



**ESTRATTO DALLA
RELAZIONE FINANZIARIA
ANNUALE AL 31/12/2020**

1. Nota metodologica

1.1 Obiettivi della Dichiarazione

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

In particolare, il Gruppo DiaSorin al fine di assolvere agli obblighi previsti dagli articoli 3 e 4 del D. Lgs. 254/16 presenta le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e le principali attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2020 relativamente ai temi espressamente richiamati dal D. Lgs. 254/16 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione), nonché i principali rischi identificati connessi ai suddetti temi. Tali tematiche vengono riportate nella presente dichiarazione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta.

1.2 Standard di rendicontazione

Il D. Lgs. 254/16 richiede di fornire le informazioni sopracitate "secondo le metodologie ed i principi previsti dallo standard di rendicontazione utilizzato quale riferimento o dalla metodologia di rendicontazione autonoma utilizzata ai fini della redazione della dichiarazione". Il Gruppo DiaSorin ha deciso di utilizzare come riferimento tecnico-metodologico, per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto e contenute nella presente Dichiarazione Non Finanziaria, i GRI Standards emessi dal "Global Reporting Initiative", selezionando i singoli Standard utili a rendicontare le informazioni richieste dal Decreto, in linea con quanto previsto dalla Sezione 3 dello Standard GRI 101: Foundation (Making claims related to the use of the GRI Standards): nei paragrafi successivi, in corrispondenza dei dati rendicontati, è riportato tramite nota il riferimento ai singoli Standard utilizzati per la rendicontazione dei dati.

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

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

Al fine di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder, il Gruppo, sebbene non abbia ancora formalizzato una strategia fiscale, persegue

**Dichiarazione
Consolidata
di Carattere
Non Finanziario
al 31 Dicembre 2020
ai sensi del D. Lgs 254/2016**

un approccio orientato alla massima responsabilità nella gestione della variabile fiscale, monitorandone il rischio per il tramite della funzione preposta alla Fiscalità e delle altre funzioni aziendali di controllo. A livello di singola consociata tale responsabilità è in capo al Finance Manager / CFO supportato da consulenti esterni e dal Tax Director di gruppo.

Si fa presente, inoltre, che il Gruppo si è dotato di una sezione dedicata all'interno del Modello Organizzativo ex D.lgs 231/2001 (la "Parte speciale H"), interamente dedicata all'analisi e successiva mitigazione dei rischi fiscali, in particolare i reati tributari previsti agli articoli 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. 74/2000, richiamati e disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, introdotto in seguito all'entrata in vigore del D.L. 124/2019, come convertito in legge con modificazioni dalla L. 157/2019.

I meccanismi di segnalazione delle criticità fiscali sono i medesimi adottati dal Gruppo per gli altri comportamenti non etici o illeciti, così come riportato all'interno della sezione "2.5 Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A." del presente documento.

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

Nel 2020 il Gruppo ha erogato 36.891 migliaia di Euro di valore sotto forma di imposte d'esercizio, con una tax rate pari a 21,7%. Il 23,8% del valore complessivo delle imposte erogate è stato pagato in Italia mentre la restante parte negli altri Paesi in cui il Gruppo opera.

Riconoscendo la rilevanza del tema, il Gruppo si è impegnato a implementare, nel corso del 2021, un processo strutturato per procedere alla rendicontazione degli indicatori quantitativi secondo quanto previsto dallo Standard GRI 207-4. La relativa informativa sarà fornita a partire dalla Relazione Non Finanziaria relativa al FY 2021.

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

1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting

Il perimetro della presente Dichiarazione Consolidata comprende tutte le Società incluse nel perimetro del Bilancio Consolidato 2020, riportate nella sezione 'Informazioni generali e area di consolidamento' delle note esplicative al Bilancio Consolidato 2020. Si specifica che tali Società sono consolidate integralmente a partire dalla data in cui il Gruppo assume il controllo e fino al momento in cui tale controllo cessa di esistere.

Con riferimento ai dati e alle informazioni relative alla gestione della catena di fornitura, riportate nel paragrafo "Qualità del prodotto e del processo", si specifica che questi riguardano le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.

Tra il 2018 e il 2019 il perimetro di consolidamento è variato, comprendendo la società DiaSorin APAC Pte Ltd, costituita nel corso del 2019, interamente controllata e con sede a Singapore.

A settembre 2020 il Gruppo DiaSorin ha, inoltre, annunciato l'estensione dell'attuale joint venture con FuYuan al Governo del distretto di Baoshan (Shanghai), due entità governative cinesi, con l'obiettivo di investire per l'apertura del primo sito di produzione e ricerca del Gruppo in territorio cinese, a Shanghai. Tale accordo, vedrà i suoi effetti in termini di dati non finanziari a partire dal FY 2021.

Al fine di assicurare, come richiesto dal D. Lgs 254/16, un raffronto delle informazioni in relazione a quelle degli esercizi precedenti, e anche al fine di rispettare il principio di

comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati quantitativi della presente Dichiarazione coprono l'arco temporale relativo al triennio 2018 - 2020.

2. L'identità aziendale e i temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

2.1 Il business del Gruppo DiaSorin

Il Gruppo DiaSorin è attivo nel settore dell'immunodiagnostica e della diagnostica molecolare.

In entrambi i settori, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza kit di analisi (reagenti e altri materiali di consumo) per la diagnostica clinica in vitro di laboratorio, basati su diverse tecnologie.

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

Si riporta di seguito un riepilogo del processo attraverso il quale il Gruppo DiaSorin produce e distribuisce i propri prodotti, suddiviso in 3 fasi:

Materie Prime e Sviluppo Prodotto

Per quanto riguarda il settore immunodiagnostico, il Gruppo produce sia il prodotto finito che, nella maggior parte dei casi, i componenti necessari. In questi casi il processo produttivo si svolge in due fasi: "upstream" e "downstream". La fase "upstream" comporta l'accumulo della quantità desiderata di un bio-reagente attraverso tecniche di fermentazione o coltura cellulare. La fase "downstream" comporta la purificazione del bio-reagente per separare la proteina o l'anticorpo monoclonale (la materia prima), dalle altre componenti cellulari dell'organismo ospite. Di solito, questo avviene usando tecniche di cromatografia.

Per quanto riguarda il settore molecolare, come tipicamente avviene per altri produttori, DiaSorin basa il prodotto finito su componenti di acquisto esterno. Questi componenti sono prodotti da aziende del settore Life Sciences specializzate, da cui il Gruppo acquista i tre componenti essenziali alla produzione: gli oligonucleotidi, gli enzimi ed il tampone di reazione.

Produzione

I kit relativi all'immunodiagnostica sono assemblati usando materie prime per creare componenti semilavorati, che vengono poi combinati con altri componenti per formare reagenti finiti, assemblati dunque in un kit completo. Alcune componenti iniziali, di solito le soluzioni buffer e alcune soluzioni di lavaggio, sono comuni a diversi prodotti e sono preparati in lotti di grandi dimensioni, poi distribuite in kit singoli. Altre componenti (per esempio le fasi solide e i traccianti, i controlli e i calibratori ecc.) sono progettati specificamente per i singoli test e i livelli produttivi vengono definiti in base alla dimensione del lotto del prodotto finale. L'immissione in commercio di ciascuna componente è approvata dopo averla sottoposta a un processo di controllo qualità completo.

Le componenti per i kit sono assemblate in kit finiti e sottoposte a un controllo di qualità della performance, sulla base degli standard internazionali (per esempio: OMS, CDC ecc.), se del caso, o testandoli rispetto alla performance dei lotti campione selezionati.

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

I prodotti finiti di entrambe le tecnologie vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Vengono poi spediti, a temperatura controllata ad opera di gruppi di logistica specializzati, ai magazzini o ai distributori locali, che li consegnano ai clienti finali.

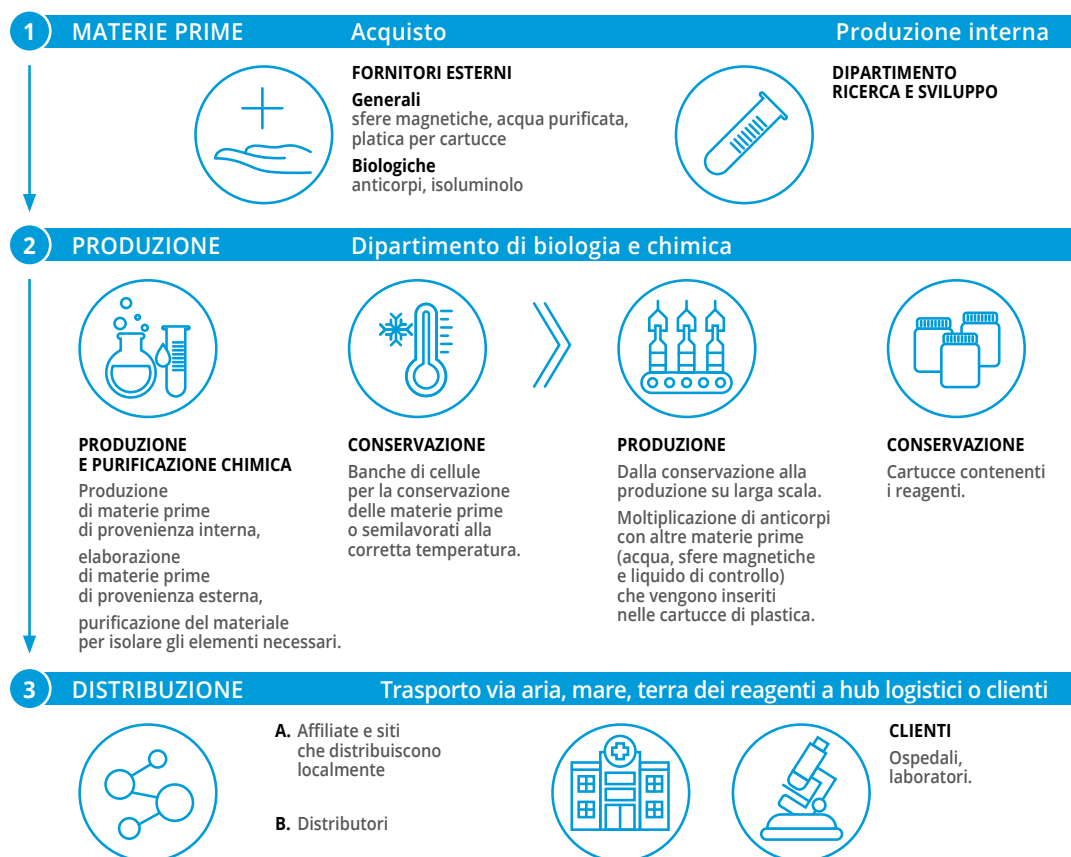
Distribuzione

Tipicamente, le vendite dirette avvengono attraverso:

- la partecipazione ad appalti pubblici, generalmente usati nei paesi con sistemi sanitari pubblici, che tendono ad affidarsi a gare aperte (Italia e Francia);
- contratti di fornitura con clienti privati, che definiscono le condizioni generali di fornitura, incluso il prezzo, le quantità minime e le condizioni di pagamento;
- lettere di offerta, che tendono a essere usate per le vendite limitate di reagenti non combinati con gli analizzatori; e
- contratti di distribuzione in base ai quali un distributore terzo acquista i prodotti da DiaSorin e li rivende sul mercato di competenza.

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

La filiera aziendale



2.2 I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

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

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

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

Aggiornamento dell'elenco delle tematiche di sostenibilità potenzialmente significative: per aggiornare i temi maggiormente rilevanti ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria, DiaSorin ha basato la sua analisi su fonti informative interne, fonti esterne e regolamentazione relativa.

Tra i documenti aziendali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le Dichiarazioni Non Finanziarie redatte da parte del Gruppo negli anni passati, la Relazione Finanziaria semestrale e annuale del Gruppo, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini D. Lgs. 231/2001, i comunicati stampa, il Codice Etico del Gruppo.

Tra le fonti di origine esterna, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano documenti che individuano i macro-trend di sostenibilità a livello globale (tra gli altri, il Global Risk Report 2020, il Rapporto ASviS 2020 e il Rapporto SDGs 2020 dell'Istat), riferimenti documentali a livello di settore (tra gli altri, il documento "Approccio strategico dell'Unione europea riguardo l'impatto ambientale dei farmaci" e il Rapporto Responsible Care di Federchimica), le rassegne stampa DiaSorin, le analisi di benchmarking condotte sui competitori principali, nonché gli stessi standard GRI e i temi richiamati dal D. Lgs. 254/16 in coerenza con cui è stata predisposta la Relazione Non Finanziaria.

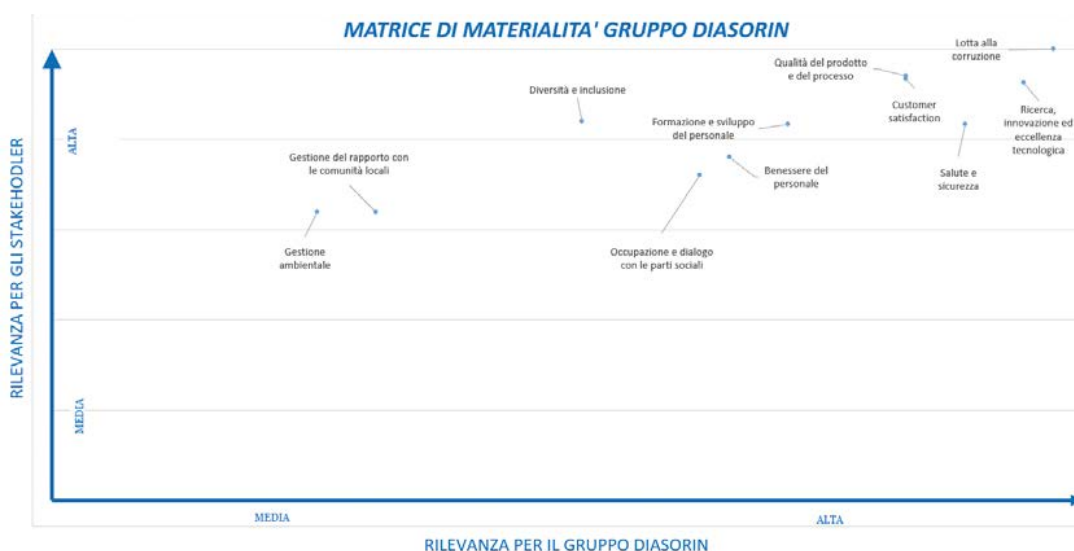
Valutazione della rilevanza dei temi: i temi sono stati valutati assegnando a ciascuna tematica potenziale un punteggio da 1 a 5, dove il valore minore indica uno scarso interesse attribuito dalle strategie aziendali o dagli stakeholder al tema e il valore più alto esprime il massimo interesse. Il Gruppo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

La matrice di materialità del Gruppo DiaSorin

Il risultato dell'analisi di aggiornamento condotta è la matrice di materialità 2020 del Gruppo DiaSorin, rappresentata graficamente attraverso un diagramma cartesiano, che riporta sull'asse orizzontale il grado di priorità attribuito alle tematiche secondo la prospettiva

interna e sull'asse verticale secondo la prospettiva esterna (stakeholder di riferimento). Questa rappresentazione permette di valutare la significatività (definita "materialità") di ogni tema in base al suo posizionamento complessivo rispetto ai due assi.

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



Il grafico sopra riportato rappresenta in maniera sintetica il risultato dell'analisi di aggiornamento svolta. Tutte le tematiche sottoposte a valutazione sono emerse come "materiali" e sono quindi presentate

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

Il confronto della matrice di materialità 2020 con quella dell'esercizio precedente presenta alcune differenze nella distribuzione di specifiche tematiche. Di seguito sono riportate le principali variazioni:

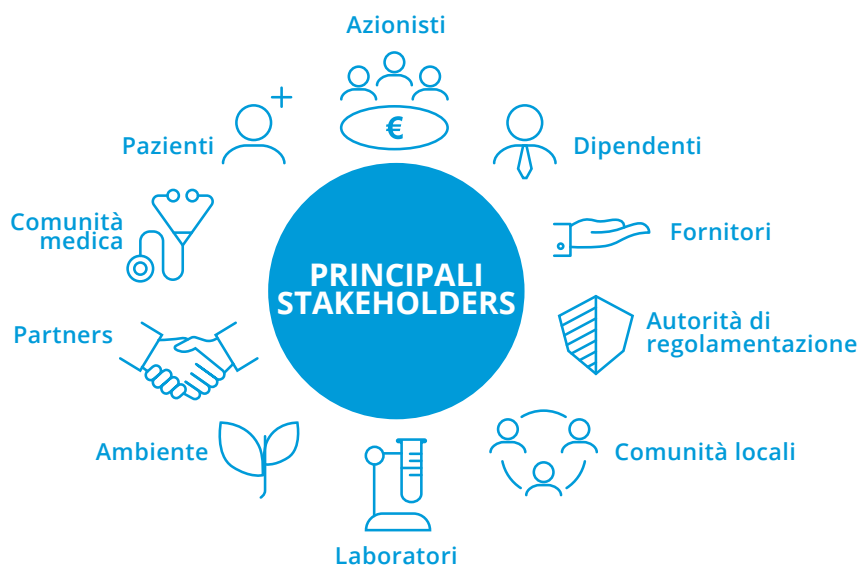
- Formazione e sviluppo del personale: il tema ha acquisito, rispetto all'esercizio precedente, una maggiore rilevanza dal punto di vista della prospettiva interna mentre risulta leggermente calato dal punto di vista degli stakeholder esterni. Si rimanda all'apposito paragrafo del presente documento dedicato alla tematica per maggiori informazioni circa l'impegno del Gruppo e gli strumenti adottati in tema di formazione e si segnala che, con specifico riferimento al 2020, le attività formative sono state erogate per la maggior in modalità virtuale a causa dei limiti imposti dalla pandemia. Sono inoltre state attivate attività di training specifiche inerenti il tema Covid-19;
- Diversità e inclusione: la tematica ha acquisito, rispetto al 2019, una maggiore rilevanza dal punto di vista degli stakeholder esterni. Il tema, le cui modalità di gestione e strumenti adottati sono descritte all'interno del paragrafo dedicato, recepisce l'aumentata percezione a livello globale, ed in particolare negli Stati Uniti, dell'importanza di tale tematica;

- Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica: la tematica ha acquisito, a paragone con il precedente periodo di rendicontazione, una maggiore importanza, soprattutto per quanto riguarda la percezione esterna degli stakeholder. All'interno del paragrafo dedicato si descrivono modalità di gestione e progetti innovativi sviluppati nel corso del 2020 che si sono concentrati, in particolar modo, sulla risposta alle esigenze emerse in fase di emergenza. La capacità di innovazione del Gruppo DiaSorin ha infatti consentito di sviluppare e lanciare sul mercato, in tempi estremamente ridotti, una serie di prodotti mirati per il monitoraggio delle infezioni derivanti da Covid-19.

Si segnala infine che, a fronte dell'analisi che ha portato all'identificazione delle tematiche significative da sottoporre a valutazione, è stato definito di non includere in tale elenco il tema "Diritti Umani". Tale tematica, infatti, non è emersa come strettamente materiale per il Gruppo alla luce del modello di business e, più in generale, del contesto settoriale di riferimento a bassa intensità produttiva. Questo aspetto, tuttavia, continuerà ad essere rendicontato all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria in quanto attenzionato e presidiato dal Gruppo anche tramite quanto previsto dal Codice Etico e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 254/16 in termini di requisiti minimi di disclosure.

2.3 Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo degli stakeholder interni ed esterni, con i quali il Gruppo DiaSorin si interfaccia in relazione ai temi rilevanti citati nel paragrafo precedente.



Il dialogo con gli stakeholder sopra indicati avviene attraverso momenti di incontro, forum, eventi in ambito scientifico o commerciale o tramite il sito internet, i canali social ed altri ulteriori strumenti. Con specifico riferimento al 2020 si segnala che, a seguito dell'emergenza pandemica, parte delle attività di confronto sono state condotte in modalità telematica o posticipate.

Con specifico riferimento al rapporto con i clienti, questo è gestito attraverso lo svolgimento di appositi studi e indagini per valutare e garantire la loro soddisfazione nei confronti dei prodotti sviluppati da DiaSorin.

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

2.4 Il Codice Etico di Gruppo

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

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

I Destinatari del Codice Etico sono tutti gli esponenti aziendali e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la DiaSorin S.p.A. e le Società appartenenti al Gruppo ed operano per perseguirne gli obiettivi. Con specifico riferimento ai dipendenti, viene consegnata copia del Codice Etico ad ogni singolo dipendente al momento della sua assunzione.

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

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

Per visionare il Codice Etico del Gruppo DiaSorin, si rimanda al seguente link: **<https://diasoringroup.com/it/governance/codice-etico>**.

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

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

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

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

la commissione dei reati presupposto, tra i quali rientrano:

reati relativi alla corruzione attiva nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione (inclusi nel novero dei Reati contro la Pubblica Amministrazione);

- reati societari, includenti il reato di corruzione tra privati;
- reati riferiti ad abusi di mercato;
- reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- reati ambientali;
- reati di ricettazione, impiego di denaro, beni, altre utilità di provenienza illecita, riciclaggio ed autoriciclaggio;
- reati tributari.

Sebbene il Modello di Organizzazione e Gestione sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, tutte le Controllate del Gruppo DiaSorin aderiscono a principi e vincoli analoghi, al fine di fornire un elevato 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 innanzitutto grazie al Codice Etico, quale procedura di Gruppo, nonché ad altri protocolli specifici adottati all'interno del Gruppo DiaSorin.

Nel corso dell'esercizio 2020, a seguito dell'approvazione da parte dei competenti organi societari, la Società ha effettuato un intervento significativo di aggiornamento del Modello, relativo all'entrata in vigore del D.L. 124/2019, come convertito in legge con modificazioni dalla L. 157/2019. L'intervento ha visto l'integrazione nel Modello della "Parte Speciale H", che fa riferimento ai reati tributari previsti agli articoli 2, 3, 8, 10, 11 del D. Lgs. 74/2000 richiamati e disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Con riferimento al sistema informatico online, sviluppato in compliance con il D. Lgs. 231/2001 (a seguito di quanto previsto all'entrata in vigore della L. 179/2017 il cui articolo 2 ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio, c.d. whistleblowing) e reso operativo dal 30 giugno 2019, si segnala la piena operatività dello strumento, attivo per i soli dipendenti della capogruppo DiaSorin S.p.A. e con prospettiva di futura estensione di operatività del medesimo a livello di Gruppo. Nel corso del 2020 non si sono registrate segnalazioni pervenute tramite sistema di whistleblowing.

2.6 Governance

Ai sensi dell'art. 4 Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("**Codice**"): «Nelle società appartenenti all'indice FTSE-Mib, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di costituire un apposito comitato dedicato alla supervisione delle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder; in alternativa, il consiglio valuta di raggruppare o distribuire tali funzioni tra gli altri comitati».

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

In particolare, al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità è stato affidato il compito

di monitorare le tematiche di sostenibilità e di esaminare e valutare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli stakeholders, che hanno visto una piena attuazione nel corso del 2020.

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

3. Identificazione dei rischi e delle opportunità

La presente sezione contiene un'indicazione dei principali rischi e, in taluni casi, delle opportunità che derivano dalle attività del Gruppo DiaSorin, dai suoi rapporti commerciali e dai suoi prodotti, relativamente ai temi identificati come rilevanti al paragrafo "I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin".

I rischi di seguito individuati potrebbero determinare, se non correttamente indirizzati e gestiti, impatti negativi sia sugli stakeholder individuati nel paragrafo "Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin" (es. impatto negativo sui pazienti dovuto a una scarsa affidabilità dei prodotti, ecc.), sia sul Gruppo DiaSorin (es. impatto reputazionale, sanzioni economiche dovute a mancata compliance alle normative, minaccia alla continuità del business, ecc.).

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

3.1 Temi attinenti alla lotta alla corruzione

Il principale rischio individuato in relazione al tema della lotta alla corruzione riguarda la potenziale **occorrenza di eventi di corruzione attiva** ad opera di personale del Gruppo DiaSorin, nell'ambito dei rapporti con soggetti pubblici e privati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali rischi si ravvisano nell'ambito dei rapporti intrattenuti da DiaSorin con i seguenti soggetti:

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

3.2 Qualità del prodotto e del processo

Il principale rischio individuato dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica “Qualità del prodotto e del processo” riguarda la **mancata conformità alle leggi e alle regolamentazioni** applicabili ai prodotti venduti sui vari mercati, con conseguenti potenziali sanzioni e/o procedimenti legali nonché perdita di competitività (a causa del mancato e/o rallentato adeguamento a nuove normative).

Il Gruppo opera in conformità a leggi e regolamenti in differenti ambiti con personale dedicato e qualificato. Come richiamato dal Codice Etico di Gruppo: “La DiaSorin e le società appartenenti al Gruppo, e per esse tutti i collaboratori, riconoscono quale principio inderogabile l'assoluto rispetto delle leggi, dei codici, delle normative, delle direttive nazionali ed internazionali e di tutte le prassi, ispirate alla correttezza e all'onestà, generalmente riconosciute, in ogni paese in cui il Gruppo svolge la propria attività d'impresa, ed operano in totale ossequio a tale principio”. Le attività di verifica di conformità a leggi e regolamenti sono condotte in linea alle best practice internazionali e sono costantemente oggetto di esame in occasione di ispezioni da parte di partner commerciali, autorità o enti di certificazione.

Con specifico riferimento alla gestione della catena di fornitura, il principale rischio riguarda la **mancata compliance dei prodotti/servizi** acquistati ai **requisiti di qualità** del Gruppo (con conseguente impatto negativo sulla qualità, e pertanto sull'efficacia, del prodotto finito) e ai **requisiti normativi locali**.

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

3.3 Customer satisfaction

Il principale rischio individuato dal Gruppo in relazione alla tematica “Customer Satisfaction” riguarda una mancanza di attenzione alle necessità del consumatore. Il dialogo con i Clienti avviene attraverso diversi canali, quali le indagini di customer satisfaction o le attività di interazione quotidiana: una carenza di attenzione potrebbe portare al rischio di non individuare trend emergenti nel mercato e/o potenziali aspetti di miglioramento. Una mancanza a livello di analisi o di condivisione dei reclami dei clienti a livello di Gruppo potrebbe compromettere l'avvio tempestivo di azioni correttive e/o preventive per la loro risoluzione.

3.4 Temi attinenti la ricerca, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica

La continua identificazione e selezione di nuovi prodotti volti ad ampliare il menu offerto al cliente è un fattore chiave del successo di DiaSorin. Al fine di garantire il mantenimento della leadership di DiaSorin nell'identificazione e lancio di prodotti innovativi di successo, il Gruppo ha identificato l'opportunità di strutturare maggiormente il proprio **Processo Corporate di Innovazione**.

Il processo di Innovazione implementato a regime a partire dal 2019 assicura il coinvolgimento strutturato di tutte le possibili fonti di nuove idee per kit e strumenti, così da garantire il **mantenimento dell'eccellenza di innovazione anche in aree cliniche potenzialmente nuove per il Gruppo e nei casi di esigenze straordinarie, per esempio derivanti da**

situazioni emergenziali come è stato per la pandemia Covid 19 nel corso del 2020.

L'attuale processo Corporate di Innovazione nel Gruppo DiaSorin permette di anticipare alcune analisi chiave rispetto alla fase di sviluppo vero e proprio del prodotto, **permettendo così di valutare con anticipo eventuali rischi o l'inopportunità ad investire risorse e tempo nello sviluppo di un prodotto** che non garantisce i requisiti minimi per DiaSorin sia in termini economici che tecnici.

3.5 Temi attinenti al personale

3.5.1. Salute e Sicurezza dei Lavoratori

Si riportano di seguito i principali rischi individuati dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica "Salute e Sicurezza dei Lavoratori":

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

Da anni il Gruppo è impegnato ad aumentare la cultura della sicurezza dei lavoratori al fine di evitare rischi per la loro salute e sicurezza; maggiori dettagli sono forniti nel paragrafo "Ambiente, Salute e Sicurezza".

3.5.2. Attenzione ai lavoratori

Con riferimento ai rischi individuati nell'ambito dell'accurata gestione dei lavoratori, il Gruppo ha individuato alcune specifiche aree di rischio:

- **Selezione di personale con competenze distintive:** la mancata individuazione sul mercato di risorse con competenze-chiave ed in linea con i valori e la cultura aziendale comporterebbe il rischio di una ridotta capacità di generare valore nel lungo periodo ed un aumento del tasso di turnover del personale;
- **Turnover di personale altamente qualificato e specializzato:** la mancanza di attenzione ai tassi di turnover comporterebbe il rischio di non assicurare la retention del know-how e delle competenze chiave;
- **Formazione e sviluppo del personale:** dato il profilo ad elevato contenuto tecnico-scientifico dei Dipendenti DiaSorin, la carenza di interventi volti al mantenimento e aggiornamento delle conoscenze avrebbe impatti particolarmente rilevanti. Questo aspetto è ancor più evidente considerando la natura del business del Gruppo e del settore di riferimento, incentrato sulla conoscenza e caratterizzato da una continua evoluzione. Con riferimento a tale rischio il Gruppo ha sviluppato un percorso strutturato per la formazione e sviluppo del dipendente a partire dal suo primo giorno in Azienda, come descritto nel capitolo "Gestione del personale".

3.5.3. Benessere del personale e dialogo con le parti sociali

Con riferimento al tema materiale "Benessere del personale" si individua il seguente rischio:

- **Attenzione ai bisogni e alle necessità** dei dipendenti: una mancanza in questo ambito determinerebbe impatti negativi sulla motivazione e sulla soddisfazione del personale in forza, con conseguente impatto negativo sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo.

Mantenere un **dialogo** costruttivo e continuo rappresenta per DiaSorin una delle diverse opportunità di cui disporre nell'interazione con i propri dipendenti e con le parti sociali. Questo consente di instaurare una relazione costruttiva, basata sul rispetto reciproco e sulla fiducia.

Relativamente a tale tematica, l'Azienda da tempo si impegna attivamente, sviluppando programmi volti al coinvolgimento delle persone e al rafforzamento del loro senso di appartenenza al Gruppo.

3.5.4. Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi al tema "diversità e inclusione", ma identifica in una corretta e attenta gestione di tale aspetto, attraverso l'integrazione e la valorizzazione delle diversità, un'opportunità di **creare un ambiente di lavoro** che favorisca la **creatività** e il **confronto**. Diversità ed inclusione rappresentano un driver fondamentale per portare **innovazione** all'interno dell'Azienda grazie alla collaborazione tra gruppi di lavoro eterogenei (per cultura, genere, religione, ecc, ma anche per generazione, seniority e competenze), capaci di trovare soluzioni innovative ai problemi e di catturare le opportunità che emergono nella gestione delle sfide professionali con il fine ultimo di contribuire alla realizzazione della missione aziendale: migliorare la salute e la vita delle persone nel mondo attraverso test diagnostici di altissima qualità, veloci ed affidabili.

3.6 Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani

3.6.1 Gestione del rapporto con le comunità locali

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

3.6.2 Rispetto dei diritti umani

Con riferimento al tema "**Rispetto dei diritti umani**", i rischi associati sono considerati poco rilevanti per il Gruppo DiaSorin sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni.

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

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

L'argomento è comunque oggetto di attenzione da parte del Gruppo ed è declinato dal

Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura, nel rispetto dei principi e valori richiamati dal Codice Etico di Gruppo. Il Gruppo si impegna infatti a rispettare i diritti umani fondamentali in osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in tutti i Paesi in cui opera.

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

Si segnala infine che, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa inglese (sezione 54 del UK Modern Slavery Act 2015), la DiaSorin SpA, attraverso la propria consociata inglese (UK Branch), e la DiaSorin Limited (su base volontaria), hanno emesso nel corso del 2020 il "2019 Modern Slavery Statement", all'interno del quale sono descritte le modalità attraverso le quali le Società combattono tutte le forme di schiavitù moderna internamente e nell'ambito della propria Supply Chain, ed è formalizzato l'impegno all'applicazione del principio di "tolleranza zero" su tali temi.

3.7 Temi attinenti la gestione ambientale

3.7.1 Gestione dei rifiuti

Il Gruppo DiaSorin ha identificato, quale principale rischio correlato alla tematica "Gestione dei rifiuti", quello di una **mancata compliance** alla normativa nell'ambito della gestione dei rifiuti generati e del relativo **smaltimento**.

Il Gruppo gestisce i rifiuti in conformità con la normativa specifica in materia, ulteriori dettagli sono forniti nel paragrafo "Ambiente, Salute e Sicurezza".

3.7.2. Efficienza energetica, emissioni e gestione delle risorse idriche

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

Il Gruppo, tuttavia, si impegna nella tutela ambientale e nella riduzione del proprio impatto sull'ambiente, come maggiormente dettagliato nel paragrafo "Ambiente, Salute e Sicurezza", anche attraverso un'**attenzione alla riduzione dei consumi energetici, e di conseguenza delle emissioni, e dei prelievi idrici**, che rappresenta peraltro un'opportunità di ottimizzazione e di risparmio economico.

4. Lotta alla corruzione

4.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Le norme e gli standard di comportamento a presidio dei rischi correlati alla tematica "Lotta alla corruzione", riportati nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità", cui gli Amministratori e i dipendenti di tutte le Società del Gruppo, nonché i soggetti o Società che agiscono in nome e per conto di una o più Società del Gruppo, devono attenersi, sono formalizzati all'interno del **Codice Etico di Gruppo**.

In particolare, si rimanda a quanto contenuto all'interno del Codice Etico, nel paragrafo 3.1 "Norme e Standard di Comportamento": "Lotta alla corruzione ed alla concussione" e "Omaggi, regalie e altre forme di benefici".

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

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

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

Si segnala, infine, che il Gruppo DiaSorin aderisce da diversi anni, in quanto membro dell'associazione di settore EDMA (European Diagnostic Manufacturers Association), associata di MedTech Europe¹², al "MedTech Europe Code of Ethical Business Practice" (di seguito, "Codice **MedTech**"). Tale Codice regola le relazioni tra le aziende aderenti e gli operatori/organizzazioni sanitarie, garantendo che tali rapporti avvengano nel rispetto degli standard etici più elevati e con un adeguato livello di trasparenza. DiaSorin ha quindi integrato le disposizioni del Codice MedTech all'interno del proprio Codice Etico di Gruppo, svolgendo nel tempo attività formative specifiche, anche alla luce dell'adozione della procedura di Gruppo dedicata (GOP 23.5011 "MedTech provisions").

4.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica "Lotta alla corruzione".

Attività di verifica effettuate da parte della Funzione Internal Audit

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

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

Gli Audit Report predisposti durante l'anno sono comunicati al Comitato Controllo e

Rischi e Sostenibilità e i relativi risultati presentati al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione del Gruppo.

Attività di formazione

Un ulteriore strumento utilizzato dal Gruppo per ridurre il rischio di corruzione è rappresentato dalle attività di formazione erogate ai dipendenti, con particolare riferimento a specifici moduli aventi ad oggetto il contenuto del Codice Etico di Gruppo erogati in fase di induction ai nuovi dipendenti assunti.

4.3 I risultati

La seguente tabella sintetizza il numero di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione e comunicazione anti-corruzione per ciascuno degli esercizi oggetto di rendicontazione:

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anti-corruzione	2018	2019	2020
Executives	102	24	45
Colletti bianchi	694	488	649
Colletti blu	89	45	123
Totale numero di dipendenti	885	557	817

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

Si segnala che, a partire dal 2018, i valori riportati comprendono anche i corsi di formazione dedicati alla modifica del Codice MedTech; tale formazione nel 2018 ha coinvolto 175 dipendenti del Gruppo (38 Executives e 137 Colletti Bianchi). A partire dall'anno 2019, invece, tale formazione è stata inclusa all'interno dell'ordinario percorso di induction dei neo-assunti. Nel 2020, le attività di formazione sono state mantenute tramite modalità di erogazione digitale a causa delle restrizioni connesse alla situazione pandemica.

Nel corso del 2020 non sono emerse segnalazioni in merito a situazioni attinenti alla corruzione.

5. Qualità del prodotto e del processo

5.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Al fine di provvedere a una gestione strutturata di tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto, inclusi quelli inerenti la gestione della catena di fornitura, i siti produttivi DiaSorin adottano un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alla Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC, agli standard UNI EN ISO 9001:2015 (Quality Management System Requirements), UNI EN ISO 13485:2016 (Medical Devices. Quality Management Systems. Requirements for Regulatory Purposes) - in compliance con l'US Code of Federal Regulation ("21CFR Part 820" Food and Drug Administration) - nonché in conformità alle ulteriori normative locali applicabili alle diverse realtà in cui opera il Gruppo DiaSorin e dove i suoi prodotti risultano registrati e distribuiti. Il Gruppo sta inoltre lavorando per rendere i propri prodotti conformi al Regolamento Europeo 2017/746 sui Dispositivi Medico Diagnostici in Vitro (IVD-R), che tutela l'immissione sul mercato, la messa a disposizione e la messa in servizio di dispositivi medico-diagnostici in vitro sul mercato europeo. Il Regolamento IVD-R sarà applicabile a partire dal 2022, e sostituisce la precedente Direttiva 98/79/CE dell'UE.

Ove possibile, DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo si impegnano inoltre a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per i progetti che abbiano un impatto rilevante sulla clientela. Lo stile di comportamento della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo nei confronti della clientela è improntato alla sicurezza, all'assistenza, alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica dell'instaurazione di un rapporto di reciproca fiducia, di alta collaborazione ed elevata professionalità tecnica. L'obiettivo primario del Gruppo è quello di mirare alla piena soddisfazione dei clienti, improntando il rapporto con i medesimi a valori di onestà, correttezza, efficienza e professionalità, e al pieno rispetto delle obbligazioni di entrambe le parti: ciò deve sempre avvenire in totale ottemperanza della legge e delle norme contenute nel Codice Etico.

5.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica "Qualità del prodotto e del processo", citati nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità".

Struttura organizzativa relativa alla Gestione della Qualità

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

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

- Monitorare l'emissione di nuove regolamentazioni applicabili al settore IVD MD e comunicarle ai siti produttivi e filiali commerciali;
- Supportare i siti e le filiali nell'implementazione di nuove normative con impatto di Gruppo, gestendo o supervisionando specifici progetti inter-sites;
- Armonizzare le regole del sistema di qualità tra i siti e le filiali, attraverso emissione delle Group Operating Procedures (GOPs) e garantirne la corretta trasposizione a livello locale (siti e filiali);
- Monitorare la conformità ai requisiti del Quality System (QS) all'interno del Gruppo DiaSorin attraverso Audit Interni, sia annunciati che a sorpresa (Unannounced);
- Monitorare a livello di Gruppo la gestione dei reclami provenienti dai clienti DiaSorin;
- Supportare tutti i siti su attività di preparazione di audit di Terze Parti;
- Monitorare che i risultati degli audit di Terze Parti, o Corporate, ricevuti da un sito siano condivisi con tutti gli altri in modo da consentire l'esecuzione di un cross-assessment per indentificare eventuali simili non conformità di QS e risolverle tempestivamente, in modo armonizzato;
- Supportare i siti su valutazioni di Vigilanza Medica e impostazione delle attività di richiamo prodotto;

- Supportare i siti e la funzione Global Procurement con riferimento al monitoraggio delle performance dei Fornitori di DiaSorin.

Ad evidenza di quanto sopra riportato si dettagliano i seguenti progetti gestiti negli ultimi anni sotto la supervisione della Funzione Corporate QA&RA&CA:

A) Recepimento di recenti nuove normative

- nel 2020 è stato approvato l'avvio del progetto di implementazione di un sistema informativo in grado di tracciare in tempo reale gli aggiornamenti normativi a livello nazionale e internazionale; ciò permette di avviare tempestivamente un processo di aggiornamento, e di avviare prontamente un processo di verifica della compliance delle normative e delle procedure interne nei confronti delle nuove norme e, se necessario, anche l'adattamento dei processi a livello operativo. Tale software sarà implementato e portato a regime nel corso del 2021;
- nel 2020 è proseguito il progetto inter-sites, avviato nel 2017, di adeguamento al nuovo Regolamento Europeo 2017/746 che sostituisce l'attuale Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC (la completa implementazione del progetto è prevista nel 2024).

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

- nel corso degli ultimi anni tutti i siti produttivi DiaSorin hanno superato positivamente gli Audit di QMS (Quality Management System) da parte del Notified Body e dalle Autorità Competenti dei Paesi Export dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin; ciò ha permesso di mantenere le Certificazioni e le approvazioni necessarie a distribuire nei Paesi Export, preservando inalterato il business di Gruppo;
- si segnala in particolare che nel corso del 2020 è stata mantenuta la Certificazione ISO 13485:2016 di compliance del Quality Management System, ottenuta nel 2018 da DiaSorin Molecular e DiaSorin Inc - distributori del Gruppo per il mercato canadese - attraverso il MDSAP (Medical Device Single Audit Program);
- con riferimento alle ispezioni mirate all'approvazione di nuovi prodotti ad alto rischio destinati al mercato USA - che richiedono una Pre Market Approval (PMA Audit) da parte di FDA - o alla verifica del sito in relazione ad attività svolte nell'ambito delle validazioni cliniche (BIMO-Bioresearch Monitoring program Audit) di tali nuovi prodotti, sono state mantenute le approvazioni ottenute nel corso del 2019.

Nel corso del 2020, le attività di ispezione ai siti sono state condotte on-site fino all'inizio della pandemia, mentre a seguito delle limitazioni imposte dalla pandemia sono state implementate delle modalità di ispezione virtuali.

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

- nel corso del 2020 è proseguita l'implementazione del progetto inter-sites, avviato nel 2018, sponsorizzato e gestito dalla Funzione Corporate QA&R&CA e relativo all'implementazione, in tutti i siti e a livello Corporate, di uno stesso software per la gestione armonizzata degli aspetti di QMS su piattaforma elettronica, secondo le stesse regole e modalità. Rispetto al progetto iniziale, è stata avviata l'implementazione di due ulteriori moduli integrativi con un focus sulle attività di pianificazione e registrazione Training e sulla gestione dei Documenti del sistema qualità. Il progetto, alla luce dei nuovi sviluppi, sarà ultimato nel corso del 2021;
- nel 2020 è stata ultimata l'implementazione di tutti i moduli previsti dalla piattaforma B.R.A.V.O, sviluppata a partire dal 2018 dalla funzione Corporate Global Procurement insieme alla

funzione Corporate QA&RA&CA. Tale piattaforma, condivisa con tutti i siti DiaSorin nell'ambito della Gestione fornitori, garantisce la conformità ai requisiti di QMS applicabili alla selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori. L'adozione del modulo per la gestione della Qualifica dei Fornitori è stata avviata nel 2020 presso alcuni siti produttivi del Gruppo, implementata nel 2020 in alcuni siti e sarà ultimata nel corso del 2021 con il coinvolgimento dei siti rimanenti.

La gestione della catena di fornitura

Come indicato nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità", la gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento essenziale per assicurare la compliance dei prodotti/servizi acquistati ai requisiti di qualità del Gruppo e ai requisiti normativi locali. Si riportano pertanto di seguito le principali evoluzioni previste nell'ambito della gestione dei fornitori del Gruppo e i principali strumenti attualmente adottati.

Il progetto di riorganizzazione della catena di fornitura

Nei passati esercizi, l'organizzazione della gestione della catena di fornitura del Gruppo DiaSorin prevedeva che gli acquisti "critici" (prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale) fossero prevalentemente gestiti a livello locale da parte dei siti produttivi del Gruppo, salvo alcune categorie di acquisti che, in quanto rilevanti per più siti produttivi, a causa dell'elevata rischiosità associata all'impatto sul prodotto finito e/o in ragione dell'alto valore unitario, venivano gestiti a livello Corporate da parte della Direzione Global Procurement (fornitori 'Corporate'), che rappresentavano, tuttavia, la quota maggiore degli acquisti del Gruppo. Al fine di aumentare il presidio e l'efficienza, il Gruppo DiaSorin ha avviato, a partire dal 2017, un percorso di riorganizzazione dell'intero processo di gestione della catena di fornitura con l'obiettivo di centralizzare e armonizzare progressivamente i processi di acquisto delle Società produttive e, conseguentemente, di acquisire un maggiore controllo centrale sulla gestione dei fornitori del Gruppo.

Il progetto, la cui implementazione è proseguita nel corso del 2020, si sta sviluppando su tre assi:

- **organizzazione:** ovvero una ridefinizione delle responsabilità centrali e locali, attraverso l'attribuzione di un ruolo centrale alla Direzione Global Procurement nella gestione degli acquisti a livello di Gruppo; a tal fine, il team Acquisti a livello corporate è stato riorganizzato e rinforzato con nuovi ingressi per rendere possibile un'attività di governance a livello centrale, che opera a stretto contatto con i responsabili a livello locale, attraverso business review e meeting periodici. A questa prima fase, portata a completamento nel corso del 2020, seguirà nel 2021 l'individuazione di figure di livello "regionale" - intermedie tra i livelli corporate e locale - per garantire il presidio centralizzato di alcuni acquisiti specifici a forte caratterizzazione territoriale;
- **standardizzazione dei processi:** questo aspetto prevede un'armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali precedentemente gestiti in autonomia dalle filiali produttive tramite diversi strumenti e sistemi informativi; a tale riguardo, sono state approvate e distribuite, nel corso del 2020, delle guidelines del procurement, con la doppia finalità di definire regole da applicare localmente nell'ambito delle funzione Acquisti e di istruire su regole, comportamenti e best practices chi svolge attività di acquisto, pur non appartenendo alla funzione Acquisti;
- **efficienza gestionale:** quest'ultimo tema prevede l'individuazione degli acquisti per i quali risulta prioritario affidare la responsabilità a livello centrale (es. fornitori comuni a più siti produttivi) e quelli per i quali sarà necessario prevedere un livello gestionale

intermedio date le specificità prettamente territoriali di alcune forniture, implementando, a valle dell'analisi, una riorganizzazione centralizzata sulla base di quanto emerso.

Il progetto prevede, inoltre, l'obiettivo di introdurre una piattaforma informatica cloud a livello di Gruppo per la completa gestione della relazione con il fornitore, dalla qualifica alla stipula dei contratti, inclusa la negoziazione: si tratta di un progetto pluriennale che ad oggi vede l'utilizzo di tutti i 4 moduli previsti presso le società DiaSorin S.p.A. e DiaSorin Inc. L'estensione dell'implementazione alle altre società produttive, rallentata nel corso del 2020 a causa dell'emergenza generata dalla pandemia di COVID-19, sarà conclusa nel corso del 2021.

Sistema di Procedure (di Gruppo e locali)

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

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

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

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

In un'ottica di sempre maggiore armonizzazione con i processi Corporate, ogni sito produttivo DiaSorin è infine stato incaricato di predisporre, sulla base delle Procedure di Gruppo, procedure applicabili a livello locale relative alla gestione dei fornitori e degli acquisti di prodotti e servizi, al fine di assicurare la qualità, la sicurezza e l'efficacia del prodotto finito.

Nel corso del 2020 sono state inoltre introdotte specifiche procedure relative all'utilizzo della piattaforma presentata nei paragrafi precedenti e procedure finalizzate all'armonizzazione dei processi.

5.3 I risultati

Nel corso del 2020 il Gruppo DiaSorin ha proseguito con le attività di monitoraggio dei propri fornitori sia con audit on-site, quando compatibile con le restrizioni dovute alla pandemia COVID-19, sia tramite audit documentali in analogia con gli esercizi precedenti. Nella seconda metà dell'anno si è messo a punto un metodo di auditing da remoto e sono stati eseguiti audit ai fornitori ritenuti più critici.

Tutti gli audit a fornitori ritenuti a rischio basso o nullo, sono invece stati differiti al 2021, come anticipato nel precedente paragrafo, a causa delle restrizioni imposte dalla diffusione del COVID-19.

La riduzione del numero di audit eseguiti nel 2020 relativo a fornitori è quindi principalmente riconducibile alle restrizioni imposte dalla pandemia, che hanno impedito l'esecuzione di tali audit in sito, specialmente nel primo semestre 2020.

Nello specifico nel corso del 2020 sono stati effettuati 6 audit su fornitori critici per il Gruppo (25 nel 2019), di cui 1 Corporate (12 nel 2019) e 5 Local (13 nel 2019), da cui non sono emerse non conformità significative (in linea con quanto registrato nel biennio 2018 e 2019).

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

Siti produttivi del Gruppo	2018	2019	2020	Totale sito
Italia, Saluggia	4	3	1	8
Regno Unito, Dartford	2	5	1	8
Germania, Dietzenbach	1	1	1	3
USA, Cypress	2	2	1	5
USA, Stillwater	2	3	1	6
Sud Africa, Kyalami	1	0	n/a	1
Totale anno	12	14	5	31

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

L'insorgenza della pandemia ha comportato una forte variabilità anche nel contesto delle forniture a livello globale, che tuttavia è stata prontamente gestita e non ha generato impatti significativi sulla struttura produttiva del Gruppo.

6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction

6.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

DiaSorin S.p.A. e le Società appartenenti al Gruppo pongono un'estrema attenzione nel fornire ai Clienti prodotti e servizi di qualità oltre che un supporto affidabile nell'ottica di creare un rapporto di reciproca fiducia, collaborazione e professionalità tecnica/scientifica. L'obiettivo principale del Gruppo è dunque quello di soddisfare pienamente i clienti, improntando il rapporto con gli stessi su valori di onestà, correttezza, efficienza e professionalità, nel rispetto degli obblighi derivanti dai contratti di fornitura tra le parti, operando nel rispetto della legge e dei principi enunciati nel Codice Etico.

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

Un ulteriore obiettivo del Gruppo nel contesto della relazione con i clienti è inoltre quello di avere strumenti in grado di intercettare le esigenze formative ed educazionali degli stakeholders

(clienti attuali o clienti potenziali, professionisti, comunità scientifica e più in generale i cittadini) in merito a tematiche scientifiche e mediche; in questo contesto DiaSorin si fa promotrice e/o supporta attività su tematiche appartenenti al mondo della Sanità Pubblica.

6.2 Gli strumenti adottati

Il sistema di gestione per la qualità adottato da DiaSorin S.p.A. e dalle società appartenenti al Gruppo si applica a tutti i processi operativi e di supporto: dalla progettazione alla realizzazione dei prodotti, alla loro immissione sul mercato fino alla sorveglianza post-vendita. Tale sistema di gestione per la qualità interessa tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse fasi di vita del prodotto, oltre che la fase di raccolta dei feedback dopo la consegna al cliente. Nell'ambito dei processi di miglioramento, il monitoraggio delle performance dei prodotti sul mercato e del servizio offerto da DiaSorin ai suoi clienti sono di fondamentale importanza per misurare ed analizzare il livello di qualità raggiunto.

La DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo hanno pertanto istituito metodi per garantire che le informazioni raccolte come feedback dai clienti siano comunicate a livello aziendale. I dati raccolti vengono poi elaborati per verificare che il prodotto/servizio offerto sia in linea con le aspettative del cliente. Sulla base delle informazioni raccolte ed elaborate vengono quindi pianificate e realizzate attività di miglioramento continuo.

Il Gruppo ha implementato, anche in applicazione dei requisiti definiti dalla normativa, una specifica procedura interna ("DiaSorin Group Customer Satisfaction Survey"), che si pone come obiettivo quello di definire le modalità con cui il Gruppo deve effettuare il monitoraggio periodico della Customer Experience. In particolare, all'interno della procedura è previsto che, con cadenza almeno biennale, sia implementata una specifica survey, coordinata dalle Direzione Qualità, Marketing e Service Corporate. Tale attività si è via via consolidata nel tempo e viene oggi effettuata su base annuale attraverso due wave di indagine (su base semestrale), che coinvolgono diversi segmenti di clientela. L'aumento della frequenza dell'indagine consente al Gruppo l'implementazione tempestiva di azioni correttive qualora l'indagine dia evidenza di eventuali criticità. L'attività è stata svolta e integrata, nel corso degli anni, con il supporto della società Praxidia.

Il progetto prevede due principali livelli di attività:

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

I principali ambiti oggetto delle survey riguardano i seguenti aspetti:

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

I risultati delle survey sono tracciati in tempo reale su uno specifico portale web gestito dal fornitore, e sono differenziati per Paese: ogni Società del Gruppo ha accesso ai dati relativi al Paese di appartenenza. Un dettagliato report semestrale viene inoltrato e presentato al management per

valutare i risultati, i trend e per decidere di avviare eventuali azioni correttive. Il portale è configurato in modo da generare l'apertura immediata di una pratica di "non conformità" qualora sia indicata una votazione inferiore alla sufficienza. È compito della singola filiale a questo punto prendere in carico la pratica, identificando un "recovery plan", anch'esso da formalizzare nel portale.

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

Nel corso del 2020, in particolare, con l'insorgere della pandemia, il Gruppo ha risposto alle esigenze emergenti proponendo eventi di formazione rivolti alla comunità scientifica sul tema del virus SARS-CoV-2 e alle relative tecnologie di diagnostica sviluppate da DiaSorin. Tali eventi, così come incontri su altre tematiche, si sono svolti in modalità digitale a causa delle limitazioni imposte dalla pandemia.

Si segnala, infine, che nel 2020 non è stato possibile realizzare i momenti di confronto tra cittadini e medici, promossi negli anni precedenti, volti a sostenere la corretta divulgazione delle informazioni, nonché a rivolgere l'attenzione del più ampio pubblico su temi rilevanti legati alla salute. Tali eventi, per i quali risulta fondamentale la dimensione relazionale, saranno riattivati non appena le condizioni sanitarie ne consentiranno lo svolgimento in sicurezza.

6.3 I risultati

L'attività di indagine della Customer Satisfaction sopra descritta ha coinvolto nel corso del 2020 un paniere di circa 1200 clienti in 20 paesi. La selezione dei clienti da coinvolgere ha avuto l'obiettivo di selezionare un numero omogeneo e rappresentativo per ogni Paese (circa il 35%), in cui il Gruppo opera direttamente con le proprie filiali.

L'utilizzo della piattaforma sviluppata con Praxidia ha evidenziato a livello globale un elevato grado di soddisfazione del cliente per i servizi offerti da DiaSorin, con un livello di overall satisfaction pari a 8,53 su 10.

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

7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica

7.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

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

7.2 Gli strumenti adottati

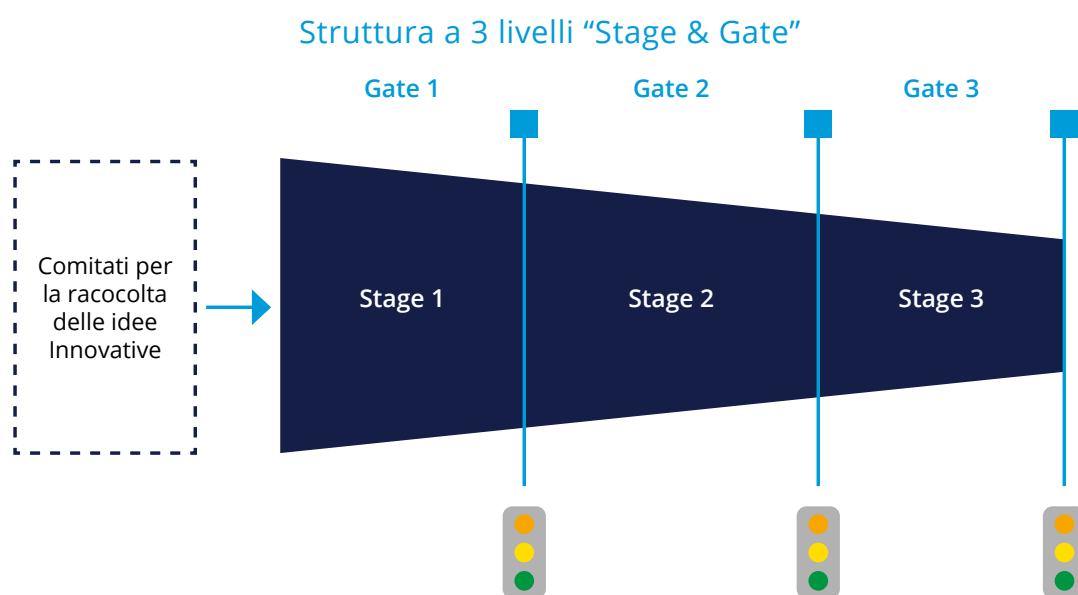
Nel corso del 2020, il Gruppo DiaSorin ha concentrato una quota rilevante delle proprie attività di ricerca e innovazione sulle attività necessarie per rispondere prontamente alle esigenze derivanti dell'emergenza pandemica che ha caratterizzato l'intero periodo.

Una risposta rapida, strutturata e di qualità è stata possibile grazie al Processo di Innovazione di Gruppo, avviato nel 2018 e portato a regime nel corso del 2019, sotto la guida dalla Funzione Innovation.

Tale processo, comune a tutti i business ed a tutte le società del Gruppo, nasce dall'esigenza di garantire un approccio strutturato alla valutazione delle nuove idee – siano esse inerenti Kit Immuno-diagnostici, Kit di diagnosi Molecolare o piattaforme di analisi – consentendo, quindi, l'avvio delle attività di Sviluppo Prodotto solo per i progetti più promettenti.

La strategia corporate fornisce il perimetro per le proposte di idee innovative, che tramite il nuovo Processo di Innovazione vengono raccolte in modo strutturato dalle diverse fonti "esterne" (per esempio il network di Key Opinion Leaders di DiaSorin) o "interne" (le funzioni interne al Gruppo DiaSorin).

La valutazione delle idee avviene attraverso un'architettura a "Stage and Gate", mostrata graficamente nella figura sottostante.



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

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------|---|
| - Strategic Fit / Razionale | - Economics | - Regolatorio, Qualità e Clinical Affairs |
| - Dimensione del mercato | - Fattibilità tecnica | - Project Management e risk Assessment |

Una struttura di Project Management, coordinata dalla funzione Innovation ed una governance creata ad hoc, assicura la predisposizione delle analisi per ciascuna idea nonché la valutazione delle stesse ai diversi "Gate" di analisi, dove ciascuna idea può essere promossa allo "Stage" successivo, bocciata, oppure rimandata ad un momento successivo dopo lo sviluppo di analisi supplementari.

Il Gate 3 coincide con l'ingresso dell'idea all'interno del PDMP (Product Development Master Plan) di Gruppo, documento monitorato e periodicamente aggiornato in corso d'anno da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, che riporta quali progetti risultano attivi nel Gruppo, in ciascuna delle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).

Per garantire un processo di valutazione strutturato, le idee innovative emergenti sono classificate in 3 diverse classi standard (valide sia per i kit che per gli strumenti):

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

Oltre a garantire, in condizioni di gestione ordinaria, il lancio sul mercato di soli prodotti di comprovato valore - grazie alle analisi di dettaglio svolte per filtrare accuratamente le migliori idee - un tale processo consente di rendere più efficiente e veloce lo Sviluppo Prodotto, poiché già nella fase di innovazione vengono chiarite le possibili informazioni e variabili rilevanti.

La suddivisione del lavoro per progetti / processi, con la creazione di team dedicati interfunzionali - che superano la tradizionale struttura funzionale - e l'identificazione dei passi da compiere per assicurare qualità al processo sono stati elementi fondamentali, nel corso del 2020, per consentire un adattamento rapido ed efficace alle richieste derivanti dall'emergenza COVID-19. Il processo adottato dal Gruppo ha permesso, infatti, di mitigare in modo efficace i rischi derivanti dalla gestione di una situazione di emergenza che ha richiesto lo sviluppo di prodotti e servizi efficaci in tempi notevolmente ristretti rispetto ai prodotti sviluppati normalmente, in un contesto generale in continuo mutamento.

7.3 I risultati

In risposta all'emergenza pandemica, anche grazie al Processo di Innovazione di Gruppo, nel 2020 DiaSorin ha sviluppato una serie di progetti specifici in risposta alle esigenze derivanti dalla diffusione del COVID-19 (c.d. "Progetti COVID").

Tra questi, nell'ambito dello sviluppo di test di immunodiagnostica sono stati lanciati due test sierologici: LIAISON SARS-CoV-2 S1/S2 IgG e LIAISON SARS-CoV-2 IgM per identificare la presenza degli anticorpi IgG ed IgM sviluppati in risposta al SARS-CoV-2. Entrambi i test sono marcati CE e sono stati approvati dalla Food and Drug Administration (FDA) statunitense con l'autorizzazione all'uso di emergenza (EUA).

A questi due test si aggiunge il lancio, con marcatura CE, del test dell'antigene LIAISON SARS-CoV-2 Ag che consente l'identificazione dell'infezione da COVID-19 in pazienti sintomatici entro 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, eseguibile sugli analizzatori della famiglia LIAISON. Il test permette la quantificazione della carica virale del SARS-CoV-2 partendo da tamponi nasali e rinofaringei e si posiziona come alternativa e complemento dei test molecolari.

Sempre con riferimento ai Progetti COVID, nell'ambito della diagnostica molecolare, sono stati lanciati due ulteriori test: il Simplexa COVID-19 Direct Kit e Simplexa Flu A/B & RSV Direct Gen II.

Il primo, consente di individuare la presenza del SARS-CoV-2 partendo sia da tamponi nasali e rinofaringei che da campioni di saliva (solo nei mercati che accettano la marcatura CE). Il secondo, invece, identifica i ceppi influenzali di tipo A e B ed il virus respiratorio sinciziale (RSV), consentendo la diagnosi differenziale tra queste infezioni e quella da SARS-CoV-2. Entrambi i test sono stati approvati nei paesi che accettano la marcatura CE e sono disponibili sul mercato statunitense tramite autorizzazione all'uso di emergenza (EUA) da parte della Food and Drug Administration.

Sebbene l'emergenza pandemica abbia caratterizzato in modo significativo il 2020, il Gruppo è stato in grado di portare avanti lo sviluppo in parallelo di progetti non relativi al COVID-19. Tra questi, nell'ambito dell'immunodiagnostica, il test LIAISON Testosterone xt, lanciato con marcatura CE, che rappresenta una nuova soluzione diagnostica per il dosaggio del testosterone, disponibile sulla piattaforma LIAISON XL.

È stata inoltre approvata la commercializzazione negli Stati Uniti dei 6 test che compongono il pannello per la diagnosi dell'epatite B da parte della Food and Drug Administration statunitense, completando l'offerta per le epatiti di tipo A, B e C nel mercato locale.

Infine, a dicembre 2020 è stata ricevuta l'approvazione per la commercializzazione del test LIAISON XL MUREX HIV Ab/Ag da parte dell'FDA. Tale test consente l'identificazione qualitativa combinata dell'antigene p24 del virus dell'immunodeficienza umana di tipo 1 (HIV-1) e degli anticorpi specifici per quest'ultimo virus (gruppo M e gruppo O), come per il virus dell'immunodeficienza umana di tipo 2 (HIV-2) in campioni di siero o plasma.

Nell'ambito della diagnostica molecolare è stato invece lanciato, nei paesi che accettano la marcatura CE, il test Simplexa Congenital CMV Direct Assay, primo test sul mercato a consentire la rilevazione del DNA del Citomegalovirus direttamente su campioni di saliva e urina di neonati fino al ventunesimo giorno dalla nascita.

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

Per un maggiore dettaglio sui nuovi prodotti sviluppati nel triennio si rimanda a quanto descritto più approfonditamente all'interno delle relazioni sulla gestione del Gruppo DiaSorin. Con riferimento alla pipeline di iniziative in fase di valutazione, regolarmente alimentata, si segnala la presenza di più di 50 idee per i Business Immuno e Molecolare, sia per quanto riguarda kit che per quanto riguarda gli strumenti.

Nel corso dell'anno 16 idee per nuovi prodotti / strumenti sono state approvate per l'inserimento all'interno del PDMP.

Con ulteriore riferimento al processo di sviluppo dei prodotti, si riporta di seguito un riepilogo del numero di progetti previsti dal PDMP al 31 dicembre di ognuno dei tre anni inclusi nel triennio di rendicontazione:

Reagents for Immunoassay	2018	2019	2020
Pre-fattibilità	3	2	2
Fattibilità	1	1	7
Validazione	9	16	4
Industrializzazione	7	9	4
TOTAL	20	28	17

Reagents for Molecular - considering Assays + ASRs (Analyte Specific Reagents)	2018	2019	2020
Pre-fattibilità	18	2	2
Fattibilità	2	-	-
Validazione	1	3	3
Industrializzazione	13	17	17
TOTAL	34	22	22

Instrument projects (Immuno + Molecular)	2018	2019	2020
Pre-fattibilità	3	4	1
Fattibilità	4	4	12
Validazione	1	10	15
Industrializzazione	0	0	-
TOTAL	8	18	28

8. Gestione del personale

8.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

La crescita del valore di DiaSorin è accompagnata dalla crescita del valore delle singole persone che in essa hanno lavorato e lavorano. Tale crescita ha interessato tutto il corso della storia di DiaSorin e può essere letta attraverso tre direttrici fondamentali:

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

ENGAGEMENT – senso di appartenenza con una forte identificazione alla nostra missione di “the Diagnostic Specialist”, oltre che capacità di disegnare una chiara Visione di lungo periodo con agilità e flessibilità per il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi;

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

Questo impegno, formalizzato nella Strategia Risorse Umane che vuole curare e far evolvere nel tempo una cultura di eccellenza, adotta come principi di riferimento quelli contenuti nel “DiaSorin Leadership Model”, solida base della cultura aziendale insieme al Codice Etico della Società.

Il “DiaSorin Leadership Model”, DNA della cultura del Gruppo DiaSorin, mette infatti a sistema la capacità di esecuzione, il pragmatismo, l’attenzione ai dettagli, la competenza e la concretezza, il senso di appartenenza, la proattività ed energia e l’integrità, ovvero il fulcro dello Spirito Imprenditoriale dell’Azienda.

Le evoluzioni degli ultimi anni hanno comportato la necessità di integrare competenze diversificate e arricchire la lista di Valori-guida di elementi propri di un nuovo “Stile Manageriale”, quali ad esempio:

- l’innovazione, ovvero la capacità di cercare nuove soluzioni, nuovi approcci, senza paura di mettere in discussione lo status quo;
- la capacità di ispirare i colleghi, attivando processi di responsabilizzazione di un numero

sempre più ampio di persone.

Questi sono alcuni dei valori osservati nei nostri manager nel corso degli anni e che sono stati descritti all'interno del "DiaSorin Leadership Model" che ha l'ambizioso obiettivo di:

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

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

Politiche di gestione del personale: "È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti o collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate su considerazione di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori; le medesime considerazioni devono essere poste a fondamento della decisione di adibire il personale dipendente a ruoli od incarichi diversi".

Valorizzazione e gestione del personale: "Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale".

Pari opportunità: "DiaSorin si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti gli esponenti aziendali. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione, in particolare dettata da origini etniche, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali".

8.2 Gli strumenti adottati

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

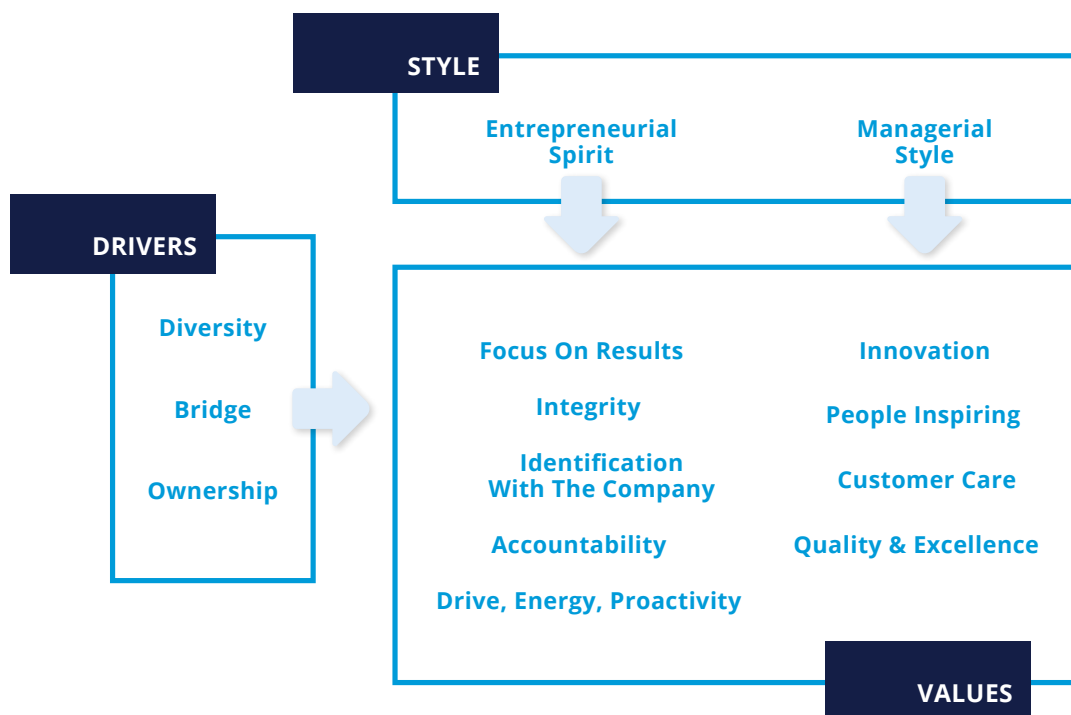
"DiaSorin Leadership Model" e Performance Management

Il Modello di Leadership adottato dal Gruppo DiaSorin coniuga e bilancia lo spirito imprenditoriale con un portafoglio di competenze manageriali, parte del DNA dell'Azienda e "unicum" sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti.

I principali obiettivi del Modello di Leadership sono i seguenti:

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

DiaSorin LEADERSHIP MODEL



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

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

A supporto dell'applicazione del PMP Lead e PMP YOU, è stato implementato il modulo di "Performance and Goals" all'interno del sistema informativo HR denominato T.R.U.S.T. (Technology Roadmap Underpinning Successful Transformation) che permette di gestire in modo standardizzato l'intero processo di valutazione delle performance e dei comportamenti di ciascun dipendente.

Attività di formazione

Il Gruppo DiaSorin ha lo scopo di offrire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva

che possa rappresentare un'opportunità di apprendimento e sviluppo per ogni singolo dipendente. L'arricchimento delle competenze è infatti uno dei pilastri fondamentali per compiere la missione di DiaSorin.

Per tale ragione, sulla base delle priorità di business, delle indicazioni fornite dai Responsabili di riferimento, nonché, ove applicabile, tenendo conto degli obiettivi derivanti dal processo periodico di valutazione sopra descritto, vengono analizzati ed individuati con estrema accuratezza i fabbisogni formativi di ciascun dipendente.

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

In generale, i corsi erogati possono essere tenuti dal personale interno o da collaboratori esterni, con una preferenza nei confronti della formazione interna, nell'ottica di valorizzare la conoscenza e la competenza dei dipendenti.

Esempio di formazione interna è il training dedicato alla formazione del personale tecnico, che si occupa, in ciascuna area geografica in cui DiaSorin è presente, dell'installazione e della manutenzione delle macchine presso i clienti. I dipendenti in ambito Service, infatti, ricevono una formazione interamente gestita e monitorata dai colleghi che operano nella stessa area a livello Corporate, presso l'Headquarter italiano di Saluggia. Con riferimento invece alla formazione esterna, le tematiche cui essa è dedicata riguardano ambiti piuttosto vari.

Nel 2020, in relazione alla gestione della situazione pandemica, i corsi sono stati sviluppati ed erogati da remoto. Tra gli argomenti trattati, si citano le tematiche inerenti la tutela della salute e della sicurezza (per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo dedicato) e corsi mirati a facilitare le attività lavorative svolte in remote working, a gestire i rapporti umani tra colleghi ed incrementare il senso di appartenenza dei dipendenti nonostante la distanza.

Per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, al fine di garantire a tutti i dipendenti l'accesso alle opportunità di formazione da remoto, rese ancor più necessarie nell'emergenza pandemica, le differenti sedi hanno provveduto ad adattare le piattaforme multimediali considerate più efficaci sulla base delle linee guida di Gruppo relative alle attività di formazione. In particolare, in Nord America è stato sperimentato con successo l'utilizzo di una piattaforma di apprendimento online.

Nel corso del 2020 sono stati erogati 2.513 corsi, volti non soltanto a migliorare le competenze tecniche, ma anche a rinforzare le soft skills dei dipendenti. Si citano a titolo di esempio i corsi maggiormente seguiti nel corso dell'anno:

- Remote Work Foundations
- Communicating about Culturally Sensitive Issues
- Diversity, Inclusion, and Belonging
- Time Management: Working from Home
- Building Resilience
- Improving Your Listening Skills

Sono stati inoltre erogati corsi con specifico riferimento alla situazione pandemica, tra cui si citano:

- Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) – Prevention & Treatment
- CDC: COVID-19 Signs & Symptoms
- Return to Work Plan & Safety Protocol

A livello europeo l'Azienda ha avviato già nel 2019 un programma di formazione denominato European Platform Training Academy, che prevede il coinvolgimento dei dipendenti delle

consociate europee in corsi coordinati dalla funzione HR ed erogati da docenti esterni. I programmi di formazione diversificati che spaziano tra diversi ambiti (competenze tecniche, trasversali, soft skills e people management), sono proseguiti nel 2020 con la modalità della didattica a distanza.

Dato il risultato positivo di queste esperienze che, non solo hanno irrobustito le competenze dei dipendenti, ma hanno anche contribuito a rafforzare il senso di appartenenza nei confronti dell'Azienda, si sta valutando l'introduzione di una piattaforma di e-learning a livello di Gruppo.

Un ulteriore filone formativo, al quale DiaSorin riconosce notevole importanza, è la fase di introduzione dei nuovi dipendenti al Gruppo, la cosiddetta "Induction". A tal proposito, sono annualmente erogati specifici corsi di Corporate Induction a cui partecipano le figure chiave assunte nel corso dell'anno con ruoli di responsabilità a livello di corporate (Manager e Executives) e i manager che hanno cambiato ruolo e responsabilità pur essendo già on-board. Tale attività, solitamente realizzata in presenza presso la sede centrale di Saluggia per valorizzare la componente relazionale di tale incontro, nel 2020 è stata sostituita da modalità virtuali.

Per le altre figure assunte nel corso dell'anno, la responsabilità dell'Induction è delegata all'HR locale.

Sono inoltre proseguite le attività di formazione trasversali a livello di Gruppo, legate all'introduzione del sistema informativo HR denominato T.R.U.S.T.. Nel corso del 2020 è infatti proseguito il percorso di informatizzazione dei processi HR con l'avvio del processo di "annual salary review".

La formazione svolta sul sistema non si è concentrata soltanto su tematiche puramente tecniche legate al suo funzionamento, ma è stata anche occasione per condividere la cultura aziendale alla base dei processi HR gestiti attraverso il sistema. A titolo di esempio si cita la formazione tramite webinar effettuata a tutti i Compensation Manager in occasione del lancio del modulo di compensation, oppure il training "Accurate Goalsetting" erogato a tutti i 320 Manager a livello mondo i quali, attraverso il PMP Lead, si devono occupare di un'accurata assegnazione degli obiettivi. Anche in quest'ultimo caso sono stati trattati, oltre alle necessarie istruzioni tecniche e procedurali, tutti gli aspetti relativi alle soft skills che possano garantire un perfetto allineamento motivazionale tra la strategia aziendale e la sua declinazione nelle attività degli individui, dei team e delle varie funzioni. Con riferimento alla formazione, è inoltre attivo un progetto guidato dalla funzione Quality volto ad implementare la piattaforma SmartSolve su tutte le Società del Gruppo. Tale progetto consentirà di automatizzare ed omogeneizzare il processo di raccolta dati relativi alle attività di training, rendendo più accessibile e strutturata anche la relativa documentazione a supporto.

Evoluzione Organizzativa e change management

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

Alla luce dell'emergenza nazionale e internazionale generata dall'epidemia da COVID-19, DiaSorin Group ha risposto prontamente alle esigenze delle aziende ospedaliere di tutto il mondo, contribuendo a combattere la pandemia attraverso il lancio di 5 nuovi test diagnostici dedicati nell'anno.

Questa situazione inattesa ha richiesto l'implementazione di nuove soluzioni di business

e organizzative al fine di disegnare, lanciare e produrre i test molecolari, sierologici e dell'antigene per la diagnosi del COVID-19, con la conseguente necessità di selezionare e reclutare personale per potenziare gli stabilimenti produttivi di Saluggia e Cypress, e per introdurre, a livello manageriale, nuove necessarie competenze tecnico-scientifiche con riferimento alle malattie dell'apparato respiratorio.

In linea con la strategia aziendale 2019-2022, sono inoltre proseguite le attività progettuali volte a rendere più efficace la struttura organizzativa a livello Corporate e l'organizzazione commerciale in Europa e negli Stati Uniti, attraverso lo sviluppo interno di risorse di talento, l'assunzione di risorse con nuove competenze e la revisione delle strutture organizzative e dei processi interni.

Infine, sono iniziate nel corso del 2020 le attività di Talent Acquisition e di definizione della struttura organizzativa relative al sito industriale cinese di prossima apertura.

Quanto sopra ha comportato un grande investimento in termini di change management e sul piano della comunicazione.

Iniziative di welfare e benefit

Il Gruppo DiaSorin offre ai propri dipendenti dei 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 del periodo di servizio. Questi contributi si sommano agli istituti previsti per legge, quali ad esempio l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, l'"Employment Rights Acts 1996", l'"Employment Relations Act 1999" e il "Children and Families Act 1999" nel Regno Unito, il sistema previdenziale "Alecta" in Svezia, il fondo pensione "U-Kasse" e il sistema "Direct Covenant" in Germania, i sistemi di assistenza e assicurazione medica, sulla vita e pensionistico offerti dagli Stati Uniti secondo l'"Affordable Care Act" e il "401kPlan".

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

Al fine di rafforzare l'engagement e il benessere dei dipendenti, in diverse società del Gruppo sono state implementate iniziative volte ad integrare quanto garantito dalle legislazioni locali, quali programmi di prevenzione sanitaria e di supporto alla famiglia.

Ad esempio, ai fini di un'efficace prevenzione del contagio da COVID-19, sempre in linea con le disposizioni dei vari paesi, nel corso della pandemia, l'Azienda ha offerto gratuitamente ai lavoratori, su base volontaria, la possibilità di effettuare test sierologici, test antigenici rapidi, test molecolari per la diagnosi del COVID-19 e la possibilità di effettuare il vaccino anti-influenzale e quello della polmonite da pneumococco.

Con riferimento alle iniziative attivate nelle singole geografie, vale menzionare che:

- Negli Stati Uniti è stata messa a punto una procedura specifica per supportare e promuovere l'assistenza agli anziani e i congedi per paternità ("Family Care Leave Policy").
- Nella filiale cinese è stato ampliato il pannello dei servizi offerti sia con riferimento alla copertura sanitaria che ai servizi garantiti al personale in trasferta. Sono inoltre messe a disposizione dei dipendenti benefit che permettono di praticare gratuitamente attività sportive.
- Con riferimento all'Italia, si segnala che è stato rinnovato a fine 2019 il Piano di Welfare aziendale, implementato per la prima volta nel 2017. Il piano, che nel periodo 2017-2019 prevedeva l'erogazione di 864 euro ("flexible benefit") a ciascun dipendente con la facoltà di spendere tale importo in servizi defiscalizzati, ora prevede l'erogazione del doppio dell'importo (pari a 1.700 euro nel triennio 2020-2022), avendo inoltre ampliato il pannello dei servizi offerti negli ambiti della salute e prevenzione, formazione, cultura e tempo libero. L'accordo welfare è stato firmato grazie ad un attivo e proficuo dialogo con le parti sociali.

In questo periodo di particolare difficoltà, si è inoltre ritenuto opportuno attivare una serie di iniziative volte a riconoscere il valore di tutti coloro che, grazie alla loro presenza negli stabilimenti di Saluggia e Cypress, hanno assicurato la fornitura dei nostri test diagnostici relativi al COVID-19 ai mercati.

Dialogo con le parti sociali e attenzione ai lavoratori

In un contesto in cui il mercato del lavoro risulta sempre più incerto a causa della pandemia da COVID-19 e in considerazione della necessità dell'Azienda di impiegare profili di competenza sempre più specializzata, nel 2020 sono state portate a termine iniziative volte a garantire la retention e l'attrazione di talenti, contribuendo alla costante attività di attenzione e ascolto dei dipendenti messa in atto dal Gruppo DiaSorin in tutte le realtà che lo compongono.

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

In riferimento alla situazione di emergenza generata dalla pandemia da COVID-19, le attività di dialogo con le parti sociali sono state ulteriormente rafforzate. Ciò si è rivelato essenziale per garantire a tutti i lavoratori di proseguire l'attività lavorativa nel pieno rispetto e tutela della salute e della sicurezza di tutti.

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

Ai sondaggi fanno seguito ulteriori approfondimenti tramite focus group a cui partecipa il management locale e la definizione di action plan per favorire l'engagement dei dipendenti attraverso l'implementazione di azioni volte ad ottenere un clima aziendale ottimale.

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

Infine, nel 2020, ha preso vita un'iniziativa di comunicazione interna dal titolo #proudtobeDiaSorin che ha coinvolto tutto il Gruppo. Attraverso il racconto dell'impegno aziendale nella lotta contro la pandemia e del vissuto delle famiglie dei dipendenti DiaSorin nel mondo, il progetto ha contribuito a tenere alto il morale delle nostre persone rinforzando il senso di appartenenza. Un esempio di coinvolgimento dei dipendenti nel contesto del #proudtobeDiaSorin è stata la raccolta dei disegni dei figli dei dipendenti del Gruppo, che rappresentano i loro genitori al lavoro durante la prima ondata pandemica. I disegni, provenienti dai dipendenti di tutto il mondo sono stati montati in un video disponibile sul sito di Gruppo che ha mostrato con gli occhi dei bambini cosa ciascun dipendente ha fatto per contribuire a contrastare la pandemia da COVID-19.

A causa della diffusione della pandemia, nel corso del 2020, come già citato nel capitolo dedicato alla formazione, i corsi on-line sono stati uno strumento fondamentale per rinforzare il senso di appartenenza nei confronti dell'Azienda, anche e soprattutto per i lavoratori che hanno passato lunghi periodi in smartworking, perdendo di fatto il contatto con gli ambienti dell'Azienda.

Nel corso dell'anno sono inoltre proseguite le azioni volte alla valorizzazione del brand

DiaSorin all'esterno. Si citano a titolo di esempio le attività di aggiornamento del nostro sito internet www.diasoringroup.com e l'utilizzo dei social network come LinkedIn a livello corporate e Glassdoor negli Stati Uniti.

Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin riconosce il valore individuale che ciascun dipendente porta all'Azienda ed incoraggia atteggiamenti proattivi capaci di creare un ambiente in cui tutti siano attivamente inclusi. Ciò nella ferma convinzione che le soluzioni migliori arrivino dalla condivisione di diverse prospettive, ponendo e rispondendo a domande difficili e mettendo in discussione lo status quo per sviluppare piccole idee ed ottenere grandi risultati in termini di innovazione.

Per un'efficace gestione delle tematiche legate alla diversità e all'inclusione, il Gruppo ha implementato politiche anti-molestie/bullismo che regolamentano i comportamenti che tutti i dipendenti devono mantenere al fine di promuovere un ambiente di lavoro positivo, lasciando altresì spazio all'applicazione di politiche dedicate a seconda delle differenti esigenze espresse dalle singole geografie in cui il Gruppo opera.

In alcune società del Gruppo sono anche stati implementati corsi di formazione dedicati a questa tematica. Si citano a titolo di esempio i corsi on-line erogati da DiaSorin Inc. e DiaSorin Molecular LLC. Sempre in Nord America, DiaSorin ha partecipato a Career Day digitali con l'obiettivo primario di facilitare l'accesso al mercato del lavoro di persone con disabilità e degli ex combattenti delle forze armate.

8.3 I risultati

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

Informazioni sui dipendenti del gruppo

Numero dipendenti suddivisi per genere									
2018			2019			2020			
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
1.064	907	1.971	1.062	877	1.939	1.141	925	2.066	

Dipendenti suddivisi per categoria	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	72	25	97	80	26	106	85	31	116
Colletti bianchi	811	775	1.586	796	747	1.543	834	746	1.580
Colletti blu	181	107	288	186	104	290	222	148	370

Dipendenti suddivisi per fascia di età	2018			2019			2020			Totale
	Executives	Colletti bianchi	Colletti blu	Executives	Colletti bianchi	Colletti blu	Executives	Colletti bianchi	Colletti blu	
<= 29 anni	0	153	55	0	144	62	0	140	101	241
30 - 50 anni	47	1043	147	54	996	145	56	1.026	175	1.257
>= 50 anni	50	390	86	52	403	83	60	414	94	568

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

Dipendenti suddivisi per tipo di contratto	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.050	897	1.947	1.047	865	1.912	1.123	914	2.037
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	14	10	24	15	12	27	18	11	29

Dipendenti suddivisi per tipo di impiego	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	1.058	870	1.928	1.057	819	1.876	1.135	889	2.024
Numero di dipendenti part time	6	37	43	5	58	63	6	36	42

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

Dipendenti suddivisi per titolo di studio	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laureati	687	634	1321	715	628	1343	782	650	1432
Biologia	144	199	343	145	180	325	169	213	382
Chimica	54	56	110	59	54	113	60	48	108
Biochimica	83	81	164	65	74	139	59	71	130
Discipline economiche	45	35	80	68	44	112	66	36	102
Ingegneria	160	64	224	179	73	252	197	57	254
Altre lauree	201	199	400	199	203	402	231	225	456
Diplomati tecnici	141	96	237	129	78	207	126	77	203
Diplomati generici	179	146	325	167	144	311	183	171	354
Nessun titolo	57	31	88	51	27	78	50	27	77

Dialogo con le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano circa il 49% del totale dipendenti del Gruppo e fanno riferimento a circa un terzo delle società presenti all'interno del Gruppo.

Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi simili (%)	2018	2019	2020
	47%	51%	49%

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

Nuovi assunti e turnover

A fronte di 362 nuove assunzioni registrate nell'anno, il tasso di nuovi assunti per il 2020 è pari al 18% (12% nel 2019 e 16% nel 2018). Si riporta di seguito il dettaglio degli assunti per genere e fascia d'età.

Numero di persone assunte nell'esercizio	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	189	135	324	150	89	239	201	161	362
Per fascia d'età:									
<= 29 anni	43	45	88	42	30	72	67	55	122
30 - 50 anni	114	80	194	88	47	135	110	75	185
>= 50 anni	32	10	42	20	12	32	24	31	55

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

Il tasso di turnover medio dell'anno 2020 risulta pari al 11% (13% nel 2019 e 14% nel 2018). Si riporta di seguito il dettaglio del tasso di turnover per genere e fascia di età:

Tasso di turnover	Per fascia d'età			Per genere		
	<= 29 anni	30-50 anni	>= 50 anni	Uomini	Donne	Totale
Anno 2020	17%	11%	10%	11%	12%	11%

Attività di formazione

Con riferimento ai dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti di seguito riportati si precisa che a partire dall'esercizio 2018 il perimetro è stato esteso all'intero Gruppo.

Numero di ore di formazione per categoria	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	2.835	984	3.819	1.432	816	2.248	2.705	1.879	4.584
Colletti bianchi	30.196	29.285	59.481	36.124	26.856	62.980	48.473	38.677	87.150
Colletti blu	8.574	4.806	13.380	7.742	4.926	12.668	27.837	26.638	54.475

Numero di ore di formazione per tipologia di training	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Programmi di induction	3.543	2.786	6.329	5.709	2.976	8.685	2.313	2.555	4.868
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	4.083	2.438	6.521	6.654	3.931	10.585	12.252	7.205	19.457
Formazione tecnico-professionale	22.210	18.934	41.143	20.733	12.724	33.457	19.146	11.722	30.868
Corsi di lingua straniera	290	447	736	414	324	738	83	96	179
Formazione manageriale	2.136	1.862	3.997	1.905	1.506	3.411	3.460	2.891	6.351
Altro	9.350	8.604	17.955	9.883	11.137	21.020	41.761	42.725	84.486

Ore medie di formazione	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	39	39	39	18	31	21	32	61	40
Colletti bianchi	37	38	38	45	36	41	58	52	55
Colletti blu	47	45	46	42	47	44	125	180	147

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

Ore medie di formazione	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	39	39	39	18	31	21	32	61	40
Colletti bianchi	37	38	38	45	36	41	58	52	55
Colletti blu	47	45	46	42	47	44	125	180	147

Il Sistema di Performance Management

Dipendenti coinvolti in processi di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (%)	2018			2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	100%	100%	100%	99%	100%	99%	96%	97%	97%
Colletti bianchi	85%	72%	79%	94%	92%	93%	92%	97%	98%
Colletti blu	72%	86%	77%	90%	84%	88%	95%	81%	90%

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

Si precisa che il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi) e, ove applicabile, il personale che, anche sulla base di accordi a livello locale con le parti sociali, sono soggetti a una formale valutazione periodica della performance.

Diversità e pari opportunità

Rapporto salario uomo/donna	2018	2019	2020
Colletti bianchi	87%	91%	93%
Colletti blu	83%	85%	85%

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

9. Ambiente, Salute e Sicurezza

9.1 Gestione della pandemia COVID-19

Nel corso del 2020, la situazione determinata dall'evoluzione della pandemia da virus SARS-CoV-2 (COVID-19) ha avuto un impatto trasversale su tutto il Gruppo. DiaSorin, nello specifico, in considerazione del settore di attività, è considerata un'azienda di rilevanza strategica. Ciò ha comportato il proseguimento di tutte le attività, per la conduzione delle quali sono state adottate regole di comportamento e prevenzione con l'obiettivo da un lato di proteggere tutti i lavoratori, dall'altra di assicurare la continuazione della fornitura dei nostri test diagnostici ad ospedali e laboratori, in tutto il mondo. Questo è avvenuto nel pieno rispetto delle normative applicabili nei diversi Stati e dei continui sviluppi legislativi che si sono susseguiti nel corso dell'anno in risposta alla situazione pandemica.

Il principio base della prevenzione adottato a livello di Gruppo da DiaSorin nel corso della pandemia si è basato su strategie di prevenzione, monitoraggio, informazione e

formazione, tutte le leve che nel corso della pandemia il Gruppo, in stretta collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori, ha attuato con costanza, determinazione, disciplina e trasparenza chiedendo la collaborazione di tutti i lavoratori nell'adottare comportamenti sicuri sia all'interno degli ambienti di lavoro che all'esterno.

Con il fine di ridurre i contatti tra le persone e quindi le occasioni di possibile diffusione del virus, nel corso della pandemia è stata adottata in modo diffuso in tutto il Gruppo la modalità di lavoro in Smart Working

Fin dall'inizio e a più riprese in base all'evoluzione della pandemia, tutti i dipendenti del Gruppo hanno ricevuto regolari comunicazioni inerenti le regole di comportamento e prevenzione da adottare, in particolare:

- monitoraggio della situazione individuale ed indicazioni in merito alla gestione dei casi di presenza di sintomi o situazioni di rischio in base ai contatti avuti e/o luoghi visitati;
- misure igienico sanitarie, sanificazione degli ambienti e della strumentazione di lavoro;
- regole di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e dei disinfettanti;
- monitoraggio della temperatura corporea in ingresso ai luoghi di lavoro;
- regole di distanziamento sociale e modalità di utilizzo degli spazi comuni;
- regole di segregazione tra edifici, reparti e adozione della modalità di lavoro su più turni;
- restrizioni sui viaggi per motivi di lavoro e indicazioni per l'utilizzo dei mezzi di trasporto;
- regole per l'utilizzo dei sistemi informatici per effettuare riunioni con collegamento da remoto (video conference, hangouts e altri);
- restrizioni e regole per l'accesso dei fornitori ai siti del Gruppo;
- regole e comportamenti per lo svolgimento delle attività presso i clienti.

Nel rispetto dei requisiti normativi locali è stato rivisto e aggiornato più volte, nel corso dell'anno, il Protocollo di sorveglianza sanitaria specifico per i casi COVID-19. In aggiunta, ai fini di un'efficace prevenzione del contagio e in linea con le disposizioni dei vari paesi, l'Azienda ha messo a disposizione gratuitamente e su base volontaria ai lavoratori, la possibilità di effettuare test sierologici, test antigenici rapidi, test molecolari per il COVID-19 e per alcune sedi la possibilità di vaccinarsi per la prevenzione dell'influenza stagionale e della polmonite da pneumococco.

Alla comunicazione delle misure di prevenzione COVID-19 si è accompagnata un'intensa attività di formazione specifica erogata da remoto.

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

9.2 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Il Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente presente nel Gruppo DiaSorin, dal 2015 si è sviluppato allineandosi con gli standard ISO 14001 e OHSAS 18001, allo scopo di attuare una gestione efficace di tutti i temi correlati alla salute e sicurezza dei dipendenti e dei lavoratori del Gruppo, nonché alla gestione degli aspetti ambientali. Si precisa che ad oggi il sistema non è soggetto a certificazione.

Nell'ambito di tale Sistema di Gestione, DiaSorin ha definito la propria Politica in materia di salute, sicurezza e ambiente, formalizzando il documento "Environmental, Health & Safety

Policy Statement” (di seguito, anche, “Policy EHS”), approvata dall’Amministratore Delegato del Gruppo e valida a livello di Gruppo.

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

Sono inoltre definite le principali modalità attraverso cui il Gruppo DiaSorin realizza tali impegni, in particolare:

- attenzione alle tematiche relative a salute, sicurezza e ambiente nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
- compliance a tutta la normativa applicabile in materia;
- informazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti in merito alle best practices da attuare e all’impegno di DiaSorin nel realizzare la propria Politica;
- formazione periodica ai dipendenti sui requisiti di legge applicabili, nonché sulle linee guida di Gruppo in materia di salute, sicurezza e ambiente e sull’importanza di allinearsi alle best available technologies (BAT) disponibili;
- attenzione nel mantenere i luoghi di lavoro sani e sicuri per i lavoratori, i visitatori e i fornitori/appaltatori;
- gestione degli aspetti di business in modo tale da ottenere un utilizzo il più possibile efficiente ed efficace delle risorse naturali;
- sviluppo e implementazione dei “Group EHS Minimum Requirements” (si veda quanto riportato al paragrafo successivo) e misurazione delle performance rilevanti;
- miglioramento continuo delle politiche di acquisto al fine di favorire fornitori e appaltatori che operino per raggiungere gli obiettivi della Politica;
- promozione e impegno nella riduzione dei rifiuti, nonché nella destinazione degli stessi al riciclo.

9.3 Gli strumenti adottati

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

Con riferimento alle tematiche ambientali, si specifica inoltre, a dimostrazione dell’importanza attribuita dal Gruppo a tali temi, che per il periodo 2012 – 2017 DiaSorin ha aderito volontariamente alla compilazione del questionario Investor Carbon Disclosure Project (CDP). Dal bilancio 2017 le stesse informazioni vengono rese pubbliche attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria.

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

Al fine di promuovere un adeguato livello di attenzione e una corretta gestione dei rischi associati alle tematiche di salute, sicurezza e ambiente, DiaSorin ha formalizzato la

Procedura di Gruppo "Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements" citata anche all'interno della Policy EHS quale strumento di implementazione degli impegni del Gruppo DiaSorin sulle tematiche EHS.

La procedura è stata predisposta tenendo in considerazione i requisiti normativi, nonché le best practices di settore e attuate all'interno del Gruppo DiaSorin, e formalizza i Requisiti Minimi che ogni Società del Gruppo deve rispettare in materia di salute, sicurezza e ambiente (di seguito, anche, "Requisiti Minimi EHS"), al fine di ottenere una minimizzazione degli impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dei visitatori e dei fornitori/appaltatori, nonché dell'impatto negativo sull'ambiente delle attività aziendali. All'interno della procedura si specifica che, ove i requisiti di legge siano maggiormente stringenti dei Requisiti Minimi EHS, la Società deve applicare quanto richiesto dalla normativa, mentre in caso contrario devono essere applicati i Requisiti Minimi EHS.

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

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

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

Attività di audit

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

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

Le risultanze degli audit sono formalizzate all'interno di specifici Audit Report e lo staff EHS locale è responsabile di sviluppare specifici piani delle azioni correttive per i gap individuati, che saranno oggetto di monitoraggio da parte della Funzione EHS Corporate

negli audit successivi.

Gli audit svolti dalle funzioni EHS Corporate, si sono svolti regolarmente nel corso del 2018 e del 2019. A seguito dell'emergenza pandemica, nel 2020 tali audit non hanno potuto avere luogo a causa delle restrizioni imposte agli spostamenti tra i diversi territori in cui risiedono le attività del Gruppo. Ciononostante, sono state mantenute le attività di 'self audit' effettuate autonomamente da ciascun sito, dalle quali non sono emerse criticità rilevanti. Per il 2021, se l'evoluzione della pandemia lo consentirà, l'Azienda prevede la ripresa dell'attività di Audit svolti da EHS Corporate.

Attività di formazione

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

In base a quanto previsto dai Requisiti Minimi EHS, deve essere almeno previsto quanto segue:

- formazione al momento dell'assunzione;
- formazione specifica sulle responsabilità e i pericoli correlati alla mansione (es. utilizzo di sostanze chimiche, spazi confinati, ecc.);
- aggiornamento periodico della formazione;
- formazione ogniqualvolta si verifichi una modifica del processo o del macchinario/attrezzatura impiegati dal dipendente;
- formazione in caso di un cambio di mansione e/o ruolo/responsabilità.

Si segnala inoltre che, a valle di ciascun corso erogato, sono effettuati test di apprendimento delle nozioni e competenze apprese.

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

A seguito dell'emergenza pandemica, nel corso del 2020 l'erogazione della formazione è proseguita da remoto.

Coinvolgimento della Funzione EHS nello sviluppo/aggiornamento processi

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

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

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

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

Al fine del continuo aggiornamento e sviluppo dei processi, i dipendenti stessi sono chiamati a segnalare eventuali situazioni di pericolo di cui vengano a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa. Oltre a monitorare le hazardous occurrences segnalate dai dipendenti e dalle funzioni preposte, il Gruppo DiaSorin conduce indagini specifiche al verificarsi di infortuni o di episodi di 'near miss', al fine di comprendere le cause che hanno portato al verificarsi di tali episodi e avviare le opportune azioni correttive.

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

Al fine di sensibilizzare ulteriormente i dipendenti sui valori della Sostenibilità Ambientale nelle varie sedi, sono stati implementati nel corso 2020 diversi progetti di miglioramento che sono riportati di seguito.

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

Sempre nel corso del 2020 è stato implementato un progetto per un'attenta raccolta differenziata dei rifiuti nelle aree uffici. Tutte le aree uffici sono state dotate di appositi raccoglitori di diverso colore con apposite etichette a seconda delle tipologie di rifiuti raccolti. A questo progetto è stata affiancata un'iniziativa di sensibilizzazione sul tema della riduzione degli sprechi di carta con l'adozione di un sistema di utilizzo delle stampanti tramite badge e codice individuale.

Al fine di ridurre l'impatto ambientale dei trasporti aziendali, è proseguito il progetto di introduzione di auto ibride in occasione del rinnovo di parte delle auto della flotta aziendale. L'iniziativa ha visto anche l'installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche.

Sempre in ambito gestione rifiuti, sono stati introdotti contenitori riutilizzabili per lo smaltimento di rifiuti e regole per la rigorosa separazione dei flussi di rifiuti al fine di garantire un'efficace separazione e raccolta differenziata.

Infine, nelle varie sedi del Gruppo, al fine di proseguire nel percorso di riduzione dei consumi energetici, è proseguita la progressiva adozione di sistemi di illuminazione a basso consumo e di apparecchiature ad alta efficienza energetica.

9.4 I risultati

I dati di performance ambientale e di salute e sicurezza rendicontati di seguito, con riferimento al 2020 riguardano tutte le Società del Gruppo DiaSorin sia siti produttivi che sedi commerciali, come anticipato nella nota metodologica alla presente dichiarazione.

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

Consumi energetici

Consumi [GJ]	2018			2019			2020		
	Fonte rinnovab.	Fonte non rinnovab.	Totale	Fonte rinnovab.	Fonte non rinnovab.	Totale	Fonte rinnovab.	Fonte non rinnovab.	Totale
Consumi derivanti da combustione di Gas Naturale e altri combustibili	-	75.196	75.196	-	63.056	63.056	-	52.836	52.836
Consumi elettrici	24.107	57.178	81.285	22.028	60.732	82.760	13.802	63.797	77.599
Consumi derivanti da acquisto di energia termica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	24.107	132.374	156.481	22.028	123.788	145.816	13.802	116.633	130.435
%	15,4%	84,6%	-	15,1%	84,9%	-	10,6%	89,4%	-

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

Con riferimento ai dati della tabella sopra riportata, per la conversione in GJ dei consumi degli anni 2018 e 2019 sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali pubblicati sul sito del Global Reporting Initiative. A partire dal 2020, sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2020.

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

L'analisi dei dati degli ultimi tre anni evidenzia una continua diminuzione di oltre il 10% dei consumi di energia.

Prelievi idrici

Fonte	Prelievi [m3]		
	2018	2019	2020
Acquedotti	49.990	48.109	45.658
Acqua sotterranea	84.481	62.027	43.836
TOTALE	134.471	110.136	89.494
di cui in area stress idrico*	7.427	6.972	10.033

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

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

Come anticipato, il Gruppo DiaSorin non definisce rischi specifici relativi alla gestione delle risorse idriche in quanto, sulla base delle caratteristiche del business in cui opera, le attività non comportano un rilevante consumo di acqua. L'acqua prelevata, infatti, viene solo in

minima parte consumata all'interno del processo produttivo per la produzione dei reagenti. Tutti gli scarichi di reflui avvengono in piena conformità con le normative e i regolamenti locali, assicurando la qualità delle acque scaricate conformemente a quanto previsto dalle caratteristiche dei corpi recettori.

Relativamente alla gestione delle risorse idriche, l'impegno del Gruppo DiaSorin a ridurre lo spreco idrico, negli ultimi 3 anni ha portato ad una significativa riduzione dei consumi idrici come evidenziato in tabella.

Emissioni

Si riportano di seguito i dati sulle emissioni del Gruppo DiaSorin, suddivise fra emissioni di tipo Scope 1 (emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti¹³) e Scope 2 (emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso le filiali che hanno sede in locali in affitto).

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

Per la conversione in tCO₂eq degli anni 2019 e 2018 sono invece stati utilizzati i fattori di conversione previsti dal GHG Protocol.

Emissioni [tCO ₂ eq]	2018	2019	2020
	3.891	2.902	2.761

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

Emissioni [tCO ₂ eq]	2018	2019	2020
	10.438	10.289	8.406

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

(*) Il calcolo delle emissioni di Scope 2 è stato affinato nel corso del 2020, includendo nel calcolo anche la quota parte di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili, aggiornando in tal senso, al fine di garantire la comparabilità dei dati, anche i valori relativi alle emissioni 2018 e 2019.

Rifiuti

Le prime due tabelle di seguito riportate si riferiscono ai rifiuti pericolosi e non pericolosi generati dal Gruppo DiaSorin, ad esclusione dei RAAE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) che sono rendicontati nella tabella specifica.

	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]		
Tipologia	2018	2019	2020
Pericolosi	210	224	199
Non Pericolosi	1.036	1.410	1.235
TOTALE	1.246	1.634	1.434

Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)			
Destinazione	2018	2019	2020
Riutilizzo/riciclo/recupero	49,6%	51,2%	48,1%
Smaltimento	50,4%	48,8%	51,9%

Disclosure 306-2 Waste by type and disposal method del GRI Standard 306: Effluents and Wastes 2016

Nella voce "Smaltimento" sono incluse le seguenti categorie di destinazione: compostaggio, incenerimento, discarica, stoccaggio provvisorio, trattamento chimico-biologico.

Con specifico riferimento ai RAAE, si riportano di seguito i dati relativi alle quantità prodotte e alle relative modalità di gestione. Come si evince dai numeri riportati nella tabella, il 100% dei RAAE è soggetto a recupero presso centri autorizzati.

Il dato relativo ai quantitativi di rifiuti prodotti e della loro destinazione risulta variabile negli anni, questo è principalmente dovuto all'impatto delle attività di rinnovo edifici presso alcuni sedi del gruppo.

Rifiuti prodotti (RAAE) [t]			
Destinazione	2018	2019	2020
Recupero	41	31	33
Smaltimento	-	-	-

Sversamenti e compliance ambientale

Nel triennio di rendicontazione non si sono registrati sversamenti significativi, né casi di violazioni di leggi e regolamenti in materia ambientale.

Salute e Sicurezza dei Lavoratori

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

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

Con riferimento al 2020 si segnala che nel corso dell'anno sono stati registrati 8 infortuni a dipendenti del Gruppo che hanno comportato giorni di assenza e 6 infortuni che non hanno causato assenze.

	2018	2019	2020
Numero di infortuni sul lavoro senza giornate perse*	-	-	6
Numero di infortuni sul lavoro con giornate perse	-	-	8
di cui con gravi conseguenze*	-	-	0
Numero di ore lavorate	-	-	3'487'136
Tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse*	-	-	1,72
Tasso di infortunio sul lavoro con giornate perse	3,42	2,55	2,29
tasso di infortunio con gravi conseguenze*	-	-	0
Percentuale di infortuni con giorni persi su totale lavoratori**	0,61%	0,46%	0,39%
Tasso di giorni persi per infortuni sul lavoro	105,28	38,83	41,58

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

(*) La richiesta di disclosure del numero e tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse e con gravi conseguenze è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Per tale motivo non risultano disponibili i dati relativi al periodo pregresso 2018-2019.

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

10. Rapporto con le comunità locali

10.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

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

Il Codice Etico definisce inoltre i principi fondamentali da seguire da parte delle Società del Gruppo nella gestione delle contribuzioni in denaro o in natura a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari.

Sono in particolare definite le caratteristiche delle richieste di donazioni alle quali le Società possono aderire ed esplicitate le tipologie di donazioni espressamente vietate (es. donazioni a persone fisiche o ad organizzazioni a scopo di lucro), nonché le modalità attraverso le quali assicurare la piena trasparenza della donazione (es. conoscenza del destinatario e del concreto utilizzo della stessa).

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

10.2 Gli strumenti adottati

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

Al fine di inquadrare i progetti di “Corporate Social Responsibility” sviluppati a livello Corporate, DiaSorin ha definito tre principali direttrici per classificare le iniziative intraprese. Nell’analisi e selezione delle richieste ricevute dall’esterno e nella valutazione di progetti sviluppati internamente, DiaSorin colloca tali iniziative all’interno di una delle tre categorie previste: progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto del talento delle persone e l’ottenimento di un impatto positivo sull’ambiente e sulle persone.

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

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

Come già anticipato, al fine di incrementare ulteriormente l’effetto positivo dei progetti sviluppati nell’ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 il Gruppo ha contribuito alla costituzione della Fondazione DiaSorin, di cui DiaSorin SpA è la primaria finanziatrice. La Fondazione, nata a seguito del grande successo del progetto Mad for Science, ha l’obiettivo di investire nel binomio scienza e giovani, supportando gli studenti ed incentivandone l’avvicinamento alla scienza (in particolar modo le scienze della vita), stimolando l’interesse verso le discipline scientifiche e premiando il talento.

10.3 I risultati

Si riporta di seguito una descrizione delle principali iniziative di CSR sviluppate a livello Corporate nel corso del 2020.



Mad for Science

Scopo del progetto è di supportare la passione per la scienza e la ricerca nei più giovani all’interno dell’ambiente scolastico, dove avviene il loro primo incontro con le discipline scientifiche, e contribuire a rendere l’Italia un polo mondiale di eccellenza in campo scientifico.

A seguito dell’enorme successo raccolto nelle edizioni pregresse, il concorso è divenuto noto a livello nazionale, coinvolgendo centinaia di licei scientifici italiani: nel 2020 hanno applicato al Bando di concorso complessivamente 167 licei.

Il Concorso ha chiesto ai licei scientifici italiani di partecipare con un team composto da 5 alunni e un docente di scienze, presentando una proposta di realizzazione di 5 esperienze didattiche

e di pianificazione del relativo sviluppo delle stesse all'interno del proprio laboratorio. Il tema dell'edizione 2020 è stato "Mens sana in corpore sano" e ha portato i team iscritti a riflettere su tre obiettivi ONU dell'Agenda 2030 (SDG2 "porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile", SDG3 "assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età" e SDG6 "garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie").

I partecipanti hanno dovuto, inoltre, formulare un budget per gli interventi di implementazione del biolaboratorio per un importo massimo di 50.000 euro e di rifornimento di consumabili per lo stesso, con un tetto massimo di 5.000 euro l'anno per 5 anni consecutivi a partire dal primo anno. Una giuria esterna e, successivamente, una giuria interna DiaSorin (composta da esperti appartenenti all'area Ricerca e Sviluppo), hanno valutato le oltre 160 idee pervenute (anche in termini di applicabilità sull'intero periodo dei cinque anni di liceo) e hanno selezionato gli 8 team finalisti che si sono sfidati nel corso della "Mad for Science Challenge", svoltasi il 14 ottobre 2020 con una diretta streaming online sul canale Facebook del progetto, con le scuole collegate in via telematica e i giurati ed il top management di DiaSorin in presenza nell'Auditorium di Torino, per garantire la massima sicurezza e il rispetto delle regole implementate in Italia in risposta alla pandemia da COVID-19.

La Giuria, formata da autorevoli membri della comunità scientifica, del mondo accademico e della comunicazione, hanno decretato ufficialmente i licei classificatisi nelle prime 3 posizioni.

Nel corso della finale "Mad for Science 2020" il primo premio per l'implementazione del biolaboratorio, per un importo pari a 50.000 euro oltre a 5.000 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, è stato vinto dal Liceo scientifico "Filippo Buonarroti" di Pisa.

Il secondo premio per l'implementazione del biolaboratorio, per un importo pari a 25.000 euro oltre a 2.500 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, è stato vinto dal Liceo scientifico "Leonardo da Vinci" di Trento.

DiaSorin ha sostenuto le proposte vincitrici acquistando direttamente gli strumenti e i macchinari necessari all'implementazione dei laboratori e, nel caso dei Licei vincitori del primo e secondo premio, rispettivamente da 50.000 e 25.000 euro, si occuperà della fornitura quinquennale dei materiali necessari a realizzarla.

Nel corso della finale è stato anche assegnato il "Premio speciale Ambiente" dell'importo di 12.500 euro per il progetto che aveva meglio integrato il concetto di sostenibilità ambientale nelle cinque esperienze sperimentali proposte. L'importo, dedicato ad interventi di implementazione del laboratorio già esistente, è stato assegnato al Liceo "Failla-Tedaldi" di Castelbuono (PA).

DiaSorin, infine, per premiare l'enorme sforzo attuato dalle scuole finaliste in un contesto così complesso come quello generato dalla pandemia da COVID-19, ha altresì riconosciuto ai licei classificati dalla quarta all'ottava posizione un "Premio Finalisti" dell'importo di 10.000 euro che è stato assegnato alle seguenti scuole: Liceo "Filippo Lussana" di Bergamo, Liceo "Italo Calvino" di Genova, Liceo "Giovanni Battista Ferrari" di Este (PD), Liceo "Laurana-Baldi" di Urbino e Liceo "Enrico Fermi" di Aversa (CE).

Consapevole del ruolo essenziale della scienza e della tecnologia per il progresso della società e della missione educativa della scuola, DiaSorin già da diversi anni investe sul talento dei giovani e nella scuola, attraverso il progetto Mad for Science. Grazie all'esperienza maturata nel progetto Mad for Science e al dialogo costante con i tanti insegnanti che partecipano al progetto, con la ferma convinzione che la scuola è la fucina delle giovani generazioni (anche dei futuri scienziati), nel 2020 DiaSorin ha deciso di dare nuovi orizzonti a Mad for Science trasformandolo da progetto di responsabilità sociale nel progetto di punta della sua Fondazione. Un nuovo inizio che, raccogliendo un'eredità lunga quattro anni, consentirà alla Fondazione di ampliare e arricchire il progetto mantenendo fermo l'obiettivo per cui è nato: far crescere nei giovani la passione della scienza.

FD FONDAZIONE DiaSorin

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

Progetto Talenti

Scopo del progetto è di promuovere le eccellenze locali e celebrare il talento in ogni sua forma.

Nell'arco di periodo 2016-2018, DiaSorin ha richiesto alla Federazione Italiana degli Sport Invernali Paralimpici (FISIP) di selezionare sulla base di criteri di talento ed eccellenza una rosa di atleti tra quelli che hanno rappresentato l'Italia ai XII Giochi paralimpici invernali di PyeongChang in Corea del Sud, svoltisi tra il 9 ed il 18 marzo 2018 nella stessa località che ha ospitato i XXII Giochi olimpici invernali.

I successi ottenuti dagli atleti azzurri alle Paralimpiadi sono stati importanti, con 2 ori nello slalom gigante e nello slalom, 2 argenti nel cross snowboard e nel super G ed un bronzo nella discesa; un vero successo se comparato con le precedenti edizioni di Sochi 2014 dove la compagine italiana non aveva conquistato nessuna medaglia.

Per questo motivo, DiaSorin ha deciso di supportare nuovamente questo progetto per il quadriennio 2019-2022, sostenendo il percorso agonistico futuro dei nuovi "talenti" sportivi che FISIP deciderà di selezionare ed allenare affinché rappresentino l'Italia ai prossimi Giochi del 2022 a Pechino.

Nel 2020, nonostante la pandemia, FISIP ha proseguito gli allenamenti nel rispetto delle regole applicate per contenere la diffusione della pandemia da COVID-19, senza tuttavia poter partecipare a gare nazionali od internazionali.



Progetto Pinocchio

Il progetto si propone di migliorare la qualità della vita in ospedale dei piccoli degenti, negli ambiti fondamentali della loro quotidianità: istruzione, cure mediche, esami diagnostici.



DiaSorin è fra i partner che sostengono il Progetto Pinocchio, attivo dal 2015 in tre ospedali piemontesi.

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

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

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

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

Nel 2020, DiaSorin ha portato a termine il terzo progetto di umanizzazione degli ambienti ospedalieri pediatrici in Italia. DiaSorin e Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia hanno donato all'Ospedale infantile Regina Margherita della Città della Salute di Torino la "Dottoressa Giraffa", un macchinario radiologico portatile personalizzato raffigurante una giraffa amichevole, per rendere l'esperienza della diagnostica più a misura di bambino. La Dottoressa Giraffa sostituirà macchinari obsoleti, e permetterà di migliorare l'approccio radiologico ai piccoli Pazienti ricoverati nei reparti COVID.

I progetti sviluppati nel mondo

In linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale, le società del Gruppo hanno attuato, anche nel corso del 2020, diverse iniziative di responsabilità sociale presso le comunità locali, focalizzando la propria attenzione su azioni e finanziamenti che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone delle comunità locali nelle quali il Gruppo opera.

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

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

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

Stati Uniti d'America

Le filiali statunitensi del Gruppo DiaSorin, situate a Stillwater (Minnesota) e Cypress (California), hanno partecipato alla raccolta di fondi di beneficenza con l'intento di sostenere le necessità più sentite dalle rispettive comunità locali, promuovendo, al tempo stesso, differenti progetti di educazione scientifica presso le scuole superiori locali. Di seguito un riassunto schematico di quanto realizzato sul territorio statunitense:

1. DiaSorin Inc. Stillwater, Minnesota USA

- “Boo Bash 2020 - Habitat for Humanity e Children Cancer Research Center”: raccolta fondi a supporto dei membri più bisognosi della comunità locale e della ricerca dei tumori infantili. Il principale obiettivo del progetto 2020 è stato quello di supportare la ricerca di team di scienziati locali e statali, impegnati nello sviluppo di progetti con un impatto positivo sui bambini impegnati nella lotta contro il cancro e sulle loro famiglie.
- “Feed our Heroes”: nel corso della prima fase della pandemia da COVID-19, DiaSorin Inc., insieme alla comunità di Stillwater, si è impegnata nel supportare i lavoratori in prima linea nella lotta alla malattia attraverso la sponsorizzazione di pasti per gli operatori sanitari di ospedali e cliniche.
- “Valley Outreach Food & Fund Drive”: Valley Outreach, associazione di volontariato di Stillwater, organizza ogni anno la più grande sfida a livello statale di raccolta di cibo e fondi, coinvolgendo le aziende dell’area e la comunità locale. I dipendenti di DiaSorin hanno organizzato più squadre per partecipare alla sfida. Nonostante la competizione sia stata interrotta dalla prima ondata della pandemia, le squadre sono riuscite a raccogliere più di 690 kg di cibo oltre che donazioni in denaro, resi ancora più essenziali dal periodo di crisi che la comunità stava vivendo.
- “Community Thread Holiday Hope Event”: donazione all’associazione Community Thread, che in occasione delle festività natalizie ha organizzato un programma di supporto per le persone a basso reddito, per gli anziani e per le persone con disabilità sole, identificando uno “sponsor” che incaricato di selezionare i regali per Natale e di finanziare i pasti nel periodo delle festività.
- “Youth Service Bureau”: donazione in favore dello “Youth Service Bureau”, associazione che nasce con lo scopo di aiutare i giovani e le famiglie ad acquisire le competenze necessarie per migliorare la loro esperienza in famiglia, a scuola e nella comunità in generale. Per le famiglie che hanno a che fare con problematiche sociali, emotive e comportamentali, il Bureau è riconosciuto come il miglior primo ente di sostegno. Con lo scopo di tenere i giovani fuori dai tribunali e limitare il fenomeno dell’abbandono scolastico, l’associazione coinvolge i genitori, le scuole, le forze di polizia, la magistratura e le comunità locali.
- “Speed STEM and DaVinci Fest”: partecipazione attiva dei dipendenti agli eventi, che hanno coinvolto studenti delle scuole medie locali e adulti. Nel 2020 in particolare, è stato sviluppato un esperimento per misurare l’intensità della luminescenza dei braccialetti fluorescenti. L’obiettivo dell’esperimento era quello di far conoscere tecniche applicate quotidianamente nel business di DiaSorin, facendo conoscere il mondo delle discipline “STEM” con un’esperienza diretta. Oltre ai dipendenti coinvolti attivamente nell’evento in qualità di promotori di esperimenti o giudici, DiaSorin è anche uno degli sponsor dell’evento, che ha coinvolto più di 300 studenti, 83 volontari e 700 membri della comunità di Stillwater.
- “MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair”: progetto di programmazione didattica per l’Educazione delle Eccellenze a supporto della Minnesota Academy of Science (MAS) che ogni anno organizza 2 concorsi regionali per la scienza nello stato del Minnesota, uno per gli studenti delle scuole medie e l’altro per quelli delle scuole superiori. Durante le competizioni di qualificazione, gli studenti competono in squadre per risolvere problemi tecnici e rispondere a domande in tutti i settori della scienza e della matematica con un format di domande e risposte a ritmo serrato, nel quale le squadre si affrontano come nei più famosi show televisivi su temi di carattere scientifico. Le

squadre vincenti per ciascuna categoria si qualificano a rappresentare il Minnesota nella competizione nazionale "National Science Bowl", promossa ed ospitata dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti presso Washington, DC"

- "New Richmond Science Program": sponsorizzazione del programma di scienze del liceo locale, tramite l'acquisto dei materiali, con l'obiettivo di incentivare lo studio delle discipline "STEM".
- "The Partnership Plan": sponsorizzazione di un progetto per il supporto dell'insegnamento da remoto delle discipline "STEM" gestito dall'associazione "The Partnership Plan", organizzazione attiva nella promozione di strumenti di apprendimento tramite esperienze in prima persona per i giovani della comunità.
- "Stillwater High School Scholarship Program": sponsorizzazione, insieme ad altre aziende locali di un totale di 115 borse di studio a supporto degli studenti meritevoli nel loro primo anno di università. Nel 2020 sono in particolare state distribuite da DiaSorin, Inc. 3 borse di studio per altrettanti studenti del liceo che si sono distinti per i loro risultati scolastici e per il loro impegno nella comunità, per supportare il loro primo anno di università in discipline "STEM".
- "Stuff the Bus: Community Thread & United Way": programma a sostegno dell'educazione scientifica nelle scuole della zona di Stillwater con il coinvolgimento attivo di larga parte dei dipendenti della DiaSorin Inc. anche attraverso una raccolta di fondi operata a supporto dei dipartimenti scientifici della scuola. A causa della pandemia, il team ha sviluppato per l'edizione del 2020 un sito di donazioni online, grazie al quale i dipendenti di DiaSorin hanno potuto donare, e hanno offerto il loro supporto a Community Thread per aiutarli a preparare e organizzare le donazioni, differenziandole in base all'età dei bambini, così da poter essere ritirati ad un apposito "Drive-in" dalle famiglie supportate.
- "Stillwater High School Science Engineering Program": sponsorizzazione di un programma di robotica volto a rafforzare l'interesse ed il coinvolgimento degli studenti del liceo in iniziative relative alle discipline "STEM". In particolare, il team della Stillwater High School di Ingegneria Scientifica, ha partecipato alla "NASA Human Exploration Rover Challenge", progettando e costruendo un veicolo a propulsione umana.
- "Mounds Park Academy": sponsorizzazione di un programma di robotica presso la scuola Mounds Park Academy, con lo scopo di avvicinare gli studenti del liceo allo studio delle discipline "STEM".

DiaSorin Molecular, Cypress California, USA

- "Hope for the Holiday": progetto di volontariato che ha coinvolto i dipendenti di DiaSorin locali, coordinati dall'azienda che ha informato tutti i dipendenti dell'iniziativa, ha coordinato la raccolta delle donazioni dei dipendenti e la consegna dei doni all'associazione. L'associazione che ha promosso l'iniziativa, "Community Action Partnership di Orange County - CapOc", ha come obiettivo quello di porre fine alla povertà in Orange County. Ogni anno, in occasione delle feste, viene promossa l'iniziativa "Hope for the Holidays", per permettere a tutti nella comunità della contea di poter festeggiare nel periodo natalizio. In un anno come il 2020, in cui il livello di povertà ha subito un drammatico incremento, i dipendenti di DiaSorin si sono impegnati selezionando due famiglie colpite dal COVID-19 sia da un punto di vista sanitario che economico. Per ciascun membro delle famiglie sono stati donati regali e per ciascuna famiglia sono state raccolte donazioni in denaro.
- "American Red Cross": allestimento di un'unità di raccolta e donazione del sangue presso la sede della DiaSorin Inc. nei momenti di picco della pandemia da COVID-19, quando si è registrata una grave carenza di sacche di sangue dovuta alla mancanza di donazioni.

Cina

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

Inoltre, nel corso del 2020, DiaSorin ha finanziato e organizzato un seminario educativo pubblico sul tema delle patologie prenatali "ToRCH Webinar", in collaborazione con la fondazione Beijing KangHua per lo sviluppo della medicina tradizionale cinese e orientale. La fondazione è una associazione senza scopo di lucro che ha come obiettivo la promozione dell'educazione sanitaria e la divulgazione di best practice in ambito sanitario, promuovendo inoltre lo sviluppo di imprese del settore healthcare.

Francia

- "ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)": per l'anno 2020 la filiale francese del Gruppo DiaSorin ha firmato un contratto con ESAT, un centro che fornisce assistenza alle persone con disabilità attraverso l'impiego, promuovendo il loro inserimento sociale, per delegare al loro personale la consegna delle buste paga dei dipendenti. In questo modo ha contribuito all'attività del centro, che ha come obiettivo incentivare l'indipendenza delle persone con disabilità, attraverso la formazione o, dove necessario, attraverso l'adattamento dell'attività lavorativa alle esigenze specifiche della persona con disabilità.

Polonia

- Nel corso del 2020 la filiale polacca di DiaSorin, nel contesto del supporto alla comunità locale durante la pandemia, ha effettuato diverse donazioni in natura o economiche. In particolare, sono state effettuate donazioni di dispositivi di protezione individuale o apparecchiature necessarie ad ospedali e cliniche locali, nei momenti di profonda crisi dell'inizio della pandemia.

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

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Temi ambientali	Gestione ambientale (gestione dei rifiuti, efficienza energetica, emissioni, gestione risorse idriche)	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.7 "Temi attinenti la gestione ambientale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>GRI Standard 302 "Energy 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 302-1: Energy consumption within the organization <p>GRI Standard 303 "Water and effluents 2018":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 303-1: Interactions with water as a shared resource - Disclosure 303-2: Management of water discharge-related impacts - Disclosure 303-3: Water withdrawal <p>GRI Standard 305 "Emissions 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions - Disclosure 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions <p>GRI Standard 306 "Effluents and Waste 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 306-2: Waste by type and disposal method - Disclosure 306-3: Significant spills <p>GRI Standard 307 "Environmental Compliance":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 307-1: Non compliance with environmental laws and regulations
Temi sociali	Gestione del rapporto con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 10 "Rapporto con le comunità locali"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative più rilevanti sviluppate o promosse dalla Capogruppo e dalle consociate estere del Gruppo nel triennio di rendicontazione e aventi un impatto positivo sulle comunità locali in cui il Gruppo opera.</p>

Perimetro di rendicontazione

La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo, incluse quelle commerciali. I dati relativi ai consumi e ai rifiuti di queste ultime sono stati inclusi nel consolidamento salvo nei casi in cui questi non fossero ricostruibili in quanto inclusi nelle spese condominiali e non sia stato quindi possibile reperire il dato puntuale, come ad esempio per le sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.

Il perimetro della raccolta delle informazioni circa le iniziative sviluppate ha interessato tutte le Società del Gruppo, in aggiunta alle iniziative sviluppate a livello Corporate.

Con riferimento alle iniziative sviluppate a livello locale dalle Società del Gruppo, sono state selezionate per la rendicontazione quelle più significative e maggiormente in linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale.

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI

Disclosures 302-1 / 305-1 / 305-2:

- Per quanto riguarda i dati relativi a consumi energetici (Disclosure 302-1), sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali emessi dal Global Reporting Initiative
- Per quanto riguarda i dati relativi alle emissioni (Disclosure 305-1 e 305-2) delle filiali industriali, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dallo Standard GHG Protocol.
- Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 1 include le emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti.
- Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 2 include le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte rinnovabile e non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso la filiale italiana, che paga tali spese nell'ambito dei costi comuni di comprensorio. I consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili sono stati integrati nel calcolo a partire dal 2020 aggiornando in tal senso, rispetto alle passate rendicontazioni, anche i dati 2018 e 2019.
- Per la suddivisione dei consumi elettrici fra fonte rinnovabile e non rinnovabile si è tenuto conto della composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia venduta dai fornitori (ove esplicitamente indicato in bolletta).

Disclosures 303-3:

I dati sui consumi idrici sono stati ottenuti dalle informazioni riportate nelle bollette oppure, ove disponibili, dal dettaglio comunicato dai soggetti proprietari delle sedi e/o incaricati della gestione delle spese comuni. La richiesta di disclosure relativa ai prelievi da aree a stress idrico è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Per tale motivo non risultano disponibili i dati relativi al periodo pregresso 2018-2019.

Disclosure 306-2:

- Per quanto riguarda i rifiuti, rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI, non si fornisce, per ognuna delle tipologie di rifiuti (pericolosi/non pericolosi), il dettaglio delle quantità di rifiuti suddiviso nelle singole categorie di destinazione.
- La suddivisione percentuale dei rifiuti fra le macro-categorie di destinazione "Riutilizzo/riciclo/recupero" e "Smaltimento" è stata determinata sulla base delle informazioni disponibili in merito alla metodologia di smaltimento dei rifiuti (informazioni fornite dai trasportatori/smaltitori in merito alla destinazione del rifiuto e, ove applicabile, indicazioni riportate all'interno della documentazione accompagnatoria al rifiuto).

N/A

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

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Temi sociali	Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi attinenti la ricerca, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Numero di progetti in essere al 31 dicembre di ognuno dei tre anni inclusi nel triennio di rendicontazione, suddivisi nelle diverse aree immunodiagnostica, diagnostica molecolare e strumentazione e nelle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).</p>
Temi sociali	Customer satisfaction	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.3 "Customer satisfaction"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 6 "Rapporto con il cliente e customer satisfaction"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative di "ascolto" dei clienti effettuate nel corso del 2020 e quelle programmate per il 2021.</p>
Temi sociali	Qualità del prodotto e del processo	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.2 "Qualità del prodotto e del processo"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 5 "Qualità del prodotto e del processo"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>Numero di audit svolti su fornitori critici nel triennio, suddivisi tra audit svolti a livello Corporate e audit svolti a livello local e relativi risultati (eventuale presenza di non conformità significative all'interno degli audit report riepilogativi dei risultati dell'audit).</p>

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro della raccolta delle informazioni circa le iniziative sviluppate ha interessato tutte le Società del Gruppo, in aggiunta alle iniziative sviluppate a livello Corporate.

Con riferimento alle iniziative sviluppate a livello locale dalle Società del Gruppo, sono state selezionate per la rendicontazione quelle più significative e maggiormente in linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale.

Il perimetro riguarda tutte le Società del Gruppo.

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI

I dati riportati nella tabella sono determinati sulla base della classificazione dei progetti all'interno dei Product Development Master Plan (PDMP) e della documentazione attestante le fasi di sviluppo progetto.

N/A

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

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

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

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Temi attinenti al personale	Formazione e sviluppo del personale Benessere del personale Diversità e inclusione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.5 "Temi attinenti al personale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 8 "Gestione del personale"	<p>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 102-8: Information on employees and other workers <p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>GRI Standard 404 "Training and Education 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee - Disclosure 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews <p>GRI Standard 405 "Diversity and Equal Opportunities 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 405-1: Diversity of governance bodies and employees - Disclosure 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men <p>In aggiunta agli indicatori GRI sopra riportati, il Gruppo DiaSorin fornisce anche la suddivisione dell'organico per titolo di studio.</p>
Temi attinenti al personale	Occupazione e dialogo con le parti sociali			<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 102-41: Collective Bargaining Agreements <p>GRI Standard 401 "Employment 2016":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 401-1: New employee hires and employee turnover

Perimetro di rendicontazione

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

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI**Disclosure 102-8:**

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

Disclosure 404-1:

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

Disclosure 404-3:

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

Disclosure 405-1:

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

Disclosure 405-2:

- Il rapporto fra il salario medio uomo/donna è stato calcolato sommando i salari mensili di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo (ad esclusione di alcune consociate commerciali di ridotte dimensioni, che hanno un organico composto da soli uomini), convertiti in Euro secondo il tasso medio in valuta locale nel 2020, e dividendoli per il numero di dipendenti nelle categorie professionali considerate. È stato poi calcolato il rapporto fra i salari medi femminili e maschili così ottenuti.
- Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI 405-2, si fornisce il rapporto percentuale uomo/donna solamente con riferimento al salario base. Il dato è fornito solamente per le categorie Colletti Bianchi e Colletti Blu.

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

Disclosure 102-41:

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

Disclosure 401-1:

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

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

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Temi attinenti al personale	Salute e sicurezza		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p>GRI Standard 103 "Management approach 2016"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach <p>GRI Standard 403 "Occupational Health & Safety 2018":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 403-1: Occupational health and safety management system - Disclosure 403-2: Hazard identification, risk assessment, and incident investigation - Disclosure 403-3: Occupational health services - Disclosure 403-4: Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety - Disclosure 403-5: Worker training on occupational health and safety - Disclosure 403-6: Promotion of worker health - Disclosure 403-7: Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships - Disclosure 403-9: Work-related injuries <p>In aggiunta agli indicatori GRI sopra riportati, il Gruppo DiaSorin fornisce anche il numero di malattie professionali complessivamente registrate dal Gruppo nel corso dell'anno.</p>
Rispetto dei diritti umani	N/A	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani" sotto-paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani"	

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI

Disclosure 403-9:

Gli indicatori tasso di infortunio e tasso di giorni persi per infortunio sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni che i giorni persi (di calendario) per le ore totali lavorate e moltiplicando per un fattore 1.000.000. Sono esclusi gli infortuni in itinere (incidenti avvenuti durante il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro).

Il Gruppo, come descritto nel paragrafo indicato, considera poco rilevanti i rischi associati alla tematica, sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni. Per tale ragione, non sono rendicontati indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI, tuttavia nel paragrafo sono descritti i principi previsti dal Codice Etico del Gruppo in materia, principale strumento che guida il Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura.

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

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Lotta alla corruzione	Lotta alla corruzione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla lotta alla corruzione"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 4 "Lotta alla corruzione"	GRI Standard 103 "Management approach 2016" <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 103-1: Explanation of the material topic and its Boundary - Disclosure 103-2: The management approach and its components - Disclosure 103-3: Evaluation of the management approach GRI Standard 205 "Anti-corruption": <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures
Trasversali			Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 1.2 Standard di rendicontazione	GRI Standard 207 "Tax" - "Management approach" <ul style="list-style-type: none"> - Disclosure 207-1: Approach to tax - Disclosure 207-2: Tax governance, control, and risk management Disclosure 207-3: Stakeholder engagement and management of concerns related to tax

Perimetro di rendicontazione**Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI**

Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

Disclosure 205-2:

Per quanto riguarda DiaSorin SpA, la formazione in materia di lotta alla corruzione, quindi relativa al Codice MedTech e al Modello 231, è inclusa, a partire dal 2019, nell'ambito della formazione di induction effettuata ai nuovi entranti; risulta quindi compresa nell'indicatore "Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee".

Per le altre Società, i dati rendicontati includono i dipendenti coinvolti in attività di comunicazione e formale condivisione dei principi previsti dal Codice Etico di Gruppo o di altri documenti contenenti principi correlati all'anti-corruzione (es. Commercial Code of Conduct). L'indicatore è presentato in valore assoluto senza ripartizione per area geografica.

Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

Disclosure 207-1: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.

Disclosure 207-2: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.

Disclosure 207-3: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i.

Disclosure 207-4: Si segnala l'impegno del Gruppo ad integrare tale indicatore a partire dalla rendicontazione 2021.



DIASORIN SPA

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

ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2020



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

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

Al Consiglio di Amministrazione di DiaSorin SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di DiaSorin SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto, presentata nella specifica sezione della Relazione sulla Gestione e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016, e aggiornati al 2019, dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati, indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers SpA

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

www.pwc.com/it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);



4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

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

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

Milano, 31 marzo 2021

PricewaterhouseCoopers SpA

Stefano Pavesi
(Revisore legale)

Paolo Bersani
(Procuratore)