per le categorie Colletti Bianchi e Colletti Blu.

Con riferimento all'indicatore non-GRI relativo alla suddivisione dell'organico per titolo di studio, i dati sono stati ottenuti sulla base delle informazioni e della documentazione fornita dai dipendenti in sede di assunzione.

Disclosure 102-41:
Il dato è stato ottenuto rapportando il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi rispetto al totale dell'organico di Gruppo. Si specifica che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

Disclosure 401-1:
I tassi di assunzione e turnover sono stati determinati rapportando il numero dei lavoratori rispettivamente entrati e usciti nel periodo 01/01-31/12 dell'anno di riferimento all'organico al 31/12 dell'esercizio in esame per le Società in perimetro moltiplicato per 100. Il tasso di assunzione è presentato a livello cumulato di gruppo. Con riferimento ai cessati, è presentato direttamente il tasso di turnover e non i dati in valore assoluto. L'indicatore non è presentato con ripartizione per area geografica.

11. TABELLA DI CORRELAZIONE TRA D. LGS. 254/16 E TEMI MATERIALI

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
TEMI ATTINENTI AL PERSONALE	Salute e sicurezza		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p><i>GRI Standard 403 "Occupational Health & Safety 2018"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 403-1: Occupational health and safety management system • Disclosure 403-2: Hazard identification, risk assessment, and incident investigation • Disclosure 403-3: Occupational health services • Disclosure 403-4: Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety • Disclosure 403-5: Worker training on occupational health and safety • Disclosure 403-6: Promotion of worker health • Disclosure 403-7: Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships • Disclosure 403-9: Work-related injuries <p>In aggiunta agli indicatori GRI sopra riportati, il Gruppo DiaSorin fornisce anche il numero di malattie professionali complessivamente registrate dal Gruppo nel corso dell'anno.</p>
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	N/A	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temî sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.6 "Temî sociali e relativi al rispetto dei diritti umani" sotto-paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani"	Il Gruppo, come descritto nel paragrafo indicato, considera poco rilevanti i rischi associati alla tematica, sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni. Per tale ragione, non sono rendicontati indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI, tuttavia nel paragrafo sono descritti i principi previsti dal Codice Etico del Gruppo in materia, principale strumento che guida il Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura.
LOTTA ALLA CORRUZIONE	Lotta alla corruzione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temî attinenti alla lotta alla corruzione"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 4 "Lotta alla corruzione"	<p><i>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary • Disclosure 103-2: The management approach and its components • Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p><i>GRI Standard 205 "Anti-corruption"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures
TRASVERSALI			Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 2.6 "La gestione fiscale"	<p><i>GRI Standard 207 "Tax 2019"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 207-1: Approach to tax • Disclosure 207-2: Tax governance, control, and risk management • Disclosure 207-3: Stakeholder engagement and management of concerns related to tax • Disclosure 207-4: Country-by-country reporting
			Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 2.7 "Tassonomia"	<i>Regolamento UE 2020/852</i>

Perimetro di rendicontazione	Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI
<p>Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.</p>	<p><i>Disclosure 403-9:</i> Gli indicatori tasso di infortunio e tasso di giorni persi per infortunio sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni che i giorni persi (di calendario) per le ore totali lavorate e moltiplicando per un fattore 1.000.000. Sono esclusi gli infortuni in itinere (incidenti avvenuti durante il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro).</p>
<p>Il Gruppo, come descritto nel paragrafo indicato, considera poco rilevanti i rischi associati alla tematica, sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni. Per tale ragione, non sono rendicontati indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI, tuttavia nel paragrafo sono descritti i principi previsti dal Codice Etico del Gruppo in materia, principale strumento che guida il Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura.</p>	
<p>Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.</p>	<p><i>Disclosure 205-2:</i> Per quanto riguarda DiaSorin S.p.A., la formazione in materia di lotta alla corruzione, quindi relativa al Codice MedTech e al Modello 231, è inclusa, a partire dal 2019, nell'ambito della formazione di induction effettuata ai nuovi entranti; risulta quindi compresa nell'indicatore "Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee". Per le altre Società, i dati rendicontati includono i dipendenti coinvolti in attività di comunicazione e formale condivisione dei principi previsti dal Codice Etico di Gruppo o di altri documenti contenenti principi correlati all'anti-corruzione (es. Commercial Code of Conduct). L'indicatore è presentato in valore assoluto senza ripartizione per area geografica.</p>
<p>Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.</p>	<p>Disclosure 207-1: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii. Disclosure 207-2: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii. Disclosure 207-3: Rendicontati gli aspetti al punto a. i. Disclosure 207-4: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii, iv, v, vi, vii, viii, ix, x</p>

Si rimanda al paragrafo 2.7 per le attività svolte.

12.TABELLA INFORMATIVA GRI 207 - FY 2020

	Ricavi vs. terzi	Ricavi Infragrupo	Utili/Perdite al lordo delle imposte	Imposte pagate ("Cash Basis")	Imposte maturate	Numero dipendenti	Imm. Materiali
Italia	196.837	329.090	131.902	8.762	29.508	681	152.672
Austria	16.204	34	1.755	257	445	14	2.338
Australia	16.336	69	1.347	753	550	22	5.976
Belgio	18.849	938	2.681	912	686	23	2.176
Brasile	14.801	21	812	324	472	36	3.930
China	42.782	774	1.619	327	429	105	15.732
Rep. Ceca	6.983	28	519	127	147	14	1.523
Germania	61.811	17.744	4.912	(1.213)	1.500	174	19.708
Spagna	33.398	189	3.154	928	706	38	5.186
Francia	32.788	1.483	2.114	610	844	46	4.182
Regno Unito	12.981	14.980	953	-	176	103	26.490
Messico	6.994	635	42	169	82	32	3.054
Paesi Bassi	9.501	-	1.143	232	264	6	467
Portogallo	2.204	21	110	41	30	2	487
Svezia	14.990	26	209	-	143	17	792
Svizzera	13.466	18	2.160	88	267	11	1.145
Polonia	9.314	31	(168)	18	14	15	2.623
India	3.821	57	(34)	-	-	32	1.617
USA	371.005	123.173	177.404	24.133	37.510	727	112.722
Israele	13.427	2	1.463	210	337	15	3.311
Sud Africa	(1.762)	685	(2.096)	-	136	-	-
Canada	64	3.622	304	99	109	18	1.325
Irlanda	15	95	136	-	3	-	-
Singapore	-	40	63	-	12	5	-
Slovacchia	2.304	1	89	113	39	3	425
TOTALE	899.113	493.756	332.593	36.891	74.409	2.139	367.881

RELAZIONE SULLA GESTIONE

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario

Enti costitutivi residenti nella giurisdizione fiscale	Giurisdizione fiscale dell'organizzazione o dell'ente costitutivo se diversa dalla giurisdizione fiscale di residenza	Ricerca & Sviluppo	Detenzione o gestione di proprietà intellettuali	Produzione	Vendita, marketing o distribuzione	Servizi amministrativi, gestionali o di supporto	Dormiente
Italia	DIN Limited		X				
Italia	DIASORIN SPA	X	X	X	X	X	
Austria	DiaSorin Austria GmbH				X		
Australia	DiaSorin Australia Pty Ltd				X		
Belgio	DiaSorin SA/NV				X		
Brasile	DIASORIN LTDA				X		
Cina	DiaSorin Ltd				X		
Rep. Ceca	DiaSorin Czech s.r.o.				X		
Germania	DiaSorin Deutschland GmbH	X		X	X		
Spagna	DiaSorin Iberia S.A.				X		
Francia	DiaSorin SA				X		
Regno Unito	DiaSorin Limited				X	X	
Regno Unito	DiaSorin S.p.A. UK Branch			X			
Messico	DiaSorin Mexico SA CV				X		
Paesi Bassi	DiaSorin SA/NV Dutch Branch				X		
Portogallo	DiaSorin Iberia, S.A. Portugal Branch				X		
Svezia	DiaSorin AB				X		
Svizzera	DiaSorin Switzerland AG				X		
Polonia	DiaSorin Polska sp. z o.o.				X		
India	DiaSorin Healthcare India Pvt Ltd				X		
USA	DiaSorin Inc.	X		X	X		
USA	DiaSorin Molecular, LLC	X		X	X		
Israele	DiaSorin Ltd				X		
Sud Africa	DiaSorin South Africa PTY Ltd						X
Canada	DiaSorin Canada, Inc.					X	
Irlanda	DiaSorin Ireland Ltd						X
Irlanda	DiaSorin Diagnostics Ireland Ltd						X
Irlanda	DiaSorin I.N. UK Limited						X
Singapore	DiaSorin Apac Pte					X	
Slovacchia	DiaSorin Czech s.r.o. organizačná zložka				X		

13. APPENDICE ALLA TASSONOMIA

In questa appendice forniamo una checklist che contiene tutti gli obblighi informativi a corredo dei Key Performance Indicator ("KPI") delle imprese non finanziarie ex art. 1.2 dell'Allegato I all'art. 8 dell'Atto delegato, per mostrare quali di questi requisiti sono in linea di principio applicabili per il periodo di riferimento 2021.

Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, ovvero per il periodo di riferimento 2021, le imprese non finanziarie comunicano esclusivamente le informazioni qualitative di cui alla Sez. 1.2 dell'Allegato I all'art. 8 dell'Atto Delegato. Abbiamo contrassegnato nella colonna di destra tutte le informazioni che in linea di principio sono idonee all'adempimento di tali obblighi di segnalazione semplificata ai sensi dell'art. 10, comma 2, dell'art. 8 Atto Delegato.

Legenda		
☑	Applicabile secondo il reporting semplificato (esercizio 2021)	
n.d.	Non applicabile secondo il reporting semplificato (es. perché si tratta di un'informativa quantitativa o perché l'informativa è finalizzata all'allineamento della tassonomia o richiede un confronto con l'anno precedente)	
I riferimenti di cui sotto rimandano all'Allegato I all'art. 8 dell'Atto delegato		
Checklist Applicabile per il reporting semplificato (esercizio 2021)		
1.2.1 Politica di contabilità		
Le imprese non finanziarie descrivono		
1	(a) come è stato determinato e allocato al numeratore il Ricavi	☑
	(b) la base su cui è stato calcolato il Ricavi, compresa l'eventuale valutazione nell'allocazione di entrate o spese alle diverse attività economiche.	
2	(a) come è stata determinata e allocata al numeratore la spesa in conto capitale;	☑
	(b) la base su cui è stata calcolata la spesa in conto capitale, compresa l'eventuale valutazione nell'allocazione delle entrate o delle spese alle diverse attività economiche.	
3	(a) come sono state determinate e allocate al numeratore le spese operative;	☑
	(b) la base su cui sono state calcolate le spese operative, compresa l'eventuale valutazione nell'allocazione delle entrate o delle spese alle diverse attività economiche.	
4	Per i Ricavi, le imprese non finanziarie devono includere i riferimenti alle relative voci di bilancio;	☑
5	Per le spese in conto capitale, le imprese non finanziarie devono includere i riferimenti alle relative voci di bilancio;	☑
6	Se l'applicazione di qualsiasi calcolo è cambiata rispetto al periodo di riferimento precedente, le imprese non finanziarie spiegano perché tali modifiche producono informazioni più affidabili e pertinenti e forniscono dati comparativi rideterminati.	n.d.
Le imprese non finanziarie devono comunicare eventuali modifiche sostanziali intervenute durante il periodo di rendicontazione in relazione all'attuazione dei piani CapEx come divulgato in conformità al punto 1.1.2 del presente allegato. Le imprese non finanziarie comunicano quanto segue:		
7	(a) Le variazioni sostanziali avvenute nel piano di spese in conto capitale (CapEx) e le ragioni di tali variazioni	n.d.
8	(b) l'impatto di tali variazioni sulla possibilità che le attività economiche dell'impresa diventino allineate alla tassonomia e sul periodo di tempo in cui si prevede che tale modifica abbia luogo;	n.d.
9	(c) la rideterminazione del CapEx per ogni anno di rendicontazione passato coperto dal piano ogni volta che le modifiche al piano hanno avuto un impatto su tali KPI	n.d.
10	(c) la rideterminazione dell'OpEx KPI per ogni anno di rendicontazione passato coperto dal piano, ogni volta che le modifiche al piano hanno avuto un impatto su tali KPI	n.d.

1.2.2. Valutazione dell'allineamento con i requisiti del Regolamento (UE) 2020/852			
1.2.2.1. Informazioni sulla valutazione del rispetto dei requisiti ex Regolamento (UE) 2020/852			
Le imprese non finanziarie devono:			
11	(a)	descrivere la natura delle loro attività economiche ammissibili per la tassonomia, facendo riferimento agli atti delegati adottati a norma dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'articolo 11, paragrafo 3, dell'articolo 12, paragrafo 2, dell'articolo 13, paragrafo 2, dell'articolo 14, paragrafo 2, e Articolo 15, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2020/852;	☑
12	(a)	descrivere la natura delle loro attività economiche allineate alla tassonomia, facendo riferimento agli atti delegati adottati a norma dell'articolo 10, paragrafo 3, dell'articolo 11, paragrafo 3, dell'articolo 12, paragrafo 2, dell'articolo 13, paragrafo 2, dell'articolo 14, paragrafo 2, e Articolo 15, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2020/852;	n.d.
13	(a)	spiegare come hanno valutato la conformità ai criteri di cui all'articolo 3 del regolamento (UE) 2020/852 e ai criteri di vaglio tecnico associati inclusi negli atti delegati di cui alla lettera a)	n.d.
14	(a)	spiegare come hanno evitato qualsiasi conteggio doppio nell'allocazione nel numeratore di Ricavi, CapEx e OpEx KPI tra le attività economiche.	☑
1.2.2.2. Contributi per obiettivi molteplici			
Se un'attività economica contribuisce a più obiettivi ambientali, le imprese non finanziarie devono:			
15	(a)	dimostrare la conformità ai criteri di cui all'articolo 3 del regolamento (UE) 2020/852, in particolare ai criteri di vaglio tecnico rispetto a diversi obiettivi ambientali;	n.d.
16	(b)	dare evidenza che il Ricavi di tale attività contribuisca a diversi obiettivi ambientali;	n.d.
17	(b)	dare evidenza del CapEx di tale attività come contributo a diversi obiettivi ambientali;	n.d.
18	(b)	rivelare l'OpEx di tale attività come contributo a diversi obiettivi ambientali;	n.d.
19	(c)	contare solo una volta il Ricavi di tale attività nel numeratore dei KPI di cui al punto 1.1 del presente allegato per evitare doppi conteggi.	☑
1.2.2.3. Disaggregazione dei KPI			
Laddove i KPI per un'attività economica debbano essere disaggregati, in particolare dove gli impianti di produzione sono utilizzati in maniera integrata, le imprese non finanziarie garantiscono che:			
20	(a)	L'eventuale disaggregazione è basata su criteri appropriati per la processo di produzione in corso di attuazione e riflette la tecnica specificità di tale processo;	n.d.
21	(a)	engono fornite informazioni appropriate in accompagnamento ai KPI sulla base di tale disaggregazione.	n.d.
1.2.3. Informazioni di contesto			
Le imprese non finanziarie devono spiegare gli importi di ciascun KPI e le ragioni di eventuali variazioni di tali cifre nel periodo di rendicontazione.			
22	(a)	Le imprese non finanziarie possono divulgare KPI aggiuntivi (basati su Ricavi, Capex, Opex), che includono gli investimenti in equity contabilizzati in joint venture, ai sensi dell'IFRS 11 o dello IAS 28, in proporzione corrispondente alla loro quota nel patrimonio netto della joint venture.	Disclosure opzionale
1.2.3.1. Le informazioni di contesto riguardanti KPI di Ricavi per le imprese non finanziarie devono includere tutti i punti di cui sotto:			
23	(a)	una scomposizione quantitativa del numeratore per illustrare i fattori-chiave che comportano un cambiamento del KPI dei ricavi durante il periodo di rendicontazione, quali ricavi da contratti con i clienti, ricavi da locazione o altre fonti di reddito;	n.d.
24	(b)	informazioni sugli importi relativi alle attività allineate alla tassonomia, svolte per il consumo interno delle imprese non finanziarie;	n.d.
25	(c)	una spiegazione qualitativa degli elementi chiave della variazione del KPI dei ricavi durante il periodo di rendicontazione.	n.d.
26		Le imprese non finanziarie che hanno emesso obbligazioni o titoli di debito sostenibili dal punto di vista ambientale allo scopo di finanziare specifiche attività identificate allineate alla tassonomia devono inoltre indicare il KPI dei ricavi rettificato per evitare doppi conteggi.	n.d.

1.2.3.2. Informazioni di contesto relative ai KPI di CapEx

Le imprese non finanziarie devono fornire una ripartizione quantitativa a livello di attività economica aggregata degli importi inclusi nel numeratore insieme ad una spiegazione qualitativa degli elementi chiave che hanno comportato una variazione dei CapEx KPI durante il periodo di rendicontazione. Tale ripartizione deve indicare quanto segue:

27	(a)	un'aggregazione degli incrementi di immobili, impianti e macchinari, di attività immateriali generate internamente, anche in un'aggregazione aziendale o acquisite, di investimenti immobiliari acquisiti o rilevati nel valore contabile e, ove applicabile, di attività per il diritto d'uso capitalizzate;	n.d.
28	(b)	un'aggregazione di acquisizioni relative ad acquisizioni tramite aggregazioni aziendali;	n.d.
29	(c)	un'aggregazione delle spese sostenute in relazione alle attività economiche allineate alla tassonomia e delle spese sostenute nell'ambito di un piano CapEx di cui al punto 1.1.2. del presente allegato.	n.d.

Le imprese non finanziarie comunicano le informazioni chiave su ciascuno dei loro piani CapEx di cui al punto 1.1.2. del presente allegato, compresi tutti i seguenti:

30	(a)	Gli obiettivi ambientali perseguiti	n.d.
31	(b)	Le attività economiche coinvolte	n.d.
32	(c)	Attività di ricerca, sviluppo e innovazione interessata, dove rilevante	n.d.
33	(d)	il periodo di tempo entro il quale si prevede che ciascuna attività economica allineata alla tassonomia venga ampliata o per cui si prevede che ciascuna attività economica diventi allineata alla tassonomia, compreso, se il periodo in cui si prevede che l'attività economica diventi allineata alla tassonomia supera i cinque anni, una giustificazione oggettiva di tale periodo più lungo, sulla base delle specificità dell'attività economica e dell'aggiornamento in questione;	n.d.
34	(e)	la spesa totale in conto capitale che dovrebbe essere sostenuta durante il periodo di rendicontazione e durante il periodo di tempo dei piani CapEx	n.d.

35		Le imprese non finanziarie che hanno emesso obbligazioni o titoli di debito sostenibili dal punto di vista ambientale allo scopo di finanziare specifiche attività identificate allineate alla tassonomia devono inoltre indicare il CapEx KPI rettificato per la spesa in conto capitale allineata alla tassonomia finanziata da tali obbligazioni o titoli di debito.	n.d.
----	--	---	------

1.2.3.3. Informazioni di contesto relative ai KPI di OpEx

Le imprese non finanziarie forniscono quanto segue:

36	(a)	una scomposizione quantitativa del numeratore (spese operative determinate in conformità al punto 1.1.3.2 del presente allegato) per illustrare gli elementi chiave della modifica del KPI OpEx durante il periodo di rendicontazione;	n.d.
37	(b)	una spiegazione qualitativa degli elementi chiave del cambiamento degli OpEx KPI durante il periodo di rendicontazione;	n.d.
38	(c)	una spiegazione delle altre spese relative alla manutenzione ordinaria di elementi di immobili impianti e macchinari inclusi nel calcolo dell'OpEx sia per il numeratore che per il denominatore.	n.d.
39		Laddove le OpEx facciano parte di un piano di CapEx di cui ai punti 1.1.2.2. e 1.1.3.2. del presente allegato, le imprese non finanziarie comunicano le informazioni chiave su ciascuno dei loro piani CapEx in linea con i requisiti di cui al punto 1.2.3.2. del presente allegato.	n.d.





DIASORIN SPA

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON
FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E
DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON
DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2021



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di DiaSorin SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della DiaSorin SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "2.7 Tassonomia" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016, e successivamente aggiornati, dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati, indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised (reasonable assurance engagement)* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - a. modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 Decreto;
 - b. politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - c. principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);
4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.



In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della DiaSorin SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, divisioni e siti, DiaSorin SpA, DiaSorin GmbH (Germania) e DiaSorin S.A./N.V. (Belgio), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato approfondimenti in loco nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo DiaSorin non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "2.7 Tassonomia" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 7 aprile 2022

PricewaterhouseCoopers SpA

Stefano Pavesi
(Revisore Legale)

Paolo Bersani
(Procuratore)

DiaSorin S.p.A.
via Crescentino snc - 13040 Saluggia (VC)
Codice Fiscale e Iscrizione Registro delle Imprese
di Vercelli n. 13144290155

www.diasoringroup.com



DiaSorin