

CSR

*Bilancio
di sostenibilità
2016*



The Diagnostic Specialist

C
*Bilancio
di sostenibilità
2016*
SR

DiaSorin

The Diagnostic Specialist

5	Lettera agli stakeholder
6	Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri
8	Presenza globale
10	Creazione di valore e performance finanziaria
12	Il Business
13	La nostra offerta
14	L'evoluzione del nostro approccio alla redazione del Report di Sostenibilità
16	Stakeholder & Analisi di Materialità
16	I nostri stakeholder
18	Temi materiali
20	Perimetro

22 *La nostra responsabilità: promuovere l'innovazione*

25	La nostra responsabilità sociale: promuovere l'innovazione e la scienza
26	Promuovere l'innovazione
31	Attrarre i talenti in R&S
34	Acquisire e condividere la Conoscenza: partecipazioni ai convegni scientifici
34	Promuovere un forte senso di leadership & sviluppare il talento in R&S
36	Collaborazioni con il mondo scientifico

38 *Promuovere il talento: la nostra responsabilità nei confronti delle persone*

41	Dati principali
42	Le nostre peculiarità
46	Il nostro ruolo con le persone
47	Una forte cultura di leadership
52	Training & sviluppo del talento
56	Coinvolgimento dei dipendenti
57	Welfare & benefit
60	Attrarre i talenti migliori
62	DiaSorin a livello globale
64	La prossima generazione di scienziati

66 *Pratiche in materia di sostenibilità*

69	R&S e innovazione: collaborazioni
69	Le nostre collaborazioni con le università
70	La nostra partecipazione ai congressi scientifici
73	Le nostre collaborazioni scientifiche
74	I nostri comitati scientifici
75	Le nostre persone
75	Una forza lavoro in continua espansione
77	Organico per fascia d'età
77	Stabilità finanziaria – contratti
78	Stabilità lavorativa e solidità aziendale
79	Turnover
79	Le nostre famiglie professionali
80	Titolo di Studio
81	Assenteismo
81	Formazione
83	Pari opportunità in DiaSorin
84	Governance
84	Evoluzione della composizione del Consiglio di Amministrazione
88	Principali attività svolte dal Consiglio di Amministrazione nel 2016
89	Il ruolo del Consiglio di Amministrazione nelle tematiche economiche, ambientali e sociali
91	Gestione etica del business
94	La nostra supply chain
94	La catena del valore di DiaSorin
95	Trasparenza e sostenibilità nella nostra supply chain
96	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza
96	Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS
100	Materiali
101	Gestione dei rifiuti
104	Energia ed emissioni
107	Risorse idriche
108	Salute e Sicurezza

112 *Nota metodologica*

116 *GRI Content Index*

Lettera agli stakeholders

G4-1

In DiaSorin crediamo nella centralità della Persona in ogni suo aspetto e sfaccettatura, coscienti che ogni secondo 5 vite entrano in contatto con uno dei nostri test.

Basare il proprio operato valorizzando la Persona, significa perseguire ogni giorno politiche di gestione delle diversità, delle aspirazioni e delle ambizioni dei nostri collaboratori nel mondo, così come garantire l'eccellenza dei test che produciamo e che aiuteranno i medici a diagnosticare rapidamente eventuali patologie ed i pazienti ad avere certezza di una diagnosi sicura ed affidabile nel proprio percorso clinico. Il nostro lavoro quotidiano è pertanto una sfida costante, tesa al miglioramento del benessere delle persone, alla qualità delle diagnosi dei medici e alla precisione dei processi di laboratorio. Non solo.

L'attenzione che poniamo nei rapporti con tutti i nostri stakeholder è motivo fondante del nostro operare quotidiano. Crediamo che solo una continua interazione con tutte le persone che entrano in contatto con la nostra realtà possa permettere a DiaSorin di essere sempre più un'eccellenza nel proprio settore, così come nei confronti della comunità locali presso le quali operiamo. Anche per questo motivo crediamo nella necessità di rispettare e garantire i tre pilastri della sostenibilità. Quello economico, ponendo in essere decisioni ed azioni di taglio strategico che siano in grado di garantire la sostenibilità del nostro business nel lungo periodo nei confronti dei fornitori, dei clienti, dei dipendenti, dei medici e dei pazienti.

Quello ambientale, riconoscendo la sempre più elevata importanza dell'ambiente che ci circonda e nel quale operiamo e garantendone il pieno rispetto per un futuro sostenibile, per tutti.

Quello sociale, sentendo la responsabilità di restituire alle comunità che ci ospitano parte del contributo che riceviamo dall'eccellenza delle persone che si uniscono al Gruppo nei diversi paesi del mondo, attraverso azioni concrete a favore del mondo della salute, del talento e dei giovani. Questa è DiaSorin, questo l'impegno che abbiamo deciso di intraprendere da diversi anni e che intendiamo portare avanti nel futuro con sempre maggior vigore e serietà, certi e consapevoli del fatto che chiunque entrerà in contatto con noi saprà riconoscere lo stile ed il carattere di un Gruppo che considera l'Uomo come la vera ed unica forza in grado di cambiare il mondo.

CARLO ROSA

Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri

G4-9

5

continenti



7

siti produttivi



>120

paesi



+14%

crescita dei ricavi



+17,5%

crescita ebitda



+12%

crescita utile netto



+71,2€ mln

posizione
finanziaria netta



112,6€ mln

utile netto



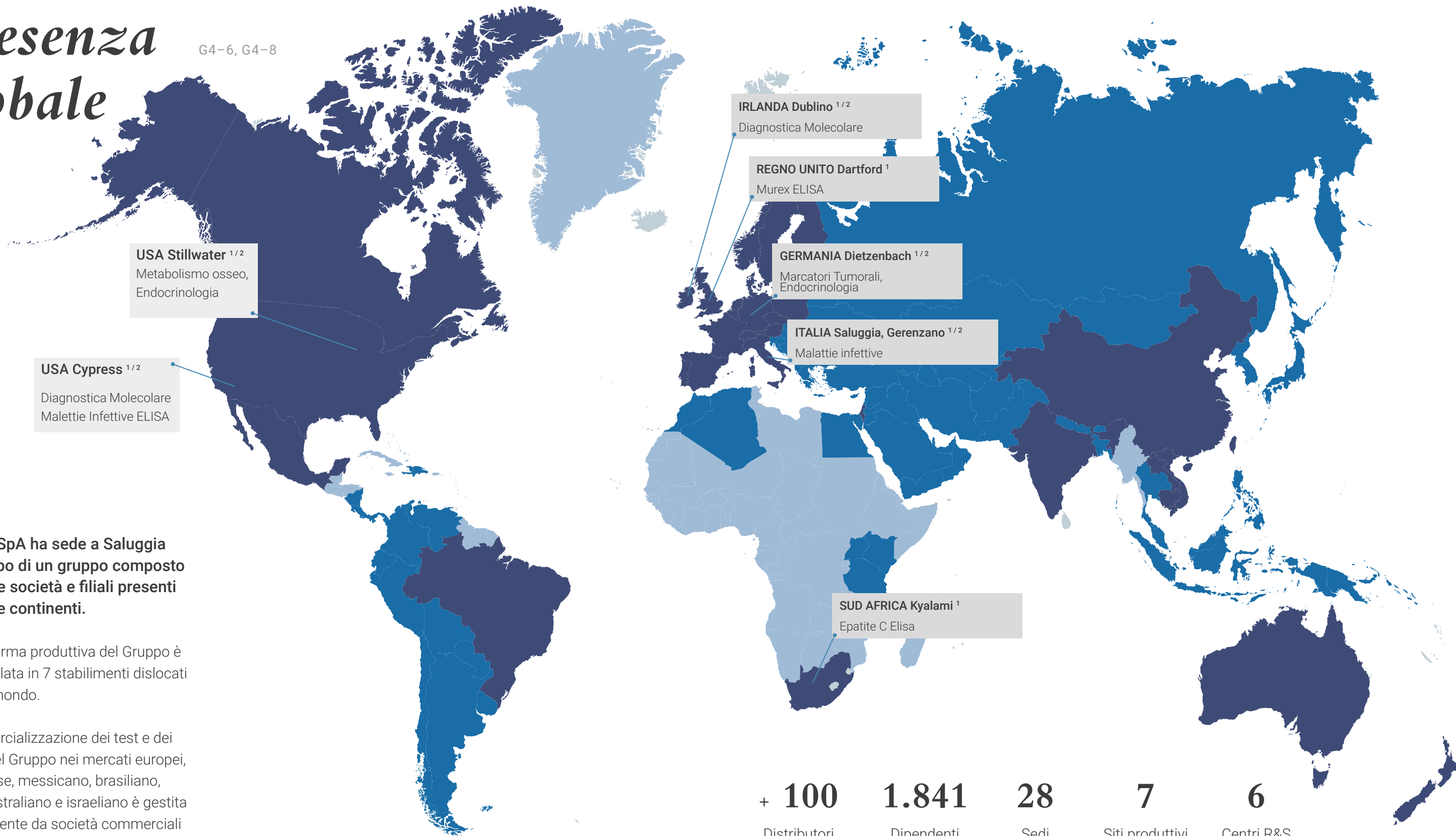
132,2€ mln

free cash flow



Presenza globale

G4-6, G4-8



DiaSorin SpA ha sede a Saluggia ed è a capo di un gruppo composto da diverse società e filiali presenti nei cinque continenti.

La piattaforma produttiva del Gruppo è oggi articolata in 7 stabilimenti dislocati in tutto il mondo.

La commercializzazione dei test e dei prodotti del Gruppo nei mercati europei, statunitense, messicano, brasiliano, cinese, australiano e israeliano è gestita principalmente da società commerciali appartenenti al Gruppo DiaSorin.

Nei paesi in cui il Gruppo non ha una presenza diretta viene utilizzata una rete internazionale composta da oltre 100 distributori indipendenti.

SEDI		siti produttivi	1
DISTRIBUTORI		centri R&S	2

I dati riportati includono Focus Diagnostics

+ 100	1.841	28	7	6
Distributori indipendenti	Dipendenti	Sedi nel mondo	Siti produttivi	Centri R&S
4	5	24	>120	
Succursali estere	Continenti	Società	Paesi in cui siamo presenti	

Creazione di valore e performance finanziaria

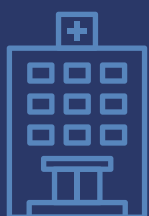
G4-EC1, G4-EC4

VALORE ECONOMICO OTTENUTO (€ MLN)	2014	2015	2016
Valore economico generato direttamente			
Ricavi	443,8	499,2	569,4
Valore economico distribuito	(364,6)	(399,9)	(402,3)
Costi operativi	(199,5)	(222,8)	(256,0)
Costi per il personale e relativi benefit	(112,6)	(122,4)	(140,1)
Pagamenti a finanziatori e prestatori di capitale	(4,4)	(0,6)	46,1
Pagamenti a governi per imposizione fiscale	(47,9)	(53,9)	(52,1)
Investimenti nelle comunità	(0,1)	(0,1)	(0,2)
Valore economico ottenuto	79,3	99,4	167,1
Assistenza finanziaria ricevuta dai governi			
Agevolazioni fiscali e detrazioni	0,5	0,5	0,4
Sovvenzioni Ricerca e Sviluppo	0,0	0,4	2,1
Totale	0,5	0,8	2,5
Conto Economico (€ mln)			
Ricavi netti	443,8	499,2	569,3
Margine Lordo	298,7	341,9	389,2
Ebitda	160,3	185,0	217,3
Risultato Operativo (EBIT)	129,9	152,0	172,6
Risultato del periodo	84,1	100,5	112,6
Risultati Patrimoniali (€ mln)			
Capitale Immobilizzato	214,7	213,6	473,2
Capitale Investito netto	317,2	319,2	592,2
Posizione Finanziaria Netta	166,3	267,9	71,2
Patrimonio Netto	483,6	587,2	663,4
Risultati Finanziari (€ mln)			
Flusso monetario netto del periodo	39,7	67,3	(81,7)
Free cash flow	91,3	108,2	132,2
Investimenti	30,7	32,0	37,4

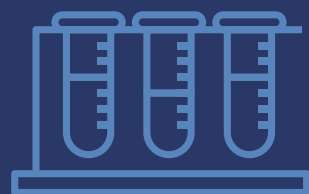


Siamo un'Azienda solida ed affidabile che opera nel campo delle biotecnologie, all'interno del quale sviluppiamo, produciamo e commercializziamo kit di reagenti destinati all'analisi clinica e alle esigenze dei laboratori diagnostici.

Il nostro impegno è finalizzato a migliorare la qualità di vita delle persone attraverso l'individuazione preventiva di potenziali patologie cliniche tramite un'ampia gamma di prodotti di altissima qualità.



Il paziente si reca dal medico che, sulla base dei sintomi descritti, sospetta una patologia



Il campione di sangue prelevato viene analizzato con un test diagnostico inserito su una piattaforma automatizzata



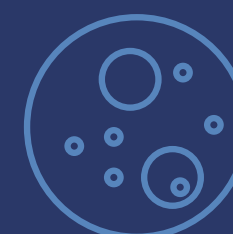
Quindi si reca al laboratorio di analisi per il prelievo del sangue

Il paziente ritira i risultati dell'analisi dal laboratorio

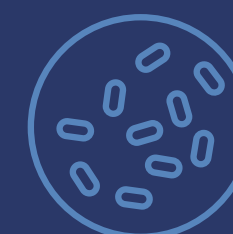


I risultati aiuteranno il medico a formulare una diagnosi e quindi una cura per il paziente

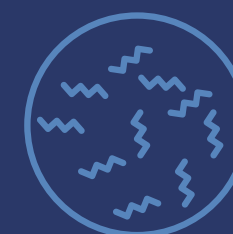
La nostra offerta comprende kit diagnostici (test) rivolti a laboratori di analisi, sia privati sia ospedalieri, nei mercati dell'immunodiagnostica e della diagnostica molecolare utilizzati in laboratorio su piattaforme totalmente automatizzate in una vasta gamma di aree cliniche (ad es. malattie infettive, patologie a carico delle ossa e correlate alla carenza di calcio, disfunzioni tiroidee e test per la fertilità).



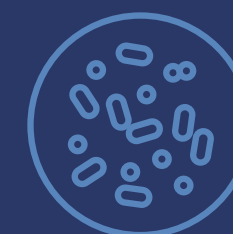
Malattie infettive



Infezioni gastrointestinali



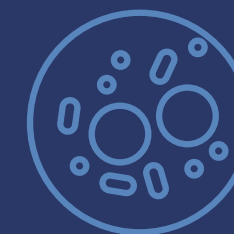
Ipertensione



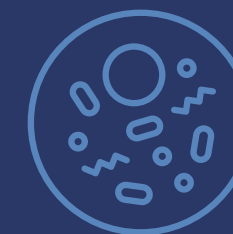
Endocrinologia



Metabolismo osseo e minerale



Oncologia



Autoimmunità

All'interno del mercato della diagnostica in vitro, il cui valore stimato è di circa \$50 miliardi, siamo presenti con 112 test immunodiagnostici, sia di alta routine che di specialità, oltre che con 17 test di diagnostica molecolare in due aree cliniche ben distinte (Oncoematologia e Malattie Infettive). I nostri test sono pensati per soddisfare le esigenze di ospedali e laboratori diagnostici di ogni dimensione (grandi, medie e piccole dimensioni).

L'evoluzione del nostro approccio alla redazione del Report di Sostenibilità

DiaSorin ha intrapreso un percorso di evoluzione del proprio business, facendo allo stesso tempo leva sull'esperienza maturata in oltre 40 anni di attività. Solidità e spirito imprenditoriale, un connubio che ha sempre permesso al Gruppo di rafforzare il proprio posizionamento come player di specialità diagnostiche a livello internazionale.

I Bilanci di Sostenibilità pubblicati negli ultimi tre anni sono anch'essi una chiara dimostrazione dell'evoluzione del nostro approccio al tema della Sostenibilità, tema guidato da tre driver intrinsecamente legati al nostro percorso di crescita:

- **Innovazione:** offrire soluzioni e prodotti innovativi in grado di rispondere alle esigenze cliniche e diagnostiche della comunità medica e di quella dei laboratori .
- **Talento:** attrarre, far crescere e mantenere all'interno del Gruppo le persone di talento per realizzare la nostra visione strategica di crescita che richiederà sempre più eccellenza, dedizione, attitudine gestionale e spirito imprenditoriale.
- **Partnership:** sviluppare rapporti di collaborazione con gli istituti scientifici e le università in tutto il mondo per creare un canale di comunicazione con i pazienti.

Abbiamo strutturato questo Bilancio in tre sezioni principali: ognuna di esse ha lo scopo di fornire un quadro approfondito del nostro business e descrivere gli approcci e i criteri alla base di tutte le azioni, iniziative, rapporti di collaborazione ed attività messe in atto dal Gruppo.

SEZIONE 1

Promuovere l'innovazione attraverso partnership con la comunità scientifica

La prima sezione, "La nostra Responsabilità: Promuovere l'Innovazione", descrive le attività di DiaSorin e in particolare l'attenzione e l'impegno nei confronti degli stakeholder esterni. Abbiamo voluto illustrare una serie di aspetti quali l'interazione tra innovazione e collaborazioni con università e cliniche, la strategia per attrarre talenti ed arricchire la nostra realtà aziendale attraverso sponsorizzazioni di dottorati di ricerca nelle aree scientifiche e tecnologiche, la condivisione di idee, i prodotti nati dalla collaborazione con esperti del settore e l'importanza di promuovere corsi di studio e scelte educative volte a incrementare la competitività in campo scientifico e tecnologico grazie al programma STEM. Abbiamo stretto accordi di collaborazione continuativa con esperti del settore attraverso comitati scientifici e se ciò, da un lato, ci ha aiutato a capire le esigenze della comunità medica ed essere all'avanguardia nel campo dell'innovazione scientifica, dall'altro ha permesso ai nostri talenti di arricchire le proprie conoscenze e dimostrare competenze da leader.

SEZIONE 2

Il nostro sostegno al talento

La seconda sezione "Promuovere il talento: la nostra responsabilità nei confronti delle persone" illustra l'approccio di DiaSorin nell'attrarre, sviluppare e mantenere al proprio interno i talenti migliori. Abbiamo descritto la nostra cultura orientata alla leadership per mantenere i talenti migliori all'interno della nostra realtà aziendale, le attività di recruiting nei mercati strategici (Italia, Stati Uniti e Cina), le misure di welfare e benefit a favore dei dipendenti, le varie iniziative in ambito universitario, le partecipazioni a fiere e workshop e le collaborazioni con le scuole.

SEZIONE 3

Garantire la Business Continuity attraverso procedure sostenibili

La terza sezione sottolinea gli elementi fondamentali per garantire la business continuity del Gruppo grazie allo sviluppo di una solida struttura di governance, a una gestione corretta della salute e della sicurezza all'interno degli uffici e dei laboratori, alla sostenibilità della supply chain e all'impegno rivolto a minimizzare il nostro impatto ambientale.

Stakeholder e analisi di materialità

I nostri stakeholder

G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Le esigenze dei nostri stakeholder rivestono da sempre un ruolo fondamentale, così come il rapporto che abbiamo con ciascuno di essi. Siamo convinti che solo con il dialogo sia possibile costruire un rapporto di fiducia con essi, così come siamo consapevoli della necessità di instaurare un'interazione diretta con i portatori d'interesse verso la nostra Azienda: tutto ciò ci permetterà di comprendere al meglio le sfide che dovremo affrontare e conseguire, allo stesso tempo, risultati vantaggiosi per il nostro Gruppo e per tutti gli stakeholder che interagiranno con noi.

Il nostro impegno nei confronti degli stakeholder inizia dall'attenzione costante che rivolgiamo alle loro aspettative e alla loro esigenza di ottenere una conoscenza più approfondita della nostra performance aziendale, della gestione della supply chain, del rapporto di trasparenza con i nostri collaboratori, dipendenti e clienti, delle collaborazioni con le comunità locali e del nostro approccio in materia di ambiente salute e sicurezza. Essere riconosciuti come Azienda leader nel campo dell'innovazione, grazie all'elevata qualità dei nostri prodotti, ci esorta a creare ogni giorno di più un maggior coinvolgimento dei nostri stakeholder nella nostra attività quotidiana. Il dialogo con essi avviene attraverso momenti di incontro, forum, eventi in ambito scientifico o commerciale o tramite il nostro sito internet, i canali social ed altri ulteriori strumenti. Rivolgiamo, inoltre, estrema attenzione al rapporto con i nostri clienti, i laboratori, svolgendo appositi studi ed indagini per valutare e garantire la loro

piena soddisfazione nei confronti dei prodotti sviluppati dalla nostra Azienda. Il tema della trasparenza e del mantenimento di una relazione di fiducia tra azienda e stakeholder è oggetto di forte interesse. In quanto Società quotata in borsa, per DiaSorin il dialogo con gli azionisti ha assunto negli anni un ruolo di fondamentale importanza e continuerà ad essere un carattere distintivo della nostra volontà di consentire alla comunità degli investitori pieno accesso alle informazioni di business necessarie a valutare l'eccellenza della nostra realtà aziendale. Per comprendere quali tematiche siano da considerare prioritarie da un punto di vista della sostenibilità e per determinare al tempo stesso il contenuto del Report in materia di informazioni di natura non finanziaria, abbiamo svolto anche quest'anno l'analisi di materialità interna al nostro Gruppo. Partendo da questa, abbiamo potuto così analizzare e comprendere i temi materiali ed il loro impatto diretto o indiretto su DiaSorin. Più nello



specifico, nel 2016 è stata condotta un'analisi di materialità in tutte le sedi del Gruppo per identificare i principali aspetti ambientali, sociali e di governance all'interno dell'attività aziendale. Per agevolare il processo, abbiamo identificato una prima serie di aspetti potenzialmente rilevanti elaborati sulla base dei precedenti Bilanci di Sostenibilità e tenuto conto di ulteriori aspetti, quali le linee guida GRI e SASB, la valutazione dei temi trattati da aziende analoghe per dimensioni e tipologia,

e gli aspetti specifici del mercato in cui opera. Al termine di questa prima valutazione è stato chiesto al Top Management di dare priorità ai temi considerati di maggior rilievo nell'ambito del successo a lungo termine della società e ai temi particolarmente sensibili, sia in relazione agli interessi degli stakeholder sia in relazione alle priorità di DiaSorin. A seguito di questo lavoro di materialità sono emersi 15 temi materiali considerati altamente rilevanti per il Gruppo.

Operare a livello globale nel settore della salute comporta una continua responsabilità nel migliorare la qualità e le prospettive di vita delle persone che entreranno in contatto con i nostri test. Il nostro impegno in ricerca e sviluppo di prodotti innovativi ci consente di fornire alla comunità medica ed ai pazienti un set di informazioni diagnostiche sempre più affidabile e sicuro. La nostra strategia di reclutare continuamente nuovi talenti fa sì che il lavoro sia svolto sempre con la maggior competenza possibile. Siamo, in altre parole, un'Azienda solida che cerca costantemente di migliorarsi.

Consideriamo i rapporti di collaborazione, l'innovazione e il talento gli elementi trainanti di DiaSorin e siamo consapevoli dell'importanza che rivestono in ogni aspetto presentato sulla matrice di materialità. È dall'interazione di questi tre elementi che nasce il nostro approccio alla sostenibilità:

Il **Talento** è un elemento chiave ed è, difatti, rappresentato in diversi punti materiali della matrice. La capacità di attrarre, crescere e mantenere i migliori talenti rappresenta il pilastro della nostra filosofia.

La nostra responsabilità nel promuovere l'**innovazione** è fondamentale e ciò non si limita solo ai talenti interni al Gruppo, ma si estende anche alle collaborazioni con strutture e istituzioni scientifiche di tutto il mondo.

Individuare gli elementi fondamentali per garantire la business continuity è una nostra priorità che perseguiamo attraverso **procedure sostenibili** quali lo sviluppo di una solida struttura di governance, una gestione corretta della salute e della sicurezza all'interno degli uffici e dei laboratori, l'impatto ambientale.

Il grafico che segue mostra gli aspetti materiali classificati in base alla loro rilevanza (nello specifico l'impatto a lungo termine sulle attività di DiaSorin) e sensibilità (in relazione agli interessi degli stakeholder o alle priorità del Gruppo a breve termine).





Perimetro

G4-20, G4-21

Ogni aspetto materiale ha un impatto su una o più categorie di stakeholder. Grazie all'analisi di materialità effettuata nel presente Bilancio, DiaSorin ha individuato le categorie di stakeholder interessate dai diversi aspetti materiali, identificandone il relativo perimetro di applicazione.

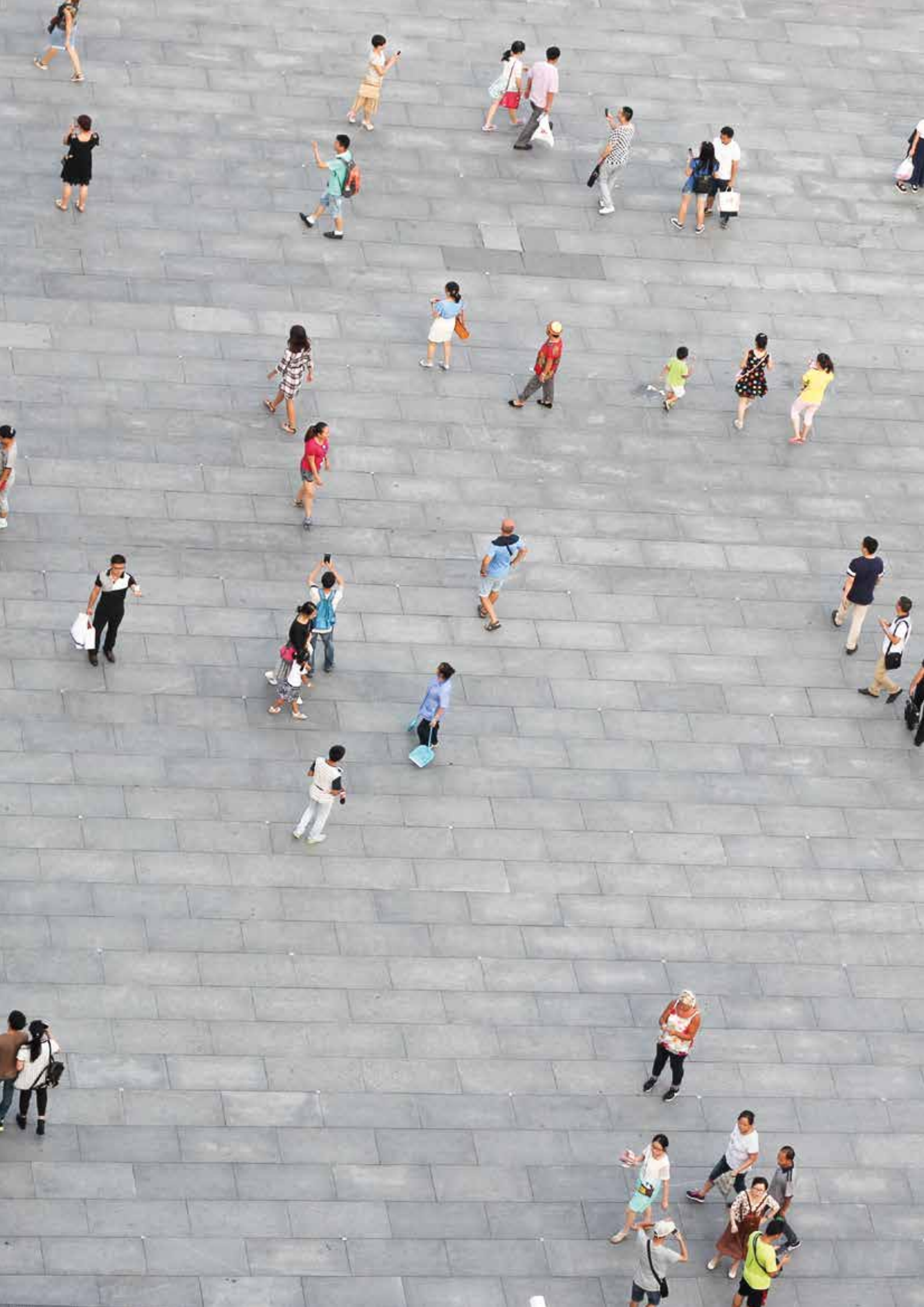
La tabella mostra per ogni aspetto significativo identificato il perimetro di applicazione e i corrispondenti indicatori GRI-G4.

ASPETTO	PERIMETRO		TEMATICHE GRI
	Interno	Esterno	
Attrazione & retention dei talenti	Gruppo*	Comunità Locali	Occupazione
Governance & Cultura	Gruppo	Azionisti Autorità di regolamentazione Comunità Locali	Governance Etica e integrità Diversità e pari opportunità Compliance
Formazione e sviluppo dei talenti	Gruppo*		Formazione ed istruzione Diversità e pari opportunità
Partnership & collaborazioni scientifiche	Gruppo	Laboratori Partner Comunità medica Pazienti	<i>n.d.</i>
Benessere dei dipendenti & ambiente lavorativo	Gruppo*		Occupazione Meccanismi di segnalazione relativi alle procedure lavorative
Comunità locali	Gruppo	Comunità locali	Comunità locali
Sostenibilità della supply chain	Gruppo	Fornitori	Supply chain
Diversità & inclusione	Gruppo*		Diversità e pari opportunità
Gestione del rischio & controllo interno	Gruppo	Azionisti Autorità di regolamentazione Comunità locali	Governance Meccanismi di segnalazione relativi alle procedure lavorative Non discriminazione
Salute & Sicurezza	Gruppo*		Salute e sicurezza sul lavoro
Gestione ambientale	Gruppo	Ambiente	Ambiente
Efficienza energetica & Cambiamento climatico	Gruppo*	Ambiente	Energia Emissioni
Gestione dei rifiuti	Gruppo*	Ambiente	Scarichi e rifiuti
Gestione delle risorse idriche	Gruppo*	Ambiente	Acqua

*I dati quantitativi non includono il contributo di Focus Diagnostics

*La nostra
responsabilità:*
promuovere l'innovazione





La nostra responsabilità sociale: promuovere l'innovazione e la scienza

La responsabilità sociale riveste un ruolo fondamentale non solo all'interno del nostro business ma anche oltre i suoi confini.

Promuovere l'innovazione e la scienza fin dalla più giovane età significa riconoscere che la prosperità a lungo termine di un'Azienda dipende non solo dall'eccellenza dei prodotti che la caratterizzano, ma anche dalle interazioni che quest'ultima ha con le comunità scientifiche di riferimento. È attraverso la promozione e l'investimento sui talenti di domani, infatti, che DiaSorin intende attrarre persone di eccellenza che saranno in grado di unirsi ad una realtà che fa dell'innovazione un punto fondamentale del proprio business.

Il nostro impegno per favorire il processo innovativo inizia, così, dalle scuole, passa dalle collaborazioni con il mondo delle università e i centri di ricerca e si estende al rapporto con i nostri dipendenti il cui sviluppo professionale assume un ruolo fondamentale nel garantire l'eccellenza del nostro Gruppo sia in termini commerciali sia di ricerca e sviluppo. Le collaborazioni scientifiche, a loro volta, ci aiutano non solo a creare un contatto tra le attività di ricerca e sviluppo e i reali bisogni medici, ma anche a verificare l'efficacia dei nostri prodotti.

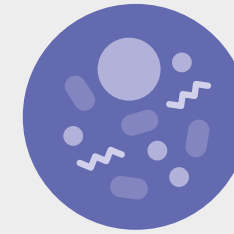
PROMUOVERE L'INNOVAZIONE

Scegliamo le migliori tecnologie, instauriamo solide collaborazioni scientifiche e sviluppiamo il nostro potenziale per sfruttare al meglio il nostro ruolo nel campo dell'immunodiagnostica e della diagnostica molecolare.

Un partner affidabile nell'immunodiagnostica

La nostra offerta comprende un portafoglio di test rivolti alle malattie infettive, a quelle endocrinologiche, alla diagnosi delle infezioni materno-fetali, fino ad arrivare alla misurazione di tutta una serie di parametri e di ormoni necessari al corretto funzionamento dei nostri organi vitali; test precisi ed affidabili che consentono una diagnosi precoce di diverse patologie per milioni di persone che potranno, così, intraprendere un corretto percorso clinico e continuare a vivere una vita sana e dignitosa. La diagnosi rappresenta pertanto il primo passo verso la potenziale guarigione del paziente e, per questo motivo, i nostri test possono fare la differenza.

Grazie ai nostri prodotti e facendo leva sull'esperienza del nostro team di Ricerca & Sviluppo, sviluppiamo e promuoviamo da oltre 40 anni soluzioni innovative nel campo dell'immunodiagnostica. La nostra offerta comprende, difatti, il più ampio menù di test CLIA (cioè totalmente automatizzati) nel campo delle patologie legate al metabolismo osseo, epatiti e retrovirus, infezioni gastrointestinali, malattie infettive e croniche. La profonda conoscenza nell'ambito dell'immunodiagnostica ci ha permesso di espandere la nostra offerta su tale tecnologia a 112 test attualmente disponibili sulle nostre piattaforme LIAISON, oltre a vederci lanciare sul mercato in media circa 5-6 nuovi test ogni anno. Il successo di DiaSorin è ulteriormente rafforzato dalla completezza del nostro menù, con un'offerta combinata di test ad alto volume (cosiddetti mainstream) e basso volume (di specialità), che ci permettono di essere riconosciuti nel mondo dei laboratori come un player affidabile e come specialisti del mercato immunodiagnostico.



Le nostre aree cliniche – lancio e nuovo sviluppo di prodotti di immunodiagnostica nel 2016

Malattie Infettive:

- Lancio del test per la determinazione degli anticorpi IgG dell'*Helicobacter Pylori* IgG nel siero umano, per una diagnosi accurata delle infezioni da *H. pylori*.

Epatiti & Retrovirus:

- Nuovo sviluppo dei test Anti-HBS II e anti HBS II per determinare l'immunità dal virus dell'Epatite B dopo un'infezione o una vaccinazione.

Infezioni Gastrointestinali:

- Lancio dell'antigene *H. pylori* nel Regno Unito per rilevare le infezioni da *H. pylori* in campioni di feci.

Metabolismo Osseo e Minerale:

- Lancio del test FGF 23 per analizzare le malattie legate alla funzionalità renale ed al metabolismo fosfo-calcico
- Nuovo sviluppo del marker BAP Ostase per la determinazione della formazione ossea.

Promuovere l'innovazione in immunodiagnostica

Il nostro team di Ricerca & Sviluppo lavora costantemente per sviluppare nuovi test innovativi. Nel corso dell'ultimo decennio abbiamo realizzato che, spesso, lo sviluppo di un nuovo test comporta un'accurata attività di ricerca in grado di correlare la sua efficacia diagnostica agli studi clinici sulle patologie esistenti e riconosciute dalla comunità medica. Pertanto lavoriamo sempre più a stretto contatto con i medici, per ottenere conferma probatoria dell'efficacia dei nostri test e dell'accuratezza dei risultati forniti. Il nostro impegno non si limita, pertanto, al lancio e al miglioramento dei test diagnostici, ma si estende allo sviluppo di soluzioni pensate per le esigenze cliniche attualmente senza risposta. Una delle aree oggetto di studio all'interno del nostro Gruppo è, ad esempio, quella relativa alla correlazione tra la funzionalità cardiaca e l'insufficienza renale. Stiamo, in altre parole, approcciando la cosiddetta analisi predittiva, attraverso la ricerca di evidenze diagnostiche che consegnino al medico informazioni cliniche non ancora differenzialmente evidenziabili con i test attualmente disponibili sul mercato. Per approcciare il mondo dei marcatori predittivi ed ampliare il nostro grado di conoscenza all'interno di questa nuova sfera strategica, abbiamo deciso di investire in specifici studi accademici, supportando, al tempo stesso, mirate collaborazioni scientifiche con Key Opinion Leader mondiali all'interno delle aree cliniche individuate come foriere di opportunità di business future.

Rispondere alle emergenze con soluzioni innovative

Ad agosto 2016 abbiamo ottenuto l'assegnazione di un contratto per la realizzazione dei nuovi test sierologici per l'identificazione di infezioni causate dal virus Zika da parte di BARDA (Biomedical Advanced Research and Development Authority), ente federale del Dipartimento americano per la salute, cui compete il monitoraggio e l'identificazione di soluzioni mediche e diagnostiche per fronteggiare potenziali emergenze sanitarie negli Stati Uniti.

Intendiamo presentare i nuovi test sul LIAISON XL, offrendo ai laboratori una soluzione completamente automatizzata per la rilevazione di infezioni da Zika. BARDA sta facendo sviluppare diversi test per la diagnosi del virus Zika, con l'obiettivo di aumentarne la disponibilità e ridurre potenzialmente i costi per i pazienti. Il progetto sarà finanziato in tutto o in parte con i fondi dell'ente federale del Dipartimento americano per la salute.

I sintomi più comuni del virus Zika sono febbre, eruzioni cutanee, dolori articolari, congiuntivite o arrossamento degli occhi. La malattia di solito è mite. Chi contrae il virus normalmente non ne riconosce i sintomi, che durano da qualche giorno ad una settimana, e non richiede un ricovero ospedaliero. Raramente il virus ha esito mortale. Per questo motivo molte persone potrebbero non rendersi conto dell'avvenuta infezione; tuttavia l'infezione da Zika durante la gravidanza può causare un grave difetto di nascita chiamato microcefalia, nonché altri

difetti cerebrali fetali gravi. I test saranno prodotti nello stabilimento di Stillwater e si prevede possano essere commercializzati negli Stati Uniti a seguito dell'avvenuta autorizzazione da parte della Food and Drug Administration. Successivamente al lancio negli USA, DiaSorin valuterà i tempi per richiedere le ulteriori autorizzazioni alla commercializzazione dei test in altri mercati, tra i quali l'Europa, il Brasile e la Cina.

Rispondere alle esigenze di un numero crescente di pazienti con la diagnostica molecolare

Il nostro posizionamento e la nostra consolidata reputazione nel campo dell'immunodiagnostica ci hanno consentito di espandere le nostre capacità di ricerca e sviluppo anche nell'ambito della diagnostica molecolare.

La recente acquisizione di Focus Diagnostics e della relativa tecnologia di diagnostica molecolare avvenuta nel 2016 è dimostrazione del nostro impegno a fornire soluzioni diagnostiche sempre più all'avanguardia e a risolvere problemi complessi in ambito medico. Grazie alla diagnostica molecolare possiamo sviluppare prodotti in grado di offrire un risultato di tipo quantitativo per quanto concerne l'area clinica delle malattie infettive, aiutando la comunità medica ad identificare la presenza di un virus nel sangue del paziente e a quantificarne la



Acquisizione di Focus Diagnostics

L'acquisizione del ramo aziendale di diagnostica molecolare di Focus Diagnostics, avvenuta a maggio 2016, ha permesso al Gruppo di approcciare una tecnologia in rapida crescita e dai caratteri fortemente innovativi, rafforzando il proprio posizionamento di leader diagnostico in un settore sempre più rilevante all'interno del mercato della diagnostica in vitro. La tecnologia molecolare utilizzata da DiaSorin Molecular si basa su l'utilizzo di due elementi distintivi: un disco in grado di amplificare e analizzare il campione ed un termociclatore denominato LIAISON MDX, basato sulla tecnologia PCR real time, in grado di eseguire l'analisi diagnostica direttamente sul campione.

Il disco è disponibile in due versioni: il DAD (Direct amplification disk) che permette l'analisi in contemporanea di 8 diversi campioni biologici e che è stato studiato per consentire l'analisi di materiale genetico senza la necessità di doverlo estrarre e l'UD (Universal Disk), in grado di analizzare 96 campioni biologici in contemporanea. Il secondo disco è stato sviluppato per test che a causa dei grandi volumi di utilizzo giornaliero necessitano di una piattaforma ad elevata capacità d'analisi.

Aree cliniche – prodotti di diagnostica molecolare lanciati nel 2016

Malattie gastrointestinali

- Lancio del test Clostridium difficile Direct sull'analizzatore LIAISON MDX per l'individuazione in campioni di feci della presenza dell'organismo patogeno causa dell'infezione da Clostridium Difficile.

Oncoematologia

- Lancio del test AML1-ETO sull'analizzatore LIAISON IAM per la diagnosi della Leucemia Mieloide Acuta.

Lo sapevi?

L'immunodiagnostica ricerca gli anticorpi creati dall'organismo per combattere la presenza dei virus.

La diagnostica molecolare non ricerca gli anticorpi ma il DNA di cui è composto il virus ed è in grado di determinare la carica virale del virus in questione riuscendo, così, a identificare e a trovare la terapia più adatta alla malattia infettiva.

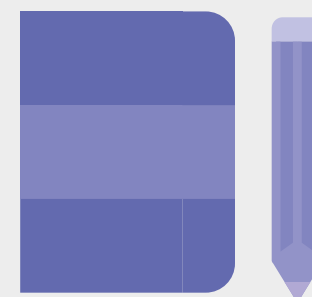
carica virale, per poter così fornire le soluzioni farmaceutiche più appropriate. Inoltre, grazie alla profonda conoscenza acquisita nel corso degli ultimi anni nel settore della diagnostica molecolare, siamo in grado di fornire ai laboratori soluzioni diagnostiche per tutte quelle patologie collegate alle alterazioni del DNA, quali i tumori liquidi del sangue e le leucemie. Nell'ambito della Ricerca & Sviluppo riteniamo di essere stati in grado di costruire negli anni solide capacità professionali, rivolgendo il nostro impegno ai bisogni medici che, spesso, non avevano ancora trovato una risposta diagnostica efficace e rapida per alcune patologie; un impegno importante che reputiamo essere di primaria importanza anche per il prossimo futuro.

Il nostro supporto all'area STEM (science, technology, engineering, maths)

Riconosciamo l'importanza di stimolare la passione ed il talento, due elementi che si emergono spesso nel periodo degli studi superiori. DiaSorin, in qualità di azienda globale e attiva nel campo scientifico, ha la responsabilità di promuovere l'interesse per le scienze tra i ragazzi in età scolare. Nel 2017 ha quindi deciso di intervenire a supporto dei Licei Scientifici Piemontesi e di istituire il bando Mad For Science al fine di stimolare l'interesse degli studenti al mondo della scienza. Il progetto prevede la possibilità per tutti i licei piemontesi di partecipare al concorso. Per partecipare ogni Istituto potrà presentare un solo team di lavoro di classe o interclasse in rappresentanza dell'intero Istituto, composto da un docente di Scienze (team leader) e da un massimo di 6 studenti, che avrà la responsabilità di ideare e sviluppare il progetto. A ogni Istituto partecipante è richiesto di ideare e definire 10 nuove esperienze didattiche di laboratorio e il team vincitore, giudicato da un gruppo di esperti del settore, riceverà i fondi per realizzare un biolaboratorio attrezzato e fornito di tutti i relativi materiali di consumo.

Il concorso è stato lanciato a seguito di un'indagine condotta da DiaSorin su circa 200 docenti italiani di scienze. In seguito sono stati intervistati 3 insegnanti provenienti da due licei del nord Italia per avere un quadro d'insieme degli studenti e della scuola e capire come riuscire a stimolare la passione degli studenti per le scienze e le eventuali aree di miglioramento dei laboratori. Dai risultati è emerso il desiderio da parte dei docenti di disporre di un laboratorio attrezzato dove mostrare agli studenti come realizzare gli esperimenti. La dedizione alla scienza inizia dalla possibilità di condurre un esperimento e di vederne i risultati, non basta la pura teoria. La ricerca ha mostrato ulteriori risultati: il 79% dei docenti ritiene che il laboratorio sia il luogo dove è possibile sviluppare vere e proprie competenze di problem solving nei ragazzi.

DiaSorin ha perseguito il proprio impegno per promuovere l'area STEM anche in altri paesi nei quali opera; tra questi meritano menzione gli Stati Uniti, dove sono stati sponsorizzati il Minnesota Academy of Science & Engineering Fair ed il Science Quiz Bowl, due eventi che ogni anno premiano gli studenti più brillanti in materie scientifiche. La giuria è composta da dipendenti DiaSorin e ha l'obiettivo di mostrare agli studenti come la passione per le scienze possa trasformarsi in un'opportunità di carriera.



Il progetto Mad for Science nelle scuole italiane – i numeri più rilevanti

- 25% dei licei italiani dispone di un laboratorio attrezzato;
- 64% dei docenti di area STEM ritiene fondamentale per gli studenti il contatto con le aziende;
- 68% ritiene che in laboratorio si sviluppi un maggiore senso etico;
- 65% dei docenti ritiene che in laboratorio si sviluppi un maggiore senso di collaborazione.

ATTRARRE I TALENTI IN R&S

Dal 2008 in Italia eroghiamo borse di studio per dottorati di ricerca agli studenti dell'Università di Bicocca a Milano. Collaboriamo con l'università al processo di selezione dando la possibilità ai dottorandi di avere diretto accesso al nostro laboratorio di Gerenzano. Il dottorato di ricerca della durata di tre anni ha lo scopo di far emergere le menti più brillanti e di trasformare la borsa di studio in un'opportunità di lavoro. Nel 2016 la nostra sede Italiana ha finanziato 2 dottorati di ricerca in biotecnologia industriale presso l'Università di Milano Bicocca e ad entrambi i dottorandi è stato offerto un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono proseguite anche le nostre collaborazioni con l'Università di Novara e l'Università di Trieste, erogando delle borse di studio per lo sviluppo di tecnologie utili all'attività di ricerca e sviluppo nelle nostre aree di interesse. Per quanto riguarda l'Università di Novara, le borse di studio sono legate allo sviluppo delle tecnologie inerenti all'immunizzazione genetica. Nel 2016 i dottorandi hanno lavorato al progetto presso il nostro laboratorio di Gerenzano. Nel 2017, invece, finanzieremo un dottorato della durata di 3 anni presso l'Università di Trieste per sviluppare ed espandere la nostra conoscenza in questo campo. Data la natura del nostro business, un settore incentrato sulla conoscenza ed in continua evoluzione, riteniamo fondamentale che i nostri dipendenti siano sempre aggiornati

Per questo motivo li incoraggiamo ad approfondire il percorso di studio e, ad oggi, abbiamo finanziato 3 dottorati di ricerca ai dipendenti del nostro team R&D in Italia.

Negli Stati Uniti collaboriamo con le principali Università, quali la British Columbia a Vancouver in Canada, l'University of Wisconsin e l'University of Minnesota.

Lavorare a stretto contatto con queste università ci consente di studiare le tendenze diagnostiche e, in linea con un approccio fortemente orientato all'innovazione, ci permette di identificare le menti e i talenti più promettenti.

Abbiamo inoltre sponsorizzato un programma estivo che prevede l'assunzione per tre mesi di uno studente regolarmente iscritto a un master all'interno del laboratorio di Stillwater. Diversi studenti sono stati assunti grazie a questi programmi.

Per maggiori informazioni sulle collaborazioni universitarie **consultare pag. 69.**

Collaborazioni con le principali università

- Università di Bicocca, Italia
- Università di Novara, Italia
- Università di Trieste, Italia
- University of Wisconsin, Stati Uniti
- University of Minnesota, Stati Uniti
- Universidade de São Paulo (USP), Brasile
- University of British Columbia, Vancouver, Canada



ACQUISIRE E CONDIVIDERE LA CONOSCENZA: PARTECIPAZIONI AI CONVEGNI SCIENTIFICI

Le partecipazioni ai convegni scientifici ci consentono di creare nuove relazioni, capire le esigenze della comunità medica e rimanere in prima linea nell'innovazione scientifica. È anche un modo per le nostre persone di arricchire le proprie conoscenze e mostrare le proprie doti da leader. Partecipiamo con regolarità a convegni scientifici per presentare i prodotti in fase di sviluppo dei nostri laboratori. È un compito impegnativo, in quanto richiede una grande preparazione, ma è altresì fondamentale per mostrare le nostre conoscenze, sviluppare i nostri valori e affinare le nostre capacità. All'inizio del percorso di carriera nel nostro Gruppo chiediamo ai nostri colleghi ricercatori di partecipare attivamente ai convegni medici e scientifici, invitandoli a discuterne le conclusioni all'interno dei team di ricerca di riferimento. Crediamo che la condivisione della conoscenza sia un elemento chiave all'interno di DiaSorin per promuovere in maniera costante l'innovazione e lo sviluppo della cultura della leadership.

Le persone sono il nostro asset più importante: investiamo nel loro sviluppo e li aiutiamo a eccellere nel proprio campo di competenza, stimolandole con sessioni di coaching e partecipazioni ad eventi esterni o conferendo loro responsabilità sempre crescenti alle quali corrispondono, spesso, significativi avanzamenti di carriera.

Per ulteriori dettagli sui convegni scientifici **consultare pag. 70.**

PROMUOVERE UN FORTE SENSO DI LEADERSHIP & SVILUPPARE IL TALENTO IN R&S

La Leadership è un valore intrinseco per DiaSorin. Valorizziamo la cultura della leadership ed invitiamo i nostri dipendenti ad assumersi le responsabilità, sensibilizzando gli altri nella stessa direzione.

I NOSTRI TALENTI

Giulia M.

Laureata in Biotecnologia, nel 2007 Giulia ha iniziato a lavorare al suo dottorato presso i laboratori di diagnostica molecolare di DiaSorin. Ha rapidamente familiarizzato con le tecniche di amplificazione degli acidi nucleici ed ha sviluppato e apportato dei miglioramenti alla tecnologia LAMP, rendendola un marker tecnicamente veloce, accurato ed affidabile per la diagnosi delle leucemie. Nel 2011 Giulia è stata assunta con contratto a tempo indeterminato. Promossa a Responsabile del Laboratorio di Diagnostica Molecolare coordina un gruppo di giovani ricercatori con un team che nel tempo è cresciuto da 2 a 11 persone. Nel 2013 Giulia ha assunto il ruolo di Director of European Molecular Diagnostics e le è stata affidata la responsabilità dell'intero Ente R&D in Europea con il compito di coordinare il team italiano ed il team irlandese di Dublino. Sotto la sua guida, il team è oggi composto da 21 ricercatori e grazie all'eccellenza del suo lavoro e del lavoro svolto dalla sua squadra DiaSorin ha sviluppato e commercializzato test molecolari altamente innovativi e dalle prestazioni uniche utilizzati nella diagnosi di determinate forme di leucemia da tutti i principali centri oncoematologici italiani.

Chiara M.

Chiara M. è entrata a far parte di DiaSorin nel 2012, inizialmente con uno stage della durata di due mesi. Le è stata poi assegnata una borsa di studio per un dottorato in biotecnologia presso l'Università di Milano Bicocca. Nei successivi due anni ha lavorato al suo dottorato di ricerca nel laboratorio di diagnostica molecolare di Gerenzano sviluppando un software innovativo per la progettazione di test diagnostici basati sulla tecnologia LAMP.

Ha inoltre lavorato allo sviluppo di numerosi altri test diagnostici e nel 2016 è stata assunta con contratto a tempo indeterminato lavorando come Project Leader nei test per la diagnosi di alcune forme di leucemia. In considerazione dell'esperienza maturata, è stata trasferita presso i nostri laboratori molecolari di Dublino da Novembre 2016 a Gennaio 2017 dove ha condiviso la sua conoscenza del settore. Oggi continua a coordinare e gestire le attività di diagnostica molecolare.

Beatrice G.

Dopo aver terminato gli studi di Ingegneria Biomedica presso il Politecnico di Torino, nel 2008 Beatrice è entrata nel Gruppo di Immunoassay Product Development di DiaSorin a Saluggia, dove ha rapidamente iniziato a lavorare con i campioni di sangue e plasma in laboratorio, dimostrando una spiccata dedizione e talento nello sviluppo di reagenti immunodiagnostici. In seguito è stata promossa a Responsabile del Product Development per la linea di malattie infettive su analizzatori LIAISON. Per approfondire la propria conoscenza nel campo dell'immunodiagnostica ha trascorso 3 mesi negli Stati Uniti lavorando con il Gruppo del Product Development. Una volta rientrata in Italia ha utilizzato l'esperienza maturata negli Stati Uniti per proporre nuovi metodi innovativi e garantire un'interazione più efficace tra i due laboratori.

Oggi Beatrice è responsabile dello Sviluppo del Prodotto di DiaSorin Spa ed è a capo di un team di sei persone. L'attività di Beatrice riguarda lo sviluppo di nuovi prodotti nel campo dell'immunodiagnostica: dall'idea iniziale alla sua realizzazione sino ad arrivare al lancio sul mercato, lavorando in concerto con la funzione marketing per promuovere i prodotti all'interno degli ospedali e delle cliniche di tutta Europa.



COLLABORAZIONI CON IL MONDO SCIENTIFICO

Le collaborazioni con il mondo scientifico rappresentano un elemento chiave della nostra strategia di ricerca e sviluppo, in quanto ci forniscono gli strumenti e la conoscenza per promuovere l'innovazione all'interno dei nostri centri di ricerca dislocati nel mondo.

University British Columbia, Vancouver Canada: studio su CanPREDDICT

Il Canadian Study di CanPREDDICT è un vasto studio di coorte prospettico canadese ideato per migliorare la comprensione dei fattori determinanti nella progressione delle patologie renali e cardiovascolari nei pazienti affetti da Malattia Renale Cronica (MRC). Ad oggi il nostro obiettivo primario è quello di far luce sulle associazioni tra i bio-marcatore tradizionali e quelli più innovativi nella predizione di eventi renali o cardiovascolari e della morte nei pazienti affetti da MRC. Questa informazione potrebbe essere utilizzata non solo ai fini di una maggiore comprensione delle variazioni biologiche nei risultati, ma anche per sviluppare modelli clinici predittivi e nuovi trattamenti.

Il lavoro svolto fino ad oggi ci ha, inoltre, consentito di accedere agli studi effettuati su due gruppi di pazienti affetti da MRC, nonché agli studi effettuati dal Canadian Study of CanPREDDICT e PROGREDIR.

Collaborazioni con il mondo clinico

Operiamo in un settore fortemente guidato dalle evidenze scientifiche e cliniche. Pertanto ricerchiamo costantemente collaboratori che condividano la nostra stessa passione per le scienze ed il nostro desiderio di rispondere a bisogni clinici ancora senza risposta. I nostri team di Ricerca & Sviluppo hanno instaurato nel corso del tempo collaborazioni sempre più rilevanti con ospedali di primissimo piano, con l'obiettivo di sviluppare in maniera congiunta protocolli clinici che siano in grado di esaminare l'eventuale utilità diagnostica dei prodotti DiaSorin. Questo approccio ha valenza scientifica e caratterizza la nostra condotta etica. Come già sottolineato, i rapporti con il mondo scientifico sono essenziali per continuare a sviluppare test sempre più innovativi. Collaborare con le strutture cliniche ci consente di accedere ai key opinion leader, cui spetta il compito di determinare i reali bisogni dei pazienti all'interno della comunità medica. I nostri laboratori sviluppano, quindi, il prodotto più adatto a rispondere alle esigenze emerse. Successivamente lavoriamo direttamente con le strutture e gli ospedali per verificare che la base clinica del test possa garantire il suo sviluppo a livello commerciale.

Per maggiori informazioni sulle collaborazioni con il mondo scientifico **consultare pag. 73.**

Comitati scientifici

Le collaborazioni e le alleanze strategiche con la comunità medica e scientifica sono indispensabili al nostro business in quanto non solo ci aiutano nell'innovare i nostri prodotti, ma sono anche di fondamentale importanza nel migliorare la nostra pipeline per le aree delle malattie chiave del nostro business.

In Italia esistono dei comitati scientifici composti da esperti in nefrologia (funzione renale), oncologia (malattie cancerose) e gastroenterologia (malattie gastrointestinali). Ogni comitato, composto sia da membri esterni che da membri di DiaSorin, si riunisce una volta l'anno per discutere gli sviluppi avvenuti nel proprio campo di competenza.

Il nostro comitato scientifico di oncologia ci ha guidato nella collaborazione con un gruppo di esperti provenienti da 10 dei migliori dipartimenti di oncologia italiani per sviluppare un marker nel campo delle leucemie. Questo processo ha richiesto uno studio approfondito delle caratteristiche di uno specifico test necessario per sviluppare un prodotto che fosse competitivo sul mercato.

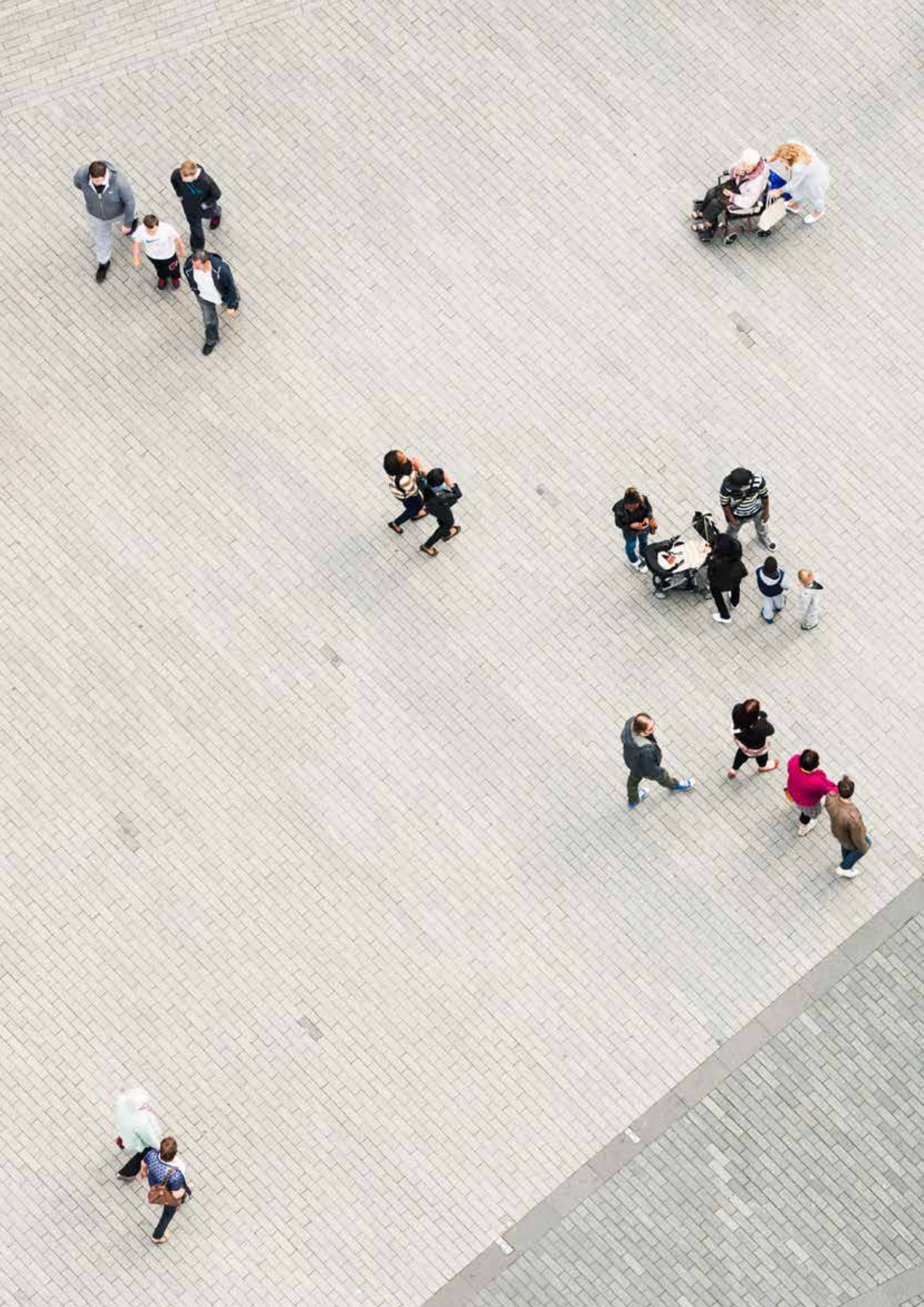
Il nostro comitato scientifico di nefrologia negli Stati Uniti si è riunito con cadenza annuale per quattro anni consecutivi portando a risultati significativi nello sviluppo del test DiaSorin della Vitamina D utilizzato nella diagnosi dei diversi aspetti dell'insufficienza renale. In questo caso specifico abbiamo potuto accedere a due gruppi di pazienti affetti da malattie renali croniche, come evidenziato dagli studi condotti dal Canadian Study of Prediction of Death, Dialysis and Interim Cardiovascular Events (CanPREDDICT) e PROGREDIR. La possibilità di studiare questi pazienti risulta cruciale per lo sviluppo dei prodotti futuri, in quanto ci consente di studiare le caratteristiche di alcuni test in modo da fornire risultati di estrema accuratezza, a beneficio dei pazienti finali. L'accesso alle coorti di pazienti in differenti parti del mondo affette da patologie cliniche molto ben definite ci consente, inoltre, di studiare come le diverse etnie reagiscano a taluni malattie e sviluppare prodotti ideati appositamente per i diversi mercati.

Per scoprire quali marker abbiamo sviluppato grazie al nostro comitato scientifico **consultare pag. 74.**

*Promuovere
il talento:*

la nostra responsabilità
nei confronti delle persone





Dati principali

1.678 DIPENDENTI

La nostra forza lavoro nel 2016 è cresciuta del **4%** raggiungendo un totale di **1.678** dipendenti

+ 4%

LA NOSTRA PRESENZA IN CINA

Abbiamo rafforzato la nostra presenza in Cina, un mercato strategico per il Gruppo, con una crescita pari a **+19%**

+ 19%

DIPENDENTI DONNE

Il **45,5%** dei nostri dipendenti è composto da donne

45,5%

WORKFORCE DEGREE

Il **58%** dei nostri dipendenti è laureato

58%

CORSI DI FORMAZIONE

I corsi di formazione erogati al nostro personale hanno raggiunto un totale di **60.652** ore nel 2016. Il training in materia di sicurezza presso i nostri siti di produzione è aumentato del **42%** dal 2014

+ 42%

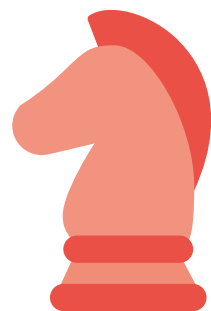
I dati riportati non includono Focus Diagnostics

Abbiamo esteso ed abbiamo altresì concluso nuove partnership con ospedali di primissimo livello, garantendo fondi per borse di studio e di ricerca.

Le nostre peculiarità

LEADERSHIP

Aspiriamo all'eccellenza. La crescita e il successo del nostro business è possibile grazie alle nostre persone che con professionalità e dedizione hanno permesso a DiaSorin di scrivere una storia di crescita ed eccellenza.



LEADERSHIP

Un leader ha un innato senso di appartenenza ed è orgoglioso di far parte dell'Azienda per cui lavora. Chiediamo ai nostri leader di promuovere un'atmosfera di collaborazione, di incoraggiare la creazione di un linguaggio e una cultura comuni e condivisi da tutti i dipendenti e di definire aspettative e obiettivi chiari, affinché tutte le persone possano sviluppare appieno il proprio potenziale e lavorare per il futuro sostenibile di DiaSorin.

Attività implementate:

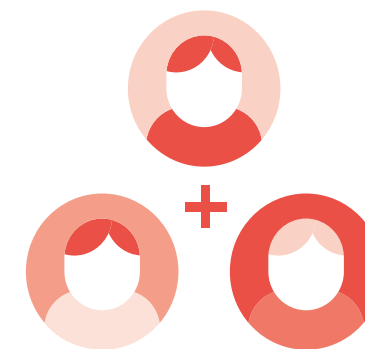
Il nostro modello di leadership fornisce un approccio strutturato alla formazione dei nostri manager. A **pag. 47** abbiamo illustrato la nostra cultura della leadership e spiegato come il modello si sia evoluto parallelamente al nostro business.

COMUNICAZIONE

Consideriamo la trasparenza della comunicazione un elemento fondamentale del nostro Gruppo. La diversità culturale è parte integrante del nostro business ed accompagna i diversi obiettivi che ci siamo posti, tra i quali la definizione della nostra visione corporate e l'impegno ad attrarre e mantenere i migliori talenti. La condivisione di diversi punti di vista e la ricerca di un terreno comune ci consentono di intraprendere un percorso di crescita ed affrontare le opportunità e le sfide future.

IMPEGNO

La strategia di DiaSorin di coinvolgere i dipendenti nei vari aspetti dei processi aziendali nasce da una forte cultura d'impresa e da un impegno condiviso nel raggiungere gli obiettivi prefissati. DiaSorin chiede ai propri leader di valorizzare le capacità e i punti di forza dei propri collaboratori, affinché tutti possano sviluppare appieno il proprio potenziale ed accompagnarli nel percorso di crescita.



OBIETTIVI

Il contributo di ogni singolo dipendente ha un valore fondamentale. Per questa ragione gli obiettivi stabiliti devono essere chiari, misurabili e realizzabili. Non si tratta di una sfida solitaria, bensì di un percorso comune e condiviso da manager e dipendenti che si prefigge come obiettivo ultimo la gratificazione di tutte le parti coinvolte e l'aspirazione al continuo miglioramento.

Attività implementate:

Negli ultimi anni abbiamo adottato un sistema di valutazione della performance - *the Performance Management Process Lead* - per i dipendenti che ricoprono ruoli manageriali, valutandone la performance nel corso dell'anno e definendo obiettivi chiari e strategici.

Il processo di valutazione e di definizione degli obiettivi avviene tramite il metodo MBO ed i piani di incentivazione.

Per una descrizione dettagliata del sistema di valutazione **consultare pag. 50.**

SVILUPPO DELLA PERSONA

Crediamo fermamente nell'offrire opportunità di crescita a tutti i livelli all'interno del Gruppo, creando programmi dedicati tra cui sessioni di training e coaching e feedback plan.



DIVERSITÀ

Siamo orgogliosi della diversità di background culturali, esperienze professionali e ruoli generazionali all'interno del nostro capitale umano. Questa diversità ha giocato un ruolo attivo nello sviluppare idee sempre innovative e nel creare un rapporto di lungo termine con i nostri partner e stakeholder.

CRESCITA PROFESSIONALE

La crescita professionale è uno dei pilastri della nostra strategia orientata alla persona. Le opportunità di crescita offerte ai dipendenti si sviluppano parallelamente al percorso di evoluzione intrapreso negli ultimi anni. Vi è fin da subito una chiara distinzione delle responsabilità e, grazie alla presenza globale del Gruppo, è possibile intraprendere un percorso internazionale presso le sedi estere e sperimentare nuovi approcci alle tematiche aziendali.

Attività implementate:

Nel 2016 i corsi di formazione erogati ai nostri dipendenti hanno raggiunto un totale di 60.652 ore. I nostri programmi di training sono ideati per lo sviluppo di specifiche competenze tecniche e trasversali fino ad arrivare ai corsi di formazione sulla Leadership.

Per maggiori dettagli sui programmi di formazione **consultare pag. 53.**

COMPETENZA

Operare in un mondo complesso come quello della diagnostica richiede persone dalle forti competenze tecniche.

Per questo DiaSorin continua ad investire nell'attività di ricerca e innovazione, creando e sviluppando prodotti altamente innovativi e lanciando ogni anno sul mercato 5-6 test, diventando così il player con il più elevato numero di prodotti disponibili su tecnologia CLIA. Ricerca, innovazione e sviluppo rappresentano i tre valori alla guida del nostro business. Le persone che lavorano con noi hanno il compito di creare e migliorare i prodotti in grado di soddisfare esigenze cliniche attualmente senza risposta.



APPRENDIMENTO

I programmi di formazione sia interna che esterna, così come la partecipazione ai congressi scientifici, costituiscono l'opportunità più importante per la crescita professionale delle nostre persone. Siamo convinti dell'importanza dell'apprendimento permanente come strumento per sviluppare prodotti innovativi ed essere sempre all'avanguardia nel settore della diagnostica. Riteniamo, difatti, che sia grazie all'apprendimento continuo che il nostro Gruppo possa garantire sostenibilità ed eccellenza anche nel prossimo futuro.

Attività implementate:

Dal 2014 abbiamo partecipato a 35 congressi scientifici in tutto il mondo, acquisendo da esperti del settore gli strumenti fondamentali per una conoscenza più approfondita del nostro mercato di riferimento.

Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo: "Promuovere l'Innovazione" a **pag. 26.**

TALENTO & KNOW HOW

Siamo convinti che il talento debba essere cercato, coltivato e nutrito. Questo principio è alla base del nostro impegno nel ricercare e mantenere i migliori talenti all'interno del Gruppo. Il talento, strumento che ci ha portati ad essere un punto di riferimento per i laboratori di tutto il mondo, è per noi il miglior biglietto da visita da offrire ai nostri stakeholder.

Attività implementate:

- dal 2014 la nostra forza lavoro è cresciuta del 4%;
- nel 2016 il nostro impegno a ricercare nuovi talenti ci ha portato a collaborare con 9 diverse università nel mondo;
- nel 2016 abbiamo partecipato a 7 job fair in Italia e Stati Uniti.

Per maggiori dettagli sulla nostra strategia per attrarre e mantenere i talenti **consultare pag. 46.**

Per DiaSorin ogni persona rappresenta un asset ed il suo potenziale determina il successo dell'Azienda. Per questo ci impegniamo a valorizzare e a riconoscere il valore di ogni singolo individuo. La nostra è una visione di lungo periodo, sia per lo sviluppo del nostro business sia per la crescita professionale delle nostre persone. Sono di fatto loro ad aver reso possibile il raggiungimento dei nostri obiettivi.

Crediamo che attrarre e mantenere i talenti sia il fulcro e il fondamento della nostra visione di Azienda. Di seguito sono riportati il nostro anno in sintesi e la strategia di acquisizione e retention dei talenti.



Attrarre i talenti

- Cultura della leadership e sua formalizzazione attraverso il modello di Leadership, incentivando i manager a continuare nello sviluppo delle proprie capacità / **consultare pag. 47.**
- Programmi per lo sviluppo dei talenti / **consultare pag. 52.**
- Disposizioni in materia di welfare e benefit offerti / **consultare pag. 57.**
- Cultura del lavoro e processi attuati per garantire un ambiente di lavoro più soddisfacente / **consultare pag. 56.**
- Attività di coinvolgimento dei dipendenti nei mercati strategici, quali Italia, Cina e Stati Uniti / **consultare pag. 56.**

Mantenere i talenti

- Collaborazioni con le migliori università all'interno dei mercati strategici per assumere le menti più brillanti / **consultare pag. 60.**
- Esperienze didattiche con le scuole superiori, per aiutare gli studenti a sviluppare interesse e curiosità nei confronti della scienza e per attrarre, al tempo stesso, la generazione futura di scienziati / **consultare pag. 64.**
- Per dettagli sulla nostra strategia di retention all'interno dell'Ente R&D, **consultare il capitolo precedente.**

Sin dall'inizio DiaSorin ha costruito i propri valori intorno a una solida cultura di leadership basata sul senso di imprenditorialità e una spiccata volontà di successo. La strategia di assunzione rivolta ai migliori talenti provenienti da tutto il mondo ha dato vita ad una crescita costante: dal 2014 il numero dei nostri dipendenti è cresciuto, difatti, del 4%. Una delle nostre priorità è sempre stata quella di sviluppare i talenti che contribuiscano a migliorare la nostra azienda producendo test di elevata qualità e proseguendo l'espansione della pipeline nei mercati strategici quali Italia, Cina e Stati Uniti.

Scopo del Modello di Leadership:

- Creare un linguaggio comune per condividere lo stile manageriale di DiaSorin
- Chiarire le aspettative in materia di obiettivi e risultati
- Facilitare le procedure di assunzione, condividendo i profili richiesti
- Strutturare la valutazione delle competenze non tecniche
- Promuovere la cultura della valutazione e delle attività di coaching

Modello di LEADERSHIP di DiaSorin: i valori

*Stile
il modo in cui
i leader agiscono*

	Spirito imprenditoriale	Capacità manageriali
Diversità	Focus sui risultati	<ul style="list-style-type: none"> — Innovazione — Qualità ed eccellenza
Capacità di creare ponti di comunicazione	Integrità	<ul style="list-style-type: none"> — Attenzione al cliente — Capacità di ispirare le persone
Senso di appartenenza	<ul style="list-style-type: none"> — Identificazione con l'azienda — Affidabilità — Energia, capacità di dirigere gli altri e spirito di iniziativa 	

*Driver
i fattori abilitanti
che influenzano
la capacità dei
leader e dei
loro team alla
creazione di valore
per DiaSorin*

*Valori
La fonte di
ispirazione
per il leader.
Ogni valore è
osservabile
attraverso tratti
di leadership*

Il Modello di Leadership DiaSorin è incentrato sulla diversità, sul valore dei rapporti e della responsabilità. Rappresenta la guida per ispirare le decisioni quotidiane, uno specchio per riconoscere i propri punti di forza e lavorare sul loro continuo sviluppo ed ha l'ambizione di identificare l'unicità del nostro modo di essere Leader, grazie all'identificazione con i Valori DiaSorin, una fonte genuina di ispirazione per il nostro Management.

Evoluzione del business, evoluzione del talento

Per rafforzare e promuovere l'eccellenza in tutti i processi interni del Gruppo ed in coerenza con l'evoluzione del business nel 2016, DiaSorin ha avviato un processo di riorganizzazione strategica e di sviluppo dei rami industriali e commerciali a livello europeo e globale.

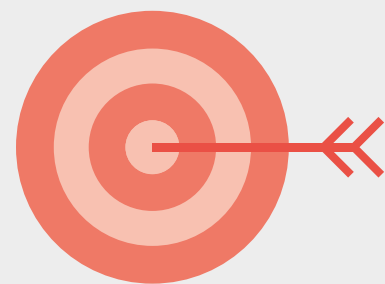
Alla base di questo processo riorganizzativo vi è l'attenzione per la crescita e lo sviluppo professionale, che ha portato a diverse assunzioni interne e alla creazione di nuovi ruoli e relative responsabilità. Per citare un esempio, all'interno dell'ente HR, il 30% del nostro team corporate ha cambiato ruolo nel corso del periodo considerato.

I cambiamenti più significativi a livello di gestione interna hanno riguardato i ruoli del Senior Corporate Vice President e del Chief Financial Officer, oltre all'introduzione di due nuove posizioni dirigenziali nel ramo commerciale ed industriale. Siamo sempre stati convinti che lo sviluppo del business debba essere intrinsecamente legato allo sviluppo delle persone. In quest'ottica è stato introdotto un corso di formazione di leadership a beneficio dell'alta dirigenza. Nel 2016, infatti, 75 dirigenti hanno partecipato a 4 workshop organizzati dal team HR del Gruppo per indagare e comprendere appieno i valori e le competenze necessarie alla leadership.

Sviluppo dei leader del futuro: Performance Management Process Lead (PMPL)

In seguito al successo del programma pilota lanciato nel 2015, nel corso del 2016 è stato introdotto il programma di valutazione della performance - "Performance Management Process Lead (PMPL)" - rivolto all'alta dirigenza. Nel 2017, il programma sarà esteso alle posizioni manageriali.

Il programma PMPL prevede un processo di feedback strutturato per la valutazione della performance individuale, del contributo apportato alla crescita aziendale e del potenziale di leadership. L'obiettivo di fornire feedback regolari è quello di acquisire una maggior autoconsapevolezza dei punti di forza e delle aree di miglioramento, promuovere il dialogo sui comportamenti da adottare in qualità di leader ed accrescere la motivazione per continuare a migliorare. Nel 2017 questo programma sarà allineato al Modello di Leadership di DiaSorin, consentendo una valutazione sia in termini di performance che di competenze di leadership.



L'evoluzione del nostro business

In seguito al nostro successo nel campo dell'immunodiagnostica abbiamo deciso di sviluppare le nostre capacità di ricerca e sviluppo anche all'interno della diagnostica molecolare. Per maggiori informazioni sull'evoluzione del business nel 2016, consultare il capitolo precedente.

Il PMPL nel 2016

sono stati organizzati 5 workshops per illustrare i valori di DiaSorin in relazione alla leadership e il funzionamento del processo di valutazione PMPL:

- MAGGIO - Corporate Function Management (20 Manager)
- GIUGNO - Strategic Markets Management Team (10 Manager)
- LUGLIO - Europe & Israel Country Managers (10 Manager)
- SETTEMBRE - Europe & Israel; CM's 1st Reports (30 Manager)
- OTTOBRE - WW Service Managers Meeting (20 Manager)

MBO

Tutti i dirigenti e i quadri che ricoprono all'interno di DiaSorin ruoli di responsabilità sono stati coinvolti nel Sistema di incentivazione manageriale (MBO), assegnando loro obiettivi quantitativi e qualitativi e premiando i risultati raggiunti.

Piano di incentivazione

Il piano di incentivazione è rivolto alle posizioni all'interno delle vendite, marketing e assistenza. È un piano orientato al cliente per incentivare la creazione di valore e conferire riconoscimenti per i risultati ottenuti.



Sviluppo dei nostri talenti: MBO e Piani di incentivazione

Per i dipendenti in ruoli non manageriali è prevista una valutazione tramite il metodo MBO ed i Piani di Incentivazione. Entrambi sono costruiti su misura per il dipendente in base agli obiettivi prefissati ed il loro raggiungimento.

Il processo di valutazione è composto da 3 fasi che si svolgono nel corso di un anno:

- Assegnazione: definizione degli obiettivi prefissati
- Fase intermedia: verifica semestrale degli obiettivi
- Fase di consolidamento dei risultati: revisioni di consolidamento e discussione della valutazione

La tabella che segue mostra i dati numerici dell'attività di valutazione del Gruppo nel triennio 2014-2016 e tiene conto del programma PMPL per gli alti dirigenti lanciato nel 2015 e fatto proseguire nel corso del 2016. Nel 2017 è prevista la graduale introduzione del programma a tutte le posizioni manageriali.

Ci impegniamo a garantire la crescita personale dei nostri dipendenti: tra il 2014 ed il 2015 oltre tre quarti dei nostri dipendenti ha ottenuto una valutazione di carattere individuale, mentre gli alti dirigenti sono stati valutati con cadenza annuale.

PERFORMANCE REVIEW	2014			2015			2016		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di dipendenti valutati	710	588	1.298	738	576	1314	742	553	1.295
Top Management	54	13	67	57	14	71	54	18	72
Colletti Bianchi	546	493	1.039	568	484	1.052	580	464	1.044
Colletti Blu	110	82	192	113	78	191	108	71	179
Percentuale di dipendenti valutati	81%	79%	80%	82%	76%	79%	78%	70%	77%
Top Management	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Colletti Bianchi	85%	79%	82%	85%	75%	80%	83%	71%	77%
Colletti Blu	63%	77%	68%	64%	81%	70%	68%	76%	71%



TRAINING & SVILUPPO DEL TALENTO

G4-LA9

DiaSorin considera la formazione un elemento imprescindibile nello sviluppo del capitale umano. Accompagniamo le nostre persone attraverso il loro percorso di crescita professionale, creando programmi dedicati che hanno inizio dal primo giorno di lavoro nel Gruppo.

Tra le iniziative e programmi sviluppati, vi sono:

- gli Induction Program, offerti sia a livello locale per dipendenti che ricoprono posizioni non manageriali (“Local induction”) o presso la sede principale italiana per il management e il Top Management del Gruppo (“Corporate induction”);
- formazione sulle caratteristiche dei prodotti tecnici per gli enti Marketing e Service
- programmi di sviluppo per l’ente EH&S
- programmi di gestione delle Risorse Umane
- programmi di formazione volti alla diffusione della filosofia di Gruppo: “la qualità prima di tutto”.
- programmi per lo sviluppo della leadership rivolti agli alti dirigenti
- sessioni individuali di coaching e mentorship



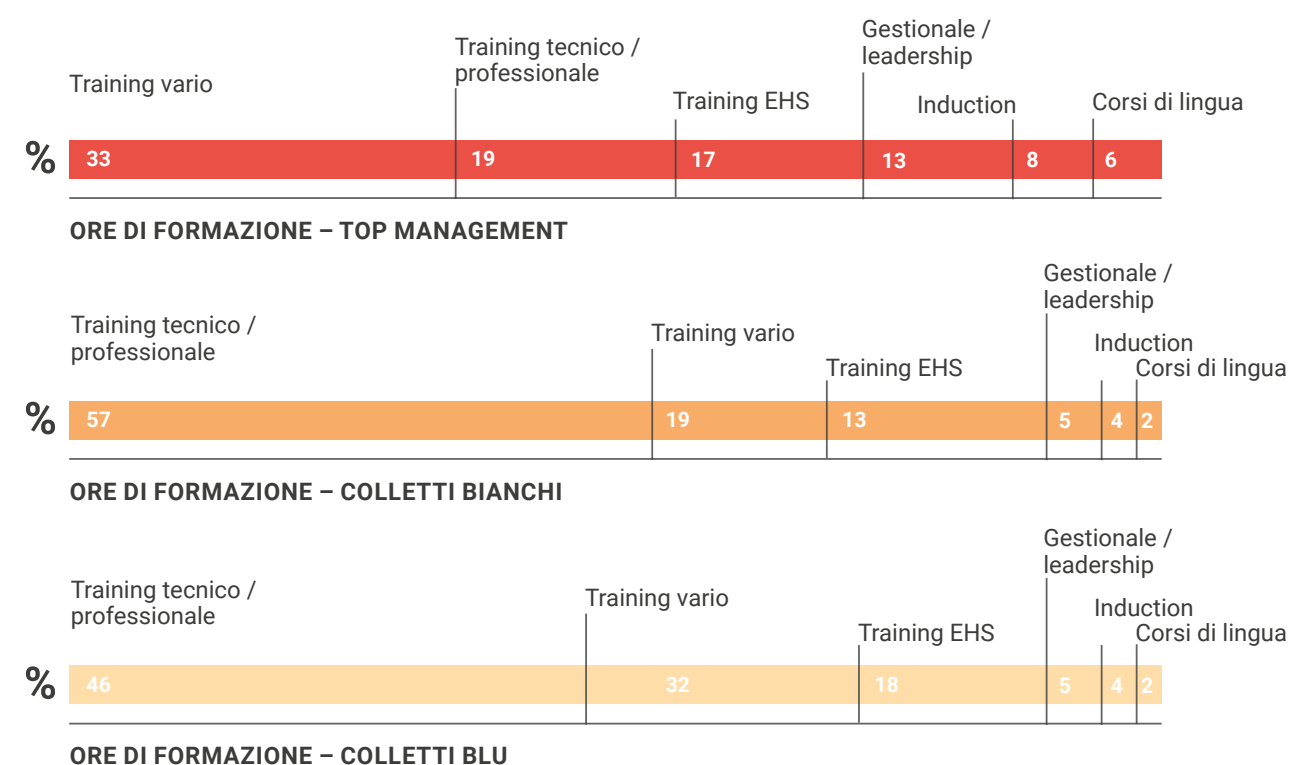
Ore di formazione

Dal 2014 sono state erogate 60.000 ore di formazione. Il numero medio di ore erogate nel 2016 è stato pari a 36,15 ore.

I nostri programmi di training sono sviluppati allo scopo di fornire uno strumento di formazione e di sviluppo utile a svolgere i compiti assegnati. Una volta acquisita questa conoscenza, le ore di formazione possono diminuire per determinate aree ed aumentare a favore di altre.

Nel 2016 il programma di formazione è stato prevalentemente incentrato su aspetti tecnico-professionali (compresi gli aspetti amministrativi e finanziari), registrando un aumento del 12% tra il 2014 e il 2016, rappresentando più della metà del totale di ore di formazione erogate e raggiungendo il 57% per i colletti bianchi ed il 46% per i colletti blu. Il programma di formazione su aspetti EHS ha registrato un notevole incremento nel triennio (+42%).

Per maggiori informazioni sulle ore di formazione erogate, consultare il capitolo sulle “Pratiche in materia di sostenibilità”.



Induction program per le nuove assunzioni

Riponiamo estrema cura nell'accoglienza rivolta ai nuovi assunti.

I nostri Induction Program hanno lo scopo di presentare ai nuovi dipendenti l'Azienda e spiegare loro la natura del nostro business e le attività dei rispettivi team e dei manager dell'Azienda.

Il nostro Corporate Induction, rivolto a Manager e Top Manager, si svolge presso l'headquarter italiano di Saluggia. Durante 4 giorni di eventi e presentazioni, i manager entrano in contatto con tutto il Top Management del Gruppo.

Per i ruoli non manageriali, la Local Induction si svolge durante una giornata di informazione sul business di DiaSorin, per familiarizzare con il team di riferimento e la mansione che dovrà essere svolta all'interno del Gruppo.

Sono inoltre previste sessioni di coaching/tutoring a seconda delle competenze personali nelle diverse aree aziendali.

Iniziative di formazione nei mercati chiave

Italia

In Italia, presso la sede principale, DiaSorin ha avviato il Programma di valutazione del management - PMPL - per incoraggiare e promuovere la leadership e le competenze manageriali. Il programma sarà operativo entro il 2017 (consultare pag. 49 per maggiori informazioni). Inoltre DiaSorin ha continuato ad investire nel proprio organico con programmi di formazione tecnica e sulla sicurezza.

Cina

In Cina, a seguito dell'aumento dell'organico, è previsto un corso di formazione su temi gestionali della durata di due giorni su base trimestrale. È inoltre previsto un corso di formazione tecnica e su temi di EHS per tutti i dipendenti delle funzioni assistenza e marketing. Sono inoltre stati avviati corsi specifici che hanno lo scopo di far migliorare le proprie competenze sulla leadership. Ad essi si accompagna un sistema interno di valutazione comparativa attraverso il quale i dipendenti della filiale cinese possono ricevere un feedback continuo. Per ultimo sono state organizzate riunioni ad hoc per i responsabili degli uffici di Shanghai e dell'area Asia e Oceania, grazie alle quali i manager hanno potuto condividere idee, pensieri e difficoltà sul proprio operato. Questa iniziativa proseguirà anche nel 2017 per permettere un miglior allineamento degli obiettivi di business e creare un ambiente lavorativo sempre più vincente e collaborativo.

Stati Uniti

Nel 2016, negli Stati Uniti la nostra sede ha lanciato il programma Quality and Regulatory per lo sviluppo delle doti comunicative. Lo scopo del programma è aiutare i supervisor e i manager a migliorare gli aspetti del processo comunicativo, tra cui la capacità di ascolto attivo, la percezione di sé in quanto comunicatore, imparare a formulare ed inviare messaggi chiari al pubblico e tutte le tecniche di problem solving. Il programma si è svolto sotto forma di sessioni di coaching.

DiaSorin ha continuato ad investire nel programma dedicato allo sviluppo di persone con doti di leadership, lanciato nel 2015, estendendolo a tutti i supervisor e manager. Il programma è composto da:

- Sessioni di coaching
- Gestione dei cambiamenti
- Sviluppo delle doti comunicative
- Gestione delle sfide e dei conflitti
- Sviluppo di sé e degli altri

Alle sessioni di coaching hanno partecipato supervisor e manager ai quali è stato chiesto di fornire una valutazione completa del programma e di partecipare ad una riunione, della durata di un'ora, per un resoconto valutativo con un coach. Inoltre è stato avviato un corso pilota sulla gestione della performance che ha coinvolto 45 top manager. Lo scopo del corso è ottenere un regolare feedback nel corso dell'anno sugli obiettivi prefissati e le doti da leader sviluppate. Il programma, grazie al riscontro positivo da parte dei manager e dipendenti, sarà lanciato ufficialmente nel 2017.

Le attività di coinvolgimento dei nostri dipendenti nei mercati strategici

Italia

Nel periodo 2015-2016 abbiamo riorganizzato la disposizione degli uffici nella sede di Saluggia, a beneficio di un ambiente di lavoro più collaborativo.

Cina

Nel 2016, il nostro ufficio in Cina ha partecipato per la prima volta all'evento sportivo che ha visto i runner correre la 5 km ("Run for Health"). All'evento, tenutosi al Century Park Shanghai il 29 ottobre, hanno partecipato più di 40 dipendenti ed è stato il primo evento congiunto organizzato da APAC Regional, Export APAC e i team Cina.

Party per i dipendenti che condividono il compleanno nello stesso mese.

Stati Uniti

I nostri uffici ospitano ogni anno ad aprile una cerimonia per premiare i dipendenti che si sono distinti per il contributo dato all'Azienda.

Nel 2016 le iniziative estive a favore degli stagisti hanno incluso la partecipazione ad attività ricreative quali la possibilità di seguire in trasferta la squadra locale di baseball, il Saints Game.

A ottobre è stata organizzata un evento benefico per la raccolta fondi a favore di United Way, un'organizzazione no profit.

Il party annuale.

COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Riteniamo che creare un ambiente di lavoro efficiente, collaborativo e positivo sia fondamentale per il successo della nostra Azienda. Per questo attribuiamo particolare importanza al coinvolgimento dei nostri dipendenti in tutte le attività sia all'interno che all'esterno della realtà aziendale.

Costruire processi efficienti in risposta alle esigenze dei dipendenti

Nel 2016 abbiamo ottimizzato il processo di produzione dei nostri impianti di Saluggia e Dietzenbach. A tal proposito abbiamo organizzato delle sessioni di workshop all'interno dei laboratori e intervistato i dipendenti per capire come rendere più efficiente il processo di produzione.

Questa interazione ha determinato un miglioramento del processo produttivo, incluso:

- un aumento nei volumi di produzione a parità di organico
- l'introduzione di un nuovo ruolo (Responsabile della Logistica) responsabile di entrambi i siti
- un'atmosfera e una cultura del lavoro globalmente più fluida

WELFARE & BENEFIT

G4-LA2

Remunerazione

La gestione delle risorse umane del Gruppo si basa su politiche eque di retention e di remunerazione, offrendo ai dipendenti un percorso di carriera stimolante, retribuendoli nella maniera più corretta e trasparente possibile. Per questo motivo i nostri percorsi di carriera sono diversificati e sviluppati in collaborazione con il supervisor, in base alle esigenze del dipendente. Per quanto riguarda le figure non manageriali, le strutture locali di Risorse umane rivestono un ruolo molto importante nello sviluppo delle carriere per coloro che saranno i leader del domani. Esistono, inoltre, piani di Stock option che sono parte integrante del programma di retention, a vantaggio dei Dirigenti strategici del Gruppo.

DiaSorin ha, inoltre, sviluppato una politica di remunerazione che definisce in maniera puntuale la remunerazione ottenibile dal Top Management di ogni entità legale, rendendo così il sistema retributivo omogeneo a livello di Gruppo. Per le posizioni non manageriali è stata, invece, lasciata piena libertà sulle politiche retributive da adottare agli uffici locali di Risorse Umane, garantendo la flessibilità necessaria derivante dalle diversità contrattuali dei diversi paesi nei quali il Gruppo opera. Gli stipendi, infine, vengono analizzati sulla base di parametri di riferimento e adeguamento delle retribuzioni in conformità alle linee guida che a loro volta vengono influenzate dal diverso andamento del mercato (inflazione, normative, ecc.).

Piani pensionistici

G4-EC3

Il Gruppo offre diverse forme di contributi in aggiunta ai piani pensionistici sotto forma di benefit, in linea con le normative locali dei Paesi in cui svolge le proprie attività.

I piani pensionistici integrativi sono basati sulla vita lavorativa dei dipendenti e sulla relativa remunerazione percepita nel corso di un determinato periodo di servizio. Questi si sommano agli istituti previsti per legge, quali l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, il sistema previdenziale "Alecta" in Svezia, il fondo pensione "U-Kasse" e il sistema "Direct Covenant" in Germania.

Nel caso di piani a contribuzione definita, la Società versa dei contributi a istituti assicurativi pubblici o privati sulla base di un obbligo di legge o contrattuale, oppure su base volontaria.

Benefit

Il Gruppo fornisce altresì ai propri dipendenti diversi benefit, come parte del piano di assunzione e di retention. Il paragrafo che segue descrive i benefit offerti ai dipendenti nei paesi chiave all'interno dei quali opera il Gruppo

Italia

In Italia, sede principale del Gruppo, è previsto un bonus legato all'anzianità aziendale, corrisposto al raggiungimento di un predeterminato periodo di servizio. Nel 2016 è stato introdotto un piano di mobilità per il pensionamento volontario.

In accordo con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore dal 2004, DiaSorin propone ai propri dipendenti contratti di lavoro flessibili, offrendo ai dipendenti che lo necessitano il part-time e il congedo di paternità.

Al termine del 2016 DiaSorin ha firmato un piano di welfare aziendale che verrà introdotto nel 2017 e terminerà nel 2019. Il piano conferisce ai dipendenti DiaSorin:

Un bonus annuale di 2.000 Euro (un incremento del 16,5% rispetto al piano stipulato nel triennio 2014-2016)

Il piano di welfare prevede per ogni dipendente l'erogazione di 864 Euro nel periodo 2017-2019 (288 Euro l'anno). Il dipendente avrà facoltà di scegliere tra uno dei seguenti servizi:

- **FASCHIM (Fondo di Assistenza Sanitaria del settore - "private health care"):** il dipendente può decidere di estendere la copertura del fondo ai familiari
- **FONCHIM (Previdenza Complementare di settore - "Pension Fund"):** il dipendente può decidere di investire in un fondo pensione di sua scelta
- **Costi di formazione & istruzione compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:** scuole dell'infanzia, scuole estive, borse di studio, servizi di baby sitting, tasse universitarie, test universitari, etc.

Stati Uniti

Nella sede americana DiaSorin organizza programmi per la promozione di uno stile di vita più sano, come il Vivarae Health Screening per lo screening sanitario utilizzato per le attività legate all'esercizio fisico.

A giugno ha avuto luogo la Wellness Fair, durante la quale tutti i collaboratori di DiaSorin hanno offerto il proprio contributo per illustrare i vantaggi di un'alimentazione più sana. Sempre nella sede di Stillwater DiaSorin offre sessioni gratuite per l'esercizio fisico e servizi di personal training.

Grazie ai programmi Wells Fargo Financial & Health e Lunch & Learns, i dipendenti hanno avuto l'opportunità di approfondire tematiche finanziarie ivi comprese l'iscrizione in bilancio dei risparmi, i crediti, la protezione contro le frodi, le ipoteche ed i piani pensionistici. È inoltre intervenuto un famoso chiropratico per illustrare gli aspetti di una vita più sana.

In materia di EHS a novembre DiaSorin ha offerto a tutti i dipendenti, a titolo gratuito, la vaccinazione antinfluenzale. All'iniziativa hanno partecipato 105 dipendenti

A settembre 2016, DiaSorin ha invitato un trainer proveniente dal Minnesota Safety Council per introdurre il tema della sessione di training sulla Perdita del Controllo rivolto a tutti i supervisor operativi e ai manager. Alla sessione, della durata di un giorno, hanno partecipato 25 dipendenti.

L'Azienda propone inoltre un set di benefit competitivo che prevede piani di risparmio pensionistici, assicurazione per le spese sanitarie e odontoiatriche, assicurazione sulla vita e per l'invalidità. Esiste anche un programma di Assistenza Dipendenti per aiutare i lavoratori e le rispettive famiglie in situazioni di difficoltà.

Cina

Oltre ai tradizionali benefit di assicurazione medica e piani pensionistici, DiaSorin offre accesso gratuito alle strutture sportive per incoraggiare una vita più sana.

ATTRARRE I TALENTI MIGLIORI

Siamo consapevoli della responsabilità che comporta realizzare prodotti che hanno lo scopo di migliorare la vita delle persone e, pertanto, ci dedichiamo con particolare cura alle attività di recruiting, per individuare le persone con le capacità più idonee a svolgere i ruoli assegnati. Come lo facciamo?

Crediamo sia fondamentale acquisire i migliori talenti e lo facciamo attraverso assunzioni dirette dalle più prestigiose università al fine di individuare professionisti competenti che possano contribuire alla nostra crescita.

La nostra strategia consiste nell'investire in persone con una ricca esperienza accademica e di ricerca, con una forte etica del lavoro, appassionati del loro settore e desiderosi di migliorare e fare la differenza nel mondo della diagnostica. Tra le varie iniziative promosse dal Gruppo, a mero titolo di esempio, vi è la collaborazione con l'Ospedale Molinette di Torino, un rinomato ospedale italiano all'interno del quale finanziamo programmi di ricerca. Da questa collaborazione siamo stati in grado di assumere persone con una significativa esperienza nel campo medico e nella ricerca.

Attrarre i talenti migliori nei mercati strategici

Collaborazioni universitarie in Italia

- Il career day presso l'Università di Novara ad ottobre 2016 ha offerto a DiaSorin un'occasione unica di incontro con gli studenti di biologia e biotecnologia. Risultato: DiaSorin ha ricevuto 60 curricula e svolto 54 colloqui
- Il 16 novembre 2016 DiaSorin ha partecipato a "Al Lavoro / At Work International", evento organizzato da ALMA Laurea a Milano dove ha potuto incontrare giovani laureati con un'esperienza lavorativa internazionale. Risultato: DiaSorin ha ricevuto 81 curricula e svolto 48 colloqui
- Alla fine del 2016, l'Azienda ha siglato un accordo con l'Università di Torino per erogare un tirocinio della durata di sei mesi agli studenti specializzandi di biochimica clinica, microbiologia e virologia. Gli studenti hanno avuto accesso ai laboratori e alle strutture di DiaSorin.
- DiaSorin ha invitato gli studenti iscritti al master in Regulatory Affairs dell'Università di Torino Chimica Tecnica Farmaceutica a visitare la sede

di Saluggia. Risultato: DiaSorin ha ricevuto 12 curricula e svolto 3 colloqui

- Presentazione dell'Azienda agli studenti in procinto di finire il master in economia presso l'Università di Torino
- Per maggiori informazioni sulle collaborazioni con le principali università italiane **consultare pag. 32.**

Collaborazioni universitarie in Cina

- La Qiusuo Scholarship, firmata da DiaSorin Ltd. e dalla Shanghai Jiao Tong University School of Medicine, ha l'obiettivo di incoraggiare laureandi di eccellenza nei corsi di Medicina di Laboratorio. Nel 2016 DiaSorin ha erogato otto borse studi pari a \$40,000. Le borse di studio sono state assegnate ai laureandi del secondo, terzo ed ultimo anno della facoltà di medicina con i seguenti requisiti: superamento del test CET-6, prestazioni da quartile più elevato, lettera di raccomandazione da parte di un membro della facoltà di medicina ed infine un colloquio davanti all' University Review.
- In Cina abbiamo continuato la collaborazione tra la Jiao Tong University di Shanghai e l'Università LUISS di Roma. Inoltre a due studenti è stata offerta l'opportunità di frequentare in tirocinio presso i nostri enti finance e sales di Shanghai

Collaborazioni universitarie negli Stati Uniti

- DiaSorin ha partecipato alla job fair presso l'University of Minnesota, l'University of Wisconsin, University of Wisconsin Lacros e l' University of Wisconsin River Fall
- DiaSorin ha offerto 16 tirocini presso gli uffici di Stillwater e ha erogato \$14.000 in borse di studio.
- Nel 2015-2016, sono stati assunti 7 stagisti nelle seguenti aree aziendali: servizi post-vendita (1 assunzione), EHS (1 assunzione), Sviluppo del Prodotto (2 assunzioni), Regulatory affairs (1 assunzione) e Operations (3 assunzioni)

DiaSorin a livello globale

Nel 2016 DiaSorin è stata selezionata come società italiana rappresentativa per l'edizione del CFA Institute Research (CFA) Challenge. Nella prima parte della competizione 8 università italiane si sono fronteggiate a livello nazionale per poi passare agli europei e alla sfida finale mondiale tenutasi a Chicago, negli Stati Uniti.

“La CFA Challenge ci ha offerto l’opportunità di entrare in contatto con un pool di persone di grande talento.”

All’evento hanno partecipato 8 atenei italiani:

- Università Bocconi
- Università Cattolica di Milano
- Politecnico di Milano
- Università Ca’ Foscari di Venezia
- Università di Bolzano
- Università di Pavia
- Università di Trieste
- Università di Modena e Reggio Emilia

Numeri chiave:

- 4.000 studenti
- 2.500 volontari dell’industria
- 865 università
- 137 Società Membro di CFA
- 99 Sfide Locali CFA
- 70 paesi



Cos’è il CFA Challenge?

Il CFA Institute Research Challenge è una competizione che coinvolge atenei e studenti di tutto il mondo per aggiudicarsi il titolo di miglior team di futuri analisti finanziari. Gli studenti lavorano in squadre ed hanno il compito di analizzare una società quotata in Borsa Italiana. Nel 2016 DiaSorin, al termine di un rigoroso processo di selezione, è stata scelta per essere l’oggetto dell’analisi finanziaria.

“Il CFA ha selezionato DiaSorin in base alla trasparenza dei nostri documenti pubblici, a dimostrazione del fatto che la trasparenza nei confronti del mercato e degli stakeholder assume sempre più un ruolo fondamentale”.

La sfida

Ad ogni team è stato chiesto di redigere un report su DiaSorin, emettendo al termine del lavoro un giudizio di rating e quindi se acquistare, vendere o conservare le azioni della nostra società. Inoltre ogni team ha dovuto presentare il proprio elaborato a un panel di esperti del settore. DiaSorin, per contro, ha incontrato ognuno dei team nel corso della challenge, invitandoli a partecipare a una conference call di 30 minuti con il responsabile della funzione Investor Relations.

Risultati

A febbraio 2016 presso la sede di PWC a Milano il Politecnico di Milano si è aggiudicato il titolo di vincitore. Il report conteneva una valutazione positiva sull’acquisto delle azioni DiaSorin. Il team è passato poi a concorrere per la finale europea dove ha gareggiato contro 13 paesi. Dopo aver vinto anche questa sfida è volato a Chicago per la finale a livello mondiale.

“Abbiamo dato tutto il nostro sostegno ai partecipanti, invitando uno studente del team vincitore a partecipare al nostro US Investor Road show per incontrare dal vivo 20 dei nostri principali investitori e capire nella pratica in cosa consista il lavoro di Investor Relations e quali siano le interazioni tra società quotate ed investitori istituzionali.”

Alla fine del concorso, l’Università di Bolzano e l’Università Ca’ Foscari (Venezia) hanno invitato DiaSorin a tenere una conferenza sulla CFA challenge di fronte ad oltre 200 studenti e professori. Abbiamo così potuto incontrare persone di grande talento e ricevere oltre 50 curricula lo stesso giorno.

La prossima generazione di scienziati

Grazie al nostro impegno a livello corporate nel fornire supporto all'area STEM (per ulteriori informazioni sul nostro progetto Mad for Science **consultare pag. 30**), abbiamo collaborato con due licei italiani – Liceo Newton Chivasso e Liceo Piero Martinetti Caluso di Torino – a un progetto intitolato “Progetto Buona Scuola”. L'ambito del progetto era quello di fornire agli studenti un'esperienza diversa di apprendimento, studiando un caso scientifico proveniente direttamente dai laboratori di DiaSorin - nello specifico il test per la diagnosi dell'HIV. DiaSorin ha lavorato con due classi di entrambe le scuole per due giorni e gli studenti al termine della sessione hanno presentato i loro risultati. Progetto di Alternanza Scuola-Lavoro: in Italia secondo la Legge 107/2015 “La Buona Scuola” gli studenti delle scuole tecniche e professionali sono tenuti a frequentare un totale di 200-400 ore di formazione all'interno delle Aziende.

Perché lavoriamo con le scuole?

Per uno studente di quattordici anni il campo delle scienze, e l'immunodiagnostica in particolare, può sembrare un argomento particolarmente astratto e lontano dal mondo reale. Per questo riteniamo di fondamentale importanza dare l'opportunità agli studenti di ascoltare e apprendere le esperienze delle persone che lavorano in questo settore. È anche un modo per imparare delle competenze utili e capire l'interazione esistente tra scienza e business.

La collaborazione tra DiaSorin e le scuole locali ha il compito di sviluppare l'interesse per il campo delle scienze, considerando che il talento si manifesta fin dalla più tenera età e che la passione e la conoscenza possono essere due strumenti utili per avvicinare i giovani al mondo delle scienze. È una strada a due corsie: per gli studenti che possono conoscere la realtà aziendale e per noi che possiamo creare contatti con gli stagisti del futuro. È pertanto fondamentale investire sulla generazione di oggi che svilupperà gli scienziati del futuro.

Collaborazione

con l'Istituto Superiore “P. Martinetti” di Caluso per offrire l'opportunità di un tirocinio agli studenti delle scuole superiori. Nel 2016 abbiamo assunto con un contratto a tempo indeterminato uno dei tre stagisti che erano stati inseriti nel 2015.

Ambito del progetto

I test DiaSorin per la diagnosi dell'HIV hanno creato la base del nostro programma di tirocinio. Gli studenti hanno imparato i concetti storici ed epidemiologici legati alla malattia, così come le diverse fasi per lo sviluppo del test in oggetto e la collaborazione degli esperti del settore allo sviluppo del prodotto per arrivare alla sua realizzazione finale.

I dipendenti DiaSorin hanno illustrato la cultura dell'Azienda, la passione per il lavoro ed il talento vissuti come chiave del successo.

Il punto di vista esterno all'Azienda, da una prospettiva dell'Investor Relator e della comunicazione, è servito a fornire una visuale olistica dell'Azienda.

Al termine delle presentazioni sono stati assegnati i seguenti tre obiettivi: presentare un comunicato stampa per illustrare il percorso di DiaSorin nello sviluppo del test per la diagnosi dell'HIV sviluppare una presentazione in formato PowerPoint di 10 slide intitolata: “HIV: dal punto di vista di un'Azienda di immunodiagnostica” redigere un documento sull'HIV, dedicato al paziente, ed incentrato sulla diagnosi.

Gli studenti hanno avuto accesso ad un'agenzia grafica italiana che li ha aiutati nella presentazione dei documenti.

Wow, io e il mio futuro

La sede italiana di DiaSorin ha partecipato all'evento “Wow, io e il mio futuro” organizzato da Confindustria Vercelli durante il quale abbiamo avuto l'opportunità di presentare la nostra Azienda agli studenti delle scuole superiori tecniche e scientifiche del Vercellese.

Mad for Science

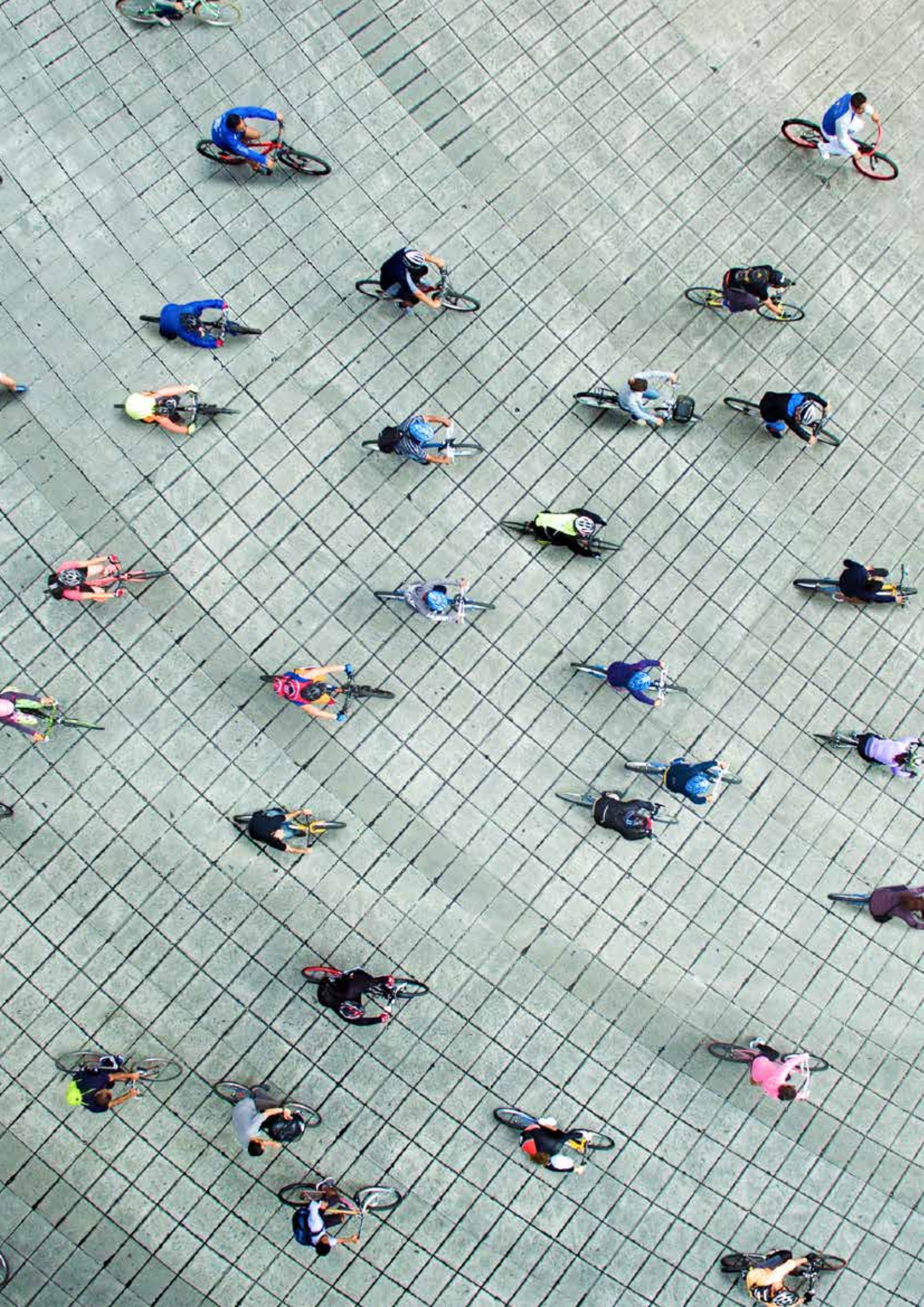
Mad for Science è un concorso regionale che si tiene in Piemonte e che vede circa 50 licei competere per vincere il finanziamento di un biolaboratorio attrezzato. Scopri come questa iniziativa si inserisce nella nostra missione di promozione dell'area STEM e cosa prevede il progetto a pag.30.

Lead the Way 2016

Il Progetto “Lead the Way” 2016 ha dato l'opportunità alla nostra sede negli Stati Uniti di partecipare all'evento “Speed – STEM” presso la Stillwater Junior High e Oakland Jr. High. I dipendenti si sono offerti di recarsi nelle scuole durante la pausa pranzo per offrire un quadro d'insieme del mondo del lavoro.

*Pratiche
in materia
di sostenibilità*





R&S e innovazione: collaborazioni

LE NOSTRE COLLABORAZIONI CON LE UNIVERSITÀ

Faculdade de Medicina (FM). Universidade de São Paulo (USP), Brasile

Insieme alla FMUSP, DiaSorin si occupa dello studio di coorte "The ProgreDir cohort Study" utilizzando campioni raccolti nel 2012-2013. Tale ricerca studia campioni di sangue di pazienti provenienti dall'ospedale Hospital das Clinicas - FMUSP ed affetti da malattia renale cronica (MRC). La malattia renale cronica (MRC) rappresenta un problema di salute pubblica di crescente importanza, così come lo è il numero dei pazienti che ricorre alla terapia sostitutiva dell'insufficienza renale cronica. Questa terapia può condurre allo sviluppo di ulteriori malattie cardiovascolari. Il costo del trattamento rappresenta circa il 10% della spesa sanitaria nazionale. È assolutamente fondamentale intervenire con azioni preventive e capire i meccanismi coinvolti nella progressione della MRC. DiaSorin collabora con FMUSP per valutare i dati clinici e di laboratorio della baseline degli studi di coorte. Tra le diverse variabili da analizzare in relazione alla funzione renale valutiamo la storia clinica del paziente, l'antropometria, i fattori di rischio cardiovascolare, quelli connessi all'uremia (metabolismo minerale, acidosi metabolica e anemia), le valutazioni pre-cliniche dell'aterosclerosi, quali i livelli di calcio nelle coronarie, lo spessore medio intimale e la frequenza delle pulsazioni arteriose. (AU)

Wisconsin University, USA

Collaboriamo con successo con il dipartimento di biochimica della Wisconsin University a studi di ricerca. Inoltre partecipiamo agli eventi di recruiting organizzati dall'università-

University of Minnesota (UofM), USA

Collaboriamo con la University of Minnesota su diversi progetti relativi all'area clinica del metabolismo osseo e delle disfunzioni metaboliche.

Grazie alla vicinanza al nostro stabilimento di Stillwater, la University of Minnesota è per DiaSorin una fucina di talenti e collaborazioni scientifiche



LA NOSTRA PARTECIPAZIONE AI CONGRESSI SCIENTIFICI



Congressi di Immunodiagnostica

Congressi negli Stati Uniti (Partecipazione a 5 congressi):

2014

1 congresso / 1 partecipante

- Mass Spectrometry: Applications to the Clinical Lab, San Diego, CA (1 partecipante)

2015

2 congressi / 2 partecipanti

- Mass Spectrometry: Applications to the Clinical Lab, San Diego, CA (1 partecipante)
- Protein Stability Conference, Breckenridge, CO (1 partecipante)

2016

2 congressi / 3 partecipanti

- PepTalk: Protein Science Week, San Diego, CA (2 partecipanti)
- American Chemical Society National Meeting, Philadelphia, PA (1 partecipante)

Congressi Europei (Partecipazione a 17 congressi):

2014

5 congressi / 7 partecipanti

- PepCon (1 partecipante)
- ProtStab (2 partecipanti)
- Cell BioProcess Techn. (1 partecipante)
- ISB (1 partecipante)
- Antibody drug conjugates (2 partecipanti)

2015

6 congressi, 7 partecipanti

- PepTalk (1 partecipante)
- RPP8 (1 partecipante)
- Downstream processing (1 partecipante)
- Baculovirus protein expr (1 partecipante)
- Structural bioinformatics (2 partecipanti)
- PEGS Europe (1 partecipante)

2016

6 congressi / 7 partecipanti

- Analysing/validating bioassays (2 partecipanti)
- Biologics and biosimilars (1 partecipante)
- Pichia pastoris course (1 partecipante)
- 5th Workshop on bioactive peptides (1 partecipante)
- 34th European peptide symposium (1 partecipante)
- Antibody engineering and phage display (1 partecipante)
- XXI EHA Copenhagen, Denmark

Congressi di Immunodiagnostica

Cina

Congresso APFCB 2016

La 14° edizione dell'Asia-Pacific Federation for Clinical Biochemistry and Laboratory Medicine Congress (Congresso APFCB 2016) si è tenuta il 26-29 novembre 2016 a Taipei (Taiwan). Quest'anno il congresso si è svolto in collaborazione con il Chinese Association of Clinical Biochemistry (CACB) e vi ha partecipato il nuovo distributore di prodotti CLIA in Taiwan per rispondere alle domande dei nostri clienti. Il congresso si tiene ogni tre anni e l'edizione 2016 ha ospitato oltre 3.400 partecipanti tra delegati, relatori ed espositori provenienti da 52 paesi. Quest'anno il tema principale è stato "Progressi nella medicina da laboratorio per una cura migliore del paziente". DiaSorin ha sponsorizzato l'evento e ha presentato una vasta gamma di prodotti e soluzioni per migliorare il mondo della diagnostica in vitro. Nel 2017 renderemo concrete l'esperienza, le idee e le opinioni acquisite dal Congresso APFCB 2016 e continueremo il nostro percorso di crescita nella regione Asia Pacifico.

8° edizione del Congresso Nazionale di CSBT

Tra l'8 e l'11 novembre si è tenuto in Cina, a Xiamen, l'ottava edizione del Congresso Nazionale di CSBT, il più importante congresso biennale nel campo delle banche sangue in Cina. All'evento hanno partecipato 1.200 rappresentanti e 60 Aziende. In qualità di fornitore leader di prodotti importati nell'area delle banche sangue, DiaSorin ha partecipato sia per promuovere l'immagine dell'Azienda che per mostrare la linea di prodotti Murex e i test CLIA. Abbiamo registrato 38 banche sangue presso il nostro stand e 20 partecipanti hanno partecipato al nostro sondaggio sugli effetti NAT e la tendenza CLIA nelle banche sangue. DiaSorin ha mostrato il funzionamento dell'analizzatore Liaison XL e della linea di prodotti Liaison Epatiti e Retrovirus, così da creare una maggiore sensibilizzazione nel mercato cinese delle banche sangue verso le soluzioni CLIA.

Congressi Europei

- XIX EHA Milano, Associazione Europea di Ematologia (1 partecipante)
- XIII SIE Rimini, Associazione Italiana di Ematologia (2 partecipanti)
- AMP 2014, American Molecular Pathology (2 partecipanti)
- XX EHA Vienna, Austria (3 partecipanti)
- XLV Congresso SIE 2015 Firenze, Italia (1 partecipante)
- XVII ESH Estoril, Associazione Europea di Ematologia (1 partecipante)
- AMP 2015 (2 partecipanti)
- XXI EHA Copenaghen (2 partecipanti)
- XIV Congresso Nazionale SIES 2016 Rimini. 2 presentazioni di Latin Association of Experimental Hematology (3 partecipanti)
- XLV Congresso Nazionale AMCLI Rimini, Associazione Microbiologi Clinici Italiani (2 partecipanti)

Sviluppo di prodotti specifici di DiaSorin

- ECCMID Barcellona (3 partecipanti)
- ECCMID Copenaghen (1 partecipante)
- ESCV Edinburgh (1 partecipante)
- ECCMID Amsterdam (2 partecipanti)

LE NOSTRE COLLABORAZIONI SCIENTIFICHE

Le nostre principali collaborazioni scientifiche riguardano l'Humanitas Hospital in Italia, l'Ospedale Universitario di Nancy in Francia, Miquel Sans, il Centro Medico Teknon in Spagna e l'Agaplesion Markus Krankenhaus in Germania. Queste mirano ad indagare diverse patologie all'interno di differenti aree cliniche, tra le quali merita citare, per esempio, quella relativa alle infiammazioni del tratto intestinale attraverso il test della Calprotectina.

Le collaborazioni con le strutture sanitarie e gli istituti di ricerca includono:

- Humanitas Hospital di Rozzano, Italia
- Ospedale Universitario di Nancy a Vandoeuvre Les Nancy, Francia
- Centro Medico Teknon a Barcellona, Spagna
- Agaplesion Markus Krankenhaus a Francoforte/Main, Germania
- Ospedale Sanpaolo di Milano, Italia
- Zhu Haiyan, Beijing Navy General Hospital, Cina
- Lirong, 1° ospedale affiliato del Chongqing Medical University, Cina
- Shenghuiming, Shanghai Tongren Hospital della Jiaotong university
- Yuehuakui, Shenzhen Peoples' Hospital



Studio multicentrico del Parvovirus B19 – Cina

Nel 2016 DiaSorin ha lanciato il test del Parvovirus B19 IgM/IgG. Il Parvovirus è un eritrovirus associato ad un crescente numero di manifestazioni cliniche, di cui le due più importanti sono la “quinta malattia” nei bambini e le complicazioni fetali durante la gravidanza. Per una maggiore consapevolezza e conoscenza di questo test tra i clienti del mercato cinese abbiamo organizzato uno studio clinico multicentrico per la diagnosi del Parvovirus B19 in gravidanza. Lo studio è stato condotto dal Ruanqiang, Shengjing Medical University Hospital of China ed ha coinvolto 4 importanti ospedali:

- Zhu Haiyan, Beijing Navy General Hospital, Cina
- Lirong, 1° ospedale affiliato del Chongqing Medical University, Cina
- Shenghuiming, Shanghai Tongren Hospital of Jiaotong university
- Yuehuakui, Shenzhen Peoples' Hospital
- L'estratto in lingua inglese della ricerca sarà presentato alla conferenza ESCMID 2017, a Vienna, ad aprile 2017.

I NOSTRI COMITATI SCIENTIFICI

- Nefrologia USA: Diagnosi dei diversi aspetti dell'insufficienza renale
- Nefrologia Europa: Diagnosi dei diversi aspetti dell'insufficienza renale
- Oncologia: Marker sulle leucemie
- Gastroenterologia: Marker per le patologie gastrointestinali

Le persone sono da sempre la nostra risorsa più preziosa: in DiaSorin ogni aspetto che riguardi l'innovazione, i prodotti e qualunque ulteriore miglioramento apportato all'offerta rivolta ai pazienti, nasce dalle persone che lavorano con noi.

UNA FORZA LAVORO IN CONTINUA ESPANSIONE

I nostri dipendenti, ad oggi **1.678** dislocati in oltre 60 paesi nel mondo, rappresentano l'elemento di successo del nostro gruppo. Nel 2016 abbiamo arricchito il nostro organico con 220 nuove assunzioni registrando un incremento pari al **4%** nel triennio 2014-2016, focalizzandoci in particolare sul mercato cinese, mercato strategico per DiaSorin, dove abbiamo continuato a rafforzare la nostra presenza, registrando una crescita nel paese pari al **19%**.

Un ulteriore dato meritevole di attenzione è rappresentato dal fatto che il **45,5%** dei nostri dipendenti **è composto da donne**.

Nel triennio 2014-2016 il numero delle donne nel top management è aumentato di 6 persone, mentre il numero degli uomini è diminuito di quattro persone rispetto al 2015. Il segmento dei colletti bianchi ha registrato una crescita costante per entrambi i generi, mentre il segmento dei colletti blu ha evidenziato un lieve calo (il numero di donne è diminuito di 13 unità e quello degli uomini di 17 unità).



ORGANICO PER FASCIA D'ETÀ

La più alta concentrazione di dipendenti del Gruppo si trova nel segmento che va dai 30 ai 40 anni, a dimostrazione del fatto di esserci dotati di un management giovane, ma già con una maturata esperienza in diversi settori.

Se è vero, inoltre, che la concentrazione più bassa di dipendenti si registra nel segmento che identifica la fascia d'età al di sotto dei 30 anni, è altrettanto vero che stiamo scommettendo sul domani del nostro Gruppo attraverso partnership con università di altissimo livello nei nostri principali mercati, quali Stati Uniti, Italia e Cina. Abbiamo altresì attivato diverse collaborazioni nel mondo scientifico con l'intenzione di attirare nuovi giovani talenti all'interno di una realtà che crediamo essere di eccellenza. Siamo, inoltre, consapevoli che una crescita sostenibile di lungo periodo, in linea con le nostre visioni strategiche, necessita di un incremento del numero di giovani all'interno del nostro Gruppo e pertanto riteniamo di perseguire anche nel prossimo futuro una strategia volta alla continua ricerca ed assunzione di laureati: il futuro management di DiaSorin.

Per maggiori dettagli sulla strategia di assunzione **consultare pag. 61**.

ORGANICO PER CATEGORIA						
	2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Top Management	54	13	57	14	54	18
Colletti Bianchi	646	626	665	646	700	653
Colletti Blu	175	106	177	96	160	93
Totale	875	745	899	756	914	764

La tabella mostra la distribuzione di genere all'interno dei siti industriali nel periodo 2014-2016. Stati Uniti, Germania e Irlanda mostrano un equilibrio nella distribuzione dell'organico, mentre Cina e Italia registrano una netta prevalenza di presenza maschile.

ORGANICO PER AREA STRATEGICA						
	2014		2015		2016	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Stati Uniti	51%	49%	52%	48%	52%	48%
Cina	59%	41%	64%	36%	61%	39%
Germania	49%	51%	48%	52%	47%	53%
Italia	56%	44%	56%	44%	56%	44%
Irlanda	51%	49%	51%	49%	52%	48%

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ									
	2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	96	98	194	91	69	160	101	86	187
30-50	552	471	1.023	550	478	1.028	568	482	1.050
> 50 anni	227	176	403	258	209	467	245	196	441

STABILITÀ FINANZIARIA DEI DIPENDENTI

Nell'ultimo triennio il numero dei dipendenti full time con contratto a tempo indeterminato ha registrato una crescita costante, a dimostrazione dell'impegno di DiaSorin nel garantire stabilità e sicurezza ai propri dipendenti.

CONTRATTI E TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE									
	2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo indeterminato	839	716	1.555	884	743	1.627	887	749	1.636
Contratto a tempo determinato	36	29	65	15	13	28	27	15	42
Full time	874	715	1.589	896	731	1.627	909	735	1.644
Part time	1	30	31	3	25	28	5	29	34



STABILITÀ LAVORATIVA E SOLIDITÀ AZIENDALE

La sicurezza e le opportunità di sviluppo che offriamo ai nostri dipendenti hanno portato alla creazione di un rapporto lavorativo a lungo termine, come mostra la tabella sotto riportata, con un'incidenza più alta di dipendenti con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni rispetto ai dipendenti con un'anzianità di servizio di 0-3 anni e 5-10 anni.

ANZIANITÀ E CATEGORIA PROFESSIONALE												
	2014				2015				2016			
	0-3	3-5	5-10	>10	0-3	3-5	5-10	>10	0-3	3-5	5-10	>10
Operations	143	65	154	235	131	73	141	249	137	69	147	242
Sales & Marketing	102	55	57	53	99	69	44	55	100	62	50	54
After Market Service	115	66	103	48	112	76	96	61	119	74	104	57
R&D	27	20	44	34	24	29	36	43	29	28	46	44
Quality	21	11	21	38	23	16	18	44	23	14	21	44
G&A	66	43	48	51	64	52	45	55	66	48	47	53
Totale	474	260	427	459	453	315	380	507	474	295	416	493

TURNOVER

Nel 2016 DiaSorin ha registrato un turnover pari all'**11,8%**, in lieve calo rispetto al 2015 a seguito di un minor numero di assunzioni. Ciò va messo in relazione al processo di ristrutturazione strategica avvenuta all'interno della struttura industriale e commerciale, così come ad una politica aziendale orientata al merito ed allo sviluppo delle competenze delle nostre persone, attraverso un sempre maggior numero di promozioni interne delle nostre persone di talento.

TASSO DI TURNOVER	
2014	11,05%
2015	12,33%
2016	11,80%

LE NOSTRE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Nel grafico è riportata la suddivisione del nostro organico per aree professionali e di business. La maggior concentrazione si trova nell'ente Operations, seguita dalla funzione Sales & Marketing che opera a stretto contatto con il team R&D nella promozione dei prodotti lanciati sul mercato.

2016: Percentuale dei dipendenti per area aziendale



TITOLO DI STUDIO

Negli ultimi tre anni le voci relative alle qualifiche professionali hanno registrato un aumento: il **58%** dei dipendenti, infatti, è laureato. È necessario sottolineare che per la natura del business in cui DiaSorin svolge la propria attività, l'istruzione tecnica rappresenta la quota più rilevante. Il **37%** dei nostri dipendenti possiede una laurea di taglio tecnico/scientifico (biologia, chimica, biochimica ed ingegneria), numero in aumento a seguito dell'aumento pari al 12,8% registrato rispetto al 2014. Le lauree di carattere non tecnico sono, invece, aumentate del 9%, passando da 323 nel 2014 a 352 nel 2016.

ISTRUZIONE									
	2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lauree tecniche	287	266	553	307	283	590	329	295	624
<i>Biologia</i>	99	145	244	97	148	245	123	145	268
<i>Chimica</i>	51	39	90	47	39	86	48	40	88
<i>Biochimica</i>	49	49	98	53	57	110	52	60	112
<i>Ingegneria</i>	88	33	121	110	39	149	106	50	156
Economia	49	31	80	52	37	89	52	35	87
Altre lauree	111	132	243	111	135	246	125	140	265
Istituti tecnici superiori	145	95	240	155	98	253	152	96	248
Diploma superiore non tecnico	139	150	289	145	140	285	152	126	278
Nessun diploma	144	71	215	129	63	192	104	72	176
Totale	875	745	1.620	899	756	1.655	914	764	1.678

ASSENTEISMO

Le ore di assenteismo comprendono quelle perse per incapacità lavorativa di qualsiasi natura, comprese le ore perse a seguito di malattie professionali e infortuni sul lavoro. Non vengono, invece, considerate ferie, festività, permessi per motivi formativi, congedi parentali o per motivi familiari.

Nel 2016 è stato registrato un lieve incremento nel numero totale delle ore di lavoro, mentre il numero totale delle ore di assenteismo è aumentato del **7,6%** tra il 2015 ed il 2016, con un conseguente incremento nel tasso di assenteismo.

ASSENTEISMO			
	2014	2015	2016
Numero totale di ore di lavoro stabilite nel periodo	3.536.323	3.610.564	3.611.189
Numero totale di ore perse (assenza) nel periodo	131.404	162.433	174.788
Tasso di assenteismo (TA)*	7.432	8.998	9.680

* Il tasso di assenteismo è stato calcolato come rapporto tra le ore lavorate (200.000) e le ore perse nell'intervallo di tempo considerato

FORMAZIONE

Nel periodo 2014-2016 le ore di formazione erogate sono diminuite dell'1%. Per il Top Management la diminuzione è stata pari al 57%, mentre per i colletti bianchi si è registrato un incremento pari al 4%. I colletti blu, infine, hanno subito una riduzione pari al 9%.

Nel periodo 2014-2016 le ore di formazione rivolte alle donne, a tutti i livelli, ad eccezione di quello del top management, hanno registrato un incremento dell'8%. La categoria ad essere maggiormente interessata da questo aumento è stata quella delle donne nel segmento dei colletti blu, in incremento del +61%.

Le ore dedicate alla formazione anti-corruzione hanno registrato un incremento su base annua, in aumento del 17% nel periodo 2014-2016.

FORMAZIONE	2014			2015			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore di formazione	36.547	24.911	61.458	37.041	30.724	67.765	33.728	26.925	60.652
Top Management	2.115	556	2.672	1.759	456	2.216	802	353	1.155
Manageriale / leadership	1.488	70	1.558	487	131	618	109	0	109
Corsi di lingua	48	23	71	66	40	106	100	20	120
Formazione ambiente, salute e sicurezza	90	49	139	543	34	577	124	74	198
Training tecnico/ professionale	377	318	695	465	133	598	143	82	225
Induction*	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	66	60	126
Altre formazioni	112	97	209	198	118	316	261	117	378
Colletti bianchi	25.869	21.949	47.817	29.828	26.134	55.962	26.860	22.709	49.569
Manageriale / leadership	4.258	689	4.947	2.138	1.184	3.321	765	591	1.355
Corsi di lingua	1.443	1.083	2.526	781	1.301	2.082	1.348	1.407	2.755
Formazione ambiente, salute e sicurezza	1.902	1.456	3.358	2.747	2.048	4.795	3.579	2.995	6.574
Training tecnico/ professionale	12.316	11.270	23.586	17.254	14.358	31.612	15.884	12.361	28.245
Induction*	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	860	345	1.205
Altre formazioni	5.951	7.450	13.401	6.909	7.244	14.153	4.425	5.011	9.436
Colletti blu	8.563	2.406	10.969	5.454	4.134	9.588	6.066	3.863	9.929
Manageriale / leadership	11	14	25	81	66	147	0	0	0
Corsi di lingua	49	39	88	0	0	0	30	0	30
Formazione ambiente, salute e sicurezza	2.048	485	2.533	1.041	539	1.580	1.118	672	1.790
Training tecnico/ professionale	4.474	828	5.302	1.998	1.858	3.856	2.582	1.989	4.571
Induction*	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	218	142	360
Altre formazioni	1.981	1.040	3.021	2.334	1.671	4.005	2.118	1.060	3.178
Media ore di formazione	41,77	33,44	37,94	41,20	40,64	40,95	36,90	35,24	36,15
Top Management	39,18	42,80	39,88	30,87	32,59	31,21	14,84	19,61	16,04
Colletti bianchi	40,04	35,06	37,59	44,85	40,46	42,69	38,37	34,78	36,64
Colletti blu	48,93	22,70	39,04	30,81	43,06	35,12	37,91	41,54	39,25
Training anti-corrruzione	174	171	345	203	181	384	215	188	403

* Dati raccolti su base individuale a partire dal 2016



PARI OPPORTUNITÀ IN DIASORIN

Il Codice Etico di DiaSorin formalizza il nostro impegno nell'offrire a tutti i dipendenti pari opportunità, sia nell'ambito lavorativo che negli avanzamenti di carriera. È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle persone si basano sulla valutazione del merito e sulla corrispondenza tra quanto atteso e quanto realizzato relativamente alle mansioni di ogni profilo professionale all'interno del Gruppo.

Il nostro Gruppo si impegna a garantire che in tutti gli aspetti del processo di assunzione (selezione, formazione, remunerazione, promozione, trasferimento e termine), i dipendenti siano valutati secondo le proprie capacità a soddisfare i requisiti lavorativi richiesti, evitando qualsiasi forma di discriminazione in base a razza, genere, età, nazionalità, religione e credo personale.

Governance

Una buona struttura di governance è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici a lungo termine e per la definizione di ruoli e responsabilità in linea con i processi decisionali, le attività di controllo interno ed i principi di condotta aziendale. Riteniamo che uno degli strumenti più efficaci per rafforzare la nostra posizione competitiva e migliorare la struttura organizzativa sia quello di dotare il Consiglio di Amministrazione e il Top Management di ulteriori **talenti manageriali, nuove esperienze imprenditoriali e specifiche conoscenze del settore di riferimento**.

Il nostro Sistema di Governance si basa sul modello di amministrazione e controllo tradizionale, i cui principali organi sociali sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale (come indicato dal Codice Civile). L'attività di revisione contabile è affidata a PricewaterhouseCoopers Spa fino all'approvazione del bilancio d'esercizio alla data del 31 dicembre 2024 (il precedente incarico conferito a Deloitte & Touche Spa è giunto a scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2015).

Un ulteriore ruolo chiave all'interno del Sistema di Governance è rappresentato dalla funzione di Internal Audit che svolge la propria attività al fine di promuovere il continuo miglioramento dei processi di *compliance* aziendali.

EVOLUZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

G4-34,
G4-39,
G4-LA12

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito del Sistema di Governance, in quanto ad esso sono attribuite le funzioni e la responsabilità di **determinare gli indirizzi strategici e organizzativi della Società**, oltre a garantire che quest'ultima **operi nel rispetto delle leggi e delle normative**.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, il cui mandato scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 28 aprile 2016, è composto da 15 membri e, nonostante svolga collegialmente i propri compiti, viene assistito da 4 Comitati, la cui gestione è affidata all'Amministratore Delegato, al fine di garantire l'esecuzione delle proprie funzioni con efficacia ed efficienza.

STRUTTURA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL 2016

Componenti	Carica	Ruolo	Comitati			
			Controllo e Rischi	Nomina	Remunerazione	Operazioni con Parti Correlate
Gustavo Denegri	Presidente	Non esecutivo				
Michele Denegri	Vice-Presidente	Non esecutivo		Membro	Membro	
Carlo Rosa	Amministratore Delegato*	Esecutivo				
Chen Even	CCO**	Esecutivo				
Giuseppe Alessandria	Amministratore	Lead Independent		Presidente	Presidente	Membro
Franco Moschetti	Amministratore	Indipendente	Presidente	Membro		Presidente
Roberta Somati	Amministratore	Indipendente	Membro		Membro	Membro
Enrico Mario Amo	Amministratore	Non esecutivo	Membro			
Stefano Altara	Amministratore	Non esecutivo				
Giancarlo Boschetti	Amministratore	Non esecutivo				
Francesca Pasinelli	Amministratore	Indipendente				
Monica Tardivo	Amministratore	Indipendente				
Tullia Todros	Amministratore	Indipendente				
Vittorio Squarotti	Amministratore	Non esecutivo				
Fiorella Altruda***	Amministratore	Indipendente				

* Amministratore Delegato e Direttore Generale

** Chief Commercial Officer

*** Il Consigliere Fiorella Altruda è stato nominato con delibera consiliare del 19 dicembre 2016, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Maria Paola Landini in data 3 dicembre 2016

Nel 2016 sono stati eletti 6 nuovi Amministratori in sostituzione dei 4 membri uscenti:

- Giancarlo Boschetti - ex Amministratore Delegato di Fiat Auto, ha ricoperto diverse posizioni strategiche all'interno del settore automotive;
- Francesca Pasinelli - ricopre la carica di Direttore Generale della Fondazione Telethon, ente privato non profit riconosciuto dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica;
- Monica Tardivo - ha maturato esperienza in ambito legale ed attualmente esercita la professione di Notaio;
- Tullia Todros - esercita il ruolo di Professore in Ginecologia e Ostetricia presso l'Università di Torino;
- Fiorella Altruda - esercita il ruolo di Professore di Genetica Molecolare presso l'Università di Torino;
- Vittorio Squarotti - ha maturato esperienza in ambito legale ed attualmente esercita la professione di Avvocato.

La composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione risulta così mutata rispetto al precedente Sistema di Governance:

- presenza femminile pari al 33%;
- numero degli amministratori indipendenti pari al 40% ;
- abbassamento dell'età media dei Consiglieri.

EVOLUZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
	Precedente mandato	Attuale Mandato
Numero Consiglieri	13	15
% Femminile	23%	33%
% Indipendenti	23%	40%
Età media dei Consiglieri	60	58
Separazione dei ruoli tra Presidente e Amministratore Delegato	Sì	Sì
Presenza del Lead Independent Director	Sì	Sì

ANNI DI SERVIZIO		
	2015	2016
0-2	8%	40%
2-4	23%	13%
4-6	0%	0%
+9	69%	47%

Il Consiglio di Amministrazione, nella propria attività decisionale tesa a realizzare gli obiettivi strategici di Gruppo, si avvale di professionisti che vantano le seguenti esperienze e capacità:

- Solida esperienza manageriale;
- Formazione in ambito tecnico-scientifico;
- Conoscenza in materia di affari legali e finanziari;
- Profonda conoscenza del settore di riferimento.

COMPETENZA		
	2015	2016
Scientifica	38%	40%
Legale	15%	20%
Economica	46%	40%
Totale	100%	100%

Per maggiori informazioni si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance



PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL 2016

Nel 2016 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 7 volte. La durata media di ogni riunione è stata di circa 2 ore e 30 minuti, alle quali hanno sempre partecipato tutti i membri eccetto un Consigliere che ha partecipato a 5 riunioni. La partecipazione media è stata dunque pari al 98%.

RIUNIONI DEL CDA			
	2014	2015	2016
Numero di riunioni	5	6	7
Percentuale di presenza	94%	92%	98%
Durata media delle riunioni (ore)	2,30	2,30	2,30

Nel 2016, il Consiglio di Amministrazione ha:

- valutato, almeno con cadenza trimestrale, il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- esaminato ed approvato i piani strategici, industriali e di gestione, monitorandone periodicamente l'attuazione;
- esaminato la natura e il livello di rischio e valutato l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- deliberato in merito alle operazioni della Società quando tali operazioni abbiano avuto un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società stessa;
- effettuato un processo di autovalutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi comitati, nonché sulla loro dimensione e composizione, valutando altresì, per ognuno dei suoi componenti, le caratteristiche professionali, l'esperienza e le capacità manageriali, oltre che garantendo diversità di genere e di anzianità in carica.

IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLE TEMATICHE ECONOMICHE, AMBIENTALI E SOCIALI

G4-35, G4-36, G4-42, G4-43, G4-44, G4-49

Il Consiglio di Amministrazione vanta una solida conoscenza su tematiche di carattere economico, ambientale e sociale sulle quali è chiamato a deliberare. Tra le competenze specifiche del Consiglio di Amministrazione di DiaSorin vanno annoverate, inoltre, quelle relative al settore della diagnostica. Per poter deliberare con estrema professionalità su alcuni temi di carattere estremamente tecnico o ancora più specifico, il Consiglio si avvale in via continuativa di consulenti esterni individuati a seguito della comprovata esperienza relativa alle tematiche sulle quali i componenti del Consiglio sono chiamati ad esprimersi e a prendere decisioni. Il Consiglio effettua, infine, ogni anno un processo di autovalutazione per analizzare la composizione, la frequenza delle riunioni e l'adeguatezza del tempo dedicato alle singole discussioni consiliari.

Gestione delle tematiche economiche, sociali ed ambientali

La gestione degli aspetti economici, ambientali e sociali è resa possibile da un sistema di poteri delegati che coinvolge direttamente il Consiglio d'Amministrazione. L'Amministratore Delegato (AD) sovrintende alle **operazioni di natura economica e finanziaria** al fine di attuare le strategie definite dal Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro l'Amministratore Delegato, invece, può delegare i propri poteri in materia e scegliere le figure professionali più idonee al presidio di quest'area, considerata di estrema importanza all'interno del Gruppo DiaSorin (per maggiori informazioni si prega di consultare il capitolo, "Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza"). Tali figure, a loro volta, hanno il compito di identificare i possibili rischi nell'ambito di una corretta gestione della sicurezza, garantire le informazioni e la formazione del personale aziendale, nonché pianificare, mettere a disposizione e monitorare l'utilizzo di tutte le forme di dispositivi di protezione, di strumenti tecnici e misure organizzative per creare le condizioni necessarie per la sicurezza dei lavoratori e la tutela ambientale. Tutti i **progetti e le iniziative in ambito sociale** volti alle comunità locali sono approvati direttamente dall'Amministratore Delegato.

In **ambito ambientale**, l'Amministratore Delegato delega le mansioni operative al Corporate Environment Health & Safety Director, responsabile di tutti i siti della Società, sia in Italia che all'estero. Le responsabilità del ruolo comprendono tutte le azioni preventive e correttive nel rispetto delle leggi e delle normative e, più in generale, la gestione di tutte le attività aventi un impatto sull'ambiente.

Per garantire che le attività svolte nel corso dell'anno siano allineate agli obiettivi strategici di DiaSorin, il **Consiglio di Amministrazione esamina, con cadenza annuale, gli obiettivi quantitativi in campo economico, ambientale e sociale**, valutando eventuali scostamenti e vagliando le misure correttive richieste, in linea con le strategie definite dal Consiglio stesso.

Gestione del trattamento dei dati personali

Nel 2016 il Corporate Legal Affairs Director, su incarico del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, ha svolto un processo di valutazione, revisione, gestione e controllo della procedura per il trattamento dei dati personali all'interno della Società. Considerata la natura complessa e delicata del tema, il Comitato Controllo e Rischi ha verificato la corretta esecuzione delle disposizioni contenute nel Codice della Privacy.

A tal proposito DiaSorin ha istituito il Gruppo per la Tutela dei Dati Personali e nominato figure professionali aventi specifici ruoli e compiti ben definiti.

Il Gruppo ha predisposto il Work Plan 2016 all'interno del quale figura un'importante revisione delle procedure aziendali e dei flussi informativi ed ha attuato i seguenti interventi:

- Stesura del documento di valutazione dei rischi, in forma aggiornata, in merito al trattamento dei dati personali. Tale documento riassume tutte le procedure e le misure di sicurezza imposte per la gestione del trattamento dei dati personali;
- Revisione delle procedure organizzative e operative in materia di gestione del trattamento dei dati personali;
- Stesura e pubblicazione di nuove politiche in materia di privacy.

Nel Work Plan 2017 proseguirà l'impegno volto a migliorare e rendere più efficaci tali misure. Tra gli obiettivi principali che la Società si pone, figura la riorganizzazione di programmi formativi per il trattamento dei dati personali nonché la valutazione delle misure adottate per la gestione dei dati delle controllate estere.

GESTIONE ETICA DEL BUSINESS

G4-49, G4-50, G4-56, G4-LA12,
G4-LA16, G4-HR3

DiaSorin si impegna ad osservare i più elevati standard di trasparenza e correttezza per una gestione etica del business grazie ad un sistema normativo interno che dispone di diversi strumenti, quali:

- Il Codice Etico;
- Il canale per la segnalazione di illeciti;
- Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

Codice Etico

Il Gruppo DiaSorin ha redatto il proprio **Codice Etico** sulla base della *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization - e delle Linee Guida di Confindustria*.

Il Codice Etico contiene l'insieme dei principi etici, accordi e linee guida approvati dai Sindacati in materia di correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, libertà di associazione, ripudio di ogni sorta di discriminazioni, di lavoro forzato o minorile e di ogni forma di corruzione, della salvaguardia della dignità, della salute, della sicurezza negli ambiti operativi, del rispetto delle biodiversità naturali e della tutela ambientale.

Il Codice Etico stabilisce le norme minime di comportamento che tutti gli stakeholder di DiaSorin sono tenuti ad osservare ed è stato adottato come espressione dell'impegno della Società a prevenire e individuare comportamenti illeciti e violazioni alle norme in esso contenute. I destinatari del Codice Etico sono tutti gli stakeholder, i componenti degli organi di controllo, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi che prestano la propria attività a favore delle società del Gruppo, altri soggetti terzi (fornitori o clienti) i cui rapporti con la Società sono di rilevanza tale da comportare l'obbligo di rispettare il presente Codice Etico.

Il dipendente o collaboratore può comunicare, tramite apposito indirizzo di posta elettronica (quale canale per le segnalazioni di illeciti), oltre ad altri canali di comunicazione ordinari, segnalazioni o eventuali violazioni delle norme e delle disposizioni contenute nel Codice Etico. Nel corso del 2016 non si sono verificate segnalazioni o violazioni delle norme e delle disposizioni contenute nel Codice Etico. *Il Codice Etico è disponibile sul sito internet della Società.*

Compliance con i principi di MedTech

Nel 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'inserimento di un nuovo paragrafo all'interno Codice Etico nel rispetto dei nuovi principi emanati da MedTech.

MedTech Europe è un'alleanza fra associazioni di settore europee attive nel campo della tecnologia medica, di cui fanno parte EDMA e EUCOMED, ed i cui membri hanno adottato un unico Codice Etico. Tale Codice definisce le interazioni con i Professionisti del settore Sanitario e le Organizzazioni Sanitarie. Il nuovo paragrafo fa riferimento ed aderisce alle seguenti norme stabilite nel Codice Etico: riduzione dei rischi di compliance, tutela dell'integrità e della reputazione del settore di riferimento, rispetto dei valori, adozione di pratiche aziendali responsabili e rapporti improntati alla massima trasparenza nelle interazioni con i Professionisti del settore Sanitario e le Organizzazioni Sanitarie

La nostra Azienda, in quanto membro dell'EDMA, European Diagnostic Manufacturers Association, è tenuta ad agire anche nel rispetto del nuovo Codice emanato da MedTech.

Sono stati organizzati specifici programmi di formazione a beneficio dei *Country Manager*, *Finance Manager* e della divisione *Sales & Marketing* con lo scopo di fornire approfondimenti sulle disposizioni del nuovo Codice. È stato altresì creato un indirizzo di posta elettronica dedicato per eventuali chiarimenti in materia. La nuova edizione del Codice Etico, la cui applicabilità si estende a tutte le Società del Gruppo DiaSorin, è stata adottata per garantire massima trasparenza e una gestione rigorosa della rete di vendita e marketing.

Modello Organizzativo

Secondo il Decreto Legislativo 231/2001 le società possono essere ritenute responsabili per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi. Le normative vigenti incoraggiano le società ad adottare una struttura di governance (un modello di organizzazione, gestione e controllo con l'ausilio di un Organismo di Vigilanza) ed un sistema di prevenzione dei rischi per prevenire la commissione da parte di tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni della Società di reati contemplati nel Decreto.

Nel 2006 DiaSorin **ha adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo in Italia**, contenente una serie di prescrizioni atte ad evitare **comportamenti illeciti, quali corruzione ed altri reati che possano avere un impatto sulla società in generale o che violino le normative in materia di sicurezza ed ambiente**.

A tal proposito il Consiglio ha conferito alla funzione di Internal Audit il compito di svolgere verifiche sulle procedure e le attività svolte dalle principali funzioni corporate e presentare, con cadenza annuale, i risultati delle verifiche svolte. All'Organismo di Vigilanza, invece, spetta il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, oltre ad esporre annualmente le risultanze delle verifiche svolte dagli organi di competenza. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nonostante il Modello Organizzativo sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, la maggior parte delle Controllate del Gruppo DiaSorin ha scelto di aderire a principi e vincoli simili, al fine di fornire un **più elevato livello di compliance e aderenza ai principi aziendali, anche a livello globale**, nei confronti degli stakeholder che entrano in contatto con le diverse realtà DiaSorin. Ciò è stato reso possibile grazie al Codice Etico, lo Statuto ed altri strumenti all'interno del Gruppo DiaSorin.

Ulteriori dettagli sul Modello Organizzativo sono disponibili sul **sito internet della Società**.

Operazioni con le Parti Correlate

DiaSorin si adopera affinché tutti i rapporti di natura commerciale e finanziaria rispettino criteri di correttezza sostanziale e procedurale, al fine di evitare l'insorgere di qualsiasi conflitto di interesse.

La procedura disciplina le modalità di approvazione ed esecuzione delle operazioni con le parti correlate realizzate anche tramite le Società Controllate. Tutte le operazioni con le parti correlate sono approvate mediante coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, dopo una valutazione iniziale effettuata dalla Funzione Affari Legali e Societari e sono basate sul parere avente carattere non vincolante espresso da uno specifico Comitato formato da 3 Amministratori Indipendenti (i cui membri, con riferimento a ciascuna operazione, devono altresì essere amministratori non correlati).

Nella relazione sulla gestione, per motivi di trasparenza, informiamo i nostri stakeholder riguardo le operazioni di maggior rilevanza, così come qualsiasi operazione con parti correlate che possano avere rilevanti ripercussioni sulla situazione economica e finanziaria del Gruppo.



LA CATENA DEL VALORE DI DIASORIN

La prima fase all'interno della nostra *supply chain* ha inizio dalle materie prime che possono essere acquistate da fornitori esterni o prodotte internamente dall'ente di Ricerca e Sviluppo: si tratta di molecole biologiche e di materiali di supporto generale quali biglie paramagnetiche, plastica ed acqua.

In questa fase l'ente di Ricerca e Sviluppo ed il comitato di fattibilità interno al Gruppo hanno il compito di analizzare la fattibilità del progetto che, una volta approvato, sarà realizzato nei nostri siti produttivi. Una volta che le materie prime vengono acquistate ed il test diagnostico riceve l'approvazione per essere prodotto, il team di Biologia e Biochimica interviene nel processo effettuando la

purificazione chimica, fisica e biologica delle materie prime biologiche, le quali saranno poi conservate in apposite banche cellulari fino allo step successivo di produzione.

Si passa così alla produzione su larga scala del materiale conservato nelle banche cellulari, che viene poi trasferito all'interno di cartucce di plastica, unitamente ad altri materiali utilizzati nel kit diagnostico finale, quali controlli, starter e fluidi necessari all'esecuzione del test sugli strumenti DiaSorin.

L'ultimo step consiste nella distribuzione dei kit assemblati nei siti produttivi DiaSorin alle filiali del Gruppo, in caso di vendita diretta, o tramite distributori locali specializzati in diagnostica e con una vasta capillarità distributiva nei mercati in cui operano.

TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ NELLA NOSTRA SUPPLY CHAIN

L'elevata qualità dei risultati dei nostri test è garantita da un rigoroso controllo dei processi qualitativi lungo la nostra catena del valore.

Selezione dei fornitori

Prima di approvare la scelta dei fornitori, DiaSorin ne verifica i requisiti ritenuti necessari e fondamentali ai fini di una collaborazione con la Società. Pertanto DiaSorin esegue valutazioni di natura tecnica ed economica, tenendo in considerazione anche parametri finanziari e una serie di aspetti quali la presenza di regolamenti o codici interni (ad es. il Codice Etico), la gestione in ambito EHS conforme alle attuali norme legislative, nonché l'osservanza dei più elevati standard qualitativi. In quest'ottica avviene anche la scelta dei partner che si occupano del trasporto delle materie prime e che hanno la responsabilità di trasferirle e conservarle alla corretta temperatura richiesta dalla loro natura chimica e biologica tra i diversi attori del processo produttivo del test.

Ai fini di una gestione corretta e trasparente del rapporto con i fornitori, DiaSorin chiede agli stessi di operare in conformità con le leggi e le regolamentazioni applicabili ai prodotti o servizi forniti all'Azienda. Richiediamo altresì di operare nel pieno rispetto del nostro Codice Etico e dei Requisiti Minimi in materia di EHS, con lo scopo di minimizzare il rischio di impatti negativi sulla salute e sulla sicurezza di soggetti terzi ed i potenziali impatti negativi delle operazioni dei fornitori sull'ambiente.

Audit e formazione

Monitoriamo la performance dei nostri fornitori utilizzando diverse procedure che includono, tra l'altro, attività di audit riguardanti i contratti di fornitura in essere, la qualità del prodotto, prassi aziendali e i livelli di performance.

Abbiamo definito un piano di audit in cui il programma di controlli eseguiti in loco, in termini di tipologia e frequenza, è stabilito sulla base della valutazione dei rischi del fornitore (l'importo del contratto, la tipologia di fornitura, le criticità delle materie prime fornite). Il fornitore è obbligato ad informare ed inviare a DiaSorin tutte le modifiche materiali introdotte.

Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza

RIFIUTI PRODOTTI

Riduzione del materiale di imballaggio pari a -14% nel 2016 **- 14%**

PRELIEVI IDRICI

Calo dei prelievi idrici al livello di Gruppo pari a -6% nel periodo 2014-2016 **- 6%**

TRAINING EHS

Incremento dei corsi di formazione EHS pari a +16% negli ultimi 3 anni **+ 16%**

SVERSAMENTO

Nessun sversamento registrato nel 2016 **0**

TASSO INFORTUNI

Calo del tasso di infortunio pari a -68% nel periodo 2014-2016 **- 68%**

UNA GESTIONE ATTENTA E RESPONSABILE DELLE TEMATICHE EHS

DiaSorin collabora con altre aziende per contribuire al miglioramento degli standard relativi all'Ambiente, alla Salute e alla Sicurezza sul lavoro (EHS) all'interno del proprio settore di riferimento. L'eccellenza in ambito EHS è fondamentale da un lato per il benessere dei nostri dipendenti e delle comunità locali, dall'altro per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività e dei nostri prodotti durante tutto il loro ciclo di vita. Abbiamo sviluppato e creato un Sistema di Gestione EHS interno, in linea con gli standard internazionali ISO 14001 e OHSAS 18001, con lo scopo di fornire le linee guida per tutte le attività EHS dirette ed

indirette, esaminando le informazioni ed approvando le misure da adottare su temi cruciali connessi all'impatto ambientale e la salute e sicurezza del Gruppo. Siamo guidati da una serie di principi che applichiamo al rispetto dell'ambiente e della sicurezza. Poniamo, inoltre, alla base delle nostre azioni il continuo miglioramento dell'efficienza operativa, operando nel rigoroso rispetto della normativa vigente nei singoli paesi dove siamo presenti, promuovendo, al tempo stesso, la ricerca e lo sviluppo tecnologico per migliorare la nostra performance. La nostra policy EHS promuove la cultura della tutela e sicurezza sul lavoro diffondendo i principi in essa contenuti a tutti i siti produttivi e le filiali del Gruppo. Queste linee guida guidano l'Azienda nella pratica quotidiana e definiscono la nostra responsabilità verso l'ambiente, i dipendenti, i fornitori e le comunità locali.

La nostra Policy è fondata sui seguenti pilastri:

- Fare dei temi "ambiente, salute e sicurezza" una priorità nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
- Stabilire obiettivi e target alla ricerca del continuo miglioramento della nostra performance EHS in tutte le attività aziendali;
- Rispettare lo spirito e le finalità di tutte le normative vigenti in materia di EHS e verificarne l'osservanza attraverso periodiche valutazioni dei rischi;
- Erogare corsi di formazione ai dipendenti sulle normative vigenti e sugli aggiornamenti inerenti sistemi e metodi secondo le migliori tecnologie disponibili;
- Gestire il nostro business attraverso un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse naturali, evitandone l'uso eccessivo ove ciò sia tecnicamente ed economicamente fattibile;
- Promuovere ed implementare la prevenzione dell'eccesso di rifiuti, nonché la loro riduzione, il loro recupero e il riciclaggio in maniera sistematica ed economicamente efficiente;
- Continuare a migliorare la nostra politica d'acquisto, favorendo fornitori ed appaltatori che adottano le migliori prassi ambientali e operano per raggiungere gli obiettivi descritti nella policy EHS di DiaSorin.

Partendo dalla nostra policy abbiamo, inoltre, sviluppato la Procedura per i Requisiti Minimi EHS, atta a garantire la massima coerenza nella gestione dei rischi EHS associati alle nostre operazioni aziendali. La procedura, applicabile a tutte le sedi già esistenti e di recente costituzione a livello di Gruppo, è stata concepita tenendo conto delle migliori prassi del settore ed ha lo scopo di verificare che tutti i requisiti della stessa siano rispettati in tutto il Gruppo, così come che tutte le più severe normative locali siano osservate da ogni struttura. Gli enti EHS a livello locale hanno il compito di determinare le responsabilità e le azioni correttive e preventive in materia EHS e di attuare le procedure operative a livello locale.

DiaSorin è membro di MedTech Europe, un'associazione europea creata per rappresentare le aziende produttrici di dispositivi medici e diagnostici in Europa. All'interno di MedTech opera una *Task Force Ambientale* per definire le tematiche ambientali connesse alla Diagnostica in Vitro e proporre strategie adeguate ai temi trattati, con particolare attenzione alla Registrazione, alla Valutazione e all'Autorizzazione delle sostanze chimiche (REACH), ai rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (WEEE) e alla restrizione delle sostanze pericolose (RoHS). Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche e la restrizione delle sostanze pericolose, la *task force* incoraggia il recupero degli strumenti e delle parti di ricambio, al fine di minimizzare i rischi di potenziali danni ambientali e cambiamenti climatici.



Responsabilità e azioni

A livello di Gruppo abbiamo adottato una struttura organizzativa in grado di affrontare e gestire le problematiche in materia EHS.

La nostra sede centrale di Saluggia gestisce e coordina le attività EHS a livello di gruppo. Ha il compito di integrare le procedure di gestione EHS e di definire obiettivi ed indicatori di sostenibilità per monitorare i risultati raggiunti. Tra i compiti della sede rientrano una serie di attività trasversali, quali la condivisione della conoscenza e delle best practice, considerate fondamentali per una gestione adeguata delle problematiche EHS.

L'Ente Corporate EHS svolge regolarmente processi di Audit per verificare che tutte le questioni in materia EHS siano debitamente affrontate, inclusi lo sviluppo dei prodotti e degli strumenti. L'Ente Corporate elabora, inoltre, le procedure di Gruppo relative alla formazione o all'utilizzo in sicurezza degli analizzatori, dei prodotti e dei dispositivi di protezione individuale (DPI). Inoltre, con l'obiettivo di diffondere una consolidata cultura EHS in tutta l'azienda, l'Ente Corporate EHS eroga sessioni di formazione agli altri enti, agevolando un dialogo costante sui temi EHS con il top management.

Mentre l'Ente Corporate definisce le linee guida e un approccio uniforme alle tematiche EHS, ogni Ente Locale si occupa di tradurre le procedure in azioni presso i siti del Gruppo. Gli Enti locali si occupano della formazione dei dipendenti, con particolare riguardo alle leggi locali, alle normative e alle procedure. Sono, inoltre, responsabili nel garantire il rispetto delle norme e delle procedure locali, oltre a far rispettare i Requisiti Minimi del Gruppo in materia di EHS. Il coordinamento e l'allineamento operativo tra gli Enti Locali e l'Ente Corporate EHS garantiscono una gestione efficace e accurata di tutti gli aspetti in materia di ambiente, salute e sicurezza da parte di tutte le strutture del Gruppo.

Dalle attività di audit ai piani di azione

Per monitorare l'efficacia delle procedure locali EHS, DiaSorin provvede a condurre annualmente sui propri siti produttivi delle attività di Audit specifiche, con riferimento sia al Sistema di Gestione EHS che agli aspetti tecnici connessi alle tematiche EHS (ambiente, aria, acqua, rifiuti, sostanze chimiche, materiali pericolosi, sicurezza tecnica, preparazione all'emergenza e salute e sicurezza dei lavoratori). L'obiettivo di tali attività è quello di garantire non solo che tutti gli Enti rispettino le normative e i regolamenti EHS in vigore, ma anche di individuare evidenze su possibili aree di miglioramento.

In base a tali attività è possibile sviluppare e implementare piani di azione a livello locale a seconda delle priorità. L'Ente Corporate è, inoltre, responsabile dell'attuazione delle eventuali azioni correttive evidenziate nelle attività di Audit.

Nel 2016, grazie all'impegno del team EHS, non sono state identificate situazioni di non conformità, né sono state registrate sanzioni per mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale.

Spesa ambientale

La spesa globale in materia EHS ha registrato un incremento del 41% tra il 2014 e il 2016, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo verso la tutela ambientale, salute e sicurezza.

Nel 2016 oltre il 90% della spesa ambientale è stata dedicata ad una serie di investimenti relativi al trattamento e smaltimento dei rifiuti, migliorie strutturali, attrezzature e materiali operativi per garantire i più elevati standard di sicurezza a beneficio di dipendenti e clienti.

Nel 2016 non sono state registrate multe o altre sanzioni non monetarie per mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale.

TOTALE SPESA PER LA TUTELA AMBIENTALE E INVESTIMENTI (IN EURO)									
	ITALIA	GERMANIA	IRLANDA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2016	TOTALE 2015	TOTALE 2014
Totale spesa	316.000	39.607	29.251	15.542	39.369	67.449	507.218	456.687	360.145

MATERIALI

In DiaSorin poniamo enorme attenzione a tutti gli aspetti del nostro business, garantendo un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse naturali e, al tempo stesso, evitandone un uso eccessivo.

Per ottimizzare costantemente i nostri consumi, selezioniamo con estrema attenzione tutti i materiali che vengono impiegati nelle nostre attività, impegnandoci in maniera continuativa a migliorare le nostre performance attraverso la definizione di obiettivi a livello di Gruppo volti a ridurre in maniera costante e progressiva l'impatto ambientale dei nostri prodotti durante il loro intero ciclo di vita.

Operando nel settore immunodiagnostico, i nostri processi produttivi richiedono l'acquisto e l'utilizzo di sostanze chimiche. Abbiamo ridotto l'uso di sostanze pericolose, abbassando il tasso di scarto nella produzione e sostituito le sostanze pericolose con altre più sicure. Il nostro impegno nel ridurre la quantità acquistata di materiali pericolosi si estende anche lungo la nostra Supply Chain. A pure titolo di esempio, nel 2016 il nostro sito produttivo statunitense ha completamente eliminato l'utilizzo di una sostanza altamente radioattiva nei propri processi manifatturieri.

Promuoviamo, inoltre, iniziative di Gruppo volte a tutelare le risorse e le materie prime, diminuendone conseguentemente la domanda. Sotto questo profilo abbiamo sviluppato delle iniziative Paper Less con

lo scopo di ridurre il consumo di carta, sfruttando l'interfaccia web per la documentazione relativa al prodotto, come ad esempio la scheda di sicurezza dei materiali e le istruzioni per l'uso di ogni singolo test. In aggiunta a ciò, i manuali d'uso e i documenti informativi destinati al servizio clienti sono gestiti in formato elettronico per evitare sprechi cartacei. Abbiamo, infine, adottato di recente un sistema di fatturazione elettronica nel processo logistico per ridurre ulteriormente l'utilizzo della carta.

Un ulteriore fronte di intervento sulle tematiche di impatto ambientale ci ha visti lavorare su una procedura di snellimento del sistema di spedizione dei nostri prodotti, attraverso una riduzione significativa dei materiali da imballaggio. A partire dal 2015, infatti, abbiamo lanciato una nuova iniziativa in base alla quale tutte le spedizioni hanno come sede esclusiva di partenza il sito industriale italiano di Saluggia. L'implementazione di questa azione strategica ci ha, così, permesso di ottimizzare le spedizioni e l'imballaggio dei nostri test e ridurre, conseguentemente, il coinvolgimento delle unità locali nella redistribuzione del prodotto finito.

Il nostro sito produttivo in Sud Africa rappresenta un esempio significativo del riciclo delle materie prime utilizzate negli imballaggi (ad es. pallet in legno e in polietilene ad alta densità - HDPE, cartone, ecc.) L'adozione di una serie di comportamenti responsabili, quali l'adozione di un attento processo di acquisto connesso al piano produttivo, l'utilizzo di imballaggi di tipologia e dimensioni adeguate, nonché misure idonee a prolungare la durata e l'impiego di materie prime, sono in grado di garantire al nostro Gruppo il perseguimento di un importante obiettivo che ci siamo dati: quello del contenimento dello spreco di materie prime.

GESTIONE DEI RIFIUTI

G4-EN22, G4-EN23, G4-EN24

La minimizzazione e la corretta gestione dei rifiuti riveste un ruolo centrale nella nostra politica aziendale; a livello di Gruppo, infatti, poniamo estrema attenzione alla promozione del loro riutilizzo e riciclo in tutte le nostre strutture.

Nel 2016, il totale dei rifiuti prodotti ha subito un lieve incremento pari a 928 tonnellate prodotte. Al contempo abbiamo registrato un calo nella produzione dei rifiuti pericolosi (-14% rispetto all'esercizio 2015), mentre i rifiuti non pericolosi sono aumentati di 87 tonnellate nello stesso periodo preso in esame.

Nel 2016 il 50% dei rifiuti (465 tonnellate) è stato riciclato o recuperato e circa un terzo del totale di rifiuti prodotti è stato sottoposto al trattamento chimico e biologico. Questo dato rappresenta un importante risultato in termini di gestione efficiente dei rifiuti, stimolandoci, al tempo stesso, ad implementare ulteriormente la percentuale di rifiuti riciclati e a mettere in atto una serie di azioni tese ad una gestione sempre più corretta del totale dei rifiuti prodotti a livello di Gruppo.

TOTALE RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA (TONNELLATE)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015*	Totale 2014*
Pericolosi	97,24	13,42	0,91	10,01	7,58	1,99	131,15	152,33	124,47
Non pericolosi	466,72	129,46	31,30	24,50	60,57	84,68	797,23	710,22	730,28
Totale rifiuti generati	563,96	142,88	32,21	34,51	68,15	86,67	928,38	862,56	854,75

* A causa del ricalcolo del totale dei rifiuti prodotti, i dati relativi al 2015 e 2014 differiscono dai dati riportati nei precedenti Bilanci di Sostenibilità

A mero titolo di esempio, in Sud Africa abbiamo implementato una procedura, in collaborazione con un'azienda leader nel settore del riciclo dei rifiuti, per identificare container ed imballaggi composti da materie prime pericolose, con l'obiettivo di riciclarle in modo sicuro ed ecologico con conseguente riduzione dei costi e del volume di rifiuti pericolosi inviati in appositi centri di smaltimento. I proventi derivanti dal programma di riciclo sono stati donati a "Little Eden – Caring," un ente benefico a sostegno delle persone con disabilità intellettive. Abbiamo, inoltre, organizzato un evento durante il quale è stato richiesto ai dipendenti di realizzare un progetto creativo con materiale riciclato per mettere in evidenza i vantaggi dell'attività di riciclo e recupero dei rifiuti. Tutte le informazioni relative al riciclaggio dei rifiuti sono contenute anche nel nostro programma di induction per la sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di promuovere una maggior sensibilizzazione sul tema.

In Germania abbiamo intensificato la rigida separazione del flusso dei rifiuti per contenere i costi di smaltimento e implementato una Procedura di Spedizione Diretta senza l'utilizzo di materiale cartaceo utilizzata dalla Direzione finanziaria e commerciale mediante il sistema SAP per limitare l'utilizzo di documenti cartacei.

Siamo, altresì, molto attenti nella scelta delle aziende smaltitrici ottemperanti ai requisiti previsti dalla legge, al fine di garantire un adeguato smaltimento di tutti i rifiuti, pericolosi e non, in conformità alle best practice ambientali e alle normative nazionali e internazionali.

Prestiamo, inoltre, particolare attenzione anche al corretto smaltimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica (secondo la normativa europea RAAE - Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche).

Per DiaSorin la quantità più significativa di RAAE è generata dalla commercializzazione di analizzatori che, alla fine del loro ciclo di vita, vengono consegnati dai clienti di tutto il mondo al Centro di Assistenza Tecnica italiana, dove si valuta se riutilizzarli, ripararli o smaltirli.

La collaborazione con i nostri fornitori e il livello accurato di manutenzione degli analizzatori ci permette di prolungare la vita del prodotto con una conseguente riduzione dei rifiuti generati.

Nonostante il volume del consumo idrico sia rimasto invariato nel periodo 2014-2016, perseguiamo costantemente l'importante obiettivo di riduzione delle acque reflue di scarico, coscienti dell'enorme importanza di una delle risorse più importanti nel mondo. Tutte le acque finiscono nelle reti fognarie, in accordo a quanto previsto dalla normativa e ai regolamenti locali.

Va, infine, segnalato che, nel corso del 2016, non sono registrati sversamenti significativi nei siti produttivi del Gruppo.



PESO TOTALE DI RAAE PER METODO DI SMALTIMENTO (TONNELLATE)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015*	Totale 2014*
Recuperati	2,13	0,68	2,65	0	1,81	8,86	16,13	8,31	15,20
Smaltiti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2,13	0,68	2,65	0	1,81	8,86	16,13	8,31	15,20

* A causa del ricalcolo del peso totale dei rifiuti RAAE i dati relativi al 2015 e 2014 differiscono dai dati riportati nei precedenti Bilanci di Sostenibilità

TOTALE ACQUA SCARICATA PER DESTINAZIONE (METRO CUBO)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015	Totale 2014
Sistema di raccolta	57.350	4.173	4.271	3.531	13.820	24.229	107.374	96.521	107.828

ENERGIA ED EMISSIONI

G4-EN3, G4-EN6, G4-EN15,
G4-EN16, G4-EN17

Energia

Nonostante la nostra non sia un'industria ad alta intensità energetica, da sempre ci impegniamo alla tutela ambientale riducendo i consumi energetici che rappresentano la nostra fonte principale di emissioni.

In linea con le evidenze emerse nella conferenza delle Nazioni Unite - COP21- tenutasi a Parigi, che ha confermato come i cambiamenti climatici rappresentino una delle sfide maggiori per i prossimi decenni abbiamo continuato il percorso di sensibilizzazione dei nostri dipendenti sulle tematiche ambientali coinvolgendo, allo stesso tempo, i nostri stakeholder mediante un'informazione trasparente a riguardo.

Implementiamo chiare procedure di valutazione del rischio ambientale durante lo sviluppo di nuovi progetti; tutte le installazioni o modifiche apportate a strumenti e macchinari sono valutate sulla base dell'efficienza energetica, della riduzione di emissioni e in linea generale del minor impatto ambientale. Come mostra la tabella 2, Italia, Regno Unito e USA rappresentano i paesi con maggior consumo energetico e di conseguenza con la più alta concentrazione di emissioni di CO2. Questo è correlato al fatto che i siti produttivi di queste geografie originano una parte significativa di tutta la nostra produzione.

CONSUMO ENERGETICO DIRETTO PER TIPOLOGIA (GJ)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015	Totale 2014
Gas naturale	1.145,33	5.095,49	1.192,15	0	8.266,83	5.731,35	21.430,14	10.456,90	10.833,19
Diesel	0	36,83	0	3,90	0	54,60	95,33	120,02	132,16
Totale combustibile	1.145,33	5.132,32	1.192,15	3,90	8.266,83	5.785,95	21.525,47	10.576,92	10.965,35
Calore	10.331,16	0	0	0	2.451,03	0	12.782,19	18.090,34	20.284,02
Elettricità	25.356,24	4.884,37	2.468,09	5.012,78	12.154,55	13.226,40	63.102,44	63.494,35	63.674,59
Totale elettricità e calore	35.687,40	4.884,37	2.468,09	5.012,78	14.605,59	13.226,40	75.884,73	81.584,69	83.958,61

Nel 2016 è stato registrato un incremento nel consumo di gas naturale in seguito ad una variazione delle modalità operative nel Regno Unito dove, a partire da Marzo 2016, sono state installate caldaie a vapore alimentate a gas naturale utilizzate sia per il fabbisogno termico degli edifici (riscaldamento e acqua calda) sia per il processo di sterilizzazione dell'acqua e alimentazione delle autoclavi eliminando, così, la necessità di ulteriori forniture di energia termica.

Per quanto riguarda il consumo elettrico il nostro impegno procede su più fronti. Stiamo sostituendo gli impianti

convenzionali di illuminazione a soffitto con l'illuminazione a LED. Nel 2016 le aree degli uffici in USA e Irlanda sono state dotate di illuminazione a LED, mentre in Italia è stato completato circa l'80% dell'impianto.

In Sud Africa sono stati installati dei contatori per monitorare i consumi quotidiani del nostro sito produttivo.

In Italia sono proseguite le iniziative di risparmio energetico. Nel 2016 infatti abbiamo reso più efficiente il sistema di condizionamento grazie ad una tecnologia a basso consumo.



Emissioni

Il crescente utilizzo del gas naturale unito all'uso ridotto di energia termica ha interessato l'andamento delle emissioni di gas serra. Rispetto al 2015 le emissioni dirette Scope 1 (derivanti dal consumo di carburante) hanno subito un incremento di 2.628 tonnellate, mentre le emissioni indirette Scope 2 (derivanti dal consumo di energia elettrica e termica) evidenziano una riduzione del 11% rispetto al 2014.

Il nostro impegno verso una minore emissione di CO2 è rivolto anche alle emissioni derivanti dai viaggi di lavoro (emissioni Scope 3). In Italia le emissioni derivanti dagli spostamenti via aereo e via treno sono aumentate del 22%, principalmente a seguito di un incremento dei viaggi nel 2016.

Per ridurre le emissioni di carbonio derivanti dagli spostamenti dei dipendenti in Italia, abbiamo implementato un servizio di navetta per gli spostamenti casa-lavoro, riducendo l'utilizzo dell'auto. Per quanto riguarda il parco macchine DiaSorin, circa il 97% di tutte le auto che utilizziamo producono emissioni sotto i 141 grammi di CO2 per chilometro percorso (89% nel 2015).

Siamo, inoltre, impegnati ad intensificare l'utilizzo di sistemi di videoconferenza ed altri strumenti ICT per agevolare il trasferimento in tempo reale di informazioni e documenti e ridurre, così, gli incontri diretti e i viaggi di lavoro.

Il nostro impegno è riflesso anche nei prodotti offerti ai clienti che permettono loro di ridurre le emissioni di gas a effetto serra. Una delle caratteristiche principali dei nostri prodotti consiste nella possibilità di effettuare un elevato numero di test in un breve periodo di tempo, favorendo un abbassamento del consumo energetico.

L'impegno nel ridurre i consumi energetici e nel contrastare i cambiamenti climatici è stato riconosciuto dal CDP (ex Carbon Disclosure Project), l'organizzazione internazionale che opera con gli azionisti e le aziende per rendere pubblico il livello di emissioni di gas ad effetto serra delle principali aziende al fine di raggiungere una migliore allocazione del capitale per la creazione di valore a lungo termine.

TOTALE EMISSIONI (TONNELLATE CO2)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015	Totale 2014
EMISSIONI PERIMETRO 1 (totale combustibile)	83,42	288,59	66,88	0,29	2.458,98	325,57	3.223,72	595,43	617,53
EMISSIONI PERIMETRO 2 (totale elettricità e calore)	3.500,72	645,02	313,03	1.272,03	1.945,30	750,04	8.426,13	9.223,65	9.489,51

RISORSE IDRICHE

G4-EN8

Considerato il limitato consumo di acqua nelle attività del Gruppo, l'impatto su tale risorsa non rientra tra le aree più critiche di competenza EHS.

Tuttavia la scarsità d'acqua rappresenta una delle principali sfide che coinvolge ed affligge diversi territori e paesi nei quali il Gruppo opera, quali Cina e Sud Africa e come tale deve essere gestita. Pertanto il Gruppo prosegue il suo impegno verso un consumo idrico responsabile.

A conferma di ciò ed in linea con il percorso già intrapreso nel 2015, il Gruppo ha realizzato diverse iniziative:

- In Sud Africa, il consumo idrico è costantemente monitorato e registrato nelle aree di principale utilizzo per garantire che ogni cambiamento sia immediatamente rilevato e corretto e ogni spreco minimizzato. Nel processo di trattamento dell'acqua si riutilizza il permeato dell'acqua di scarto dell'osmosi inversa e si stima che tale progetto porterà a un risparmio idrico di circa 35.000 litri per anno;
- Negli Stati Uniti abbiamo realizzato un sistema di raccolta dell'acqua piovana con lo scopo di ridurre i rischi causati dalle acque meteoriche e migliorare la qualità dell'acqua. Il nuovo sistema di raccolta è utilizzato anche come impianto di irrigazione e consente la riduzione del 50% dell'approvvigionamento idrico da acquedotti comunali.

La principale fonte di approvvigionamento idrico dei nostri siti produttivi è costituita dagli acquedotti comunali ad eccezione dell'Italia, dove la fonte principale è costituita da acque da sottosuolo. Il consumo idrico nel 2014-2016 è diminuito di oltre il 6%.

TOTALE PRELIEVO IDRICO (METRO CUBO)									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015	Totale 2014
Acquedotti comunali	2.852	4.173	4.271	3.531	13.854	31.790	60.470	53.972	65.169
Acqua di superficie	0	0	0	0	0	1.283	1.283	1.851	n.a.
Acqua da sottosuolo	54.600	0	0	0	0	0	54.600	54.160	58.734
Totale prelievo idrico	57.452	4.173	4.271	3.531	13.854	33.073	116.353	109.983	123.903

SALUTE E SICUREZZA

G4-14, G4-LA6, G4-LA7

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro produttivo e sicuro per la salute. L'attenzione al costante miglioramento e all'eccellenza ambientale è parte integrante del nostro operato.

La salute e la sicurezza sono gestite dagli Enti Corporate e Locali - così come la gestione del business DiaSorin - nel rispetto degli standard di salute e sicurezza e in ottemperanza ai requisiti e norme di legge vigenti, le procedure interne e gli standard di Gruppo.

Le nostre politiche e procedure sono realizzate in ottemperanza alle normative federali, statali e locali, ai requisiti aziendali e secondo le migliori pratiche di gestione. Definiscono la posizione adottata, tra cui i rischi sul luogo di lavoro, misure di controllo (ad es. requisiti di progettazione, procedure di lavoro sicuro, norme in materia di dispositivi di protezione, ecc.), procedure di controllo e di Audit, requisiti di formazione e procedure di revisione e aggiornamento. Abbiamo altresì implementato specifici programmi per la comunicazione del rischio, il sistema di risposta alle emergenze, l'accesso agli spazi confinati, la manutenzione delle attrezzature, le notifiche e la riduzione degli incidenti, il trasporto di merci pericolose, l'impiego di materiale pericoloso, l'utilizzo dei veicoli aziendali e il contenimento dei pericoli ergonomici.

Coerentemente con le procedure adottate in passato continuiamo, infine, a promuovere la rigorosa applicazione di standard e procedure - in ogni sito del Gruppo - e ci impegniamo a condurre ogni anno sui siti produttivi specifici Audit con riferimento sia al Sistema di Gestione EHS che agli aspetti tecnici.



Sicurezza nel laboratorio

DiaSorin produce reagenti utilizzando materie prime biologiche e pertanto ci assicuriamo che i nostri laboratori operino secondo misure di precauzione di biocontenimento richiesto per isolare gli agenti biologici pericolosi, dal livello di biosicurezza più basso (I) fino a quello più alto (IV).

Per minimizzare il rischio delle malattie professionali in un contesto così delicato, i laboratori operano secondo le normative di sicurezza arrivando al livello di biosicurezza (III), considerato il più appropriato per la natura del lavoro svolto.

Nei nostri laboratori vengono implementate una serie di azioni preventive per garantire un ambiente di lavoro sicuro, tra cui:

- Accesso limitato alle aree di laboratorio;
- Procedure speciali di ingresso e uscita;
- Procedure dettagliate per lavorare all'interno dei laboratori;
- Formazione sul corretto uso dei dispositivi di protezione individuale;
- Procedure per lo smaltimento dei rifiuti.

DECESSI, TASSI DI INFORTUNIO, DI MALATTIE PROFESSIONALI, DI GIORNATE DI LAVORO PERSE DIVISI PER REGIONE (ESCLUSI INCIDENTI IN ITINERE)

	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Gruppo 2016	Gruppo 2015	Gruppo 2014
Decessi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di Infortunio (TI)	0	0,83	1,53	0	0	0,59	0,31	0,78	0,97
Tasso di Malattie Professionali (TMP)	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
Tasso di giorni persi per infortunio (TA)	0	4,98	25,93	0	0	65,04	19,03	12,17	9,44

Svolgiamo valutazioni di rischio per identificare le mansioni che possono mettere a rischio la salute dei nostri dipendenti. Gli operatori che eseguono una o più di queste mansioni sono sottoposti a regolari controlli medici e vengono autorizzati a svolgerle solo dopo essere stati dichiarati idonei dal medico responsabile.

La gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro prevede lo svolgimento di attività di Audit per verificare la conformità alle procedure aziendali, monitorare la performance di sicurezza e identificare le possibili aree di miglioramento. Per ridurre il rischio di esposizione di dipendenti e fornitori vengono effettuate valutazioni di rischio per identificare i pericoli e mitigare i rischi mediante apposite procedure di follow-up.

Le nostre filiali ricevono linee guida per la gestione della salute e sicurezza dall'ente corporate ed hanno la responsabilità di implementare tutta una serie di specifiche iniziative nell'ambito della salute e sicurezza.

In Sud Africa ogni anno viene svolta una valutazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro: le risultanti raccomandazioni e azioni sono comunicate nelle riunioni del Comitato Salute e Sicurezza.

Nel Regno Unito è stata svolta una valutazione per verificare l'impatto chimico e acustico sui dipendenti. La valutazione del rischio incendio e amianto sono state oggetto di un riesame ed aggiornamento e sono state installate barriere di protezione e nuove linee di demarcazione per proteggere il personale dai veicoli in movimento.

Nel periodo 2014-2016 il tasso di infortunio è diminuito del 68%. Il tasso di giorni persi per infortunio ha registrato un aumento, a seguito di due casi di infortunio in USA e Irlanda. Nel 2016, come nel 2014 e 2015, non sono stati riportati casi di malattie professionali.

Corsi di formazione sulla sicurezza

Crediamo che erogare periodicamente corsi di formazione in materia di EHS sia il modo migliore per sensibilizzare e responsabilizzare i nostri dipendenti e per migliorare il livello di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Negli anni abbiamo erogato diversi corsi di formazione in materia. La tabella sotto riportata mostra le ore di formazione dedicate nel 2016.

La formazione EHS si svolge con diverse modalità: offriamo corsi ai nuovi assunti attraverso programmi di induction in materia di sicurezza per assicurarci che tutti i dipendenti siano formati sui possibili pericoli e rischi, oltre a corsi di aggiornamento o sessioni di formazione specifici necessari allo svolgimento di determinati ruoli o funzioni. Queste sessioni, a seconda delle esigenze, possono essere condotte da esperti esterni o rappresentanti dell'ente Qualità interno.

Nel periodo 2014-2016 i corsi di formazione EHS sono aumentati del 16%. La variazione è riconducibile principalmente alla diversa calendarizzazione dei corsi di aggiornamento erogati.

ORE DI AGGIORNAMENTO									
	Italia	Germania	Irlanda	Sud Africa	Regno Unito	USA	Totale 2016	Totale 2015	Totale 2014
Uomini	963	580	6	212	333	1.504	3.598	3.801	3.885
Donne	382	756	68	88	363	1.368	3.025	2.389	1.818
Totale	1.345	1.336	74	300	696	2.872	6.623	6.190	5.703

N

***Nota
metodologica***

G4-3, G4-7, G4-32

Il Bilancio di Sostenibilità 2016 di DiaSorin SpA (DiaSorin, Società, Gruppo), alla sua terza edizione, è stato sviluppato in adesione agli standard delle linee guida di rendicontazione G4 del Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione "In Accordance - Core".

PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

G4-18

Il Bilancio di Sostenibilità presenta le principali attività economiche, sociali e ambientali intraprese da DiaSorin. Per definirne il contenuto sono stati considerati i punti di vista del management del Gruppo. Il presente Bilancio delinea la posizione di DiaSorin in aree di importanza strategica dal punto di vista della sostenibilità.

La definizione di questi temi materiali, come evidenziato nell'analisi di materialità, sono stati in seguito esaminati, per identificare:

- Il collegamento tra gli argomenti trattati e i tre pilastri dello sviluppo sostenibile: economico, sociale e ambientale (per maggiori dettagli **consultare la sezione "Perimetro" a pag. 20**);
- L'interesse degli stakeholder verso la gestione degli argomenti trattati e l'impatto da questi derivanti;
- La correlazione con i driver di business della Società.
- Il risultato di tale processo è descritto nella sezione **"Temi Materiali"** del Bilancio.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

A maggio 2016, DiaSorin ha completato l'acquisizione di Focus Diagnostics ("Focus"). Considerata la data di acquisizione e al fine di evitare la comunicazione parziale di informazioni e di assicurare dati comparabili ed equilibrati, i dati finanziari e le informazioni relative all'acquisizione sono pubblicati esclusivamente a livello di Gruppo nell'area "Dati principali" della sezione Fatti di rilievo e a cui fa riferimento il capitolo "La nostra responsabilità: promuovere l'innovazione". Tutte le altre aree (EHS, ambiente, governance e i dati HR) sono riportati escludendo il business Focus. Il Bilancio di Sostenibilità 2017 garantirà che tutte le informazioni e i dati relativi al business Focus siano allineati e riportati a livello di Gruppo. **G4-13, G4-17, G4-23**

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato con cadenza annuale. **G4-30**
Inoltre:

- Tutti i dati si riferiscono al periodo compreso tra il 01/01/2016 e il 31/12/2016;
- i dati economici provengono dal Bilancio Consolidato del Gruppo (compresi i dati relativi al business Focus);
- i dati sociali includono tutte le Società del Gruppo consolidate all'interno del Bilancio Consolidato, ad esclusione di Focus;
- i dati ambientali includono i 6 siti industriali;
- ove necessario, i dati ambientali e sociali per il 2014 e il 2015 sono stati rielaborati dopo una serie di miglioramenti nel processo di raccolta dei dati; **G4-22**
- qualsiasi eventuale deroga alla modalità di rendicontazione implementata è indicata nelle apposite sezioni.

PRINCIPI DI BASE DELLA RENDICONTAZIONE

Contesto di Materialità & Sostenibilità

La preparazione e pubblicazione di questo Bilancio ha come finalità quella di rafforzare le relazioni con gli stakeholder della Società e fornire loro una migliore informazione, in modo trasparente, di questioni prioritarie dell'azienda come identificato tramite interviste interne con il top management.

Comparabilità e Chiarezza

Al fine di rendere il documento accessibile a tutti i suoi potenziali lettori, il Bilancio è stato redatto nel modo più chiaro e semplice possibile ed utilizza a tal fine figure, grafici e tabelle. Gli indicatori presenti nel Bilancio riguardano il periodo compreso tra il 01/01/2016 e il 31/12/2016. Si riportano a titolo di confronto gli stessi dati relativi ai precedenti periodi di rendicontazione (2014 e 2015), al fine di dare maggiore dettaglio e chiarezza ed evidenziare i principali trend e cambiamenti intervenuti. L'eventuale assenza di dati di raffronto è dovuta all'assenza dei dati raccolti.

Equilibrio

Le informazioni sono presentate in modo obiettivo. Gli indicatori riflettono le performance del periodo oggetto di rendicontazione.

Accuratezza

I dati presentati nel Bilancio sono raccolti annualmente da varie aree e manager aziendali. Ove possibile, il Bilancio fa riferimento ai dati pubblicati nella Relazione Annuale 2016, scritta in conformità con i Principi Contabili Internazionali e la Relazione sulla Corporate Governance 2016.

Tempestività

G4-28, G4-29

Il Bilancio di Sostenibilità viene pubblicato ogni anno. Le tempistiche per la pubblicazione della terza edizione del Bilancio di Sostenibilità sono allineate a quelle per la pubblicazione del Bilancio Consolidato e della Relazione Annuale.

Affidabilità

G4-48

Per garantire affidabilità nel processo di rendicontazione, le informazioni e i dati relativi al Bilancio di Sostenibilità sono stati verificati da un Gruppo di Lavoro appositamente costituito, i cui componenti sono stati individuati tra differenti Enti di livello Corporate. Il documento finale, nella sua interezza, è stato presentato e discusso con il top management. Per questo periodo di rendicontazione si è deciso di non richiedere la verifica del documento da parte di terzi.

GRI
Content Index



GENERAL STANDARD DISCLOSURE

1. STRATEGIA E ANALISI

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.1	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale in merito all'importanza della sostenibilità per l'organizzazione e la sua strategia	Lettera agli Stakeholder

2. ORGANIZATIONAL PROFILE

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.3	Nome dell'organizzazione	Nota Metodologica
G4.4	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Il business
G4.5	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	<i>La Società ha la propria sede centrale a Saluggia, Italia</i>
G4.6	Numero dei Paesi nei quali opera l'organizzazione, nome dei Paesi nei quali l'organizzazione svolge la maggior parte della sua attività o che sono particolarmente importanti ai fini delle tematiche di sostenibilità richiamate nel report	Presenza globale
G4.7	Assetto proprietario e forma legale	Nota Metodologica
G4.8	Mercati serviti (includendo analisi geografica, settori serviti, tipologia di consumatori/beneficiari)	Presenza globale
G4.9	Dimensione dell'organizzazione	Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone
G4.10	Dipendenti per tipologia di contratto, genere, area geografica, inquadramento	Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone

G4.11	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	<i>Il grado di copertura dei dipendenti con contratti collettivi di lavoro varia da Paese a Paese e dipende dal relativo livello di sindacalizzazione. In Italia, Francia e Svezia il 100% dei dipendenti è coperto da contratti collettivi di lavoro.</i>
G4.12	Descrizione della catena del valore	Pratiche in materia di sostenibilità Catena del valore
G4.13	Cambiamenti nel perimetro delle attività inclusa la localizzazione dei fornitori	Nota Metodologica
G4.14	Spiegazione dell'eventuale modalità di applicazione del principio e approccio prudenziale	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i> Pratiche in materia di sostenibilità Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech - <i>Salute e Sicurezza in DiaSorin</i>
G4.15	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterni relativi a performance economiche, sociali e ambientali	<i>DiaSorin è membro di EDMA-European Diagnostic Manufacturers Association- un'organizzazione internazionale no profit che rappresenta gli interessi dei produttori europei di dispositivi medici e della diagnostica in vitro in Europa. La sua missione è promuovere il valore della diagnostica in vitro per un sistema sanitario sostenibile ed efficace e fornire informazioni tecniche, normative nonché informazioni provenienti da ricerche di mercato ai propri membri.</i>

G4.16	<p>Partecipazioni ad associazioni di categoria nazionali e/o internazionali in cui l'organizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> – detiene una posizione presso gli organi di governo; – partecipa a progetti e comitati; – fornisce finanziamenti considerevoli al di là della normale quota associativa; – considera la partecipazione come strategica 	<p>DiaSorin è membro di EDMA - European Diagnostic Manufacturers Association - un'organizzazione internazionale no profit che rappresenta gli interessi dei produttori europei di dispositivi medici e della diagnostica in vitro in Europa. La sua missione è promuovere il valore della diagnostica in vitro per un sistema sanitario sostenibile ed efficace e fornire informazioni tecniche, normative nonché informazioni provenienti da ricerche di mercato ai propri membri.</p>
--------------	---	---

3. MATERIALITA' E PERIMETRO DEL REPORT

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.17	Elenco delle entità consolidate nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	Nota Metodologica
G4.18	Spiegazione del processo per la definizione dei contenuti del bilancio e del modo in cui l'organizzazione ha implementato i relativi reporting principle	Nota Metodologica Temi materiali
G4.19	Lista degli aspetti materiali identificati	Temi materiali
G4.20	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro all'interno dell'organizzazione	Perimetro
G4.21	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro all'interno dell'organizzazione	Perimetro
G4.22	Spiegazione degli effetti di qualsiasi modifica di informazioni inserite nei report precedenti	Nota Metodologica
G4.23	Cambiamenti significativi di obiettivo, perimetro o metodi di misurazione utilizzati nel report, rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Nota Metodologica

4. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.24	Elenco di gruppi di stakeholder con cui l'organizzazione intrattiene attività di coinvolgimento	I nostri Stakeholder

G4.25	Principi per identificare e selezionare i principali stakeholder con i quali intraprendere l'attività di coinvolgimento	I nostri Stakeholder
G4.26	Approccio all'attività di coinvolgimento degli stakeholder, specificando la frequenza per tipologia di attività sviluppata e per gruppo di stakeholder	I nostri Stakeholder
G4.27	Argomenti chiave e criticità emerse dall'attività di coinvolgimento degli stakeholder e in che modo l'organizzazione ha reagito alle criticità emerse, anche in riferimento a quanto indicato nel report	I nostri Stakeholder

5 PROFILO DEL REPORT

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.28	Periodo di rendicontazione delle informazioni fornite	Nota Metodologica
G4.29	Data di pubblicazione del report di sostenibilità più recente	Nota Metodologica
G4.30	Periodo di rendicontazione (annuale, biennale, ecc....)	Nota Metodologica

G4.31	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul report di sostenibilità e i suoi contenuti	Per domande relative al report contattare l'ente di Corporate Communication di DiaSorin ai seguenti indirizzi: riccardo.fava@diasorin.it e eleonora.tava@diasorin.it
G4.32	Scelta dell'opzione in accordance e tabelle GRI	Nota Metodologica
G4.33	Politiche e pratiche attuali al fine di ottenere l'assurance esterna del report	La presente edizione del report non è sottoposta a verifica esterna. Il Gruppo sta sviluppando e implementando il proprio sistema di rendicontazione, come richiesto dalle linee guida del GRI. Uno degli obiettivi di DiaSorin è di sottoporre il documento a verifica esterna nei prossimi anni.
6. GOVERNANCE		
Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.34	Struttura di governo inclusi i comitati che dipendono dal più alto organo di governo. Identificazione degli eventuali comitati responsabili sugli aspetti economici, sociali e ambientali	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Evoluzione della composizione del Consiglio di Amministrazione</i>
G4.35	a. Processi di delega dal più alto organo di governo ai senior executives e ad altri membri dell'organizzazione in merito ai temi economici, sociali e ambientali.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>
G4.36	a. Nomina di un executive con delega sugli aspetti economici, sociali e ambientali e eventuale linea di riporto sulle tematiche di sostenibilità al più alto organo di governo	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>
G4.38	a. Composizione degli organi di governo e comitati con individuazione specifica dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none">– ruolo esecutivo o non esecutivo;– indipendenza;– permanenza in carica;– numeri di altri incarichi ricoperti e natura degli stessi per ogni componente degli organi di governo e dei comitati;– Genere– appartenenza a gruppi di minoranza;– competenza in materia economica, ambientale e sociale;– eventuale rappresentanza di parti interessate terze.	Relazione Corporate Governance 2016
G4.39	a. Evidenza dell'eventuale ruolo esecutivo del Presidente e, nel caso affermativo, disclosure delle funzioni da esso svolte e motivo di questo assetto	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Evoluzione della composizione del Consiglio di Amministrazione</i>

G4-40	a. Procedure per la nomina e la selezione del più alto organo di governo e dei suoi comitati. Criteri adottati per la nomina e la selezione dei membri del più alto organo di governo, specificando se sono inclusi o meno: <ul style="list-style-type: none">– criteri di diversità– criteri di indipendenza– esperienza e competenza in materia economica, ambientale e sociale– criteri di coinvolgimento degli stakeholder (compresi gli azionisti)	Relazione Corporate Governance 2016
G4-41	a. Procedure in essere presso il più alto organo di governo per garantire che non si verifichino conflitti di interesse. Disclosure agli stakeholder nel caso esistano conflitti di interessi, includendo almeno i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none">– appartenenza a consigli di amministrazione in società terze;– possesso di eventuali quote azionarie/societarie in società fornitrici;– esistenza del ruolo di azionista di controllo;– informativa sulle parti correlate.	Relazione Corporate Governance 2016
G4-42	a. Ruolo del più alto organo di governo e dei principali dirigenti aziendali nello sviluppo, approvazione, aggiornamento degli obiettivi e definizione della vision/mission, della policy e delle strategie e obiettivi in tema di sostenibilità.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>
G4-43	a. Misure volte a sviluppare e accrescere le conoscenze del più alto organo di governo in tema di sostenibilità.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>
G4-44	a. Processo per la valutazione del più alto organo di governo rispetto alla governance dei temi economici, ambientali e sociali. Indicare l'eventuale indipendenza e frequenza del processo valutativo e specificare se il processo è di autovalutazione. b. Azioni in risposta alla valutazione del più alto organo di governo in tema di sostenibilità, indicando, almeno, eventuali cambiamenti organizzativi.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>
G4-45	a. Ruolo del più alto organo di governo nell'individuazione, gestione, attuazione di impatti ambientali, economici e sociali e relativi rischi ed opportunità. Ruolo del più alto organo di governo nell'attuazione di processi di due diligence. b. Eventuale stakeholder engagement nell'identificazione e gestione di impatti ambientali, economici e sociali e relativi rischi ed opportunità.	Relazione Corporate Governance 2016
G4-46	Ruolo del più alto organo di governo nel processo di revisione dell'efficacia dei processi di risk management relativamente alle tematiche di sostenibilità.	Relazione Corporate Governance 2016
G4-47	Frequenza di revisione da parte del più alto organo di governo degli impatti, rischi e opportunità legati a temi di sostenibilità.	Relazione Corporate Governance 2016
G4-48	Indicazione del Comitato o del responsabile più alto in carica che approva il Bilancio di sostenibilità e verifica la copertura di tutti temi materiali.	Nota Metodologica
G4-49	Processo di comunicazione delle criticità al più alto organo di governo.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali</i>

G4-50	Natura e numero delle criticità comunicate al più alto organo di governo e meccanismi utilizzati per gestirli.	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Gestione etica del business</i>
G4-51	a. Politiche di remunerazione del massimo organo di governo e del Senior Management b. Indicazione dei criteri di remunerazione del massimo organo di governo e del Senior Management sugli obiettivi relativi ai temi di sostenibilità.	Relazione Corporate Governance 2016

7. ETICA E INTEGRITÀ

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
G4.56	Principi, valori e norme di condotta	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Gestione etica del business</i>

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE

ECONOMICO

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
Aspetto: Performance economica		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Il business
G4.EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito.	Il business Creazione di valore
G4.EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico (benefit plan obligations).	Persone & Talento Welfare & Benefits - <i>Piani pensionistici</i>
G4.EC4	Finanziamenti significativi ottenuti da enti governativi.	Il business Creazione di valore

AMBIENTE

Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
Aspetto: Energia		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>
G4.EN3	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Energia ed emissioni</i>
G4.EN6	Risparmio energetico	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Energia ed emissioni</i>
Aspetto: Acqua		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>
G4.EN8	Prelievo totale di acqua per fonte	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Risorse idriche</i>
Aspetto: Emissioni		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>
G4.EN15	Emissioni dirette di gas a effetto serra per peso (Scope 1)	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Energia ed emissioni</i>
G4.EN16	Emissioni indirette di gas a effetto serra per peso (Scope 2)	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Energia ed emissioni</i>

G4.EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (Scope 3)	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Energia ed emissioni</i> <i>Le emissioni nello Scope 3 sono riferite ai viaggi di lavoro correlate ai siti italiani. Non sono state rendicontate altre fonti di emissioni Scope 3.</i>
Aspetto: Scarichi e rifiuti		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>
G4.EN22	Acqua totale scaricata per qualità e destinazione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Gestione dei Rifiuti</i>
G4.EN23	Peso totale dei rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Gestione dei Rifiuti</i>
G4.EN24	Numero totale e volume di sversamenti significativi	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Gestione dei Rifiuti</i>
Aspetto: Compliance		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Gestione etica del business</i>
G4.EN29	Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o disposizioni ambientali	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>

Aspetto: Generale		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i>
G4.EN31	Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente, suddivise per tipologia	Pratiche in materia di sostenibilità Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza - <i>Una gestione attenta e responsabile delle tematiche EHS</i> <i>E' stato indicato un valore complessivo di spesa per sito industriale. Gli investimenti e la suddivisione per tipologia non sono stati rendicontati.</i>
SOCIALE		
Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate		
Profilo disclosure	Descrizione	Riferimento
Aspect: Employment		
G4.DMA	a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale. b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti. c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo: – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione	Persone & Talento
G4.LA1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica	Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone

G4.LA2	Sono previsti benefit per tutti i dipendenti full-time.	<p>Persone & Talento Welfare & Benefits</p> <p><i>Sono previsti benefit per tutti i dipendenti full-time. Per quanto riguarda i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato l'erogazione dei benefit varia da Paese a Paese, così come la tipologia di benefit offerta. In Italia, ad esempio, vengono erogati alla maggior parte dei dipendenti, mentre in Sud Africa solo ai dipendenti con contratto a tempo determinato.</i></p>
Aspetto: Salute e Sicurezza sul lavoro		
G4.DMA	<p>a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale.</p> <p>b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti.</p> <p>c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione 	<p>Pratiche in materia di sostenibilità <i>Salute e Sicurezza in DiaSorin</i></p>
G4.LA6	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere.	<p>Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone</p> <p>Pratiche in materia di sostenibilità Tutela ambientale e cultura della sicurezza - <i>Salute e Sicurezza in DiaSorin</i></p>
G4.LA7	Esistenza di lavoratori ad alto rischio di contrarre malattie professionali.	<p>Pratiche in materia di sostenibilità Tutela ambientale e cultura della sicurezza - <i>Salute e Sicurezza in DiaSorin</i></p>
Aspetto: Formazione e educazione		
G4.DMA	<p>a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale.</p> <p>b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti.</p> <p>c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione 	<p>Persone & Talento Formazione e sviluppo dei talenti</p>

G4.LA9	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddiviso per genere e per categoria di lavoratori.	<p>Persone & Talento Formazione e sviluppo dei talenti</p> <p>Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone</p>
G4.LA10	Programmi per la gestione delle competenze e per promuovere una formazione/aggiornamento progressivo a sostegno dell'impiego continuativo dei dipendenti e per la gestione della fase finale della carriera.	<p>Persone & Talento Una solida cultura della Leadership</p>
G4.LA11	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance e dello sviluppo della propria carriera, suddivisi per genere e categoria di lavoratori.	<p>Persone & Talento Una solida cultura della Leadership</p>
Aspetto: Diversità e pari opportunità		
G4.DMA	<p>a. Riportare perché l'aspetto è materiale e indicare gli impatti che lo rendono tale.</p> <p>b. Rendicontare come l'organizzazione gestisce gli aspetti materiali o i loro impatti.</p> <p>c. Rendicontare la valutazione dell'approccio gestionale, includendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il meccanismo di valutazione dell'efficacia dell'approccio gestionale – I risultati della valutazione dell'approccio gestionale – Eventuali modifiche apportate al sistema di gestione 	<p>Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Gestione etica del business</i></p>
G4.LA12	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità.	<p>Pratiche in materia di sostenibilità Governance - <i>Evoluzione della composizione del Consiglio di Amministrazione, Gestione etica del business</i></p> <p>Pratiche in materia di sostenibilità Le nostre persone</p>



The Diagnostic Specialist

Bilancio di sostenibilità 2016

csr.diasorin.com

Graphic design by **Fightbean** / www.fightbean.it
Progetto editoriale by **Lundquist** / www.lundquist.it

Bilancio di sostenibilità 2016

csr.diasorin.com



The Diagnostic Specialist