



ESTRATTO DALLA RELAZIONE
FINANZIARIA ANNUALE
AL 31 DICEMBRE 2023



ESTRATTO DALLA RELAZIONE
FINANZIARIA ANNUALE
AL 31 DICEMBRE 2023

Relazione sulla Gestione

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario

al 31 dicembre 2023 ai sensi del D. Lgs 254/2016

1. Nota metodologica	132
2. L'identità aziendale e i temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin	134
3. Identificazione dei rischi e delle opportunità	151
4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo	158
5. Qualità del prodotto e del processo	170
6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction	163
7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	165
8. Gestione del personale	170
9. Ambiente, Salute e Sicurezza	180
10. Rapporto con le comunità locali	188
11. Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali	194
12. Indice dei contenuti GRI	196
13. Tabella informativa GRI 207 - FY 2021 334	201
14. Appendice (alla Tassonomia)	205
15. Relazione della Società di Revisione indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario	210

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 2023, 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 ha integrato anche la rendicontazione degli obblighi di disclosure richiesti dal Regolamento UE 2020/852 (di seguito anche “Tassonomia UE”) e specificati negli atti delegati sulla disclosure delle informazioni pubblicati il 6 luglio 2021. Per il 2023 la disclosure tiene conto degli aggiornamenti normativi intercorsi nell'anno, con particolare riferimento all'aggiunta di attività per gli obiettivi climatici e i quattro ulteriori obiettivi ambientali. Si faccia riferimento ai paragrafi “2.7 Tassonomia” e “Appendice (alla Tassonomia)” per quanto riguarda la disclosure relativa alle analisi effettuate.

Si specifica, inoltre, che la presente DNF è stata sottoposta a esame limitato da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers SpA. La limited assurance, coerentemente con le interpretazioni normative vigenti, non riguarda le informazioni e i dati afferenti la Tassonomia UE ovvero le richieste dell'art. 8 del Regolamento UE 2020/852 e successivi aggiornamenti.

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” nella loro versione aggiornata al 2021.

In particolare, il Gruppo Diasorin, rendiconta le informazioni non finanziarie contenute nella presente Dichiarazione “with reference” ai GRI Standards, selezionando i singoli Standard utili a rendicontare le informazioni richieste dal Decreto, in linea con quanto previsto dalla Sezione 3 dello Standard GRI 1: Foundation 2021. 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'aggiornamento degli Standard avvenuto nel 2021, Diasorin si è adeguata, ove applicabile per l'organizzazione, alle nuove richieste previste dai GRI 1, GRI 2 e GRI 3. In aggiunta, 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*” e all’*“Indice dei contenuti GRI”* riportati 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 2023, riportate nella sezione “*Informazioni generali e area di consolidamento*” delle note esplicative al Bilancio Consolidato 2023. 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. Per ulteriori dettagli relativi al perimetro di riferimento di ciascun tema materiale, si faccia riferimento anche a quanto descritto all'interno della Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali riportata in coda al documento.

A settembre 2020 il Gruppo Diasorin ha annunciato l'estensione dell'attuale joint venture con FuYuan al Governo del distretto di Baoshan a Shanghai, con l'obiettivo di investire per l'apertura del primo sito di produzione e ricerca del Gruppo in territorio cinese. Nella prima parte del 2022 i lavori strutturali del sito sono stati completati, e a fine 2022 sono iniziate le validazioni dei prodotti da registrare in Cina. Tale accordo vedrà i suoi effetti in termini di dati non finanziari a partire dal 2024 quando si prevede di ottenere le prime licenze di produzione e l'entrata sul mercato cinese.

In data 14 luglio 2021, 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 a partire dall'anno 2021, a valere dalla data di acquisizione (14 luglio 2021). L'acquisizione di Luminex ha comportato 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 della presente Dichiarazione coprono l'arco temporale relativo al triennio 2021 - 2023.



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" era rappresentata dalla tecnologia della citofluorimetria, ceduta a febbraio 2023 in linea con le priorità precedentemente definite da Diasorin di focalizzarsi sui business più strategici.

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	Diagnostica molecolare	Licensed Technologies
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.	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 Science specializzate. Da queste, il Gruppo acquista i tre componenti essenziali alla produzione: gli oligonucleotidi, gli enzimi ed i <i>buffer</i> di reazione.	Per il business xMAP Licensed Technologies Group, entrato nel perimetro di attività Diasorin con l'acquisizione di Luminex, la società sviluppa e produce microsfere proprietarie, che vengono poi colorate in modo fluorescente secondo rapporti unici, consentendo a tali microsfere 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 microsfere, insieme a reagenti di calibrazione, verifica e manutenzione per gli strumenti xMAP.

Fase 2: Produzione

Immunodiagnostica	Diagnostica molecolare	Licensed Technologies
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 progettati 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 testandoli 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.	La produzione avviene creando una soluzione contenente un quantitativo ponderato di materie prime (enzimi, primers e buffers) chiamata <i>reaction mix</i> , 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.	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;
- contratti di fornitura con clienti privati, che definiscono le condizioni generali di fornitura, incluso il prezzo, le quantità minime e le condizioni di pagamento. Ai fini di una maggiore comprensione si specifica che, a seguito della necessità di fronteggiare le richieste derivanti dall'emergenza pandemica e in linea con la tendenza già registrata negli anni precedenti, si sono rafforzate e ulteriormente espanse (tramite l'acquisizione di laboratori di medio-piccole dimensioni) le Lab Chain nazionali e internazionali private con le quali Diasorin è chiamata ad interfacciarsi;
- 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.

In alcuni 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 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

Plastica per cartucce, plastica per consumabili, prodotti chimici ausiliari

Biologiche

Sfere magnetiche anticorpi, isoluminolo, antigeni



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

A. Affiliate e siti che distribuiscono localmente

B. Distributori



Clienti

Ospedali, laboratori



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

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. A partire dal 2022, inoltre, il Gruppo ha avviato le attività per l'adozione del Piano di sostenibilità 2023-2025 che identifica una serie di obiettivi in ambito ESG (Environment, Social, Governance). Con l'adozione di questo piano, Diasorin intende sottolineare come tali aspetti rappresentino un elemento rilevante per le scelte strategiche sia in risposta alle esigenze interne che nei confronti degli stakeholder esterni.

Tramite il piano sono stati infatti individuati tre principali obiettivi per ciascuna delle tre aree ESG, cui sono collegati una serie di sotto obiettivi e azioni puntuali che verranno raggiunti nel corso del triennio. Nel 2023, Diasorin ha raggiunto tutti gli obiettivi che si era preposti in ambito ambientale, di governance e sociale, in linea con quanto prestabilito dal piano. Per maggiori dettagli si fa riferimento alle sezioni successive.

Dall'analisi di materialità è emerso che i potenziali impatti che l'azienda può generare con le proprie attività riguardano principalmente la ricerca e il processo di sviluppo di prodotti diagnostici. Nell'ambito delle attività di business, la salute delle persone, la qualità del prodotto finale e l'etica dei processi rappresentano un'assoluta priorità. Con riferimento agli aspetti dell'ambiente, Diasorin è coinvolta nella generazione di emissioni e di rifiuti non riciclabili, alcuni dei quali sono parte fondamentale della catena di produzione dei prodotti diagnostici. Per una descrizione dettagliata dei potenziali impatti verso l'esterno si rimanda al paragrafo 2.2.2. della presente Dichiarazione.

Con riferimento all'ambiente, Diasorin è una società caratterizzata da processi produttivi a ridotto impatto ambientale. 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. Nel corso del 2023 sono, inoltre, resi operativi una serie di progetti a livello internazionale volti a compensare l'impatto dei processi di produzione e delle attività sull'ambiente. A tale riguardo, inoltre, tramite il Piano di sostenibilità, il Gruppo è impegnato a ridurre le proprie emissioni, oltre che a migliorare l'efficienza energetica delle proprie attività a livello internazionale, tramite progetti quali l'installazione di pannelli fotovoltaici nella sede centrale italiana e la sostituzione di luci a LED a rottura nelle sedi industriali europee del Gruppo. Inoltre, nel corso del 2023, in materia di Salute e Sicurezza, Diasorin ha allineato ulteriormente i propri sistemi di gestione agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Con riferimento all'attenzione verso i dipendenti e verso le comunità in cui il Gruppo opera, sono state intraprese, nel corso del tempo, iniziative utili a garantire una formazione costante dei dipendenti verso le tematiche più rilevanti per il business e verso la sicurezza e a generare interesse nelle materie scientifiche nei giovani talenti delle comunità presso le quali opera il Gruppo. Come parte integrante del Piano, inoltre, sono state intraprese una serie di iniziative con il fine di incrementare l'impegno di Diasorin in termini di riconoscimento del merito e promozione dei talenti, aumentando le opportunità di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti. Nel 2023, inoltre, è stato stabilito che gli interventi di responsabilità sociale, già positivamente realizzati a livello locale, devono essere allineati al principale pilastro di sostenibilità sociale del Gruppo, ovvero la promozione della passione per la scienza. Tali progetti vengono regolarmente sottoposti all'ESG Steering Committee, responsabile della loro approvazione ed implementazione.

Con riferimento agli aspetti di Governance, rimane centrale l'impegno del Gruppo ad una gestione e comunicazione trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni. Il core business aziendale richiede inoltre un costante rispetto delle normative e regolamentazioni di settore a livello nazionale ed internazionale. Nel corso del 2023, come previsto dal Piano, è stata definita una Politica di Sostenibilità a livello di Gruppo, per formalizzare quanto già in atto, la definizione di una Governance ESG strutturata e l'avvio di attività di formazione interna in ambito di sostenibilità.

2.2.1. Gli stakeholder del Gruppo Diasorin

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo degli stakeholder interni ed esterni, con i quali il Gruppo Diasorin si interfaccia.



PRINCIPALI STAKEHOLDERS



Azionisti



Dipendenti



Fornitori



Comunità
locali



Autorità di
regolamentazione



Governo



Creditori



Managers



Partners



Comunità
medica



Clienti



Pazienti

Il dialogo con gli stakeholder avviene attraverso momenti di incontro in persona o da remoto, partecipando a conferenze di settore, roadshow, forum, eventi in ambito scientifico, finanziario o commerciale, così come attraverso i canali digitali di Gruppo, quali il sito internet, i profili sui social network aziendali e altri ulteriori strumenti.

Il rapporto con i clienti viene gestito attraverso lo svolgimento di appositi studi e indagini, valutando e garantendo la soddisfazione nei confronti delle soluzioni diagnostiche e di life science sviluppate da Diasorin.

In quanto società quotata in borsa, infine, il dialogo con gli azionisti rappresenta da sempre un elemento di fondamentale importanza, garantendo alla comunità degli investitori la possibilità di comprendere il business aziendale, le tecnologie e le soluzioni diagnostiche offerte, nonché la strategia e la cultura del Gruppo.

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 Finanziario (anche "DNF"), Diasorin ha svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità rispetto all'anno precedente.

In particolare, secondo lo Standard GRI 3: Material Topics 2021, l'analisi di materialità è frutto di un processo di due diligence che rafforza il concetto di impatto, positivo o negativo, effettivo o potenziale di un'organizzazione.

L'analisi è stata finalizzata ad identificare i principali impatti generati dalle attività di Diasorin in ambito economico, ambientale, sociale e relativo ai diritti umani. Tale analisi ha consentito di identificare i temi materiali sui quali fornire opportuna disclosure all'interno della presente DNF.

L'analisi, inoltre, è stata condotta in linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/16, tenendo conto del business nel quale opera Diasorin, delle caratteristiche e delle evoluzioni nel periodo di riferimento, nonché dei rischi e/o delle opportunità associati. Nell'ambito dell'analisi del contesto 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 quattro fasi operative, così come previsto dallo Standard GRI 3:

1. Comprensione del contesto dell'organizzazione;
2. Identificazione degli impatti (positivi e negativi) attuali e potenziali;
3. Valutazione della significatività degli impatti;
4. Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi e identificazione dei temi materiali.

1. Comprensione del contesto dell'organizzazione

Per condurre tale attività, Diasorin ha basato le proprie analisi su fonti informative interne, esterne e sulla 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 e il Codice Etico. Oltre all'analisi della documentazione raccolta è stata effettuata un'attività di confronto con i principali referenti delle diverse funzioni del Gruppo nel corso di interviste dedicate.

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 2022*), riferimenti documentali a livello di settore (tra gli altri, il documento "Approccio strategico dell'Unione europea riguardo l'impatto ambientale dei farmaci"), 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. Identificazione degli impatti (positivi e negativi) attuali e potenziali

A valle delle attività di *desk analysis* e del confronto con il management, Diasorin ha identificato una lista di 29 impatti, suddivisi in attuali e potenziali, positivi e negativi, generati dall'organizzazione sulle tematiche economiche, ambientali e sulle persone, includendo gli impatti sui diritti umani, come indicato dal GRI Standard 3.

3. Valutazione della significatività degli impatti

La valutazione della significatività degli impatti è stata effettuata attraverso un'attività di *stakeholder engagement* interno 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).

A ogni referente intervistato è stato richiesto di assegnare un valore compreso tra 1 (irrilevante) e 6 (estremamente elevato/irrimediabile) alla magnitudo dell'impatto e un valore compreso tra 1 (scarsamente probabile) e 4 (altamente probabile) alla probabilità di accadimento.

4. Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi e identificazione dei temi materiali

Al termine delle valutazioni effettuate, si è provveduto a prioritizzare separatamente gli impatti positivi da quelli negativi ed escludendo gli impatti con significatività inferiore a 5 (su una scala da 2 a 10). Gli impatti positivi e negativi sono stati associati a specifici temi materiali, identificati anche sulla base delle tematiche già individuate nel corso delle passate rendicontazioni.

I temi materiali del Gruppo Diasorin

Il risultato dell'analisi di materialità 2023 consiste nella lista di impatti, suddivisi tra positivi e negativi, di seguito riportata in ordine di priorità sulla base della significatività degli stessi. La rappresentazione riporta, inoltre, indicazione dei temi materiali correlati a ciascun impatto, il cui elenco complessivo è illustrato in calce alle tabelle.

Si segnala, inoltre, che gli impatti negativi correlati ai temi "Diversità e inclusione" e "Diritti Umani", pur avendo ottenuto valutazioni di significatività sotto soglia, sono stati riportati in tabella per completezza, anche alla luce delle attività che Diasorin già intraprende per l'eventuale mitigazione di tali impatti, così come descritto nei paragrafi della presente DNF.



Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	Significatività
Impatti positivi			
Formazione e sviluppo	Sviluppo professionale e personale dei dipendenti e rafforzamento delle competenze presenti in azienda, con conseguente soddisfazione del personale, grazie alle attività di formazione erogate e ai percorsi di carriera strutturati e trasparenti, nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di carriera.	Effettivo	
	Aumento delle competenze dei clienti nell'utilizzo adeguato dei prodotti, soluzioni e servizi offerti, con conseguente soddisfazione e fidelizzazione degli stessi, grazie alle attività di formazione, comunicazione e supporto fornite in fase di vendita del prodotto e nel corso del tempo (i.e. post-vendita).	Effettivo	
	Diffusione di una cultura organizzativa attenta ad una gestione etica e trasparente del business, grazie alle politiche adottate e alle attività di formazione erogate con particolare riferimento ai temi di anticorruzione, whistleblowing e comportamento anti competitivo nelle relazioni con tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, eccetera). (Ref Tema "Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi").	Effettivo	
Impiego e dialogo con i dipendenti e le parti sociali	Soddisfazione dei dipendenti e conseguente aumento dell'attrattività dell'azienda come employer di valore grazie a un'organizzazione interna strutturata, trasparente e motivante, attenta alle possibilità di carriera e all'ascolto dei dipendenti e dei loro rappresentanti, se presenti.	Effettivo	
Welfare dei dipendenti	Aumento della motivazione del personale e diffusione di una cultura aziendale attenta al benessere dei dipendenti grazie all'attenzione posta ad aspetti quali la <i>work life balance</i> e l'erogazione di benefit e prestazioni non monetarie.	Effettivo	
Diversità e inclusione	Creazione di un ambiente di lavoro diversificato in cui sentirsi a proprio agio a livello decisionale e in cui ciascun individuo si senta libero di apportare valore aggiunto grazie alle proprie peculiarità e specificità, con conseguente aumento del senso di appartenenza e percezione di equità.	Potenziale	
Salute e sicurezza	Diffusione di una cultura aziendale fortemente incentrata sull'attenzione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, grazie all'adozione di adeguate azioni preventive.	Effettivo	
Gestione ambientale	Diminuzione generale del livello di emissioni dovuto ad un adeguato <i>commitment</i> in termini di riduzione dei consumi energetici.	Potenziale	
	Riduzione dei rischi ambientali relativi alla gestione dei rifiuti a seguito di politiche adottate per la loro riduzione o il loro corretto smaltimento.	Effettivo	
	Riduzioni dei rischi ambientali (es: danni ad ecosistemi, biodiversità, ecc.) relativi alla gestione dei prelievi idrici e conseguente riduzione dei consumi d'acqua grazie ad un adeguato <i>commitment</i> in tal senso.	Potenziale	
Gestione delle relazioni con le comunità locali	Restituzione di valore e rafforzamento delle relazioni con il territorio, grazie ad interventi di supporto alla comunità locale.	Effettivo	
Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Diffusione di una cultura organizzativa attenta ad una gestione etica e trasparente del business, grazie alle politiche adottate e alle attività di formazione erogate con particolare riferimento ai temi di anticorruzione, whistleblowing e comportamento anti competitivo nelle relazioni con tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, etc.). (ref. Tema "Formazione e sviluppo")	Effettivo	
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica & Qualità dei prodotti e dei processi	Miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi e ampliamento della gamma dei prodotti offerti sul mercato grazie agli investimenti in R&D e un'adeguata gestione dei processi di innovazione e qualità adottati internamente, in grado di garantire una risposta efficace alle rapide evoluzioni del contesto esterno, nel pieno rispetto degli standard di prodotto e processo stabiliti dalle autorità competenti.	Effettivo	
Customer satisfaction	Elevata capacità di risposta alle necessità dei clienti e capacità di intercettare eventuali nuovi trend emergenti o aspetti di miglioramento, grazie a un adeguato presidio della relazione.	Effettivo	
Diritti Umani	Con riferimento alla politica di sostenibilità del Gruppo, garanzia della tutela dei diritti umani, sia nell'ambito delle attività condotte dalle diverse realtà dell'organizzazione nei vari territori in cui Diasorin opera, sia nell'ambito delle relazioni con i fornitori.	Effettivo	

Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	Significatività
Impatti negativi			
Formazione e sviluppo	Insufficienti e inadatte competenze dei dipendenti e limitazione dei percorsi di carriera a seguito dell'erogazione di attività di formazione non adeguate o insufficienti, con conseguente insoddisfazione dei dipendenti.	Potenziale	
	Inadeguato supporto al cliente in fase di erogazione del prodotto, soluzione o servizio, con conseguente insoddisfazione e possibile interruzione del rapporto commerciale, a seguito di attività di formazione e comunicazione non adeguate.	Potenziale	
Impiego e dialogo con i dipendenti e le parti sociali	Insoddisfazione dei dipendenti e diminuzione dell'attrattività dell'azienda a causa di una gestione del personale non adeguata (ad es. procedure poco chiare, condotte non eque tra diverse entity o aree aziendali, eccetera) e una mancata attenzione alle relazioni con i dipendenti e i loro rappresentanti, se presenti, anche in occasione di eventuali riorganizzazioni.	Potenziale	
Welfare dei dipendenti	Diminuzione della motivazione del personale e conseguente deterioramento del clima lavorativo interno e delle performance dei dipendenti, dovuto ad una scarsa attenzione di Diasorin rispetto alle politiche di welfare aziendale.	Potenziale	
Diversità e inclusione	Prevalenza di persone appartenenti a gruppi sovrarappresentati - genere, etnia, religione - nelle maggiori cariche di potere che potrebbero creare un ambiente di lavoro poco fertile per lo sviluppo di idee diversificate nonché una percezione di condotte poco eque (es. gender pay gap), qualora non venga prestata adeguata attenzione alle tematiche di inclusione e diversità.	Potenziale	
Salute e sicurezza	Aumento del tasso di infortuni ed incidenti sul lavoro a causa di una carente gestione degli aspetti relativi a salute e sicurezza dei dipendenti, con conseguenti danni reputazionali e perdita di credibilità agli occhi degli stakeholder e dei dipendenti stessi.	Potenziale	
Gestione ambientale	Aumento del livello di emissioni a seguito di una mancata o inadeguata gestione dei consumi energetici sia a livello di produzione che di gestione degli uffici.	Potenziale	
	Danni ambientali su ecosistemi, biodiversità e falde acquifere, tra gli altri, a seguito di un'inadeguata gestione (es: mancanza di politiche e/o inadeguata applicazione di quelle presenti) dello smaltimento dei rifiuti.	Potenziale	
	Aumento dei rischi ambientali (es: danni ad ecosistemi, biodiversità, ecc) relativi alla gestione dei prelievi idrici e conseguente aumento dei consumi d'acqua dovuto ad un inadeguato <i>commitment</i> in tal senso.	Potenziale	
	Possibilità di incorrere in sanzioni qualora non vengano adeguatamente rispettati gli standard ambientali previsti dalle autorità nazionali e sovranazionali di riferimento, con conseguenti perdite economiche e danni reputazionali.	Potenziale	
Gestione delle relazioni con le comunità locali	Diminuzione dell'attrattività dell'organizzazione e del suo valore per il territorio a causa di una debole attenzione verso le comunità in cui Diasorin opera.	Potenziale	
Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Verificarsi di episodi non conformi ad una condotta etica del business (es: episodi di corruzione) nell'ambito di rapporti tra soggetti pubblici o privati con conseguenti danni reputazionali.	Potenziale	
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica & Qualità dei prodotti e dei processi	Riduzione della qualità dei prodotti e dei processi e della gamma dei prodotti offerti sul mercato a causa di limitati investimenti R&S e una gestione dei processi adottati internamente non in grado di garantire una risposta efficace alle rapide evoluzioni del contesto esterno e non pienamente in linea con il rispetto degli standard di prodotto e processo stabiliti dalle autorità competenti.	Potenziale	
Customer satisfaction	Diminuzione della capacità di risposta alle necessità dei clienti e capacità di intercettare eventuali nuovi trend emergenti o aspetti di miglioramento, a causa di un inadeguato presidio della relazione.	Potenziale	
Diritti Umani	Verificarsi di episodi di violazione della tutela dei diritti umani sia nell'ambito delle attività condotte dalle diverse realtà dell'organizzazione nei vari territori in cui Diasorin opera sia nell'ambito delle relazioni con i fornitori con conseguenti danni a livello reputazionale.	Potenziale	

L'analisi effettuata ha confermato la materialità delle tematiche affini a quanto individuato già nel corso delle passate rendicontazioni. I temi materiali individuati trovano una rendicontazione puntuale nel prosieguo della Dichiarazione Non Finanziaria e risultano quindi essere:

Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	Il tema fa riferimento alla promozione delle attività di ricerca e sviluppo, all'attivazione di partnership con istituti di ricerca e all'adozione di nuove soluzioni tecnologiche per garantire innovazione nei processi e nello sviluppo dei prodotti.
Qualità dei prodotti e dei processi	Il tema fa riferimento alla garanzia di fornitura costante nel tempo di prodotti di alta qualità a supporto dell'attività diagnostica e a tutela della salute del consumatore, garantendo un rapporto basato su onestà, correttezza, efficienza e professionalità.
Welfare dei dipendenti	Il tema fa riferimento alla promozione del benessere dei dipendenti attraverso lo sviluppo di progetti di welfare e la realizzazione di attività per migliorare la conciliazione vita-lavoro.
Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Il tema fa riferimento allo sviluppo di una cultura aziendale attenta ai temi dell'etica di business, con un particolare riguardo per gli aspetti di contrasto alla corruzione e ai comportamenti anticompetitivi volti a impedire, limitare o falsare una leale competizione di mercato.
Customer satisfaction	Il tema fa riferimento all'attenzione rivolta ai clienti sia in termini di ascolto e coinvolgimento diretto (ad esempio tramite indagini di <i>Customer Satisfaction Survey</i>) che di supporto in fase di utilizzo e fornitura di prodotti e servizi.
Impiego e dialogo con i dipendenti e le parti sociali	Il tema fa riferimento ad una corretta gestione dei dipendenti tramite l'adozione di adeguati processi di gestione delle risorse umane, nonché all'attenzione ai rapporti con gli stessi e le rappresentanze dei lavoratori.
Diversità e inclusione	Il tema fa riferimento alla promozione di un ambiente di lavoro basato sui principi della diversità e dell'inclusione, garantendo pari opportunità ai lavoratori indipendentemente dal loro sesso, età, nazionalità, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione.
Formazione e sviluppo	Il tema fa riferimento all'implementazione di programmi di formazione continua, sia formale che informale, per fornire ai dipendenti, ma anche a partner e clienti, conoscenze di alto profilo per accrescere le competenze lungo la catena del valore e, internamente, consentire lo sviluppo di carriera.
Gestione delle relazioni con le comunità locali	Il tema fa riferimento alla collaborazione con enti, istituzioni locali e non profit nel sostenere progetti affini al core business del Gruppo Diasorin (tra i quali, a titolo di esempio, iniziative di sensibilizzazione sui temi della salute, supporto a strutture sanitarie locali, finanziamento di progetti formativi in ambito scientifico) al fine promuovere lo sviluppo lungo termine delle comunità in cui il Gruppo opera.
Diritti umani	Il tema fa riferimento alla diffusione di una cultura aziendale attenta al tema della tutela dei diritti umani lungo l'intera value chain e nel rapporto con i diversi stakeholder con cui il Gruppo si interfaccia nell'ambito delle diverse attività condotte nei territori in cui Diasorin opera.
Salute e sicurezza	Il tema fa riferimento alla diffusione di una cultura aziendale particolarmente attenta tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, al fine di prevenire e ridurre al minimo la loro esposizione ai rischi connessi all'attività lavorativa (infortuni e malattie professionali).
Gestione ambientale	Il tema fa riferimento alla promozione di una maggiore efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni di gas serra. Si riferisce anche all'ottimizzazione del consumo di acqua e alle pratiche di gestione responsabile dei rifiuti.

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 lo sviluppo sostenibile, individuando 17 obiettivi (anche "Sustainable Development Goals" o "SDGs") suddivisi a loro volta in 169 target specifici misurati 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 i 17 obiettivi ed individuare quelli in conformità con la propria attività di business.

Diasorin ha quindi individuato i seguenti SDGs integrati all'interno del proprio modello di business per l'anno 2023:



Diasorin ha inoltre correlato i temi emersi dalla matrice di materialità con gli SDGs individuati così come illustrato nella tabella che segue.

Temi materiali	Sustainable Development Goals			
Formazione e sviluppo del personale	4			
Occupazione e dialogo con le parti sociali	8			
Benessere del personale	3	8		
Diversità e inclusione	8	10		
Salute e sicurezza	3			
Gestione ambientale	12	13	7	
Gestione del rapporto con le comunità locali	4	17		
Etica di business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo	16			
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	3	9	17	
Customer satisfaction				n/a
Qualità del prodotto e del processo	12			
Diritti Umani	8	10		

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 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, per esigenze di efficienza, tracciabilità e minore impatto ambientale, al momento dell'assunzione ciascun dipendente rilascia un'apposita dichiarazione di presa visione del Codice Etico, pubblicato sul sito internet della Società.

Il Codice Etico è inoltre oggetto di una specifica procedura di Gruppo resa disponibile sul sistema di gestione documentale e oggetto di specifica approvazione firmata da parte dei dipendenti.

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.

Il 15 luglio 2023 le Società italiane del gruppo si sono dotate di una specifica piattaforma elettronica per la gestione delle segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico, del Modello 231 o, in generale, di condotte illecite, conformi ai requisiti fissati dal D.Lgs. 24/2023.

Al fine di consentire una gestione centralizzata delle segnalazioni e assicurare la riservatezza delle segnalazione e la protezione dei soggetti segnalanti da eventuali comportamenti ritorsivi, è stato istituito il Comitato Whistleblowing deputato a ricevere le segnalazioni, svolgere l'attività istruttoria e, ove ne sussistano i presupposti, coinvolgere le funzioni aziendali deputate all'applicazione di sanzioni disciplinari, rimedi contrattuali o a presentare esposti all'Autorità Giudiziaria.

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.

I soggetti terzi che non intrattengono con il Gruppo un rapporto di lavoro subordinato e si rendono autori di violazioni del Codice Etico possono essere sanzionati con i rimedi contrattualmente previsti (tipicamente, la risoluzione del contratto), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

Per visionare il Codice Etico del Gruppo Diasorin, si rimanda al seguente link:
<https://int.Diasorin.com/it/azienda/governance/documenti/codice-etico>

Ad esito dell'operazione di acquisizione di Luminex Corporation, perfezionata nel mese di luglio 2021, è stato svolto un progetto di armonizzazione che ha comportato, 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. Luminex ha avviato un progetto di implementazione del processo di recepimento del Codice Etico di Gruppo all'interno dei propri processi aziendali.

2.4 Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A.

Il Modello di Organizzazione e Gestione di 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.

Ad esito del perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria, attuata mediante conferimento di un ramo d'azienda relativo alle attività operative condotte in Italia e Regno Unito in favore della società neo costituita Diasorin Italia S.p.A., nel corso del 2022 è stato completato una progetto di revisione del Modello, volto ad aggiornare la "Parte Generale" ed implementare una "Parte Speciale" composta da protocolli di decisione a presidio dei singoli processi aziendali che sono stati ritenuti sensibili al rischio di commissione dei reati rilevanti per il d.lgs. 231/01 (cd. "mappa delle aree di attività a rischio").

La Parte Speciale è composta da n. 21 Protocolli di decisione volti a identificare, per ciascun processo sensibile rispetto al rischio di commissione dei reati presupposto, le possibili condotte realizzative e i presidi volte a prevenirne la commissione e le regole di comportamento applicabili.

Nel 2023 ha preso avvio un progetto di aggiornamento del Modello al Decreto Legge 105/2023 in riferimento all'ampliamento del catalogo dei reati presupposto, con 3 nuove fattispecie per le quali è prevista un'attività di *risk assessment* e successivo aggiornamento dei protocolli impattati, con l'aggiunta di potenziali condotte realizzative delle nuove fattispecie e, ove necessario, mediante la previsione di nuovi presidi a mitigazione del rischio di reato.

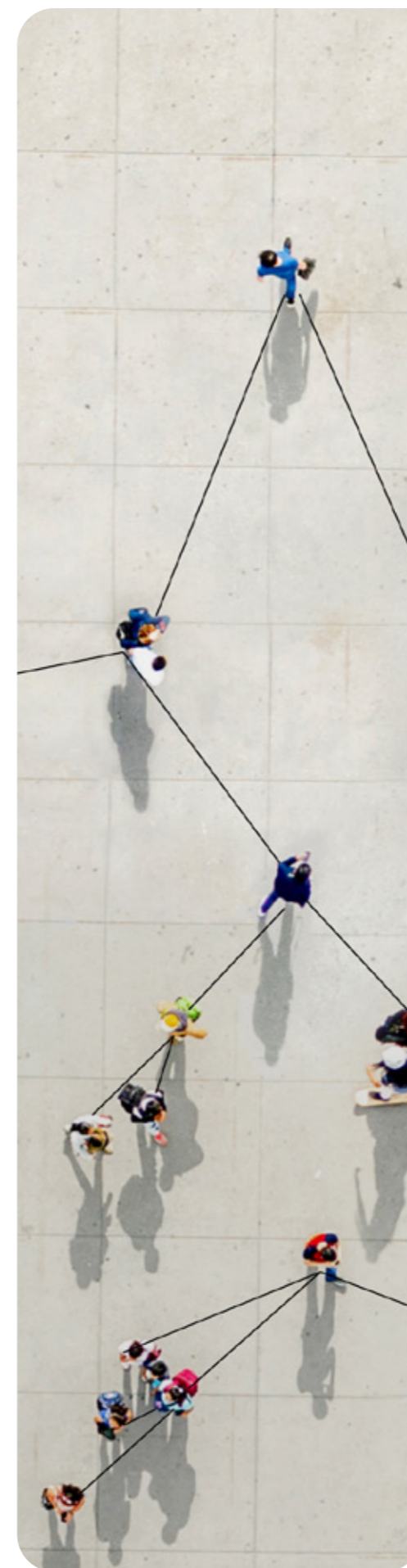
Anche la società conferitaria Diasorin Italia S.p.A. si è munita di un proprio Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, allineato per struttura e metodologia a quello della Capogruppo.

Sebbene il Modello sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, tutte le Controllate estere 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.

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.

Come già menzionato nel precedente paragrafo 2.3, a cui si rinvia per maggiori dettagli il 15 luglio 2023 le Società italiane del gruppo si sono dotate di una specifica piattaforma elettronica per la gestione delle segnalazioni relative a violazioni del Codice Etico, del Modello 231 o, in generale, di condotte illecite, Conforme ai requisiti fissati dal D.Lgs. 24/2023.

Nel corso del 2023 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. Tale attribuzione è stata confermata in occasione del recente rinnovo del Consiglio di amministrazione in data 29 aprile 2022.

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 le autorità fiscali.

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, dal Tax Director locale, laddove presente, e dal Tax Director di Gruppo.

Si fa presente, inoltre, che il Gruppo si è dotato di un Protocollo di decisione, facente parte del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 (il "Protocollo"), interamente dedicato all'analisi e successiva mitigazione dei rischi fiscali, in particolare i reati tributari previsti agli articoli 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10 quater e 11 del D. Lgs. 74/2000, richiamati e disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, come modificato in seguito all'entrata in vigore del D.lgs. 156/2022.

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 2023 il Gruppo ha erogato 36.996 migliaia di euro di valore sotto forma di imposte d'esercizio, con una tax rate pari al 20,7%. Il 49,5% del valore complessivo delle imposte erogate è stato pagato negli Stati Uniti, 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 2022, alla tabella al fondo della Dichiarazione 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 dalla disclosure non finanziaria relativa all'anno 2021, inoltre, alcune imprese - tra le quali il Gruppo Diasorin - sono ricadute 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 (2021/2139) relativi ai primi due obiettivi di mitigazione e adattamento del cambiamento climatico, contenenti i criteri di vaglio tecnico che consentono di individuare le attività "aligned" ai sensi della Tassonomia Europea e la pubblicazione dell'Atto Delegato sull'Art. 8 (2021/2178) che presenta il contenuto, le metodologie e le modalità di disclosure che i soggetti obbligati devono pubblicare. Nel 2023 sono stati pubblicati due ulteriori Atti Delegati, ovvero l'Atto Delegato contenente attività aggiuntive afferenti agli obiettivi climatici (2023/2485) e l'Atto Delegato che presenta le attività e i criteri per allineamento afferenti ai rimanenti quattro obiettivi ambientali (2023/2486). Quest'ultimo include le attività e i criteri di vaglio tecnico per gli obiettivi di uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento e protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi, oltre che una modifica alle richieste di rendicontazione delle informazioni.

Per il corrente anno di applicazione del Regolamento, è richiesta alle imprese non finanziarie, tra le quali ricade Diasorin, una *disclosure* che riporti indicazione delle variabili di fatturato (Turnover), spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) relative a:

- attività di business "*eligible*" e "*aligned*" rispetto alle attività afferenti agli obiettivi climatici pubblicate nel 2021, e
- attività di business "*eligible*" rispetto alle nuove attività pubblicate nel 2023 afferenti ai sei obiettivi ambientali.

A partire dal prossimo anno verrà richiesto di rendicontare l'allineamento per tutte le attività economiche afferenti ai sei obiettivi ambientali incluse nella Tassonomia.

Il Gruppo si è pertanto adoperato per effettuare un'analisi delle proprie attività con l'obiettivo di comprendere quali di queste potessero essere considerate "*Taxonomy eligible*" ed eventualmente "*Taxonomy aligned*". L'allineamento alla Tassonomia comporta che un'attività soddisfi tutti i requisiti elencati specificamente per la stessa nella Tassonomia. Solo quando un'attività soddisfa i criteri di screening tecnico, non arreca danno significativo agli altri obiettivi ambientali (secondo il principio DNSH - *Do Not Significant Harm*) e rispetta i criteri minimi di salvaguardia legati a quelle attività nella Tassonomia si può definire "*aligned*".

Il processo di analisi dell'*eligibility* è stato intrapreso nel corso del 2023 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. L'attività di analisi di *eligibility* per il 2023 ha tenuto in considerazione anche le nuove attività introdotte nel corso dell'anno nel framework della Tassonomia UE.



Per quanto riguarda il Fatturato (Turnover), le attività economiche generatrici di ricavi da parte del Gruppo ricadono nell'ambito della diagnostica medica, con la ricerca, la produzione e la vendita di prodotti come il *core business* dell'attività di Diasorin. Per tale ragione il Gruppo ha preso in considerazione le attività manifatturiere proposte dalla Tassonomia per l'obiettivo di prevenzione e controllo dell'inquinamento. Tuttavia le attività del Gruppo sono state considerate *non eligible* rispetto a tali criteri in quanto i criteri di ammissibilità ai fini della rendicontazione, così come espressi ad oggi dalla normativa, non sembrano comprendere la casistica della diagnostica in vitro. Il Gruppo effettuerà nuovamente l'analisi nel 2024 alla luce di nuove eventuali linee guida. Il valore del Fatturato (*Turnover*) ammissibile è, pertanto, rendicontato con un valor pari a zero. Per maggiori dettagli sulla composizione dei ricavi si rimanda a quanto definito nel relativo capitolo della Nota Integrativa.

La Tassonomia UE ha individuato, nell'Annex I dell'Atto Delegato relativo all'art. 8, tre diversi tipi di spese in conto capitale (CapEx) e di spese operative (OpEx) che potrebbero essere considerate per il calcolo degli indicatori. Con riferimento al "tipo A", che identifica CapEx/OpEx associati ad attività allineate alla tassonomia, e al "tipo B" che fa riferimento a CapEx/OpEx associati ad attività green in espansione, e cioè, legate a piani per rendere un'attività allineata alla tassonomia entro cinque anni, dalle analisi effettuate non risultano casistiche identificabili all'interno del Gruppo Diasorin. In relazione, invece, ai CapEx/OpEx di "tipo C", associati, cioè, ad attività interne sostenibili e legate all'acquisto di prodotti da attività economiche allineate alla Tassonomia e misure che rendono possibile la diminuzione dell'impatto ambientale o la riduzione dell'emissione di GHG è stata effettuata un'attività di analisi di dettaglio coinvolgendo i responsabili delle varie aree e filiali del Gruppo al fine di individuare voci potenzialmente allineate.

A tale riguardo, a valle dell'analisi effettuate, è emerso come il Gruppo Diasorin abbia effettuato investimenti, nel corso del 2023, per la ristrutturazione del sito di produzione Luminex di Northbrook e per il recente sito di produzione e ricerca in territorio cinese. Sono inoltre stati effettuati degli investimenti per l'installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica. Risultano pertanto presenti, per i soli investimenti (CapEx), valori ammissibili (o "*eligible*") ai criteri previsti.

Il Gruppo ha inoltre riconosciuto OpEx ammissibili relative alle stesse casistiche citate sopra. Si segnala tuttavia che, a fronte dell'analisi di allineamento ai criteri sopracitati, nessuno degli investimenti o delle OpEx effettuati, ad oggi, può definirsi "*aligned*".

La rendicontazione di quanto descritto viene presentata in dettaglio nell'Appendice al presente documento.

Si specifica che i valori di CapEx e OpEx eligibile sono stati individuati effettuando una riconciliazione puntuale rispetto alle attività del Regolamento. I denominatori degli indicatori di Fatturato, CapEx e OpEx sono stati ricavati nel rispetto di quanto previsto dall'Atto Delegato sull'Art. 8 (2021/2178). Per maggiori informazioni sul denominatore dell'indicatore del Fatturato si faccia riferimento al Conto Economico Consolidato di Gruppo. Si faccia invece riferimento alla Situazione Patrimoniale - Finanziaria consolidata per informazioni aggiuntive sul denominatore dell'indicatore CapEx. Si specifica inoltre che il valore del denominatore OpEx è stato calcolato includendo Costi di R&D; costi di rinnovamento dei building; costi di leasing; costi di manutenzione e riparazione e tutti gli altri costi diretti legati all'utilizzo day to day degli assets (come ad esempio costi di pulizia).



3. Identificazione dei rischi e delle opportunità

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.), come espresso nel paragrafo "Gli Stakeholder del Gruppo Diasorin, 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 gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo

In relazione al tema della gestione etica del business, 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.

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, nonché dalla crescente difficoltà di qualificare fonti alternative. 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 critici emergenti nel mercato o potenziali aspetti di miglioramento, sia dal punto di vista dell'aggiornamento tecnologico che con riferimento ai nuovi assetti organizzativi dei clienti con cui il Gruppo si interfaccia. Inoltre, una mancanza a livello di analisi o di condivisione dei reclami dei clienti a livello di Gruppo potrebbe compromettere l'avvio tempestivo di azioni correttive o preventive per la loro risoluzione. Infine, per andare incontro ad esigenze dei clienti, anche in seguito a IVDR, viene svolta un'attività di *post market surveillance* relativamente alla loro opinione riguardo ai prodotti.

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 dal Gruppo Diasorin 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 coinvolgano il personale, a causa di una non appropriata manutenzione o 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 Diasorin 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;
- **Retention ed engagement di personale altamente qualificato e specializzato:** l'engagement dei dipendenti e l'attenzione ai tassi di turnover sono elementi fondamentali per assicurare 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 i dipendenti e 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, così come 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, [...]"*. Tra i principi del Codice Etico rientra, inoltre, il principio di "Eguaglianza e imparzialità" che si concretizza all'interno del documento in specifici standard di comportamento richiesti ai Destinatari del Codice stesso.

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, hanno emesso su base volontaria 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, formalizzando l'impegno all'applicazione del principio di "tolleranza zero" su tali temi.

Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2023 ha approvato la Politica di Sostenibilità e del rispetto dei Diritti Umani, che, tra le altre cose, conferma l'adesione ai principi dell'United Nations Global Compact ("UNGC"), con l'obiettivo di promuovere la cultura della responsabilità sociale dell'impresa attraverso la condivisione, implementazione e diffusione di principi e valori comuni negli ambiti dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

In particolare, in coerenza con il Codice Etico del Gruppo Diasorin, la Società si propone di evitare nell'esercizio delle proprie attività qualsiasi comportamento, atto o decisione che possa causare, o contribuire a causare, un impatto negativo sui diritti umani. Il Gruppo si impegna quindi a promuovere il rispetto di tali diritti nei rapporti con dipendenti, appaltatori, business partner, fornitori e da parte di chiunque intrattenga rapporti con la Società, prestando particolare attenzione ai contesti che presentano maggiori rischi.

Per visionare la Politica di Sostenibilità e del rispetto dei Diritti Umani, si rimanda al seguente link: <https://int.Diasorin.com/it/sostenibilita/report>

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.



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, consapevole della rilevanza del tema, si impegna nella tutela ambientale e nella riduzione del proprio impatto nel rispetto delle normative vigenti e prestando particolare **attenzione alla riduzione dei consumi energetici, delle emissioni e dei prelievi idrici**: un'opportunità di ottimizzazione e di risparmio economico per il Gruppo, in coerenza con il piano ESG di Gruppo.

4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti-competitivo

4.1 Gli impegni di Diasorin e i principi di riferimento

Relativamente ai rischi correlati alla tematica "Gestione etica del business, 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”*.

Il presidio e il controllo della corretta applicazione di quanto descritto è affidato ai rispettivi Organismi di Vigilanza (OdV) di DiaSorin S.p.A. e di Diasorin Italia S.p.A., che ricevono 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 Europe⁴, 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 “Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo”.

Attività di verifica effettuate da parte della Funzione Internal Audit

L’accettazione formale del Codice Etico da parte dei dipendenti di tutte le 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. A partire dal 2022, tali attività di controllo sono state facilitate e rese ancor più tracciabili grazie all’informatizzazione della procedura di accettazione del Codice Etico cui sono chiamati tutti i dipendenti. Il Codice, infatti, è stato reso disponibile su sistema Smart Solve, cui il personale accede e tramite il quale viene formalizzata e tracciata l’accettazione.

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, in conformità alle vigenti Linee di indirizzo del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi, da ultimo aggiornate il 4 agosto 2023.

Attività di formazione

Un ulteriore strumento, utilizzato dal Gruppo per incentivare una condotta etica del business e 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.

⁴ MedTech Europe è l’associazione europea che rappresenta il settore della tecnologia medica dalla diagnosi alla cura.

4.3 I risultati

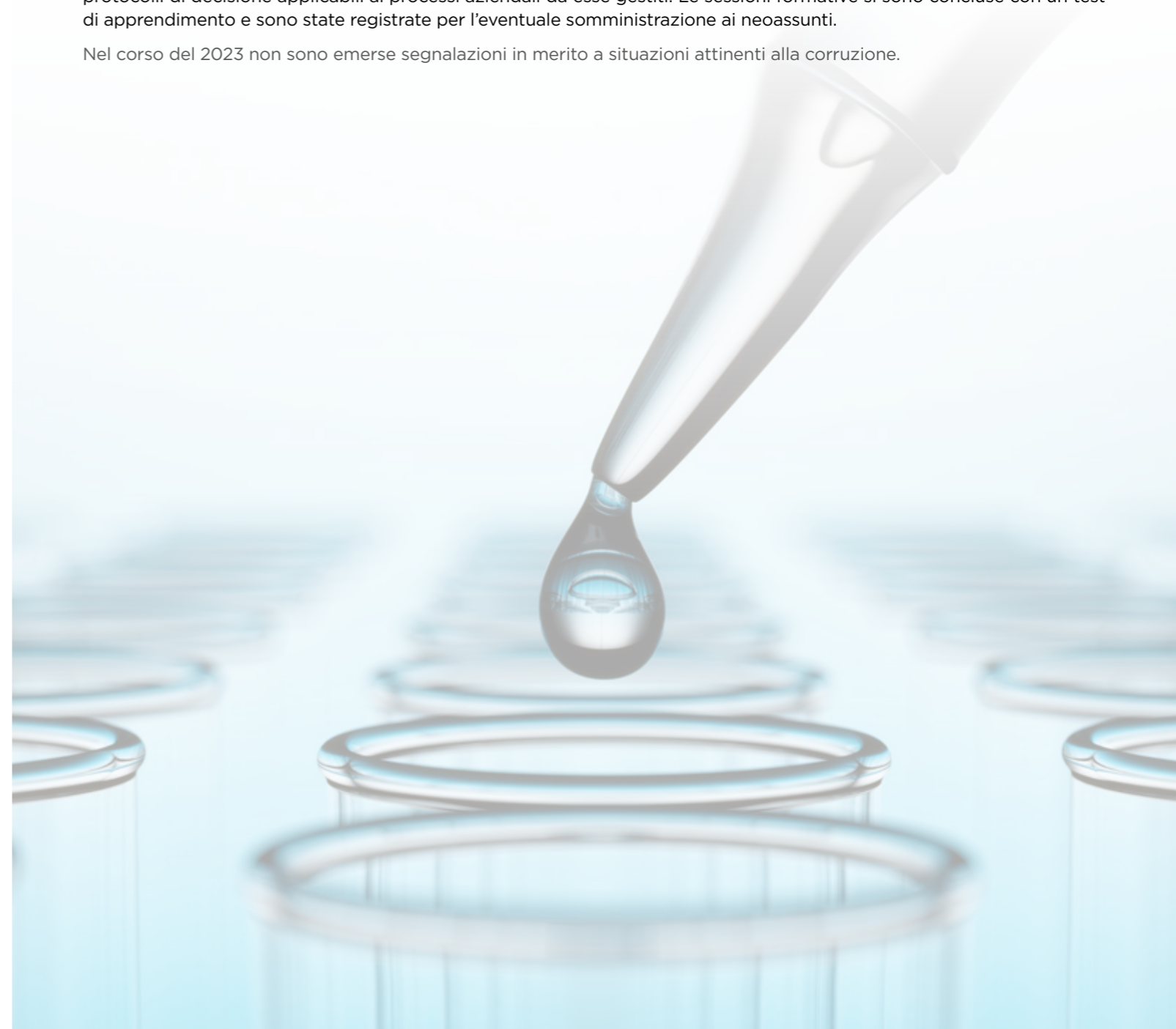
La seguente tabella sintetizza il numero di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione e comunicazione anticorruzione per ciascuno degli esercizi oggetto di rendicontazione e comprende anche il numero di dipendenti che hanno ricevuto analoga formazione o comunicazione in Luminex:

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anticorruzione	2021	2022	2023
Executives	67	44	166
Colletti bianchi	912	717	1.754
Colletti blu	195	253	461
Totale numero di dipendenti	1.174	1.014	2.381

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

Nel 2023 è stata svolta un’attività di formazione frontale che ha coinvolto i dipendenti di DiaSorin S.p.A. e DiaSorin Italia S.p.A. relativa alle Parti Speciali dei rispettivi modelli aggiornati. L’iniziativa di formazione e sensibilizzazione si è articolata in moduli dedicati alle varie funzioni aziendali coinvolte, che hanno avuto ad oggetto la trattazione dei protocolli di decisione applicabili ai processi aziendali da esse gestiti. Le sessioni formative si sono concluse con un test di apprendimento e sono state registrate per l’eventuale somministrazione ai neoassunti.

Nel corso del 2023 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 la gestione della catena di fornitura, i siti produttivi Diasorin e Luminex adottano un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alla Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC, al Regolamento Europeo 2017/746 sui Dispositivi Medico Diagnostici in Vitro (IVD-R), agli standard UNI EN ISO 9001:2015 (Quality Management System Requirements), UNI EN ISO 13485:2016 / A11:2021/ (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.

A titolo di esempio, si faccia riferimento alla regolamentazione NMPA cui è chiamato ad aderire il sito cinese recentemente costruito.

Ad eccezione di Luminex, tutti i siti produttivi che sono parte del Gruppo Diasorin e che distribuiscono i propri prodotti sul mercato europeo hanno ricevuto, nel corso del 2022, la certificazione IVD-R per il Sistema Qualità tramite ispezione degli enti regolatori e stanno procedendo con il completamento della certificazione dei prodotti per la parte Regulatory. I siti Luminex verranno auditati e certificati per il Sistema Qualità in conformità ai requisiti IVD-R nel corso del 2024.

Il Regolamento IVD-R è entrato in vigore, 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, individuando come termine ultimo il 26 Maggio 2027. Sulla base di ciò, il Gruppo sta lavorando per il recepimento di quanto definito nel rispetto delle tempistiche indicate.

L'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea ha comportato per Diasorin la necessità di adeguare, secondo le tempistiche stabilite, alcune procedure e processi alla Normativa differenziata adottata nel paese, dove il Gruppo opera attivamente. Ad oggi la situazione viene costantemente monitorata per adeguarsi al meglio alle evoluzioni in corso.

Ove possibile, 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 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

La Funzione "Corporate QA&RA&CA" (Quality Assurance, Regulatory Assurance e Clinical Affairs) riporta direttamente al Chief Executive Officer di Diasorin S.p.A., assicurando così l'indipendenza e l'autorità necessaria alla Funzione per garantire la massima attenzione al recepimento delle richieste regolatorie e dei principi di Qualità globali e la loro puntuale implementazione. È un'organizzazione Corporate ed ha un ruolo trasversale di riferimento per tutti i siti produttivi e le 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:

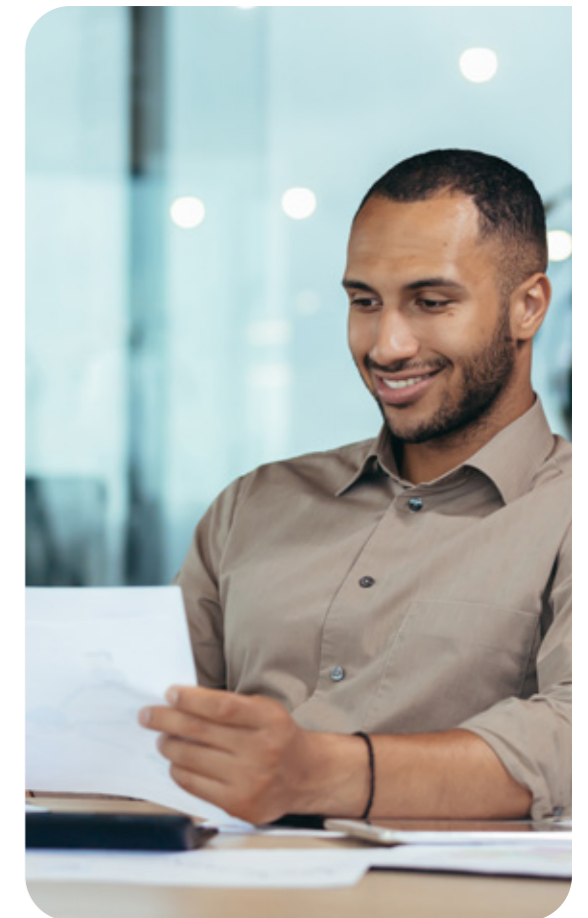
- Monitorare l'emissione di nuove regolamentazioni applicabili al settore IVD MD e comunicarle ai siti produttivi e alle filiali commerciali;
- Supportare i siti e le filiali nell'implementazione di nuove normative con impatto di Gruppo, gestendo o supervisionando specifici progetti *inter-sites*;
- 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 che a sorpresa;
- Monitorare a livello di Gruppo la gestione dei reclami dei clienti;
- 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 con riferimento al monitoraggio delle performance dei fornitori critici di Diasorin.

Nella seconda metà del 2021 e, a seguire nel corso del 2022 e del 2023, è stato dato avvio all'integrazione dei processi di qualità all'interno di tutti i siti Luminex secondo gli standard di Gruppo. In particolare, nel corso degli ultimi due anni, si è proceduto ad estendere ai siti Luminex, tra gli altri, i processi Quality e Regulatory.

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

A) Recepimento di recenti nuove normative

- Relativamente ai siti produttivi Diasorin, nel 2022 è stato ultimato 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 per la parte di QMS (*Quality Management System*) ottenendo i relativi certificati CE IVD-R. La certificazione dei prodotti è invece ancora in corso e, in accordo alle classi di rischio dei prodotti, si sta procedendo con le attività per garantire la certificazione secondo le tempistiche definite e comunque entro maggio 2027.
- nel corso degli ultimi anni tutti i siti produttivi Diasorin e Luminex hanno superato positivamente gli Audit di QMS da parte del loro *Notified Body*, da parte della Food and Drug Administration statunitense e dalle Autorità Competenti dei Paesi Export, dove sono registrati e distribuiti i prodotti Diasorin e Luminex; ciò ha permesso di mantenere le Certificazioni e le approvazioni necessarie per distribuire nei Paesi Export, preservando inalterato il business di Gruppo;
- con riferimento al nuovo sito cinese, nel corso del 2023 è stata completata la costruzione e validazione di locali, impianti e attrezzature di produzione e sono stati validati i processi produttivi relativi ai primi prodotti che saranno oggetto di valutazione e approvazione da parte dell'Ente Regolatorio Cinese (NMPA). A supporto della parte operativa di produzione è stato creato il nuovo palinsesto procedurale del Sistema Qualità, al fine di consentire la distribuzione in Cina dei prodotti ivi realizzati non appena ottenuta la certificazione a valle dell'ispezione del sito prevista a inizio 2024 da parte dell'NMPA.



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	2021	2022	2023	Totale sito
Italia, Saluggia	1	1	3	5
Regno Unito, Dartford	1	2	3	6
Germania, Dietzenbach	1	1	1	3
USA, Cypress	3	2	3	8
USA, Stillwater	2	2	1	5
Siti Luminex (Austin, Chicago, Madison, Toronto)	3	6	10	19
Totale anno	11	14	21	46

Dal 2021 al 2023 si è apprezzato un aumento tendenziale delle ispezioni ricevute da parte dei *Notified Body*, dalla Food and Drug Administration statunitense e da alcune Autorità Competenti dei Paesi Export (Canada, Brasile), con un notevole picco nel corso del 2023.

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

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 (Smart Solve), 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 dei training e sulla gestione dei documenti del sistema qualità; l'implementazione del sistema è stata ultimata presso il nuovo sito cinese nel corso del 2022. Nel 2023 è proseguita l'attività avviata a gennaio 2022 riguardo l'implementazione della piattaforma SmartSolve per i siti Luminex che sarà completata nel corso del 2024 e 2025, in linea con la timeline di progetto;
- Nel 2023 è iniziato un nuovo progetto per adottare un processo armonizzato tra tutti i siti del Gruppo riguardo l'approccio alla validazione dei processi produttivi, in modo da garantire un metodo comune e perfettamente allineato alle linee guida e requisiti di QMS applicabili. L'attività di definizione e implementazione condivisa di una procedura di Gruppo verrà completata entro inizio 2024, per poi essere implementata a livello locale.
- Nel 2023 si è completato il processo di trasposizione ai siti Luminex delle procedure Quality e Regulatory di Gruppo Diasorin (Group Operating Procedure), per garantire una gestione armonizzata dei processi relativi e in conformità ai requisiti di QMS applicabili. La trasposizione a Luminex ha riguardato anche alcune procedure di Gruppo afferenti ad altri Enti con responsabilità trasversale a più siti Diasorin/Luminex, attività che continuerà anche nei prossimi anni in base alle esigenze e priorità definite dagli Enti stessi.

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.

Per comprendere le modalità di gestione in essere presso i siti Luminex acquisiti nel corso del 2021 è stata effettuata un'attività di screening cui sta facendo seguito la valutazione dell'opportunità, ed eventualmente delle migliori modalità di armonizzazione dei processi a livello di Gruppo, da effettuarsi in collaborazione con i responsabili Quality.

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

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, prima dell'introduzione della holding Diasorin SpA avvenuta nel 2022, a livello Corporate da parte dell'allora Direzione Global Procurement (ad oggi facente capo a Diasorin Italia SpA) e rappresentavano 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, che ad oggi non comprende le Società Luminex e la cui implementazione si è conclusa nel corso del 2022, 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 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 e 2022 una seconda fase di individuazione di figure a rinforzo dei livelli locali, per garantire il presidio centralizzato di alcuni acquisti specifici a forte caratterizzazione territoriale.

• Standardizzazione dei processi

Attraverso l'armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali precedentemente gestiti in autonomia dalle filiali produttive immuno 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; il percorso ha anche visto l'emanazione di *Group Operating Procedures* al fine di rendere più esecutive una parte delle Guidelines;

• Efficienza gestionale

Quest'ultimo tema ha previsto l'individuazione degli acquisti per cui risultava 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 delle analisi effettuate è stata implementata una riorganizzazione centralizzata e sono stati individuati i relativi referenti.

Il progetto ha visto, inoltre, l'introduzione di una piattaforma informatica *in cloud* (BRAVO) 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. (dal 2022 Diasorin Italia 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, incluso il sito cinese.

Infine, sarà effettuata un'attività 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.

Sistema di Procedure di Gruppo e locali

La divisione di immunodiagnostica di Diasorin ha formalizzato i principi da applicare a livello di Gruppo nell'ambito della gestione della catena di fornitura nella Procedura Operativa di Gruppo "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 e le rilevanti Funzioni e Direzioni a livello di Gruppo.

Si specifica che, ad oggi, i siti Luminex restano esclusi dall'applicabilità delle Procedure sopra citate in quanto strettamente correlate all'uso del software BRAVO dal punto di vista di processo operativo.

Nel 2022, tuttavia, è stato richiesto da Corporate QA al Luminex QA-Supplier management Team di fare un confronto tra il loro assetto procedurale, relativamente ai requisiti QMS per la selezione, qualifica e monitoraggio dei fornitori, verso le regole in vigore per il resto del Gruppo Diasorin, definiti nelle procedure operative di Gruppo sopra menzionate, prendendo spunto per migliorare e/o allineare il loro processo a quello Diasorin. Pur non avendo Luminex in uso il software BRAVO come tool di gestione operativa, l'attività è servita a capire le differenze esistenti, allineare per quanto possibile il processo e a garanzia del rispetto dei requisiti di Quality System.

A tale riguardo si sta valutando, a partire dalle procedure già in essere presso le Società Luminex, la possibilità di armonizzare e allineare quanto più possibile il corpo procedurale delle Società acquisite nel 2021 a quanto definito per le altre Società del Gruppo Diasorin.

Di seguito i principali requisiti 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 a livello di Gruppo, 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 BRAVO, implementate ed estese nel corso del 2021 a tutti i siti di immunodiagnostica, in allineamento con l'implementazione della piattaforma.

5.3 I risultati

Nel corso del 2023, grazie alla fine della pandemia da COVID, il Gruppo Diasorin ha ripreso le attività di monitoraggio dei propri fornitori prevalentemente tramite audit *on-site* o, in casi eccezionali, tramite audit da remoto.

Come nel 2022, l'attività di audit del 2023 è stata condotta sulla base di un'attenta valutazione dei rischi.

Relativamente ai fornitori, nel 2023 si è registrato un incremento del numero di audit eseguiti rispetto all'anno precedente

Nello specifico, nel corso del 2023 sono stati effettuati 17 audit su fornitori critici per il Gruppo Diasorin (10 nel 2022), di cui 8 Corporate (6 nel 2022) e 9 Local (4 nel 2022), da cui non sono emerse non conformità significative, in linea con quanto registrato nel biennio 2021-2022.

Nel corso del 2023 i siti Luminex hanno eseguito un totale di 12 audit a propri fornitori (10 nel 2022), classificabili come Local in base alle procedure Diasorin.

A seguito dell'emergenza pandemica che ha caratterizzato il biennio 2020-2021, e interessato seppur con meno forza

il 2022, sono rimasti elevati i livelli di variabilità ai quali ha contribuito, nel contesto delle forniture a livello globale, l'andamento irregolare dell'inflazione e del costo delle materie prime. Tale variabilità ha avuto dirette conseguenze sui costi di acquisto derivanti dalle fluttuanti fasi di ripresa e contrazione economica che hanno interessato il triennio 2020-2022 e, seppur con minore intensità, anche il 2023. Il Gruppo, tuttavia, è strutturato per far fronte a tale instabilità che viene prontamente gestita in maniera da minimizzarne gli impatti sulla propria struttura produttiva.

Oltre a tali aspetti si segnala come la Direzione Procurement si è adoperata per comprendere l'entità di alcuni punti di attenzione 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 utilizza, seppur in basse percentuali e nel pieno rispetto delle normative vigenti, sieri di origine animale. A tale riguardo, ove possibile, si sta lavorando per individuare alternative non più *animal based*.

6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction

6.1 Gli impegni di Diasorin e i principi di riferimento

Le Società del 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, prestando particolare attenzione anche alle costanti trasformazioni che contraddistinguono il mondo della sanità.

L'obiettivo principale di Diasorin è, dunque, quello di garantire la piena soddisfazione dei propri clienti, costruendo una relazione basata sull'onestà, la correttezza, l'efficienza e la professionalità, nonché 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, Diasorin si avvale di un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alle norme ISO 9001:2015 "Quality Management Systems" e ISO 13485:2016 / A11:2021 "Medical devices - Quality Management Systems" e ai requisiti di QMS USA del 21CFR Part 820, oltre che 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 degli stakeholder - clienti attuali o 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 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.

Le società del 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*. All'interno della procedura è previsto in particolare 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 e 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. Si segnala che, a partire dal 2022, l'indagine di *Customer Satisfaction* è stata estesa anche a tutte le Società Luminex.

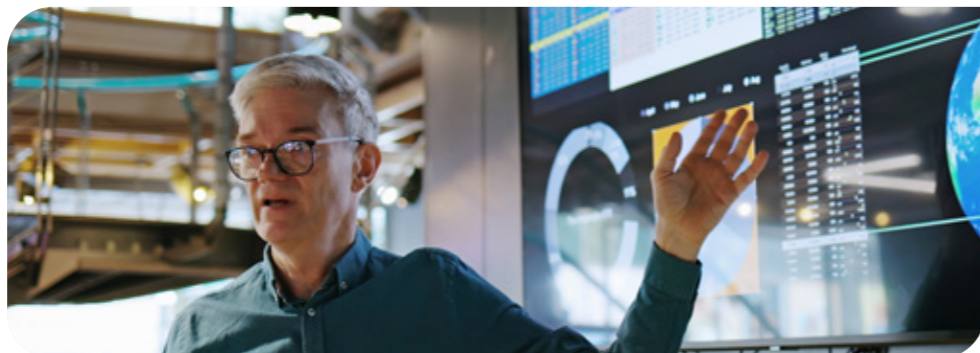
L'attività è stata svolta e integrata nel corso degli anni con il supporto della società Teleperformance.

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, oltre che per decidere di avviare eventuali azioni correttive. Il portale è configurato in modo da generare l'apertura immediata di una pratica di "hot case", 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 semestrali vengono sviluppate "action" mirate a livello mondiale per aumentare e rendere più attiva l'interazione con i clienti tramite il diretto coinvolgimento dei Manager variamente interessati, così da intercettare al meglio le esigenze emergenti anche da un punto di vista formativo.

La *Customer Satisfaction Survey* ha fornito inoltre le basi per la predisposizione di indagini a livello di prodotto in risposta a quanto previsto dal Regolamento IVD-R e descritto più in dettaglio nel paragrafo precedente "Qualità del prodotto e del processo".

In aggiunta a questa procedura interna, le società del Gruppo Diasorin, 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.

Tra i principali eventi a livello internazionale cui Diasorin ha partecipato nel 2023, si faccia riferimento, a titolo di esempio, all'*Eruomedlab*, al *Clinical Virology Symposium (CVS)*, allo *European Congress of Clinical Microbiology and Infectious Diseases (ECCMID)* e ai due congressi organizzati dalla *American Society for Microbiology (ASM)* e dalla *American Association for Clinical Chemistry (AACC)* che hanno avuto come tematiche principali l'infettivologia e, più in generale, il mondo del laboratorio biochimico, anche tramite occasioni di contatto diretto con i clienti.

Con specifico riferimento alle iniziative nazionali realizzate in Italia si segnalano gli eventi realizzati da Amcli, Sibioc, Sipmel, Siml, Elas e il Forum Risk Management ad Arezzo.

Nel corso 2023, Diasorin ha inoltre potenziato a livello globale iniziative di comunicazione rivolte ai laboratori d'urgenza tramite figure quali *Clinical Specialist* e *Medical Liaison Specialist*, che facilitino la comunicazione e lo scambio informativo tra il mondo dei laboratori e il mondo clinico.

6.3 I risultati

L'attività di indagine della *Customer Satisfaction* ha coinvolto nel corso del 2023 un paniere di circa 1.200 clienti in 20 Paesi con riferimento alle Società del Gruppo che storicamente conducevano l'indagine. A queste si sono aggiunti altri 1.200 clienti relativi alle Società Luminex. 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, rappresentando 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 esclusione delle Società Luminex) con un livello di *overall satisfaction* pari a 8,9 su 10, in aumento rispetto all'8,8 dell'anno precedente. Le Società Luminex hanno, invece, registrato un livello di *overall satisfaction* pari a 8,7, in aumento rispetto all'8,5 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 di 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, di diagnostica 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 vengono raccolte tramite il Processo di Innovazione in modo strutturato dalle diverse fonti "esterne", quali ad esempio i network della comunità scientifica, i *Key Opinion Leaders* ed il mondo accademico, o "interne", direttamente dalle funzioni del Gruppo Diasorin (Quality, R&D, Marketing, ecc.).

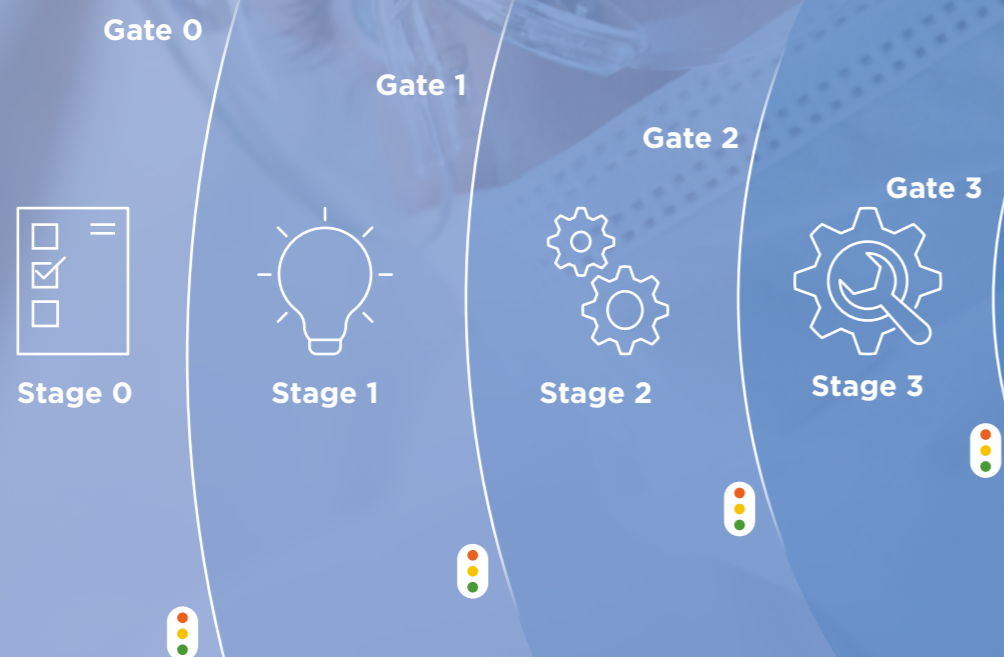
La valutazione delle opportunità avviene attraverso un processo a "Gate and Stage", come rappresentato nella figura sottostante.



STRUTTURA A 3 LIVELLI "STAGE & GATE"

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

Comitati per la raccolta delle idee innovative



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**



**Regolatorio,
Qualità
e Clinical
Affairs**



**Project
Management e
risk assessment**

A partire da Giugno 2021 si è introdotto un Gate 0 che permette:

- la verifica preliminare della coerenza dell'idea proposta con le indicazioni strategiche macro;
- l'attribuzione del livello di priorità;
- la valutazione preliminare della target *indication/utility*;
- 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 al processo, assicurano la predisposizione delle analisi per ciascuna opportunità, nonché la valutazione delle stesse durante i diversi "Gate", ovvero lungo i momenti decisionali dove l'ipotesi o la proposta di sviluppo può essere avanzata allo "Stage" successivo, respinta oppure rimandata per il bisogno di ottenere analisi supplementari.

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 e 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 performance 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 in termini di qualità.

In condizioni di gestione ordinaria tale processo, oltre a fornire la garanzia di lanciare sul mercato prodotti di accertato valore, consente anche di rendere più efficiente e veloce lo sviluppo del prodotto, in quanto gli eventuali "gap" vengono già risolti nella fase di innovazione.

La suddivisione del lavoro per progetti o processi con la creazione di team *cross-funzionali* dedicati che superano la tradizionale struttura funzionale, nonché 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

Nel secondo trimestre del 2023 Diasorin ha ricevuto l'approvazione per la distribuzione con marchio CE del nuovo prodotto per MR-pro ADM, sviluppato da Diasorin su piattaforma LIAISON® XL in collaborazione con BRAHMS, per la determinazione in siero/plasma umano di un bio-marcatore indicatore di severità e prognosi nelle infezioni severe e nella sepsi.

Nel Giugno 2023 Diasorin ha ricevuto l'approvazione per la distribuzione con marchio CE del nuovo kit *Legionella Urinary Antigen*, test sviluppato su piattaforma automatica LIAISON® XL, per il rilevamento di antigeni specifici del batterio della *Legionella pneumophila* presenti nell'urina umana. Il prodotto è volto all'identificazione di tutte le specie di *L. pneumophila* (SG01 e non-01, nonché altre specie patogene quali *L. micdadei* e *L. longbeachae*).

Nel 3° trimestre 2023 Diasorin ha ricevuto l'approvazione da parte della Food and Drug Administration statunitense (FDA) per la distribuzione del test LIAISON® QuantiFERON-TB Gold Plus, sviluppato con il reagente "coniugato" in formato liquido anziché liofilo. Questo cambio rende il prodotto più facilmente gestibile dall'utilizzatore di laboratorio e con minori rischi legati alla manipolazione manuale dei componenti del prodotto. Il prodotto garantisce una sempre maggior diffusione del test per la diagnosi della tubercolosi latente negli USA su campioni di plasma umano. Nello stesso periodo ne è stata anche validata la modifica per la registrazione con marchio CE e la successiva distribuzione nei territori autorizzati.

Nel 4° trimestre 2023 Diasorin ha sottomesso all'FDA il file relativo al nuovo test LIAISON® LymeDetect che utilizza la tecnologia QuantiFERON® con peptidi specifici della borrelia per la valutazione dell'immunità cellulare, combinata con l'identificazione degli anticorpi IgG e IgM specifici. Il test è progettato per la diagnosi precoce dell'infezione da borrelia (*Malattia di Lyme*) ed è sviluppato in partnership con QIAGEN. Il prodotto, una volta approvato dalla Food and Drug Administration statunitense, rafforzerà l'offerta di Diasorin relativa a prodotti innovativi per la diagnostica delle borreliosi, mercato in continua crescita nel territorio nordamericano.

Nel corso del 2023 è stata ricevuta l'approvazione CE ed FDA per la distribuzione del VZV IgG HT, un nuovo prodotto ad elevato throughput (HT) basato sulla piattaforma LIAISON® XL, per il test della determinazione di anticorpi specifici contro il virus della *Varizella-Zoster* in campioni di siero/plasma umano.

Per quanto attiene ulteriormente a prodotti in fase di sviluppo nel 2023 si segnalano in particolare.



HCV HT: un nuovo prodotto ad elevato throughput (HT) basato sulla piattaforma LIAISON® XL per il test della determinazione di anticorpi specifici contro il virus dell'epatite C in campioni di siero/plasma umano;

TrAb: un nuovo test sulla piattaforma LIAISON® XL per il rilevamento di auto-anticorpi contro il recettore del TSH presenti nel siero o plasma umano, come supporto alla diagnosi del morbo di Graves, malattia autoimmune che colpisce la tiroide

Aldosterone (Anticorpi-antimetatipo): un nuovo test per la determinazione nel siero/plasma/urine umane dell'ormone Aldosterone, basato su piattaforma LIAISON® XL, progettato per l'utilizzo di anticorpi anti-metatipo in grado di migliorare le performance diagnostiche e l'allineamento con l'analisi in spettrometria di massa;

Anti HDV: nell'ambito di un accordo di sviluppo con l'americana Gilead Science, nel corso del 2023 sono state valutate le prestazioni analitiche e cliniche del prodotto basato sulla piattaforma LIAISON® XL per il test della determinazione di anticorpi specifici contro il virus dell'epatite Delta in campioni di siero/plasma umano. I risultati degli studi saranno sottomessi all'FDA nel 1° trimestre 2024 per ricevere successivamente l'autorizzazione per la distribuzione del prodotto sul territorio statunitense

Streptococco pneumoniae urinary antigen: un nuovo prodotto basato sulla piattaforma LIAISON® XL per il test della determinazione di antigeni specifici per i diversi ceppi del batterio Streptococco pneumoniae in campioni di urine umane.

CMV IgG plus: un nuovo prodotto sulla piattaforma LIAISON® XL per la determinazione di anticorpi specifici contro il virus CMV in campioni di siero/plasma umano, standardizzato con il materiale di riferimento della World Health Organization (WHO).

Parallelamente alle iniziative di sviluppo prodotto sopracitate, nel 2023 sono state condotte attività sperimentali, di ricerca e *proof of concept* nelle aree delle Malattie Infiammatorie croniche Intestinali, delle Infezioni Respiratorie e della ricostituzione immunitaria in soggetti sottoposti a trapianto allogenico di cellule staminali.

In parallelo alla strategia di ampliamento dell'offerta di nuovi test diagnostici o di miglioramento dei prodotti in modo da ottenere performance migliorative e apprezzabili dagli utilizzatori, è in corso anche un'attività relativa alle piattaforme strumentali con l'obiettivo di accedere a nuovi segmenti di mercato. In particolare, la piattaforma LIAISON® XS, pensata per laboratori di piccole dimensioni, è stata lanciata in Europa nel 2019. La sua diffusione a livello extra-europeo (Stati Uniti e Cina) è stata avviata nel corso del 2020 ed è proseguita negli anni successivi. I prodotti immunodiagnostici pre-esistenti e di nuova generazione vengono validati anche per la piattaforma LIAISON® XS. Un'ulteriore evoluzione a livello di piattaforma riguarda la progettazione di nuove soluzioni strumentali con lo scopo di rafforzare la presenza di Diasorin nei segmenti già occupati dalla strumentazione LIAISON® XL.

Per quanto riguarda la Diagnostica Molecolare:

Nel settembre 2022 il saggio Simplexa COVID-19, sulla piattaforma LIAISON® MDX, ha ricevuto l'approvazione FDA per la distribuzione del prodotto. Questo test, focalizzato sulla determinazione del virus SARS-COV2 in matrice umana tramite tampone nasofaringeo, è stato un passo fondamentale nell'affrontare la pandemia globale.

Nel novembre 2022, in risposta all'emergenza sanitaria, è stato inserito nel catalogo un *Analyte Specific Reagent (ASR)* per la rilevazione del *Monkeypox*, evidenziando la flessibilità nella risposta alle esigenze emergenti.

Sempre nel novembre 2022, il saggio Simplexa cCMV sulla piattaforma LIAISON® MDX ha ottenuto l'approvazione FDA. Questo test si concentra sulla determinazione del Citomegalovirus congenito nelle matrici umane di saliva e urine, rivestendo particolare importanza nei neonati fino ai 21 giorni di vita.

Nel marzo 2023, il saggio Simplexa COVID-19 & FLU A/B su piattaforma LIAISON® MDX ha ottenuto l'approvazione FDA. Questo test, con l'approvazione CE già ottenuta a settembre 2021, consente la determinazione e discriminazione tra i virus SARS-CoV2, Flu A e Flu B in matrice umana, con particolare enfasi sui tamponi nasofaringei.

Nel dicembre 2023 è stato lanciato con successo sul mercato americano l'ASR per il GAPDH (*glicer aldeide-3-fosfato deidrogenasi*), una coppia di oligonucleotidi progettata come controllo interno. Questo ASR viene utilizzato in associazione ad altri per la determinazione di specifici target, contribuendo alla precisione e all'affidabilità delle diagnosi molecolari.

Nel medesimo mese è stato completato con successo lo sviluppo del saggio *Simplexa Candida auris* sulla piattaforma LIAISON® MDX. La diagnosi molecolare della *Candida auris* assume un ruolo di rilievo nella gestione delle infezioni funginee, fornendo soluzioni tempestive e specifiche per affrontare la crescente preoccupazione legata a questo patogeno emergente.

Questi progressi riflettono l'impegno costante nella ricerca, nell'innovazione e nell'espansione delle opzioni diagnostiche molecolari, rispondendo alle esigenze dinamiche dell'ambiente sanitario e contribuendo al progresso nella lotta contro le malattie infettive.

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	2021	2022	2023
Pre-fattibilità	2	3	5
Fattibilità	10	0	4
Validazione	7	7	5
Industrializzazione	0	3	4
TOTAL	13	13	18

Reagents for Molecular *	2021	2022	2023
Pre-fattibilità	1	5	9
Fattibilità	6	5	5
Validazione	6	5	8
Industrializzazione	18	16	15
TOTAL	31	31	37

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

Instrument projects (Immuno + Molecular + Licensed Technologies)	2021	2022	2023
Pre-fattibilità	2	5	10
Fattibilità	19	13	14
Validazione	24	24	18
Industrializzazione	-	-	6
TOTAL	45	42	48

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 e sostenere l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una People Strategy che non solo tenga conto della natura e della diversità del Gruppo, ma sia in grado di gestirla in maniera inclusiva trovando soluzioni globali e locali per valorizzare al massimo la "Cultura del Merito".

La crescita delle persone ha interessato tutto il corso della storia di Diasorin e può essere letta attraverso tre direttrici fondamentali, valide oggi per tutto il Gruppo:

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, flessibilità 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", ha come elemento fondamentale la "Cultura del Merito" con lo scopo di coltivare e far evolvere nel tempo i valori di eccellenza all'interno del Gruppo. In questa ottica, il team HR e il management hanno continuato con passione e determinazione il percorso di integrazione culturale, anche attraverso la rilettura dei valori dell'azienda. Tale percorso ha confermato il DNA di Diasorin ed ha portato alla definizione dei "Diasorin Leading Values", base dei valori aziendali insieme al Codice Etico della Società.

I Diasorin Leading Values si qualificano in:

RESULTS DRIVEN

impegnarsi costantemente per il raggiungimento dei risultati

ACCOUNTABILITY

assumersi le proprie responsabilità e agire con integrità

CUSTOMER FOCUS

considerare i clienti come la nostra priorità

INNOVATION (CRITICAL THINKING)

trasformare delle nuove idee in soluzioni e servizi volti a creare valore per pazienti e clienti

OPERATIONAL EXCELLENCE

puntare sempre all'eccellenza e al successo a lungo termine

CULTIVATING A POSITIVE CULTURE (CARE)

creare una «We-Company» attraverso un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e stimolante

L'adozione di un Modello condiviso a livello di Gruppo consente la reale diffusione e condivisione della cultura aziendale e dei valori comuni.

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".*

Si segnala inoltre nel corso del 2023 il gruppo Diasorin è stato impegnato nell'implementazione del Piano ESG 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 1° dicembre 2022.

Il Piano prevede specifiche aree di intervento in ambito sociale, in particolare la definizione ed implementazione dei "Principi del Merito" in coerenza con la nuova configurazione dell'azienda a valle dell'acquisizione di Luminex e sulla base della cultura e dei valori di Diasorin. Il principale obiettivo di tali principi è quello di promuovere i talenti all'interno del Gruppo, al contempo garantendo eque opportunità a prescindere da aspetti di genere, status, razza, religione o qualsiasi altra forma di discriminazione.

Nel corso del 2023, sono stati conseguiti con successo tutti gli obiettivi *Environmental (E)*, *Social (S)* e *Governance (G)* del Piano previsti per l'anno di riferimento e, con particolare riferimento all'ambito risorse umane, sono stati definiti i *Principi del Merito* che descrivono la strategia di gestione e sviluppo delle persone ispirata al DNA di Diasorin.

Il Merito è quindi stato declinato in tre fondamentali principi:

- Attrarre, coinvolgere e ritenere risorse strategiche chiave oltre che allineare l'azione del management e di tutti i dipendenti all'obiettivo di creare valore per i nostri stakeholder;
- Premiare la performance e l'impegno dei dipendenti sulla base del contributo individuale fornito per il raggiungimento dei risultati aziendali promuovendo la creazione di team di successo;
- Garantire che ogni dipendente abbia le stesse opportunità per valorizzare il proprio talento e crescere favorendo la diversità e l'inclusione.

I principi sono stati definiti con la finalità di supportare:

- Cultura: includendo la misurazione delle performance e dei comportamenti nonché il contributo individuale dei dipendenti e le relazioni umane, che sono tutti elementi essenziali della nostra cultura.
- Diversità e Inclusione: si riferisce alla capacità di valorizzazione i talenti unici di tutti i dipendenti, attuali e futuri, senza discriminazioni.

I Principi del Merito vedranno applicazione concreta nel corso del 2024 e 2025 attraverso l'*empowerment* del management e la realizzazione di progetti guidati dal Team Risorse Umane.



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 Leading Values" e Performance Management

I valori adottati dal Gruppo Diasorin coniugano e bilanciano le caratteristiche del DNA dell'Azienda, sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti.

I Diasorin Leading Values hanno come obiettivo principale:

- creare un linguaggio comune per tutti i dipendenti del Gruppo;
- 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 dei comportamenti;
- promuovere la cultura del Merito.



Per quanto riguarda la valutazione delle Performance e dei Comportamenti, si segnala che Diasorin adotta un processo annuale di gestione delle performance fondato sulla Cultura del Merito, che si applica a livello globale a tutte le persone che lavorano in Azienda. Il processo di Performance promuove un dialogo costante tra manager e collaboratori circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale approccio, consente di promuovere la crescita dei dipendenti in maniera equa e di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

In tal senso, nel corso del 2023 il team Risorse Umane per rinforzare l'approccio di cui sopra ha lavorato per elaborare alcune migliorie al processo di Performance che saranno implementate a partire dal 2024. Si segnala in modo particolare che tutti i dipendenti a livello di Gruppo saranno valutati attraverso la stessa matrice che tiene conto di obiettivi e comportamenti in linea con i *Diasorin Leading Values* e attraverso lo stesso processo in un'unica piattaforma informativa. Questo con la finalità di promuovere equità e consistenza nelle valutazioni. A seguito dell'integrazione con Luminex e con l'intento di valorizzare il dialogo reciproco e il senso di responsabilità all'interno dell'organizzazione sarà inoltre aggiunto al processo di Performance un momento formale di autovalutazione da parte del dipendente.

Le valutazioni risultanti dal Processo di Performance 2024 saranno poi la base per i processi di Merito relativi all'esercizio successivo.

Attività di formazione

Diasorin ha l'obiettivo di fornire ad ogni dipendente una formazione qualità, equa, inclusiva e che rappresenti un'opportunità di apprendimento e sviluppo professionale e personale. L'arricchimento delle competenze è infatti una delle fondamenta per realizzare la missione aziendale.

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 da personale interno o da formatori esterni, con modalità miste, da remoto e in presenza, 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 la formazione esterna, le tematiche cui essa è dedicata riguardano ambiti piuttosto vari. Nel 2023, i

corsi hanno riguardato aspetti quali il *performance management*, corsi mirati ad affinare le competenze di *leadership del management*, la gestione dei rapporti interpersonali e la promozione del dialogo tra colleghi, incrementandone il senso di appartenenza, nonché corsi inerenti la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, per garantire a tutti i dipendenti l'accesso alle opportunità di formazione non solo in presenza, ma 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, nel corso del 2023 sono stati erogati sia corsi volti a migliorare le competenze tecniche dei dipendenti della società, sia corsi volti a rinforzare le *soft skills*.

Si riportano qui sotto alcuni corsi, a titolo esemplificativo.

Corsi per competenze tecniche

- Lean Manufacturing
- Project Management
- Industrial Engineering
- Compliance

Corsi Soft Skills

- People Empowerment
- Hiring excellence
- 360 Leadership Training
- Problem Solving & Decision Making



È stato inoltre portato avanti un programma di formazione denominato *Diasorin Academy* che prevede il coinvolgimento dei dipendenti 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 anche nel corso del 2023 con la modalità della didattica in presenza.

Un ulteriore ambito formativo al quale Diasorin riconosce un'importanza cruciale è la fase di introduzione e accompagnamento dei nuovi dipendenti del Gruppo durante i primi giorni lavorativi, la cosiddetta "*Induction*". A tal proposito vengono erogati a livello locale sia programmi individuali di *Induction per Executive e Manager*, sia specifici corsi a cui partecipano tutti i neoassunti nel corso dell'anno.

Il programma è strutturato per fornire tutti gli strumenti necessari per ricoprire al meglio il proprio ruolo e per conoscere e interiorizzare la Cultura Aziendale. Diasorin è infatti fortemente convinta che un efficace piano di *Induction* rappresenti uno strumento fondamentale per valorizzare e trattenere i propri talenti.

Nel corso del 2023 sono proseguite le attività di formazione trasversali a livello di Gruppo, legate ai processi HR e ai relativi sistemi informativi.

La formazione svolta sul sistema non si è concentrata soltanto su tematiche puramente tecniche legate al suo funzionamento, ma è stata occasione per condividere la cultura aziendale alla base dei processi HR gestiti dal sistema.

A titolo di esempio si citano i numerosi *training* sul processo di Performance erogati ai Manager del Gruppo, i quali si devono occupare di un'accurata gestione del processo di valutazione delle Performance del proprio team, attraverso un dialogo costante con i propri dipendenti e la condivisione di feed-back. In occasione del training, oltre alle necessarie istruzioni tecniche e procedurali, sono stati quindi 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.

Si segnala, inoltre, che nel corso del 2023 è proseguito come previsto il processo di integrazione tra i sistemi informativi HR di Luminex e Diasorin, al fine di garantire l'omogeneità di tutti i processi, non soltanto nel rispetto delle linee guida e delle tempistiche indicate, ma anche attraverso l'utilizzo degli stessi sistemi per tutto il Gruppo.

In particolare, a partire dal 2023 tutti i dipendenti del gruppo Diasorin si trovano su un'unica piattaforma *HRMS, SuccessFactors*.

Partendo da questa base, nel corso dell'anno sono stati analizzati alcuni moduli del sistema, con particolare riferimento al

modulo di *Employee central e Performance* e a valle dell'analisi sono state applicate migliorie significative ai processi. Le attività proseguiranno negli anni a seguire e vedranno coinvolti diversi colleghi afferenti alla funzione HR a livello mondo, in modo da raccogliere feedback e punti di vista che rispecchino le necessità globali.

Evoluzione Organizzativa e change management

Il settore di business all'interno del quale l'Azienda opera è in rapida evoluzione e richiede una costante ricerca di soluzioni innovative da realizzare con rapidità, ponendo attenzione alla qualità di esecuzione e adottando schemi organizzativi sempre più evoluti.

In questa ottica il Gruppo si è evoluto con una visione internazionale e opera in tutti i continenti, con presenza diretta in Europa, Stati Uniti, Canada, Messico, Brasile, Cina, India, Australia e Israele. Il resto del mondo è servito da oltre 200 distributori indipendenti con i quali Diasorin ha instaurato un dialogo a lungo termine a vantaggio degli utenti finali.

In particolare, nel corso degli ultimi 3 anni, si è lavorato con determinazione e passione per integrare Luminex nel Gruppo e creare un'unica azienda, investendo nel consolidamento della Leadership di Luminex e nell'ammodernamento ed efficientamento delle strutture produttive

In particolare, in merito all'acquisizione di Luminex, sono proseguite le attività volte alla piena implementazione dei progetti di integrazione non solo di business, ma anche organizzativi e culturali.

Iniziativa di welfare e benefit

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.

Con particolare riferimento alle iniziative attivate nelle singole aree, si sottolinea che nel corso del 2023:

- negli Stati Uniti si è svolta con successo l'integrazione dei programmi di benefits tra Diasorin e Luminex. La Società offre a tutti i dipendenti che partecipano al programma un ampio pannello di servizi per il benessere fisico, mentale, emotivo ed economico. I programmi includono ad esempio: l'“Employee Assistance Program (EAP)”, “Family Adoption Support” e “Wellness program”, strutturato per supportare i dipendenti in scelte di vita salutari.
- in Inghilterra ai dipendenti vengono offerti come parte del piano di Benefit assicurazioni mediche e dentistiche integrative oltre che voucher finalizzati al supporto dei figli e accesso a portali di acquisto a prezzi ridotti. Inoltre Diasorin garantisce ai dipendenti UK un numero di giorni di ferie annuali maggiore rispetto al minimo previsto dalla legge.
- in Cina è stato confermato il set esistente di servizi offerti con riferimento alla copertura sanitaria ed ai servizi garantiti al personale in trasferta. I dipendenti della filiale hanno la possibilità di sottoporsi a un *check up* medico annuale e sono inoltre messi a disposizione dei dipendenti benefit per la pratica gratuita delle attività sportive. Anche nel corso del 2023 sono stati promossi programmi di *recognition*.
- in Italia sono state implementate diverse iniziative tra le quali merita essere menzionato l'attivo e proficuo dialogo

con le parti sociali. Diasorin, inoltre, ha definito l'erogazione di un voucher benzina del valore di 200 euro per alcune categorie di dipendenti a reddito più basso e ha reso completamente gratuita la mensa per tutti i dipendenti. Resta inoltre valido il piano di Welfare aziendale 2023-2025. L'ammontare monetario erogato dall'azienda (“*flexible benefit*”) a ciascun dipendente, aumenterà progressivamente su base annuale, fino a raggiungere 650 euro annuali nel 2025. Sono inoltre stati ulteriormente ampliati i servizi offerti negli ambiti della salute, formazione, cultura e tempo libero, con la messa a disposizione di voucher per l'acquisto di carburanti e voucher per i supermercati. L'azienda si impegna quindi ad aggiornare costantemente il piano di Welfare aziendale, in un'ottica di promozione del *well-being* dei propri dipendenti. In ultimo si segnala che a partire dal 2023 è possibile per i dipendenti convertire l'intero importo del Premio di Partecipazione in welfare.

Dialogo con le parti sociali e attenzione ai lavoratori

In un contesto in cui il mercato del lavoro risulta sempre più incerto e in considerazione della necessità dell'Azienda di impiegare profili di competenza sempre più specializzati, anche nel 2023 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 nella gestione delle situazioni ordinarie e straordinarie, secondo un approccio costruttivo e collaborativo.

A tale riguardo, si segnala che anche per il 2023, è stata mantenuta la policy di gruppo che ha introdotto e formalizzato la modalità di lavoro ibrido, come parte integrante della *Employee Value Proposition*. Ciò ha permesso di garantire al contempo produttività, flessibilità e bilanciamento tra vita professionale e privata oltre che attenzione al tema dell'ambiente e della Sostenibilità.

Oltre al dialogo con le parti sociali, Diasorin prevede dei canali diretti di ascolto dei lavoratori, strutturati in maniera differente a seconda delle geografie nelle quali il gruppo opera.

A titolo di esempio, sono proseguite iniziative specifiche a livello locale, come quella denominata “*Magic Box*”. L'attività, che coinvolge la filiale cinese, dà la possibilità ai dipendenti di contribuire al raggiungimento dei risultati di eccellenza attesi con proposte di miglioramento dei processi e dei programmi aziendali.

Nella filiale inglese è attivo un forum dedicato ai dipendenti e un sistema per la raccolta di suggerimenti. Sono stati inoltre istituiti incontri di cadenza trimestrale che coinvolgono i dipendenti e il direttore di filiale, in un'ottica di promozione del dialogo e della condivisione di feedback.

Si segnala inoltre che in questa ottica, e come parte integrante del piano ESG relativamente alla parte “S- Social”, Diasorin avvierà nel corso del 2024 un'“*Engagement Survey*” a livello di gruppo.

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.Diasorin.com e l'utilizzo dei social network professionali (es. LinkedIn).

Diversità e inclusione

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.

Diasorin fonda, infatti, il proprio successo sostenibile sulla “*Cultura del Merito*”, sui valori di eccellenza e innovazione e sulla diversità, come volano di crescita ed elemento chiave per confermare, con sempre nuovi traguardi, il proprio posizionamento come *Diagnostic Specialist* di più alto livello.

Per un'efficace gestione delle tematiche legate alla diversità e all'inclusione, Diasorin ha implementato politiche anti-molestie/bullismo che definiscono per tutti i dipendenti del Gruppo 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 completa su base annua l'“*Affirmative Action Plan*”, al fine di analizzare la diversità interna della popolazione aziendale e identificare aree di forza e punti di miglioramento. In aggiunta nel corso del 2023 si sono svolti corsi specifici sulla tematica come “*Preventing Discrimination and Harassment*” dedicato a tutti i dipendenti del gruppo in Nord America. La società lavora anche a stretto contatto con agenzie di recruiting dedicate a promuovere e valorizzare la “*Diversity*” e

facilitare l'accesso al mercato del lavoro di persone con disabilità ed ex combattenti delle forze armate.

Nel Regno Unito sono state organizzate iniziative mirate a promuovere e valorizzare la "Diversity" oltre a corsi specifici su questa tematica.

In Italia, nell'ambito dello sviluppo dei programmi ESG, l'Azienda ha avviato un'ulteriore azione concreta; con l'intento di facilitare il bilanciamento famiglia-lavoro per i genitori, è stato siglato un accordo che estende la durata del congedo obbligatorio di paternità retribuito al 100% da 10 a 20 giorni (10 giorni aggiuntivi di congedo da sommare a quanto già previsto per legge, fruibili fino ai 5 mesi successivi alla nascita anche in modo frazionato).

8.3 I risultati

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

Informazioni sui dipendenti del gruppo

Numero dipendenti suddivisi per genere								
2021			2022			2023		
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1.920	1.438	3.358	1.930	1.456	3.386	1.828	1.405	3.233

Disclosure 2-7 Employees

Dipendenti suddivisi per categoria	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	159	66	225	160	59	219	161	60	221
Colletti bianchi	1.324	1.183	2.507	1.347	1.203	2.550	1.290	1.170	2.460
Colletti blu	437	189	626	423	194	617	377	175	552

Dipendenti per fascia di età	2021			2022			2023		
	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu
<= 29 anni	0	266	154	0	257	157	0	236	125
30 - 50 anni	117	1.587	313	99	1.607	296	99	1.559	256
>= 50 anni	108	108	159	120	686	164	122	665	171

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

Dipendenti per tipo di contratto	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.864	1.375	3.239	1.900	1.422	3.322	1.819	1.395	3.214
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	56	63	119	30	34	64	9	10	19

Dipendenti per tipo di impiego	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	1.914	1.399	3.313	1.920	1.424	3.344	1.819	1.365	3.184
Numero di dipendenti part time	6	39	45	10	32	42	9	40	49

Disclosure 2-7 Employees

Dipendenti per titolo di studio	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laureati	836	698	1.534	1.293	1.056	2.349	1.496	1.199	2.695
Biologia	186	252	438	294	360	654	287	359	646
Chimica	59	47	106	96	79	175	102	78	180
Biochimica	59	63	122	87	87	174	66	75	141
Discipline economiche	56	41	97	58	42	100	62	45	107
Ingegneria	203	68	271	331	99	430	364	100	464
Altre lauree	273	227	500	427	389	816	615	542	1.157
Diplomati tecnici	132	85	217	239	136	375	229	119	348
Diplomati generic	144	126	270	156	112	268	55	69	124
Nessun titolo	51	29	80	78	38	116	48	18	66

Si precisa che, a partire dall'esercizio 2023 il dato relativo al titolo di studio dei dipendenti è tracciato all'interno dei sistemi informativi e raccolto per tutte le *Legal Entities* del Gruppo, inclusa Luminex.

Dialogo con i dipendenti e le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano circa il 34% del totale dipendenti del Gruppo e fanno riferimento a circa un terzo delle società presenti all'interno del Gruppo.

	2021	2022	2023
Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi simili (%)	33%	33%	34%

Disclosure 2-30 Collective bargaining agreements del GRI 2: General Disclosures 2021

Nuovi assunti, cessati e turnover

Il tasso di nuovi assunti per il 2023 è pari al 15% (25% nel 2022 e 15% nel 2021).

Si riporta di seguito il dettaglio degli assunti per genere e fascia d'età:

Numero di persone assunte nell'esercizio	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	295	208	503	515	342	857	270	200	470
Per fascia d'età:									
<= 29 anni	101	80	181	126	100	226	78	71	149
30 - 50 anni	141	109	250	288	192	480	149	100	249
>= 50 anni	53	19	72	101	50	151	43	29	72

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

Il tasso di turnover medio dell'anno 2023 risulta pari al 19% (24% nel 2022 e 16% nel 2021).

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
	31%	18%	17%	20%	18%	19%

Si riporta di seguito il dettaglio dei cessati per genere e fascia d'età:

Numero di persone cessate nell'esercizio	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	315	236	551	504	325	829	372	251	623
<i>Per fascia d'età:</i>									
<= 29 anni	71	51	122	79	62	141	59	52	111
30 - 50 anni	158	130	288	291	189	480	211	134	345
>= 50 anni	86	55	141	134	74	208	102	65	167

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

Attività di formazione

Numero di ore di formazione per categoria	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	3.391	2.669	6.060	4.054	2.325	6.379	4.694	3.636	8.330
Colletti bianchi	68.166	69.825	137.991	88.935	62.770	151.705	92.881	76.866	169.747
Colletti blu	27.622	20.175	47.797	29.351	18.544	47.895	32.851	17.013	49.864

Numero di ore di formazione per tipologia di training	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Programmi di induction	2.873	2.884	5.757	3.565	3.156	6.721	4.473	2.593	7.066
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	19.588	16.570	36.158	3.862	3.044	6.906	7.839	4.930	12.769
Formazione tecnico-professionale	18.446	15.134	33.580	51.641	19.903	71.544	42.158	19.097	61.255
Corsi di lingua straniera	220	181	400	215	276	491	245	176	420
Formazione manageriale	7.658	8.056	15.714	1.569	2.570	4.138	1.814	1.382	3.196
Altro	50.394	49.845	100.239	61.489	54.692	116.180	73.896	69.337	143.233

Ore medie di formazione	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	21	40	27	25	39	29	29	61	38
Colletti bianchi	51	59	55	66	52	59	72	66	69
Colletti blu	63	107	76	69	96	78	87	97	90

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

Si segnala che per l'esercizio 2023 è stato implementato un processo di governance per la gestione della raccolta di dati di training a livello mondo, con l'introduzione di una metodologia comune a tutti i paesi e il coinvolgimento nelle attività di un team dedicato.

Per maggiori dettagli sulle modalità di rendicontazione delle ore di formazione 2023 si rimanda al *Content Index*.

Il Sistema di Performance Management

Dipendenti coinvolti in processi di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (%)	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	101%	102%	101%	101%	107%	103%	99%	105%	100%
Colletti bianchi	98%	95%	97%	105%	94%	100%	98%	100%	99%
Colletti blu	94%	92%	93%	92%	83%	89%	103%	103%	103%

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 2023. 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	2021	2022	2023
Executives			93%
Colletti bianchi	88%	89%	88%
Colletti blu	89%	91%	88%

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

Per la prima volta nel 2023 è stato raccolto il dato anche per la categoria "Executive". Si specifica che ai fini di migliorare la comparabilità dei dati, da questa categoria professionale sono stati rimossi i Dirigenti con responsabilità strategiche, della cui remunerazione è data informativa nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" accessibile sul sito del Gruppo.



9. Ambiente, Salute e Sicurezza

9.1 Gestione della pandemia COVID-19

La gestione della pandemia è passata attraverso fasi di picco negli anni passati e, col 2023, gli impatti sociali sono stati decisamente inferiori. Anche relativamente ai viaggi e alle trasferte, è stata rilevata una progressiva riduzione delle restrizioni e delle azioni di mitigazione.

Diasorin ha continuato a mantenere l'attenzione su questo tema, per cui ha mantenuto in essere alcune delle misure: raccomandazioni all'igiene e disinfezione mani, sanificazione dei locali, specifiche procedure di approvazione sui viaggi e raccomandazioni sull'uso di mascherine in caso di positività.

Il principio base della prevenzione, adottato a livello di Gruppo 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.

Tali strategie sono state implementate con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, in particolare per le sedi italiane di Saluggia, Bresso e Gerenzano, attraverso il coinvolgimento degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) in riunioni periodiche. 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 promosse iniziative per facilitare la vaccinazione anti-influenzale e per tutto il personale.

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 nel 2023 la sede di Saluggia ha ottenuto la certificazione ISO 14001 e ISO 45001.

Nell'ambito di tale Sistema di Gestione, il Gruppo 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. La Policy è stata aggiornata nel 2022.

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. Inoltre, nel corso del 2023, in materia di Salute e Sicurezza, Diasorin ha allineato ulteriormente i propri sistemi di gestione agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

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 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 sulle tematiche EHS.

La procedura è stata predisposta tenendo in considerazione i requisiti normativi, nonché le *best practice* di settore attuate all'interno di 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 che 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 delle Funzioni EHS a livello di Gruppo.

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 delle Funzioni EHS di Gruppo negli audit successivi.

Nel 2023, sono state riprese le attività di audit svolte dalle Funzioni EHS regionali in aggiunta alle attività di *'self audit'* effettuate autonomamente da ciascun sito.

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.

Per la maggior parte dei corsi vengono, inoltre, effettuati test di apprendimento delle nozioni e competenze apprese a conclusione del corso stesso.

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.

Nel 2023, la formazione in tutte le sedi è stata una combinazione di modalità di apprendimento/formazione online di persona e di autoapprendimento.

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 o altre figure o realtà sanitarie deputate a tale scopo, così come previsto nei diversi Paesi, 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, 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

Particolare attenzione è prestata alla riduzione dei consumi energetici e di acqua e all'utilizzo di tecnologie a elevata efficienza. Fra le iniziative principali con impatto su efficienza energetica si annoverano nel 2023 le attività di efficientamento condotte in particolare sui siti industriali di immunodiagnostica Europei.

Tra tali iniziative rientrano:

- sostituzione luci con soluzioni a LED;
- sostituzione e ottimizzazione impianti di condizionamento e produzione freddo;
- ottimizzazione set point per impianti di riscaldamento;
- riduzione volumetria camere fredde;
- introduzione impianti ad alta efficienza per aria compressa e produzione di acqua purificata;
- eliminazione sprechi lungo il circuito di distribuzione di vapore per i processi industriali.

Al fine di aumentare l'approvvigionamento del Gruppo da energia elettrica rinnovabile è stato installato nel 2023 un impianto fotovoltaico da 1MWp su tetti e pensiline afferenti al sito produttivo di Saluggia. L'energia prodotta sarà quasi totalmente in autoconsumo, ovvero assorbita dal fabbisogno elettrico del sito. La modalità di fornitura è un Servizio Energia e l'installazione è stata effettuata in collaborazione con il fornitore secondo un accordo che prevede il finanziamento dell'impianto stesso. Nell'ambito della stessa progettualità sono state installate delle colonnine di ricarica collegate all'impianto per l'alimentazione di vetture *plug-in*.

Nel 2023 è stato inoltre portato avanti il progetto di introduzione di auto ibride 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 a partire dal 2020 in maniera incrementale, presso le sedi italiane ed estesa successivamente ad altre sedi del Gruppo.

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. A tal fine, 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.

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

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.

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]	2021			2022			2023		
	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	-	59.591	59.591	-	67.009	67.009	-	50.366	50.366
Consumi elettrici	9.483	96.761	106.244	20.910	124.960	145.870	-	141.571	141.571
Consumi derivanti da acquisto di energia termica							-	13.338	13.338
TOTALE	9.483	156.353	165.835	20.910	191.969	212.879	-	205.275	205.275
%	5,7%	94,3%		9,8%	90,2%		0,0%	100,0%	

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

Con riferimento ai dati della tabella sopra riportata sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

I consumi energetici riportati nel 2023, se confrontati con l'anno precedente, sono attribuiti solo a fonti non rinnovabili in seguito alla scelta del Gruppo di considerare l'energia come da "Fonte rinnovabile" unicamente qualora siano presenti Garanzie di Origine, in linea con le best practice di mercato.

Prelievi idrici

Fonte	Prelievi [m3]		
	2021	2022	2023
Acquedotti	47.848	68.722	64.815
Acqua sotterranea	83.036	79.315	58.279
TOTALE	130.884	148.037	123.094
di cui in aree a stress idrico*	7.663	8.373	6.541

Disclosure 303-3 Water withdrawal del GRI Standard 303: Water and effluents 2018

(*) 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.

La riduzione dei consumi idrici nel 2023 in confronto con l'anno precedente è imputabile principalmente al miglioramento dei processi di raffreddamento nel sito produttivo italiano.

Come anticipato, 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.

Emissioni

Si riportano di seguito i dati sulle emissioni del Gruppo, 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 refrigeranti⁵;
- 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.

Nelle tabelle di seguito si legge che, a partire 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 il 2023 sono stati utilizzati i fattori di conversione delle emissioni pubblicati nel 2021. Per la conversione dell'energia elettrica, è stato utilizzato il riferimento "Confronti internazionali 2019", l'ultimo aggiornamento disponibile prodotto dalla società Terna. Si precisa inoltre che, con riferimento all'energia elettrica delle controllate commerciali che non incidono in modo significativo sul valore complessivo delle emissioni, è stato utilizzato il Global Factor in luogo del fattore nazionale di riferimento.



⁵ 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.

Emissioni [tCO ₂ eq]	2021	2022	2023
	3.204	4.627	3.894

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

Emissioni [tCO ₂ eq]	2021	2022	2023
	10.938	15.264	15.001

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

Rifiuti

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, sono adottati i seguenti sistemi:

- viene tenuta traccia di tutti i rifiuti generati dalle attività di business, classificandoli e gestendoli in linea con le normative applicabili in ciascuno dei Paesi in cui Diasorin opera, prevedendo per ciascun sito l'adozione di procedure di gestione specifiche, tra le quali, qualora necessario, l'analisi chimica del rifiuto per una corretta classificazione.
- tutti i rifiuti prodotti 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, l'organizzazione effettua periodici audit presso gli smaltitori stessi, al fine di verificare l'adeguatezza delle procedure applicate.

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

Tipologia	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]		
	2021	2022	2023
Pericolosi	479	577	512
Non Pericolosi	2.596	3.328	2.985
TOTALE	3.076	3.905	3.497

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

Tipologia	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [%]		
	2021	2022	2023
Riutilizzo/riciclo/recupero	33,4%	32,4%	30,5%
Smaltimento	66,6%	67,6%	69,5%

Nella voce "Smaltimento" sono incluse le seguenti categorie di destinazione: incenerimento, destinazione in discarica e altre tipologie di smaltimento.

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.

Tipologia	Rifiuti prodotti dai siti industriali (esclusi i RAAE) [t] (*)		
	2021	2022	2023
PERICOLOSI	478,51	577,35	511,91
Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero			
di cui destinati a preparazione per il riutilizzo	0,51	1,25	0,15
di cui destinati a riciclo	0,61	0,80	4,80
di cui destinati ad altre operazioni di recupero	0,00	0,00	0,47
Destinati a smaltimento			
di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)	17,54	77,89	63,05
di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)	90,14	49,00	57,90
di cui destinati a conferimento in discarica	6,46	16,54	15,06
di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento	363,26	431,87	370,49
NON PERICOLOSI	2.587,95	3.324,25	2.985,18
Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero			
di cui destinati a preparazione per il riutilizzo	4,63	15,71	16,89
di cui destinati a riciclo	718,86	1.009,76	957,20
di cui destinati ad altre operazioni di recupero	0,00	0,00	175,04
Destinati a smaltimento			
di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)	271,88	255,62	38,63
di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)	45,46	255,89	134,63
di cui destinati a conferimento in discarica	1.349,54	1.539,18	1.658,08
di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento	197,59	248,10	4,71
TOTALE	3.066,46	3.901,60	3.497,10

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.

Destinazione	Rifiuti prodotti (RAAE) [t]		
	2021	2022	2023
Recupero	49	29	32
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 2023, 44 infortuni sul lavoro non hanno comportato assenza mentre 15 infortuni sul lavoro hanno comportato assenza. Questo a fronte di un numero di ore lavorate crescente, in particolare nel nuovo sito Cinese. Si evince inoltre che la gravità degli infortuni con giornate perse si è progressivamente ridotta negli anni. Come detto sopra, l'azienda monitora tutti gli eventi pericolosi segnalati dai dipendenti anche quelli che non hanno provocato infortuni e conduce indagini sulle cause profonde di incidenti o episodi di "near miss", al fine di attuare le opportune azioni correttive per prevenire il verificarsi di casi simili in futuro.

	2021	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro senza giornate perse	19	13	44
Numero di infortuni sul lavoro con giornate perse	7	15	15
di cui con gravi conseguenze	0	0	0
Numero di ore lavorate	4'504'166	5'652'993	6'527'046
Tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse	4,22	2,30	6,74
Tasso di infortunio sul lavoro con giornate perse	1,55	2,65	2,30
tasso di infortunio con gravi conseguenze	0	0	0
Percentuale di infortuni con giorni persi su totale lavoratori*	0,20%	0,44%	0,46%
Tasso di giorni persi per infortuni sul lavoro**	26,42	98,71	23,90

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

(*) 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 capitolo 8 della presente relazione consolidata di carattere non finanziario.

(**) Il dato presentato, è stato integrato rispetto alle richieste del GRI 403-9.

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 di 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 al contempo 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 inoltre 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 dei giovani e per 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 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 all'interno del Codice Etico, Diasorin supporta lo sviluppo delle comunità locali in cui opera attraverso una serie di progetti gestiti a livello Corporate. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di sostenibilità sviluppati a livello centrale. Un impegno stabilito dal nostro Codice Etico, che definisce i principi fondamentali da seguire nella gestione delle contribuzioni, in denaro o in natura, a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari. Seguendo i principi del Codice Etico, Diasorin supporta lo sviluppo delle comunità locali attraverso progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto al talento delle persone e l'impatto positivo sull'ambiente.

Tale classificazione viene inoltre applicata da Diasorin anche alle iniziative sviluppate a livello locale dalle diverse filiali internazionali, al fine di promuovere una gestione e un inquadramento delle iniziative omogeneo a livello di Gruppo.

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

10.3 I risultati

In linea con questi target di riferimento, Diasorin supporta lo sviluppo, la crescita e il benessere di tutte comunità locali in cui opera. In particolare, 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 promuovendo, al tempo stesso, differenti progetti di educazione scientifica presso le scuole superiori locali.

10.3.1. Sviluppo della passione per la scienza

Il nostro impegno nel favorire lo sviluppo della passione e della conoscenza delle tematiche scientifiche si è tradotto nell'organizzazione di numerosi eventi scientifici e simposi volti a migliorare la ricerca medica.

Questi progetti hanno riscontrato un successo tale da diventare edizioni annuali molto attese da tutti gli studenti nell'area delle materie scientifiche. Per questo motivo, abbiamo valutato la necessità di promuovere ulteriormente la passione per la scienza creando uno spazio dedicato a questi progetti in una Fondazione.

Fondazione Diasorin

La Fondazione Diasorin, che opera dal 2020 sull'intero territorio nazionale nei settori dell'educazione, dell'istruzione e della formazione scientifica ha l'obiettivo di sostenere l'interesse delle future generazioni verso le discipline e le carriere scientifiche, con particolare riferimento alle Scienze della Vita.

Rappresenta una testimonianza concreta dell'impegno di Diasorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola e 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 da Fondazione Diasorin anche nel corso del 2023 si segnalano il progetto Mad for Science e il progetto Mad for Science for Teachers.

Il progetto Mad for Science

Il concorso è aperto ai Licei scientifici (tradizionali e ad opzione scienze applicate), ai Licei classici con percorso di potenziamento di Biologia con curvatura biomedica e agli Istituti tecnici sia statali che paritari di tutta Italia. Nell'edizione 2023 è stata confermata 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), grazie alla stipula di protocolli di intesa ad hoc tra la Fondazione e le scuole partecipanti.

Anche per l'edizione 2022, il concorso Mad for Science è stato riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione e del Merito come iniziativa di valorizzazione delle eccellenze delle Scuole Secondarie di Secondo Grado. Tra le novità della settima edizione vi è l'aumento del montepremi per le scuole (da 175.000 a 200.000 euro) e l'introduzione del terzo premio, così da consentire alle tre migliori scuole di realizzare i propri progetti.

L'altra grande novità riguarda il tema del concorso, che nell'edizione 2023 è stato dedicato alle biotecnologie verdi, blu e grigie per la promozione e la salvaguardia della salute di persone e ambiente. Nel codice colore delle biotecnologie, quelle verdi sono dedicate all'agricoltura, quelle blu all'ambiente marino e acquatico e, infine, quelle grigie al risanamento ambientale e alla preservazione della biodiversità.

Ogni scuola ha partecipato con un team, composto da 5 studenti e da un docente di scienze, e ha sviluppato una proposta progettuale in collaborazione con almeno un Ente scientifico del proprio territorio. Tra le oltre 140 candidature ricevute e dopo due selezioni intermedie, 8 sono stati i team finalisti che si sono sfidati nella Mad for Science Challenge.

La finalissima si è svolta a Torino presso le Officine Grandi Riparazioni il 24 maggio 2023 e la Giuria, composta da esponenti di altissimo profilo istituzionale del mondo dell'Accademia e della ricerca scientifica, ha assegnato premi per complessivi € 200.000 agli 8 istituti finalisti per l'implementazione del biolaboratorio e per l'acquisto dei reagenti e consumabili negli anni successivi. Ha vinto l'edizione 2023 il Liceo scientifico "G. Galilei" di Catania; al secondo posto si è classificato l'ITT "Duca degli Abruzzi" di Elmas (CA) e al terzo posto l'IIS "Da Vinci-Majorana" di Mola di Bari (BA). L'intero evento è disponibile sul canale YouTube della Fondazione.

Per premiare, infine, l'enorme sforzo delle scuole finaliste, è stato riconosciuto il Premio Finalisti agli altri 5 Istituti arrivati in finale. Si tratta di: Liceo scientifico "G. Galilei" di Alessandria, l'ITT "L. Einaudi" di Canosa di Puglia (BT), il Liceo scientifico "Ciampoli-Spaventa" di Atesa (CH), il Liceo scientifico "E. Majorana" di Rho (MI) e l'ITT "De Viti-De Marco" di Valenzano (BA).



Il progetto Mad for Science for Teachers

Con la consapevolezza che per essere efficaci nella propria azione didattica e per far appassionare gli studenti alla scienza, i docenti hanno sempre più bisogno di aggiornare le proprie conoscenze e le proprie metodologie didattiche, la Fondazione Diasorin anche nel corso del 2023 ha portato avanti il progetto **Mad for Science for Teachers**, lanciato nel corso del 2022.

Rivolto agli insegnanti di scienze della rete di scuole vincitrici del Concorso nazionale Mad for Science, il progetto prevede diverse iniziative, che seguono tre principali direttrici, ritenute cruciali per aiutare i docenti a coinvolgere i propri alunni nell'esperienza scientifica.

Per stabilire le aree strategiche di intervento, Fondazione Diasorin si è affidata a un Comitato tecnico-scientifico costituito da un team di esperti: docenti di scienze, professori universitari ed esperti della formazione degli insegnanti.

Di seguito le aree di intervento:

1. aggiornamento continuo sulle frontiere della scienza, tramite incontri con scienziati;
2. acquisizione di nuovi metodi didattici, per rendere l'insegnamento della scienza più coinvolgente ed appassionante, tramite workshop metodologici;
3. sperimentazione in laboratorio, tramite corsi teorico-pratici.

Relativamente all'area 1, che prevede la realizzazione di momenti di approfondimento della scienza tenuti da scienziati italiani, nel corso del 2023 sono stati realizzati 3 webinar evidenziati di seguito:

- **“Viaggio nelle malattie genetiche”**, tenuto il 15 febbraio 2023 dal dott. Nicola Brunetti-Pierri, professore di Pediatria presso il dipartimento di Scienze mediche traslazionali dell'Università di Napoli Federico II, seguito da 60 insegnanti di 16 scuole della rete Mad for Science di 10 regioni italiane;
- **“La Tecnologia CRISPR-CAS9 nelle scienze della vita”**, tenuto il 14 marzo 2023 dalla dott.ssa Anna Cereseto, professore ordinario di Biologia molecolare presso l'Università degli Studi di Trento. Al webinar hanno partecipato 51 docenti di 17 scuole di 11 regioni italiane.
- **“Le ricerche di biologia molecolare nella post-genomica”** tenuto il 23 marzo 2023 dalla dottoressa Irene Bozzoni, professore ordinario di Biologia molecolare presso l'Università La Sapienza di Roma. Al webinar hanno partecipato 39 docenti di 17 scuole di 14 regioni italiane.



In relazione all'area 3, per consentire agli insegnanti di “mettere le mani sulla scienza” e arricchire le proprie competenze laboratoriali, la Fondazione Diasorin ha realizzato 1 corso teorico-pratico sulle Biotecnologie, al quale hanno aderito 13 docenti di scienze nelle 3 scuole vincitrici dell'edizione 2023, in collaborazione con il Centro Università degli Studi di Milano - Scuola per la diffusione delle Bioscienze. Non solo, con l'obiettivo di aggiornare costantemente le conoscenze sperimentali e teoriche degli insegnanti delle scuole vincitrici del Concorso Mad for Science, la Fondazione ha sviluppato e realizzato la prima scuola di ricerca per insegnanti intitolata “Genomica ed Evoluzione”. Il corso residenziale, realizzato con la collaborazione dell'Università degli Studi di Milano, dell'Università di Ferrara e dell'Università Vita-Salute San Raffaele di Milano dal 25 al 28 ottobre 2023, ha previsto sia esercitazioni pratiche spendibili nei contesti scolastici che lecture teoriche sul ruolo della genomica e della post-genomica negli studi evolutivi, con particolare riferimento alla specie umana.

10.3.2. Supporto del talento delle persone

Riconoscere e valorizzare il potenziale umano, promuovere il talento in ogni sua forma, avere un impatto positivo nella vita delle persone, essere parte attiva delle comunità locali: è da questi valori che nascono i nostri progetti in ambito Diversità e Inclusione. Iniziative di grande valore sociale che coinvolgono piccoli pazienti e grandi talenti.

“FISIP”: Supporting disability in sport, Sponsorship as per four-year contract (2023-2026)



Con lo scopo di promuovere le eccellenze italiane e celebrare il talento, tra il 2016 e il 2022, 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 speciale, 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 talenti scelti da FISIP per rappresentare l'Italia ai Giochi del 2022 a Pechino. I risultati non si sono fatti attendere. Gli atleti italiani hanno ulteriormente incrementato il medagliere rispetto all'edizione precedente portando a casa ben sette medaglie: 2 ori, 3 argenti e 2 bronzi.

Alla luce di questi importanti risultati e a conferma del valore sociale della collaborazione, Diasorin e FISIP hanno rinnovato la loro intesa. A partire dal gennaio 2023 e per tutto il 2026, Diasorin sostiene il Progetto TALENTI FISIP contribuendo, con la propria sponsorizzazione, alla preparazione fisica e tecnica di alcuni giovani atleti particolarmente promettenti nelle discipline dello sci alpino, dello sci nordico e dello snowboard. Un impegno strategico per un quadriennio cruciale, che si concluderà con le attesissime Paralimpiadi Milano - Cortina 2026.

“EDGA Paralympic Golf”: Supporting disability in sport

Nato nel 1996, il trofeo Giovanni Nasi è sempre stato un esempio d'inclusione nel panorama golfistico italiano avendo, fin dalla prima edizione, riservato una classifica ed un premio al primo golfista disabile. A partire dal 2022, il torneo ha cambiato natura ed è diventato gara internazionale del circuito EDGA (European Disabled Golfers Association), valida per il ranking mondiale approvata dalla Federazione Italiana Golf e patrocinata dal Comitato Italiano Paralimpico.

Diasorin ha aderito con entusiasmo a questo progetto anche nel 2023, senza porre limiti alla sua collaborazione, dimostrando una profonda adesione ai valori di inclusività veicolati dallo sport. Alla seconda edizione nella sua nuova veste, il trofeo Giovanni Nasi ha visto la partecipazione di numerosi atleti, provenienti oltre che dall'Italia, da Francia, Svizzera, Repubblica Ceca, Israele, Belgio, Cile, Regno Unito, Irlanda, Olanda, Turchia, Germania, Slovacchia. Risultando da subito uno dei tornei più numerosi in assoluto del circuito EDGA.



“Italian Sitting Volley Championship – Diasorin Cup”

Diasorin Cup è il più grande evento italiano di sitting volley (disciplina paralimpica derivata dalla pallavolo), che porta in campo i valori dell'inclusione e dell'integrazione sociale. Un evento di grande richiamo di cui siamo orgogliosamente title sponsor dal 2016. Celebrando la forza dell'inclusione e l'universalità dello sport la Diasorin Cup Sitting Volley conferma l'impegno del gruppo nel promuovere le eccellenze locali e celebrare il talento in ogni sua forma, specie quando si esprime nella difficoltà e nella disabilità.

A partire dal 2021, in occasione della settima edizione, la Diasorin Sitting Volley Cup ha cambiato pelle, diventando il primo “All Star Game” del sitting volley italiano, il primo evento italiano di sitting completamente riservato a giocatori paralimpici.

**10.3.3. Impatto positivo sull'ambiente e sulle persone**

Anche nel corso del 2022, le società del Gruppo Diasorin hanno attuato diverse iniziative di responsabilità sociale presso le comunità locali, focalizzando la propria attenzione su azioni e finanziamenti che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone delle comunità locali nelle quali il Gruppo opera.

“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”. L'iniziativa Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia nasce nel 2014 e ha visto dal suo esordio il continuo contributo di Diasorin. Attivo in tre ospedali piemontesi, il progetto sostiene ogni anno più di 3000 bambini ricoverati accompagnandoli nella loro formazione, nella loro ricerca di normalità, nel loro desiderio di una degenza il più possibile serena. 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 rendere la didattica più snella e coinvolgente, e di aprire un ponte efficace tra il sistema sanitario e quello scolastico.

Ma l'ambito di azione delle nostre iniziative non si limita all'istruzione. A partire dal 2016, infatti, insieme ad altri partner abbiamo finanziato il restyling estetico e cromatico della sala TAC dell'ospedale Regina Margherita, che ha trasformato gli ambienti in un accogliente bosco colorato, grazie anche all'utilizzo di sofisticate pellicole poste sui macchinari diagnostici. Oggi i bambini che entrano nella sala per un esame così delicato sono accolti da un ambiente giocoso e magico che li rassicura e li tranquillizza. Da quando la sala è stata trasformata sono diminuiti i casi in cui è stata necessaria la sedazione in vista dell'esame radiologico.

Nel 2019 l'iniziativa del restyling estetico e cromatico della sala TAC prende piede e coinvolge la Walt Disney Company, con la quale Diasorin replica il progetto presso l'Ospedale Gaslini di Genova realizzando un mondo fantastico con i personaggi Pixar di Toy Story.



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 “Dottorissa 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.

Nel 2022, Diasorin ha sostenuto lo sviluppo di un progetto per i pazienti più piccoli all'insegna della tecnologia d'avanguardia, che ne ha visto la realizzazione nel corso del 2023. Grazie al nostro contributo, l'Ospedale infantile Regina Margherita di Torino, è stato dotato di un innovativo strumento per la riabilitazione, nominato Kymeia - una macchina ortopedica digitale per il recupero e la riabilitazione remota di alto livello. Il dispositivo medico è il più avanzato, completo e clinicamente testato sistema di realtà virtuale per la riabilitazione e tele-riabilitazione al mondo. Concepita come un hub centrale, cui è possibile connettere una serie di dispositivi periferici specialistici, e fornita di una vastissima libreria di esercizi, la singola unità è in grado di erogare fino a 20 diversi moduli riabilitativi. Un macchinario innovativo che anche da remoto, permette di monitorare gli esercizi e i progressi dei piccoli pazienti lasciandoli tranquilli nella loro quotidianità familiare. VRRS Evo può essere usato per la riabilitazione di un ampio spettro di patologie grazie i numerosi moduli di cui dispone: Motorio, Cognitivo, Logopedico, Fonazione, Posturale dinamico e statico, Facciale, Mano&Polso, cardiorespiratorio, Ortopedico, EMG, tDCS, Isoinertiale, VR immersiva, realtà aumentata ed altri.

Sempre grazie all'impegno di Diasorin il nuovo dispositivo è stato inserito in uno spazio riabilitativo completamente rinnovato e riallestito con ambientazioni giocose e divertenti, per accogliere i piccoli pazienti in un ambiente a misura di bambino.

Sviluppo e passione per la Scienza	
STEM Link	Partecipazione dei colleghi ad eventi volti a dare visibilità sul mondo del lavoro e sulle applicazioni delle discipline “STEM” per studenti delle scuole medie.
Career Day	Nel 2023, Diasorin Italia S.p.A. ha organizzato un career day al Politecnico di Torino e una serie di altre iniziative, quali “oggi Lavoro”, e ulteriori career day presso Università del Piemonte Orientale e presso ITS Biotecnologie Piemonte, per colmare il distacco tra università e mondo del lavoro. Attraverso questo tipo di eventi di Employer branding, Diasorin rafforza il legame con le giovani generazioni locali diffondendo informazioni relative all'azienda e ai suoi principali processi di attrazione e sviluppo dei talenti, oltre a rappresentare un'opportunità di networking e di possibili stage in azienda.
Impatto Positivo sull'Ambiente e sulle Persone	
Christmas Hamper	Diasorin UK ha donato cesti natalizi ad associazioni locali che promuovono la ricerca sull'Alzheimer.
Operation Clean River 2023	I dipendenti di Diasorin Polonia si sono impegnati volontariamente in un'attività di pulizia ambientale volta a raccogliere i rifiuti lungo il fiume Vistola a Toruń, in Polonia, per una distanza di circa 2 km, in collaborazione con 5 Strona Sp. z o.o., responsabile del coordinamento e della preparazione degli strumenti necessari per la pulizia. I dipendenti hanno raccolto 660 kg di rifiuti durante l'attività.
Supporto a “Associazione Vita Tre Saluggia”	Diasorin ha finanziato l'acquisto di una nuova autovettura utilizzata dall'Associazione per i servizi di trasporto offerti alla comunità locale e in particolare a malati e disabili, destinando le somme residue del Welfare maturate nell'anno precedente.

11. Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Perimetro di rendicontazione
TEMI AMBIENTALI	Gestione ambientale	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"	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 o effettuarne una stima, come ad esempio nei casi di alcune sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.
	Gestione delle relazioni con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6.1 "Gestione del rapporto con le comunità locali"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 10 "Rapporto con le comunità locali"	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. Con riferimento a quest'unica tematica sono state presentate in DNF, a livello qualitativo, anche le principali iniziative sviluppate dalla Fondazione Diasorin, non ricompresa nel perimetro del Bilancio Consolidato.
TEMI SOCIALI	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"	Il perimetro dei dati riguarda tutti i progetti in essere nell'ambito del Gruppo nel periodo di riferimento.
	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"	Il perimetro riguarda tutte le Società del Gruppo.
	Qualità dei prodotti e dei processi	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"	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.

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Perimetro di rendicontazione
TEMI ATTINENTI AL PERSONALE	Formazione e sviluppo	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"	La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo. Con riferimento ai dati dell'organico per titolo di studio, si specifica che i dati riportati nella presente DNF coprono, ad oggi, circa l'80% dei dipendenti delle Società neoacquisite dal Gruppo Luminex.
	Welfare di dipendenti			
TEMI ATTINENTI AL PERSONALE	Diversità e inclusione	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 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.
	Impiego e dialogo con le parti sociali			
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	Salute e sicurezza	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani" e al paragrafo 2.3 "Il Codice Etico di Gruppo"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.
	Diritti Umani			
LOTTA ALLA CORRUZIONE	Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 4 "Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

12. Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Diasorin ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI (ovvero secondo la modalità "with reference to the GRI Standards").			
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali - versione 2021			
Standard GRI	Informativa	Ubicazione Sezione	Numero di pagina	Note
Informative generali				
GRI 2: Informative Generali - versione 2021	Informativa 2-1 Dettagli organizzativi	Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari	63	La presente informativa è riportata nel paragrafo del documento indicato nella colonna "Sezione" di cui la DNF è parte integrante.
	Informativa 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting	133	-
	Informativa 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting	133	Rendicontati i punti a., b. e c.
	Informativa 2-4 Revisione delle informazioni	1.2. Standard di rendicontazione	132	-
	Informativa 2-5 Assurance esterna		132	Rendicontato punto b.
	Informativa 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	2.1 Il business del Gruppo Diasorin	134	
	Informativa 2-7 Dipendenti	8. Gestione del personale	170	I valori relativi all'organico delle Società si riferiscono al personale in forza al 31/12 dell'anno di riferimento. Il Gruppo Diasorin non impiega dipendenti con orario non garantito.
	Informativa 2-30 Contratti collettivi	8. Gestione del personale	170	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.
GRI 207: Tasse - versione 2019	Informativa 207-1 Approccio alle imposte	2.6 La gestione fiscale	148	Disclosure 207-1: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.
	Informativa 207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	2.6 La gestione fiscale	148	Disclosure 207-2: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.
	Informativa 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	2.6 La gestione fiscale	148	Disclosure 207-3: Rendicontati gli aspetti al punto a. i.
	Informativa 207-4 Reportistica per Paese	Tabella informativa GRI 207 - FY 2021	196	Disclosure 207-4: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii., iv., v., vi., vii., viii., ix., x

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Numero di pagina	Note
		Sezione			
Temi materiali					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo Diasorin		140	-
	Informativa 3-2 Elenco di temi materiali	2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo Diasorin		140	-
Tema materiale: Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica		151; 165	-
Tema materiale: Qualità dei prodotti e dei processi					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 5. Qualità del prodotto e del processo		151; 158	-
Tema materiale: Customer satisfaction					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction		151; 163	-
Tema materiale: Impiego e dialogo con i dipendenti e le parti sociali					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale		151	-
GRI 401: Occupazione - versione 2016	Informativa 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	8. Gestione del personale		170	I tassi di assunzione e turnover sono stati determinati rapportando il numero dei lavoratori entrati e usciti nel 2023 all'organico al 31/12 dell'esercizio in esame. I tassi di assunzione e turnover sono presentati a livello cumulato di Gruppo. L'indicatore non è presentato con ripartizione per area geografica.
Tema materiale: Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi					
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo		151; 155	-
GRI 205: Anticorruzione - versione 2016	Informativa 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo		155	L'indicatore è presentato in valore assoluto senza ripartizione per area geografica.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
Tema materiale: Formazione e sviluppo				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	151; 170	-
GRI 404: Formazione e istruzione - versione 2016	Informativa 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	8. Gestione del personale	170	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. Parte del dato 2022 risulta stimato non essendo disponibile un'informativa completa. Non essendosi verificati cambiamenti sostanziali nel corso dell'anno, la stima è stata effettuata a partire dalle ore di formazione erogate nel corso del 2021, riparametrate sul numero di dipendenti in forza al 31 dicembre 2022.
	Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	8. Gestione del personale	170	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.
Tema materiale: Welfare dei dipendenti				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	151; 170	-
Tema materiale: Gestione delle relazioni con le comunità locali				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 10. Rapporto con le comunità locali	151; 188	-
Tema materiale: Salute e sicurezza				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 9. Ambiente, salute e sicurezza	151; 180	-
GRI 403: Salute e sicurezza - versione 2018	Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
Tema materiale: Salute e sicurezza				
	Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati ai rapporti di business	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	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. Non rendicontato il punto b.
Tema materiale: Diversità e inclusione				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	151; 170	-
GRI 405: Diversità e pari opportunità - versione 2016	Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	8. Gestione del personale	170	Rendicontato il punto b. I dati sono riportati in valore assoluto.
	Informativa 405-2 Rapporto tra il salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	8. Gestione del personale	170	Il rapporto fra il salario medio uomo/donna considera i salari mensili di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo ad esclusione delle consociate commerciali di ridotte dimensioni, che hanno un organico composto da soli uomini, convertiti in euro secondo il tasso medio in valuta locale nel 2023. Si fornisce il rapporto percentuale uomo/donna solamente con riferimento al salario base a livello di Gruppo. Nel 2023 viene rendicontato il dato con riferimento alla categoria professionale "Executive", oltre che per le categorie di Colletti Bianchi e Colletti Blu. Per il calcolo di tale indicatore sono stati rimossi dalla categoria professionale "Executives" i Dirigenti con responsabilità strategiche, della cui remunerazione è data informativa nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" accessibile sul sito del Gruppo.
Tema materiale: Gestione ambientale				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 9. Ambiente, salute e sicurezza	151; 180	-
GRI 302: Energia - versione 2016	Informativa 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	Per la conversione dei consumi in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
Tema materiale: Gestione ambientale				
GRI 302: Acqua ed effluenti - versione 2018	Informativa 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico d'acqua	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 303-3 Prelievo idrico	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
GRI 305: Emissioni - versione 2016	Informativa 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	Per la conversione dei consumi in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting e Terna - Confronti internazionali. 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.
	Informativa 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 2 include le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte 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. Tali emissioni sono calcolate secondo la modalità location based. Vista la composizione energetica dell'organizzazione, la modalità market based non risulta, ad oggi, applicabile.
GRI 306: Rifiuti - versione 2020	Informativa 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 306-3 Rifiuti generati	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	-
	Informativa 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	L'indicatore è rendicontato con riferimento ai rifiuti delle sole realtà produttive che generano la maggior parte dei rifiuti prodotti.
	Informativa 306-5 Rifiuti conferiti in discarica	9. Ambiente, salute e sicurezza	180	L'indicatore è rendicontato con riferimento ai rifiuti delle sole realtà produttive che generano la maggior parte dei rifiuti prodotti.
Tema materiale: Diritti Umani				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	2.3 Il Codice Etico di Gruppo; 3. Identificazione dei rischi e delle opportunità	146; 151	-

13. Tabella informativa GRI 207 - FY 2022

	Ricavi vs. terzi	Ricavi Infragruppo	Utili/Perdite al lordo delle imposte	Imposte pagate ("Cash Basis")	Imposte maturate	Numero dipendenti	Imm. Materiali
Italy	214.105	373.958	111.157	56.534	25.198	765	166.582
Austria	17.136	21	1.293	557	337	18	1.904
Australia	22.392	49	1.463	789	542	25	6.940
Belgium	18.599	956	2.265	100	605	24	1.923
Brazil	17.698	5	1.695	667	320	38	4.479
China	45.919	7.907	-2.772	323	-255	169	36.602
Rep. Czech	6.811	4	285	412	59	14	1.298
Germany	68.032	24.824	2.680	1.502	763	184	19.471
Spain	42.225	799	2.939	541	799	46	6.679
France	35.817	1.453	1.702	1.145	431	54	5.564
UK	22.094	22.064	5.185	109	985	123	27.962
Mexico	8.982	841	660	44	28	28	3.338
Holland	10.844	10.962	4.865	217	1.794	41	2.351
Portugal	4.199	34	334	17	62	4	655
Sweden	15.120	-1	1.180	242	382	19	701
Switzerland	16.481	85	1.697	252	204	13	1.109
Poland	10.847	183	-73	40	51	21	2.274
India	6.253	90	204			32	2.770
USA	785.085	200.489	165.249	30.284	44.069	1.713	336.976
Israel	11.551	72	1.136	478	258	13	2.237
South Africa			0		1		0
Canada	4.645	54.138	26.208	2.527	6.197	101	11.945
Ireland			0				0
Singapore	11	1.086	53	7	7	4	
Slovakia	1.906		-32	-41	40	3	433
Dubai	0	899	14		0	4	19
Hong Kong	256	2.112	185	13	30	11	596
Japan	716	2.649	294	36	104	12	723
TOTALE	1.387.724	705.679	329.866	96.795	83.011	3.479	645.531

		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	Detenzione di azioni o altri strumenti rappresentativi del capitale	Dormiente
Italy	DIN Limited	Ireland		X							
Italy	DiaSorin S.p.A.		X	X		X	X	X	X	X	
Italy	DiaSorin Italia S.p.A.		X	X		X	X				
Austria	DiaSorin Austria GmbH						X				
Australia	DiaSorin Australia Pty Ltd						X				
Australia	Labpac Pty Ltd.										X
Belgium	DiaSorin SA/NV						X				
Brazil	DiaSorin LTDA.						X				
China	DiaSorin Ltd						X				
China	Luminex Trading (Shanghai) Co. Ltd							X			
Rep. Czech	DiaSorin Czech s.r.o.						X				
Germany	DiaSorin Deutschland GmbH					X	X				
Spain	DiaSorin Iberia SA						X				
France	DiaSorin SA						X				
UK	DiaSorin Limited						X				
UK	DiaSorin S.p.A. UK Branch					X					X
UK	DiaSorin ITALIA S.p.A. (UK Branch)					X					
UK	Luminex London Ltd							X			X
Mexico	DiaSorin Mexico Sa de CV						X				
Holland	DiaSorin SA/NV Dutch Branch						X				
Holland	Luminex B.V.							X			X
Holland	Luminex 3 B.V.									X	
Holland	Luminex 2 B.V.									X	
Portugal	DiaSorin Iberia SA Sucursal em Portugal						X				
Sweden	DiaSorin AB						X				
Switzerland	DiaSorin Switzerland AG						X				
Poland	DiaSorin Polska sp. z o.o.						X				
India	DiaSorin Healthcare India Pvt Ltd						X				
USA	DiaSorin Inc.		X	X		X	X			X	
USA	DiaSorin Molecular,LLC					X	X				
USA	Luminex Corporation		X	X		X	X			X	
USA	NANOSPHERE LLC										X
USA	CHANDLERTEC LLC										X
USA	AMNIS LLC										X
USA	LUMINEX INTERNATIONAL INC									X	
USA	IRIS BIOTECH LLC										X
Israel	DiaSorin Ltd						X				
South Africa	DiaSorin South Africa LTD										X
Canada	DiaSorin Canada, Inc.							X			
Canada	Luminex Molecular Diagnostics Inc.		X	X		X					
Ireland	DiaSorin Ireland Ltd										X
Singapore	DiaSorin Apac Pte							X			
Slovakia	DiaSorin Czech, s.r.o., organizačná zložka						X				
Dubai	DiaSorin Middle East FZ-LLC							X			
Hong Kong	Luminex Hong Kong Co. Ltd							X			
Japan	Luminex Japan Corporation Ltd							X			

TABELLA 2 - CAPEX

Quota dei CapEx derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"						Quota di CapEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia anno N-1	Categoria (attività abilitante)	Categoria (attività di transizione)				
Attività economiche	Codici	CapEx assoluto	Quota di CapEx, anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità ed ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità ed ecosistemi				Garanzie minime di salvaguardia	%	A	T
		EUR/000	%	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No				Si/No	Si/No		
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																						
n.a.			0,00%																			
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		-	0,00%															0,0%				
Di cui abitanti		-	0,00%															0,0%				
Di cui di transizione		-	0,00%															0,0%				
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																						
Costruzione di nuovi edifici	CCM 7.1; CCA 7.2; CE 3.1	383,76	0,30%	AM;N/AM AM	AM;N/AM AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM									8%				
Ristrutturazione di edifici esistenti	CCM 7.2; CCA 7.2; CE 3.1	3.739,94	2,90%	AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM									5%				
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	CCM 7.3; CCA 7.3	63,00	0,05%	AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM									0%				
Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e parcheggi annessi agli edifici)	CCM 7.4; CCA 7.4	-	-															0,04%				
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		4.186,71	3,25%																			
A. CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		4.186,71	3,25%	3,25%	0%	0%	0%	0%	0%									14%				

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		124.652,29	96,75%
Totale		128.839,00	100,00%

TABELLA 3 - OPEX

Quota delle OpEx derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"						Garanzie minime di salvaguardia	Quota di OpEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia anno N-1	Categoria (attività abilitante)	Categoria (attività di transazione)	
Attività economiche	Codici	OpEx assoluto	Quota di OpEx, anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità ed ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità ed ecosistemi					
		EUR/000	%	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM	Si; No; N/AM					Si; No; N/AM
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
n.a.			0,00%															0,00%		
OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		-	0,00%															0,0%		
Di cui abitanti		-	0,00%															0,0%		
Di cui di transizione		-	0,00%															0,0%		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	CCM 7.3; CCA 7.3	33,00	0,04%	AM;N/AM AM	AM;N/AM AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM	AM;N/AM N/AM									0,00%		
Ristrutturazione di edifici esistenti	CCM 7.2; CCA 7.2; CE 3.2	120,23	0,16%	AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM									0,00%		
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		4.186,71	0,16%																	
A. OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		4.186,71	0,20%	0,20%	0%	0%	0%	0%	0%									0,00%		

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		76.710,77	99,80%
Totale		76.864,00	100,00%

15. Relazione della Società di Revisione indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario



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, comma 1, lett. g) del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di DiaSorin SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ex art. 4 Decreto, presentata nella specifica sezione della Relazione sulla gestione e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2024 (di seguito "DNF").

L'esame da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" e nella sezione "Appendice (alla Tassonomia)" della DNF del Gruppo, 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 ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards da essi individuato 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.

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 40124 Via Luigi Carlo Farini 12 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



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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto 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:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto. Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed 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 di 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 gruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai 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 DiaSorin Italia SpA, DiaSorin Poland sp. z o.o e Luminex Molecular Diagnostics Inc. che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato incontri di approfondimento 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

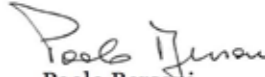
Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards da essi individuati come standard di rendicontazione.

Le nostre conclusioni sopra riportate non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" e nella sezione "Appendice (alla Tassonomia)" della DNF del Gruppo, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 2 aprile 2024

PricewaterhouseCoopers SpA


Salvatore Savino
(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