



Bios

PER LA VOSTRA SALUTE, DAL 1974

Relazione di impatto 2025



Sommario

Lettera dell’Amministratore Unico e del Responsabile d’Impatto	3
Introduzione e obiettivi del documento	4
La visione di fondo	5
Diventare Società Benefit: una scelta di identità	6
La Buona Impresa come standard di valutazione	6
Il Gruppo BIOS: Una storia di salute e innovazione	7
Un sistema qualità come impegno strutturale	8
L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01	8
Un’impresa che guarda lontano	8
Il Gruppo BIOS nel 2025	9
La materialità degli impatti e la relativa autovalutazione dell’impresa	9
Gli impatti rilevanti per BIOS e la valutazione effettuata dall’impresa: impatti prioritari e leve di sviluppo	10
La Governance e gli stakeholder, l'organizzazione e i suoi strumenti	13
Un sistema orientato, con spazi di evoluzione	13
Le aree ben presidiate	13
Le aree da migliorare	14
In sintesi	14
Il servizio alle persone clienti e il suo impatto	15
Accesso ai servizi	15
Prestazioni erogate	15
Tempi e qualità del servizio	15
Qualità percepita e gestione delle criticità	15
Una struttura orientata al miglioramento	16
Il lavoro in BIOS: struttura, equilibrio e sviluppo	16
Composizione della forza lavoro nel Gruppo BIOS	16
Il personale dipendente	16
Il personale con contratto di collaborazione	17
I medici	17
Il lavoro come finalità di beneficio comune	18
La survey	18
I risultati	18
La creazione di valore economico	21
Sintesi della creazione di valore	22
La continuità nel tempo della Creazione di valore	23

La rendicontazione relativa alle finalità di Beneficio Comune	24
1. Impegno nel sociale con specifiche attività di natura filantropica	24
Obiettivi per il 2025.....	24
Attività svolte nel 2025.....	24
2. Impegno verso una crescente attenzione al benessere dei dipendenti mediante progetti di welfare aziendale, di formazione, di maggior tutela della salute.....	27
Obiettivi per il 2025.....	27
Attività svolte nel 2025.....	27
Obiettivi per il 2026 in base alle Finalità di Beneficio Comune in Statuto	28
Impegno nel sociale, con specifiche attività di natura filantropica	30
Governance	30

Lettera dell'Amministratore Unico e del Responsabile d'Impatto

La presente Relazione d'Impatto illustra il percorso intrapreso da BIOS S.p.A. S.B. nel suo terzo anno come Società Benefit.

BIOS ha infatti acquisito lo status di Società Benefit nel dicembre 2022, formalizzando all'interno del proprio Statuto la volontà di crescere operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

La Relazione è il principale documento attraverso il quale una Società Benefit rendiconta, ai propri stakeholder e alla collettività, quanto fatto nell'anno trascorso e pianifica le proprie azioni, volte al perseguimento del beneficio comune, per il nuovo anno.

Il documento, che riveste un'importanza centrale unitamente al bilancio d'esercizio, rappresenta un vero e proprio punto di riferimento per guidare il nostro agire in futuro.

Per il Gruppo BIOS, come per tutte le Società Benefit, inoltre, la Relazione d'Impatto risponde certamente al dettato normativo ma è, soprattutto, un ottimo strumento di comunicazione, trasparente e completo, ai propri stakeholder di cos'è e cosa vuole essere, del proprio intento e dei propri valori e di come si impegna nel perseguirli concretamente.

La Relazione per il 2025, come quella del 2024, contiene, inoltre, la valutazione d'impatto, che rappresenta una fonte di ispirazione per autovalutarci e impostare le nostre azioni di miglioramento; per adempiere a questo obiettivo, si è utilizzato il Modello della Buona Impresa, sviluppato dalla Fondazione Buon Lavoro.

Aver scelto di adottare, per la valutazione d'impatto prevista dalla normativa, lo strumento SABI (Strumento di Autovalutazione del Buon Impatto), nasce dalla volontà di valutare e migliorare la capacità di BIOS di generare valore in modo sistemico.

Il raggiungimento di tali obiettivi avviene grazie al coinvolgimento dei nostri dipendenti e collaboratori, che contribuiscono a rendere migliore la nostra azienda, promuovendo costantemente la diffusione della cultura della sostenibilità.

Roma, 15 giugno 2026

L'Amministratore Unico

Il Responsabile di Impatto

Introduzione e obiettivi del documento

Le persone, quando sentono la definizione di **‘benefit’** associata a un’impresa, la collegano subito a qualcosa di **positivo**, un di più’ rispetto al solito.

Alcuni pensano a **vantaggi per i dipendenti**, come buoni pasto, auto aziendale, palestra convenzionata o assicurazioni sanitarie. Altri immaginano un’azienda che **offre qualcosa in più alla società**, come iniziative di solidarietà, sostegno alle scuole o attività di volontariato.

Molti non sanno ancora che “impresa benefit” o, meglio, “società benefit” non significa, per la società interessata, soltanto fare beneficenza o dare vantaggi ai lavoratori, ma indica la scelta deliberata di essere un’impresa che vuole avere, **attraverso la propria attività caratteristica, un impatto positivo** sulla società e sull’ambiente, oltre a perseguire il proprio giusto profitto.

Questa scelta è stata assunta in modo strutturale e scritta nel proprio statuto dalla BIOS, nel quale vengono anche indicati gli ambiti primari nei quali l’azienda intende realizzare il proprio impegno di impatto positivo, che la normativa definisce **“finalità di beneficio comune”**.

L’adeguamento dello Statuto è stato effettuato nel rispetto di quanto previsto dalla Legge di Stabilità per il 2016 (articolo 1, commi da 376 a 384, legge 28 dicembre 2015, n.208) che, infatti, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico questo particolare tipo di società, denominata **“società benefit”**.

Le società benefit, quindi, vengono così descritte dal comma **376.**: “[...] società, di seguito denominate «società benefit», che nell’esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse”.

Inoltre, il comma **382** recita *“Ai fini di cui ai commi da 376 a 384, la società benefit redige annualmente una relazione concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario e che include:*

- a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;*
- b) la valutazione dell’impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell’allegato 4 annesso alla presente legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell’allegato 5 annesso alla presente legge;*
- c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell’esercizio successivo”.*

La presente Relazione, quindi, è stata predisposta nel pieno rispetto dell’articolo 1, comma n. 382, della Legge n. 208/2015.

Per il Gruppo BIOS, come per tutte le Società Benefit, inoltre, la Relazione d’Impatto risponde certamente al dettato normativo ma è, soprattutto, un ottimo strumento di comunicazione, trasparente e completo, ai propri stakeholder di cos’è e cosa vuole essere, del proprio intento e dei propri valori e di come si impegna nel perseguirli concretamente.

La visione di fondo

Prendersi cura della salute, oggi, significa molto più che offrire prestazioni cliniche di alta qualità. Per **BIOS Società Benefit**, significa innanzitutto avere piena consapevolezza del proprio ruolo sociale e contribuire alla costruzione di una società più giusta, più inclusiva e più sana nel suo complesso.

Nata nel 1974 a Roma come centro polispecialistico privato di alto livello, BIOS è cresciuta negli anni fino a diventare un punto di riferimento regionale nella **diagnostica di laboratorio, clinica e strumentale**. Ha sviluppato un **modello integrato di assistenza sanitaria** che coniuga professionalità medica, tecnologia d'avanguardia, rapidità dei tempi di risposta e attenzione alla persona in tutte le fasi del percorso diagnostico.

Nel 2022 dopo la scomparsa dell'allora amministratore unico Maria Grazia Tambroni Patrizi, figura storica che con la sua intuizione e con amorevole dedizione diede vita e sviluppò - con il decisivo e costante supporto del marito medico Livio Patrizi - la BIOS ha scelto di evolvere ulteriormente la propria identità assumendo la qualifica giuridica di **Società Benefit**, formalizzando così un impegno che già da tempo guidava molte delle sue scelte: ambire a contribuire attivamente al **bene comune**, nel senso più ampio del termine.

Per questo la BIOS ha formalizzato, all'interno del proprio Statuto, la volontà di crescere operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

Per la BIOS, le finalità di beneficio comune, indicate nello Statuto sono:

- impegno nel sociale, con specifiche attività di natura filantropica;
- impegno verso una crescente attenzione al benessere dei dipendenti, mediante progetti di welfare aziendale, di formazione, di maggior tutela della salute;
- impegno verso i client/pazienti, prevedendo un approccio del proprio personale medico e paramedico basato su accoglienza, comprensione e gentilezza;
- impegno verso i fornitori, mantenendo con questi un rapporto di fiducia e collaborazione.

La Relazione d'Impatto è il principale documento attraverso il quale una Società Benefit pianifica le proprie azioni volte al perseguimento del beneficio comune per il nuovo anno e rendiconta quanto fatto per i propri stakeholder e la collettività nell'anno trascorso.

Questo documento, che riveste un'importanza centrale unitamente al bilancio d'esercizio, quindi, rappresenta un vero e proprio punto di riferimento per guidare il nostro agire in futuro.

Il nostro obiettivo è, rispondendo pienamente anche a quanto prescritto dalla specifica normativa sulle Società Benefit, comunicare e condividere con i nostri stakeholder e la comunità più ampia, con trasparenza e completezza, i primi obiettivi raggiunti e i futuri obiettivi per il perseguimento delle finalità di beneficio comune previste dallo Statuto.

Riteniamo importante sottolineare, già in questa premessa, che il raggiungimento di tali obiettivi – così come la loro definizione - avviene grazie al coinvolgimento dei nostri dipendenti e collaboratori, che contribuiscono a rendere la nostra azienda migliore per incarnare sempre di più i principi della sostenibilità integrale e per diffonderne la cultura, attraverso propria concreta testimonianza quotidiana.

Come fonte di guida e ispirazione per autovalutarci e impostare le nostre azioni di miglioramento abbiamo scelto il **Modello della Buona Impresa**, sviluppato dalla Fondazione Buon Lavoro, (<https://fondazionebuonlavoro.it/>) che *“si propone di contribuire a sviluppare, sia sul piano teorico che su quello pratico, il “Buon Lavoro”: il lavoro come fonte di realizzazione delle persone, nell'ambito di una economia responsabile, inclusiva e sostenibile (dallo Statuto)”* e che ha messo a punto, negli anni, un modello strategico-gestionale per l'impresa e alcuni strumenti di valutazione della buona gestione e dell'impatto generato, coerenti con quanto previsto dalla normativa per le Società Benefit.

Aver scelto di adottare, per la valutazione d'impatto prevista dalla normativa, lo strumento **SABI** (Strumento di Autovalutazione del Buon Impatto), nasce dalla volontà di valutare e migliorare la capacità di BIOS di generare valore in modo sistemico.

Vogliamo avere sempre maggiore coscienza - in modo chiaro, partecipato e trasparente - di come le nostre azioni influenzano le vite delle persone, la qualità del lavoro, il territorio in cui operiamo e il nostro stesso modo di intendere l'impresa.

Essere una *“buona impresa”*, per BIOS, non costituisce un'etichetta, ma un percorso complesso: una tensione costante verso la qualità, l'equità, la responsabilità e la cura.

In un contesto sanitario attraversato da trasformazioni profonde - demografiche, culturali, tecnologiche - **intendiamo essere parte attiva di un rinnovato riconoscimento del ruolo centrale del medico curante**, che deve poter restare sempre il principale alleato delle persone per scelte più consapevoli e appropriate nel prendersi cura della propria salute.

Diventare Società Benefit: una scelta di identità

Nel 2022, il Gruppo BIOS, come già accennato, ha compiuto un passo fondamentale nel proprio percorso evolutivo scegliendo di diventare **Società Benefit**, ai sensi della Legge 208/2015. Questa trasformazione giuridica e culturale ha rappresentato per noi non solo un adempimento formale, ma un **impegno sostanziale** verso un nuovo modo di fare impresa: più responsabile, più trasparente, più consapevole del proprio impatto sul mondo.

Essere Società Benefit significa integrare nello statuto dell'impresa - accanto allo scopo di lucro - **una o più finalità di beneficio comune**, ovvero l'obiettivo esplicito di generare valore sociale, ambientale e culturale per la collettività. Queste finalità non sono accessorie, ma costituiscono parte integrante della nostra missione, vengono monitorate e rendicontate ogni anno attraverso questa Relazione che è pubblica.

Diventare Società Benefit ha significato per BIOS rivedere alcune modalità organizzative, formalizzare valori già presenti nella prassi e, soprattutto, assumersi una **responsabilità pubblica** nei confronti degli stakeholder: pazienti, medici, collaboratori, enti del territorio, istituzioni, cittadini.

Questa terza Relazione d'Impatto prosegue nel progetto avviato già lo scorso anno e con questo spirito: non come esercizio autoreferenziale, ma come **strumento di dialogo**, trasparenza e co-progettazione. Vogliamo che le persone che incontriamo ogni giorno - nei nostri centri diagnostici, negli uffici e nei luoghi del territorio - possano riconoscersi nel nostro operato e, se lo vorranno, contribuire a orientarne il futuro.

La Buona Impresa come standard di valutazione

BIOS ha scelto di ispirarsi al modello della **Buona Impresa®**, promosso dalla **Fondazione Buon Lavoro**, per misurare il proprio impatto e orientare le proprie scelte strategiche.

Questo modello parte da una visione semplice e radicale: ogni impresa, nella sua attività quotidiana, produce effetti sul mondo che la circonda. La qualità di questi effetti non è un dato accessorio, ma è parte integrante del suo valore e della sua legittimità sociale.

Secondo il Modello della Buona Impresa, sono cinque le aree in cui un'organizzazione è chiamata a generare valore:

- **Governance e coerenza strategica**, ovvero la capacità di governarsi in modo trasparente, partecipato e orientato al bene comune.
- **Servizi e prodotti**, la cui qualità va valutata anche in termini di impatto sociale e culturale.
- **Lavoro**, inteso come occasione di crescita e realizzazione per le persone.
- **Valore economico**, da creare e redistribuire in modo equo e sostenibile.
- **Ambiente**, da rispettare e proteggere, riducendo le esternalità negative e promuovendo pratiche rigenerative.

BIOS ha deciso di applicare questo modello nella convinzione che la **sostenibilità, l'etica e la cura** siano elementi chiave non solo per fare impresa in modo responsabile, ma anche per garantire l'eccellenza del servizio sanitario.

Ogni giorno, infatti, le sue **strutture polispecialistiche** - distribuite tra le sedi dei Parioli: BIOS Euclide, BIOS Tuccimei, Fisiobios, BIOS Archimede Surgery, nonché dislocate nel quadrante sud della capitale: BIOS San

Giovanni, BIOS Colli Aniene e, da ultimo a Bracciano e Montelibretti, accolgono migliaia di persone che chiedono non solo competenza, ma anche fiducia, ascolto e orientamento.

Per valutare in modo rigoroso e partecipato le proprie performance d'impatto, BIOS ha adottato lo **strumento SABI**, che consente una lettura articolata degli effetti - positivi e negativi, diretti e indiretti - generati dall'impresa in ciascuna delle aree sopra indicate.

Lo strumento è stato applicato attraverso un **processo partecipativo** che ha coinvolto, anche in questa seconda volta, direzione, lavoratori dipendenti, ma non i clienti, per i motivi che appresso si chiariranno, producendo una interessante fotografia della situazione attuale e delle potenzialità evolutive.

L'obiettivo non è solo rendicontare ciò che già si fa, ma **apprendere** da questa analisi per migliorare, innovare, evolvere. Per BIOS, infatti, il modello della Buona Impresa può diventare non solo uno standard di rendicontazione, ma una vera e propria **bussola culturale** per aiutarci a orientare le scelte quotidiane invitandoci a fermarci a riflettere su quanto davvero abbiamo contribuito - e potremo contribuire - al benessere delle persone e del pianeta.

Il Gruppo BIOS: Una storia di salute e innovazione

Il Gruppo BIOS nasce nel 1974 come laboratorio di analisi cliniche a Roma.

In cinquant'anni di attività, l'impresa si è evoluta fino a diventare un **sistema integrato** di servizi sanitari polispecialistici, articolato in più sedi operative e riconosciuto a livello regionale e nazionale per l'elevata competenza, la qualità e la continua innovazione tecnologica.

Ricapitolando quindi, oggi BIOS è una realtà complessa e coesa, che opera attraverso diverse strutture organizzate per aree di specializzazione:

- BIOS S.p.A. – Società Benefit, cuore della diagnostica clinica e specialistica accreditata con il servizio sanitario regionale per la diagnostica e di laboratorio e in parte per quella per immagini ;
- BIOS Diagnostica S.r.l., struttura totalmente privata e sempre operativa nell'ambito della sede storica di Via Domenico Chelini 39, specializzata in imaging avanzato;
- FISIOBIOS S.r.l., che integra diagnostica, fisioterapia e chirurgia ambulatoriale;
- BIOS San Giovanni S.r.l., laboratorio accreditato con il servizio sanitario regionale e centro di diagnostica strumentale specialistica e per immagini in prossimità nel quadrante sud della Capitale;
- BIOS Colli Aniene accreditata per la diagnostica di laboratorio
- BIOS Bracciano S.r.l. e SALUBRIS S.r.l. (Montelibretti), poliambulatorio diversificato, accreditate per la diagnosi di laboratorio.

La sede centrale di via Chelini, a Roma, è il fulcro gestionale e simbolico di un Gruppo che si riconosce in una visione di sanità accessibile, precisa, continua, etica e competente.

Sebbene solo BIOS S.p.A. sia formalmente una Società Benefit, la presente relazione è relativa all'intero Gruppo come sopra articolato.

Con quasi tre milioni di analisi di laboratorio all'anno, centinaia di prestazioni specialistiche quotidiane, numerosi percorsi in convenzione con il Servizio Sanitario Regionale, BIOS è vista come un punto di riferimento affidabile per pazienti, famiglie e aziende.

Le sedi sono aperte 360 giorni l'anno, comprese le domeniche e il mese di agosto, con orari estesi e servizi di refertazione rapida, anche via e-mail.

L'orientamento all'utente è visibile non solo nella disponibilità logistica, ma anche nella cura della relazione, nella trasparenza delle informazioni e nella promozione dei diritti della persona: dalla privacy alla qualità percepita, dalla possibilità di scelta alla partecipazione alla scelta attraverso il consenso informato.

Un sistema qualità come impegno strutturale

In BIOS, l'eccellenza clinica non è lasciata al caso.

Il **Sistema Qualità** del Gruppo BIOS è conforme alla norma UNI EN ISO 9001 e si fonda su principi di miglioramento continuo, formazione permanente, prevenzione delle non conformità e valutazione costante della soddisfazione dell'utenza.

Dal 2013, il servizio di diagnostica di laboratorio è inoltre certificato da Bureau Veritas secondo lo standard *"Qualità in Medicina di Laboratorio"*, che integra e supera i requisiti della ISO 9001.

La Politica della Qualità, aggiornata annualmente, si basa su impegni precisi:

- comunicare con trasparenza e chiarezza la gamma e le condizioni dei servizi;
- prevenire sistematicamente comportamenti non conformi;
- monitorare e migliorare i processi attraverso un'integrazione funzionale tra tutti i reparti;
- garantire la formazione continua, la competenza e l'etica dei collaboratori;
- ascoltare attivamente gli utenti e attuare misure correttive in base al loro riscontro.

Questi principi non sono solo dichiarati, ma tradotti in pratiche operative, come:

- moduli di valutazione e reclamo disponibili in tutte le segreterie;
- sistemi di risposta ai reclami entro 48 ore;
- materiali informativi diffusi in ogni sede;
- tracciabilità e trasparenza dei referti anche online.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, BIOS ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. n. 231/2001 e dotarsi di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha sviluppato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate, alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, a integrare il Modello già esistente.

Tale iniziativa è stata assunta nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei clienti e della società in generale e nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché si attengano a comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Valori essenziali per BIOS S.p.A. Società Benefit sono la credibilità, l'affidabilità e la fiducia, a fronte di questi valori, l'adozione di tale modello diviene un obbligo morale, in primo luogo, verso sé stessi e i propri clienti, e in seguito, verso la collettività in generale.

Un'impresa che guarda lontano

BIOS oggi è più di una rete di strutture sanitarie: è una comunità professionale impegnata a **generare valore per la collettività**. Attraverso investimenti in tecnologia, formazione, ascolto del territorio, unitamente alla transizione benefit, il Gruppo intende evolvere da fornitore di servizi sanitari a promotore di salute e coesione sociale.

Questa visione guida anche la scelta strategica e editoriale di questa Relazione d'Impatto, che consideriamo uno strumento di trasparenza, apprendimento e corresponsabilità verso gli stakeholder.

Il Gruppo Bios nel 2025

Guardiamo ora specificamente al Gruppo BIOS per come è stato configurato e ha operato nel 2025, anno cui si riferisce la presente relazione d’Impatto.

Esamineremo, come primo aspetto che ha orientato le modalità di valutazione, relativamente a tutti i pilastri del modello di valutazione, la **materialità dell’impresa**, ovvero le aree di impatto sulle quali agisce.

Commenteremo poi la valutazione effettuata relativamente alla *governance*, ovvero all’insieme dei processi strategici, organizzativi, decisionali, relazionali che indirizzano e consentono di governare le attività dell’impresa.

Esamineremo quindi congiuntamente i dati di sintesi della performance dell’impresa nel 2025 unitamente alle valutazioni date dall’impresa stessa e dai suoi stakeholder primari, con riferimento ai tre pilastri: prodotto, lavoro, risultato economico.

Infine, commenteremo una vista sintetica dei risultati del sistema nel suo complesso e la sua sostenibilità nel lungo periodo.

La materialità degli impatti e la relativa autovalutazione dell’impresa

L’impatto di un’impresa non si misura solo nei risultati economici o nelle performance operative, ma anche nei **segni che essa lascia nella società e nell’ambiente**: nei legami che attiva o indebolisce, nelle opportunità che crea o limita, nei comportamenti che promuove o disincentiva.

Per questo, una Relazione d’Impatto non può limitarsi a una narrazione autoreferenziale.

Deve partire da una domanda preliminare e decisiva: **quali sono gli ambiti in cui l’attività di BIOS produce un impatto rilevante sulla società e sull’ambiente?** A questa domanda risponde l’analisi di materialità.

L’approccio alla materialità proposto dallo **strumento SABI – Strumento di Autovalutazione del Buon Impatto**, adottato da BIOS, è basato sui più recenti standard internazionali (GRI 2022, ESRS 2023) ed è in linea con i principi della legge sulle Società Benefit.

La logica seguita non è quella del semplice incrocio tra interessi aziendali e aspettative degli stakeholder, ma piuttosto quella della **centralità dell’impatto**: effettivo o potenziale, positivo o negativo, intenzionale o non intenzionale. L’obiettivo è stato individuare gli **impatti che contano davvero**, perché generati in modo strutturale e ricorrente dalle attività dell’impresa.

L’analisi è stata condotta, in autovalutazione, a partire dai 15 impatti standard individuati dal SABI ed è stato espresso un giudizio sulla rilevanza di ciascun ambito per l’attività di BIOS, utilizzando quattro livelli: **trascurabile, abbastanza rilevante, molto rilevante e core business**.

Sulla base dell’analisi di materialità condotta, il sistema SABI ha “*personalizzato*” il questionario con il quale l’impresa ha autovalutato i propri impatti e i questionari con i quali è stato chiesto ai principali stakeholder - lavoratori e soci - di esprimere la propria valutazione.

Questa prima analisi di materialità rappresenta una base importante per orientare la rendicontazione e la valutazione d’impatto, ma è anche un **esercizio di consapevolezza**: ha aiutato l’azienda a comprendere meglio dove sta incidendo davvero, e dove potrebbe - o dovrebbe - incidere di più.

Lavorare per diventare una buona impresa significa anche **interrogarsi periodicamente** su come evolve il contesto, su come cambiano le aspettative della società e su come l’impresa possa rispondere a queste trasformazioni senza snaturarsi, ma anzi **continuando ad affermare la propria identità** in chiave generativa.

Nella presente relazione, a differenza di quella dello scorso anno, i questionari con i quali è stato chiesto ai principali stakeholder di esprimere la propria valutazione, non è stato nuovamente inviato ai clienti, in considerazione della grande attenzione prestata lo scorso anno nella disanima dei riscontri ricevuti e tenuto conto dell’approccio di stimolo continuo verso la clientela ad esprimere i loro feedback in esito alle prestazioni ricevute.

Gli impatti rilevanti per BIOS e la valutazione effettuata dall'impresa: impatti prioritari e leve di sviluppo

L'immagine che segue, chiamata “*Semaforo degli impatti*”, dà sinteticamente evidenza - con un indicatore a segno di spunta (*check mark* verde, giallo, rosso) - dell'impatto generato dalle attività dell'azienda negli ambiti che la stessa ha definito come “*Core business*”, “*Molto rilevante*” e “*Abbastanza rilevante*” in base all'autovalutazione espressa dalla società stessa sui singoli elementi presi in considerazione.

Il sistema è piuttosto severo e la tabella va letta così:

- **ROSSO - PUNTO CRITICO:** se anche solo un Requisito Minimo pertinente risulta “*In via di definizione*”
- **GIALLO - ATTENZIONE:** se anche per uno solo degli elementi che generano tale impatto è stata espressa una valutazione critica
- **VERDE - MOLTO BENE:** se la valutazione media degli elementi che generano tale impatto è alta
- **GRIGIO – NEUTRO:** negli altri casi

CORE BUSINESS		
Benessere degli individui ①		
IMPATTO MOLTO RILEVANTE		
Salute e sicurezza dei lavoratori ①		
IMPATTO MOLTO RILEVANTE		
Diritti Umani ①		
IMPATTO MOLTO RILEVANTE		
Progresso della società e innovazione ①		
IMPATTO MOLTO RILEVANTE		
Educazione, informazione e cultura ①		

IMPATTO MOLTO RILEVANTE		
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori ⓘ	✓	
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE		
Disuguaglianze economiche e sociali ⓘ	✓	
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE		
Diversità, Equità e Inclusione ⓘ	✓	
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE		
Sviluppo economico ⓘ	✓	
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE		
Comunità Locali ⓘ	✓	

Fig. 1 – Semaforo degli impatti

Il **Benessere degli individui** - ovvero l’impatto sulla qualità della vita delle persone, esterne all’impresa, i loro bisogni e le loro aspettative - è stato valutato decisamente **‘Core business’**. BIOS nasce con la missione esplicita di prendersi cura della salute delle persone.

L’erogazione di servizi sanitari diagnostici e specialistici rappresenta l’attività principale dell’impresa e pertanto questa è, senza dubbio, la sua area d’impatto più significativa, considerato che la salute è certamente un fattore primario della qualità di vita.

L’autovalutazione effettuata ha dato semaforo verde. BIOS infatti è impegnata, oltre che nel dare la massima attenzione alla qualità del servizio, a favorire un accesso il più possibile equo e tempestivo alla prevenzione e alla diagnosi, anche attraverso iniziative specifiche come la continuità di prestazioni in convenzione con il SSN, anche nel caso queste siano eccedenti rispetto al tetto di budget definito dalla Regione Lazio, e alcune iniziative tra quelle di beneficio comune rendicontate più avanti.

Sono stati giudicati, poi, **“molto rilevanti”** per BIOS gli ambiti d’impatto che seguono.

- **Salute e sicurezza dei lavoratori** - ovvero la salute, il benessere e la sicurezza, fisica, mentale e della sfera privata dei collaboratori, garantendo i mezzi necessari alla loro protezione e tutela.
Semaforo verde: la sicurezza rappresenta una priorità per il Gruppo BIOS che, oltre a essere in regola con tutte le normative in merito e investire costantemente per avere procedure e attrezzature all’avanguardia, è particolarmente attenta al benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori e sensibile a loro bisogni specifici emergenti.
- **Diritti Umani** - La tutela dei diritti inalienabili degli esseri umani (essenziali a garantire loro dignità, sopravvivenza e sviluppo), siano essi interni o esterni all’impresa. Semaforo verde.

- **Progresso della società e innovazione** - questo punto guarda allo sviluppo e alla crescita della società dal punto di vista del cambiamento, del progresso e dell'innovazione, anche di natura tecnologica, digitale, scientifica.
Semaforo verde: la società è costantemente impegnata nell'innovazione in tutti i suoi aspetti al fine di fornire un servizio eccellente dal punto di vista della qualità, della sicurezza e della relazione con i clienti. Oltre all'investimento nelle apparecchiature e nelle procedure, sono in corso importanti interventi di digitalizzazione per rendere sempre più accessibili e contatti, i servizi e le informazioni sanitarie personali a pazienti e medici curanti garantendo il massimo livello di privacy e sicurezza dei dati.
- **Educazione, Informazione e cultura** - questo ambito riguarda la diffusione di contenuti educativi, formativi, culturali e di iniziative volte a mantenere e/o migliorare le competenze e le conoscenze dei lavoratori interni all'impresa, ma anche del largo pubblico.
In questo caso il semaforo è grigio: mentre la formazione e sviluppo delle competenze del personale sono considerati parte integrante del valore che BIOS intende generare all'interno e all'esterno della propria organizzazione e costituiscono un'eccellenza, alcune iniziative avviate pre-COVID per fare cultura sanitaria nella comunità non sono state ancora riprese. La loro riprogettazione e potenziamento costituiscono uno degli obiettivi di sviluppo del 2026.
- **Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori** - la crescita individuale e professionale dei collaboratori dell'impresa, lo sviluppo delle competenze, il benessere fisico e mentale e la loro soddisfazione come persone
Qui il semaforo è verde: l'impresa impiega un numero rilevante di collaboratori (tra medici, infermieri, tecnici di radiologia, amministrativi) e punta a promuovere ambienti di lavoro fondati sul riconoscimento, la crescita professionale e la corresponsabilità.
- **Disuguaglianze economiche e sociali** - il riferimento è all'impatto della società sul miglioramento o l'aggravio delle disuguaglianze economiche e/o sociali tra gli individui, ossia di quelle condizioni che possono causare differenze nel possesso di risorse e quindi nella generazione di opportunità di vita.
Semaforo verde. Il semaforo verde si deve al completamento delle iniziative di riequilibrio economico e contrattuale verso le figure non mediche sono state concluse nel corso del 2025 ed anche nel 2026, ad aprile, si è provveduto a dare una ulteriore spinta in tal senso adeguando i compensi all'incremento del costo della vita.
- **Diversità, Equità e Inclusione** - in questo ambito ricadono il rispetto e la tutela della diversità, non solo in termini di genere ma anche in considerazione di etnia, disabilità, età, ecc. e un trattamento equo e inclusivo per tutti, senza discriminazioni.
Semaforo verde. Qui il semaforo, lo scorso anno era rosso, è migliorato dopo aver avviato diverse iniziative mirate che hanno dato buoni risultati.
- **Sviluppo economico** - in questo ambito ricadono la crescita e lo sviluppo della società dal punto di vista economico, sia all'interno dell'impresa (per collaboratori, investitori, soci, ecc.) che all'esterno (territori limitrofi, comunità intercettate, indotto, ecc.).
Semaforo verde: si ritiene che l'impegno di BIOS in questo ambito e i risultati raggiunti siano di buon livello. L'impresa è sana e persegue costantemente l'equilibrio tra i tre pilastri (Prodotto, Lavoro, Risultati economici). Lo sviluppo è certamente orientato al lungo periodo. I fornitori - nei vincoli del tipo di forniture necessarie che sono prevalentemente prodotti di multinazionali specializzate - sono scelti con attenzione alla qualità e all'economicità complessiva del servizio ma anche con attenzione a privilegiare fornitori locali e/o etici (altre società benefit/B Corp. imprese sociali, ecc.).
- **Comunità locali** - il focus qui è sull'impatto che l'impresa sviluppa verso singole persone o gruppi che vivono o lavorano in un determinato contesto e che potrebbero essere interessati dalle attività dell'impresa (es. abitanti in prossimità dei siti produttivi, popoli indigeni, enti territoriali, ecc.).
Semaforo verde: il Gruppo BIOS è costantemente impegnato nella costruzione e nel mantenimento di relazioni di qualità e generative di valore condiviso sia con gli enti territoriali con cui si interfaccia per le sue attività specifiche (Regione Lazio, ASL, Enti Locali), sia con le imprese concorrenti operanti sullo stesso territorio per sviluppare sinergie e migliorare la qualità complessiva delle relazioni istituzionali, sia con la comunità in generale all'interno della quale sviluppa numerose attività di carattere filantropico per lo più orientate a minori e persone in difficoltà.

La Governance e gli stakeholder, l'organizzazione e i suoi strumenti

BIOS, che ha celebrato nel 2024 il suo cinquantesimo anno di attività, è guidata dalla seconda generazione familiare, con un approccio che tiene insieme memoria, responsabilità e innovazione.

La governance dell'impresa è improntata a una visione strategica di lungo termine, che rifiuta logiche di puro ribasso e cerca invece il giusto equilibrio tra sostenibilità economica e qualità dei servizi sanitari. In questo senso si è fatta promotrice, nei confronti dei fondi assicurativi integrativi, dell'avvio di un censimento qualitativo delle strutture sanitarie. Classificarle non solo in base ai volumi, ma anche agli standard clinici, tecnologici, organizzativi e relazionali rappresenta un segnale forte di una aspettativa che BIOS è certamente in grado di soddisfare.

La coerenza tra parole e azioni, infatti, è garantita dalla trasparenza nei rapporti con gli stakeholder, dalla volontà di valorizzare il lavoro interno e dal rispetto del principio che qualità e valore vanno riconosciuti e sostenuti.

Autovalutazione rispetto alla Governance

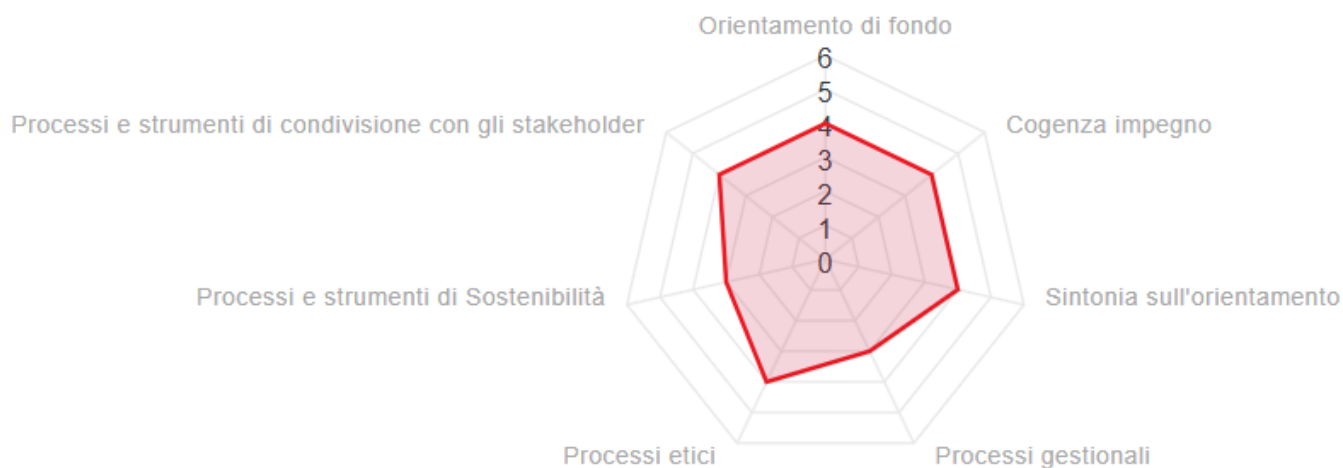


Fig. 3 – Autovalutazione rispetto alla Governance

Un sistema orientato, con spazi di evoluzione

L'autovalutazione realizzata attraverso SABI restituisce un'immagine chiara della **maturità attuale del sistema di governance** della BIOS: un sistema solido nelle intenzioni, ben fondato in alcuni ambiti, e con ampi margini di rafforzamento in altri. I risultati sono articolati su una scala che va da 1 (forte criticità) a 6 (eccellente), permettendo una valutazione qualitativa di sette ambiti chiave.

Le aree ben presidiate

- **Orientamento di fondo (4 – ben presidiato)**

Il posizionamento, più basso rispetto al 2024, in quest'area indica una **coerenza strategica** tra la missione aziendale, la cultura dell'impresa e gli obiettivi di impatto dichiarati, ma che la direzione vuole ancor di più migliorare.

- **Cogenza dell'impegno (4 – ben presidiato)**

L'impegno dell'azienda ad assumere responsabilità pubbliche – come previsto dal modello di Società Benefit – è riconosciuto come concreto e autentico. BIOS non si limita a dichiarazioni valoriali, ma ha

intrapreso azioni visibili per orientare l'impresa in chiave trasformativa. L'autovalutazione, come per il principio precedente, risulta inferiore rispetto al 2024, per i medesimi motivi sopra evidenziati.

- **Processi etici (4 – ben presidiato)**

Le pratiche di integrità, correttezza e trasparenza sono operative, anche se non sempre formalizzate in modo sistematico. Esiste una cultura etica diffusa, da valorizzare ulteriormente con strumenti di monitoraggio e policy condivise.

- **Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder (4 – ben presidiato)**

Il dialogo con gli stakeholder non è più strutturato in modo parziale o informale. C'è consapevolezza dell'importanza di coinvolgere i portatori di interesse interni (lavoratori, collaboratori, medici) ed esterni (pazienti, territorio, istituzioni) in maniera più strutturata e continuativa. Il punteggio è migliorato rispetto allo scorso anno.

Le aree da migliorare

- **Processi e strumenti di sostenibilità (3 – OK ma migliorabile)**

Sebbene siano già attivi alcuni strumenti di gestione orientati alla sostenibilità, sono limitati e non ancora strutturati come sistema organico. L'adozione del SABI rappresenta un primo passo concreto verso un presidio più completo. Il risultato è in linea con quello dello scorso anno.

- **Processi gestionali (3 – OK ma migliorabile)**

I processi organizzativi sono funzionanti ma, considerate le dimensioni ormai raggiunte dall'impresa, probabilmente sarà necessario dotarsi di una articolazione organizzativa in più aree/livelli e rafforzare l'integrazione tra obiettivi economici, operativi e di impatto, soprattutto adottando sistemi organici di misurazione e feedback. Il risultato è in linea con quello dello scorso anno.

- **Sintonia sull'orientamento (3 – OK ma migliorabile)**

C'è coerenza complessiva tra governance e struttura operativa, ma permane un potenziale di allineamento soprattutto tra i diversi livelli decisionali e professionali, che potrebbe essere rafforzato tramite percorsi di coinvolgimento e comunicazione interna. Il risultato è in linea con quello dello scorso anno.

In sintesi

La governance di BIOS si fonda su una direzione chiara e su un impegno autentico, ma deve ancora migliorare con riferimento agli strumenti di partecipazione per consolidare la propria evoluzione in chiave benefit.

I risultati raggiunti costituiscono una base solida per attivare, nei prossimi anni, percorsi di rafforzamento nella gestione, nella partecipazione interna ed esterna, e nella capacità di tradurre l'intenzione in cultura e metodo condiviso.

Il servizio alle persone clienti e il suo impatto

Accesso ai servizi

Nel 2025, la sede principale di Via Chelini ha visto entrare dalle sue porte complessivamente ca. **125.000** persone. Più della metà di questo totale è composto da persone tornate in BIOS più di una volta. Il 31 % del totale è relativo a persone entrate per la prima volta. La situazione è in leggera flessione rispetto al 2024, che mostrava valori leggermente maggiori.

Nelle altre sedi abbiamo avuto complessivamente ca. **90.000** accessi dei quali circa il 50% è relativo a nuovi accessi. Anche in questo caso la situazione è in leggera flessione rispetto al 2024.

L'osservazione di questi dati ci conferma che la nostra presenza nel panorama dei servizi diagnostici e specialistici sul territorio è consolidata e che BIOS costituisce un **punto di riferimento** per una clientela fidelizzata e che continua ad essere attrattiva per numero significativo di nuovi clienti.

Prestazioni erogate

Nel 2025 il gruppo BIOS ha erogato complessivamente **2.348.000 prestazioni sanitarie**, confermando la sua identità di **struttura polispecialistica ad alta intensità di servizio**. L'attività è stata distribuita in tre macro-tipologie:

- **Analisi di laboratorio:** ca. **2.091.000** prestazioni – ca. 5.800 al giorno
- **Diagnostica per immagini:** **76.981** prestazioni - ca. 220 al giorno, con l'impiego di tecnologie a bassa emissione di radiazioni (2 apparecchiature TAC su 3 lo sono).
- **Diagnostica specialistica:** ca. **41.660** prestazioni – ca. 120 al giorno, con un'offerta ampia e multidisciplinare.

Il servizio di analisi cliniche viene erogato nelle **5** strutture di Via Chelini, San Giovanni, Colli Aniene, Bracciano e Montelibretti.

I servizi di diagnostica per immagini e diagnostica specialistica vengono erogati nelle sedi di Via Chelini e San Giovanni.

Le specialità disponibili, infatti sono più di **40**, grazie alla collaborazione di un gruppo composto da **oltre 240 medici**, distribuiti in modo articolato sulle diverse discipline.

Tempi e qualità del servizio

Uno dei fattori più apprezzati del servizio offerto da BIOS è la prontezza e l'efficienza del sistema di accesso. I dati 2025 lo confermano:

- **Tempo medio per prendere appuntamento:** nel 90% dei casi tra **1 e 15 giorni**.
- **Referti disponibili entro 24/48 ore:** nel **90% dei casi**, anche tramite invio digitale sicuro.
- **Sistema di prenotazione e refertazione** digitale e in costante evoluzione, con **invio periodico dello storico delle analisi**.

Il modello di servizio è orientato alla **cura personalizzata**, supportato da una **cartella clinica digitale** - ancora migliorabile - e da **investimenti tecnologici** significativi.

Qualità percepita e gestione delle criticità

BIOS adotta una **Politica della Qualità** fondata su rigore, ascolto e miglioramento continuo, certificata secondo la norma **ISO 9001** e con un ufficio dedicato alla *customer care*.

Il **tasso di reclami** nel 2025 è stato contenuto (ca. 1 ogni 2000 accessi), e la gestione è avvenuta con tempistiche e modalità allineate agli standard più elevati:

- **100% dei reclami gestiti entro 48 ore;**

- **95% dei casi risolti con soddisfazione dell'utente**, anche attraverso rimborsi o prestazioni gratuite/scontate.

Le cause prevalenti dei reclami sono risultate essere l'attesa al centralino per prenotazioni e il mancato rispetto degli orari programmati, entrambi oggetto di interventi correttivi nel piano **2026**

Una struttura orientata al miglioramento

Il servizio BIOS si distingue per una **combinazione virtuosa di capillarità, tecnologia e cultura dell'ascolto**.

Le performance quantitative sono supportate da:

- una **Carta dei Servizi** aggiornata e disponibile al pubblico;
- un **modello organizzativo flessibile e competente**;
- una **visione sistemica** che mira costantemente all'integrazione di cura, accessibilità, sostenibilità e responsabilità etica per coniugare efficienza gestionale e prossimità umana.

Nell'intento, inoltre, di rendere sempre più agevole la relazione del cliente con la struttura BIOS, nel corso degli anni sono state introdotte alcune piccole innovazioni come:

- il **riconoscimento telefonico del cliente**: introduzione di un sistema avanzato di ricezione delle chiamate (One X Portal) che permette agli operatori CUP di identificare il cliente tramite il numero di telefono associato alla scheda anagrafica, visualizzando informazioni utili per accelerare la fase di prenotazione o informazione;
- l'**invio dei referti tramite mail** e lo **sblocco per i clienti fidelizzati**: implementazione di una procedura per sbloccare l'invio dei referti via mail anche in caso di insoluti per clienti fidelizzati, con una adeguata formazione del personale sui criteri da utilizzare e la procedura da seguire.
- una **nuova 'convenzione garage'**: stipula di una convenzione per il parcheggio dei clienti presso un garage nelle vicinanze che prevede la gratuità delle prime due ore e la possibilità di offrire una terza ora gratuita in caso di maggiore permanenza nelle strutture BIOS. Ai clienti è stata data ampia informazione sulle modalità di utilizzo e gestione del parcheggio.

Il lavoro in BIOS: struttura, equilibrio e sviluppo

Composizione della forza lavoro nel Gruppo BIOS

Complessivamente nel gruppo BIOS prestano la loro opera più di **500 persone** tra personale dipendente, collaboratori e medici.

Il personale dipendente

Nel **2025**, il Gruppo BIOS ha impiegato complessivamente **171 persone con contratto di lavoro dipendente** distribuite sulle 7 società operative.

Il profilo complessivo dell'organizzazione evidenzia alcune caratteristiche distintive e alcuni spunti interessanti in ottica di impatto sociale.

Le attività svolte sono prevalentemente di carattere amministrativo. Principalmente si tratta di servizi di segreteria a contatto diretto con la clientela, sia di persona che al telefono. A queste attività si aggiungono quelle incentrate sul supporto informatico agli operatori sopra descritti e agli operatori sanitari prevalentemente libero professionisti e da ultimo, non certo come importanza, quelle di tipo amministrativo contabile e quelle di supporto come magazzino, servizio di fattorino, personale ausiliario. Cosa emerge dall'osservazione dei dati:

- **Una forza lavoro prevalentemente femminile**

Le **donne** rappresentano il **76%** del totale, con **130** lavoratrici su **171**. Questa forte presenza femminile è osservata in quasi tutte le sedi operative e conferma la prevalenza di professionalità femminili nel settore sanitario.

- **Un'organizzazione che valorizza la flessibilità**

Quasi il **25%** del personale è impiegato **part-time (42 persone)**, con punte di oltre il **50%** in alcune sedi (BIOS San Giovanni).

- **Un'organizzazione relativamente giovane, ma con ampi margini di ringiovanimento**

Il personale **under 35** rappresenta il **19%** del totale: un dato che, pur non irrilevante, segnala un possibile spazio di miglioramento in termini di attrattività per persone giovani.

- **L'attenzione concreta alla formazione**

Sono state erogate complessivamente **18.900 ore di formazione**, distribuite su **122 persone**. La media supera le **154 ore annue per persona formata**, un valore molto alto rispetto agli standard di settore, che testimonia un forte investimento nella crescita professionale, l'aggiornamento tecnico e la sicurezza.

- **Un buon livello di inserimento lavorativo**

Su 5 stage attivati nel 2025, 4 sono stati convertiti in contratti di lavoro, pari a una media di conversione del 80%. Questo dato positivo, sommato al basso turnover registrato in quasi tutte le sedi, suggerisce un clima organizzativo relativamente stabile e un orientamento alla fidelizzazione.

- **Un tasso di assenza contenuto**

Il **tasso di assenza** mostra valori variabili tra il 2% e il 16%, legati in buona parte a motivi fisiologici (malattia, infortunio, maternità).

- **Un basso Turn over**

Le uscite 2025 sono state mediamente inferiori al **15 %** in tutte le sedi. La fidelizzazione è, quindi, molto elevata e questo è generalmente speculare all'età anagrafica e all'anzianità aziendale delle persone. Un basso tasso di turn over in ogni caso è anche indice di una buona qualità dell'ambiente di lavoro e garantisce al cliente competenza e conoscenza delle sue caratteristiche e, quindi, è un elemento che contribuisce alla fidelizzazione del cliente.

Il personale con contratto di collaborazione

Nel **2025** il Gruppo BIOS si è avvalso, inoltre sulle diverse sedi, della collaborazione di ca. **130 professionisti non medici con contratto di collaborazione professionale** con i profili di

- Biologo
- Operatore sala prelievi
- Infermiere
- Tecnico di radiologia
- Fisioterapista

Di questi solo il **33%** è rappresentato da uomini, confermando la prevalenza di professionalità femminili nel settore sanitario.

Si tratta di una forza lavoro

- mediamente giovane, poco meno del **50%** infatti ha meno di 35 anni
- molto fidelizzata, il **75%** dei professionisti lavora quasi a tempo pieno per BIOS
- altamente professionalizzata, tutti i collaboratori sono in regola con i crediti formativi, molti partecipano alla **formazione** organizzata da BIOS per **35/40 ore medie annue**.

I medici

Come già riportato nella sezione dedicata al servizio, il Gruppo BIOS si avvale, infine, della presenza di **oltre 240 medici**, che coprono più di **40 specialità**.

Anche in questo secondo anno di utilizzo del sistema SABI per la valutazione d'impatto, si è preferito limitare l'invio della survey relativa al pilastro "Lavoro" al solo personale dipendente.

Tra gli obiettivi 2026, in parte già realizzati, ci sono comunque iniziative strutturate che riguardano i collaboratori e i medici, che, come precedentemente esposto, hanno interessato la modifica delle condizioni contrattuali a regime le quali hanno comportato un allineamento, anno su anno, in base all'aumento del costo della vita.

Il lavoro come finalità di beneficio comune

Nell'affrontare il pilastro 'Lavoro' è importante ricordare che in questo ambito ricade una delle due finalità di beneficio comune indicate nello Statuto di BIOS che è così descritta:

“L'impegno verso una crescente attenzione al benessere dei dipendenti mediante progetti di welfare aziendale, di formazione, di maggior tutela della salute”.

Il Gruppo BIOS, inoltre, è consapevole dell'impatto sistemico della soddisfazione dei dipendenti come elemento fondamentale per migliorare la qualità e produttività del lavoro.

Per questo è obiettivo e impegno costante del Gruppo assicurare la competenza, la consapevolezza e la formazione continua del personale che a tutti i livelli opera in BIOS.

BIOS ritiene anche che la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché la sostenibilità del potere d'acquisto delle retribuzioni, siano gli obiettivi da perseguire e per tali motivi ha deciso di implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti ad accrescere il benessere personale e familiare dei propri dipendenti.

In particolare, anche nel corso del 2025, così come già fatto nel 2024, BIOS ha proseguito nell'attività di sostegno alle famiglie dei dipendenti con figli e/o con familiari portatori di disabilità.

Per queste iniziative la società ha erogato, nel corso del 2025, un contributo complessivo di circa 83.500 euro.

Coerentemente con quanto dichiarato nella finalità di beneficio comune sopra citata, BIOS ha predisposto un Piano di Welfare che permette a tutti i dipendenti - ad esclusione dei dirigenti - di accedere a beni e servizi che possano soddisfare particolari esigenze individuali o del nucleo familiare, sfruttando al massimo le opportunità offerte dalle normative vigenti.

In concreto, ciascun dipendente ha avuto a disposizione una dotazione economica, il c.d. “Credito Welfare”, che ha potuto utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse.

La survey

La valutazione dell'impatto relativamente al pilastro 'Lavoro' è stata realizzata attraverso la compilazione del questionario SABI di autovalutazione effettuata dall'azienda e la somministrazione al personale dipendente di uno specifico questionario di valutazione volontario e anonimo.

I dati riportati di seguito rappresentano la sintesi di **ca. 100 questionari** compilati dal personale dipendente.

Trattandosi della seconda esperienza, il dato è abbastanza in linea con le aspettative ma suggerisce di strutturare una comunicazione costante a due vie tra impresa e personale e, in particolare l'ascolto tempestivo e la ricezione di feedback in maniera più continuativa e attraverso diversi canali per essere il più partecipativi e coinvolgenti possibile.

Alcune iniziative in tal senso saranno oggetto degli obiettivi di miglioramento 2026.

I risultati

Il questionario ha indagato nove ambiti centrali dell'esperienza di lavoratrici e lavoratori, utilizzando una scala da 1 a 6 (dove 1 indica una valutazione molto negativa e 6 una decisamente eccellente).

L'analisi ha permesso di individuare sia i punti di forza riconosciuti da chi lavora in BIOS, sia gli spazi di miglioramento più urgenti.

Il grafico di sintesi che segue rappresenta la comparazione tra autovalutazione di BIOS e la valutazione media espressa dal personale dipendente relativamente alla **“creazione di valore con il lavoro”** nelle nove aree di sintesi.



Fig. 6 – Creazione di valore con il lavoro

Quale valore generato ci riconoscono lavoratrici e lavoratori

Esaminiamo nel dettaglio tutte le dimensioni.

Punteggi più elevati

- Welfare aziendale e benefit** - questo ambito attiene alla capacità dell'azienda di creare un ambiente che possa massimizzare il benessere dei lavoratori e prevedere misure che rendano più semplice la conciliazione vita personale - lavoro. È una delle dimensioni più apprezzate tra tutte. Il **40%** del personale valuta molto positivamente (punteggi 5 e 6) le azioni e i servizi di welfare offerti dall'impresa. Il dato suggerisce che, pur in un contesto del lavoro sanitario complesso, BIOS riesce a offrire elementi concreti di supporto alla qualità della vita.
- Sviluppo professionale e formazione** – La valutazione dell'azienda è stata sostanzialmente simile a quella espressa dai dipendenti, probabilmente in considerazione degli interventi di aumento dell'entità del welfare assegnato alle famiglie in presenza di difficoltà economiche. È plausibile l'ipotesi che chi è stato toccato da tali interventi li abbia molto apprezzati. Potrebbe essere un punto di attenzione relativamente alle ulteriori iniziative già decise per il 2026.
- Prospettive e tutela dei lavoratori** - qui è valutata la capacità dell'azienda di trasferire ai lavoratori un senso di sicurezza rispetto al loro lavoro e alla solidità dell'impresa, compatibilmente con lo stadio di vita dell'azienda, prevedendo, in situazioni di emergenza socio-economica, la massima trasparenza possibile e l'adozione di misure cautelative. La valutazione media dei lavoratori è stata di 3,6, sostanzialmente simile a quella dello scorso anno.

Questi quesiti, oggetto di apprezzamento, sono indicati nello Statuto di BIOS come finalità di beneficio comune.

Il fatto che lavoratori e impresa abbiano espresso una valutazione sostanzialmente simile sul primo punto e addirittura superiore, lavoratori vs impresa, sul secondo punto, indica chiaramente che le iniziative adottate dall'azienda per onorare il proprio proposito vanno nella direzione giusta. Una indicazione importante per definire obiettivi 2026 sfidanti che mirino all'eccellenza.

Punteggi medi

Esaminiamo adesso gli ambiti sui quali la valutazione espressa - e sostanzialmente coincidente - **sia** dai lavoratori che dalla azienda si attesta intorno a *“OK ma migliorabile”*. Si tratta (in ordine decrescente) di:

- **Creazione e remunerazione del lavoro** – ovvero creare lavoro a condizioni eque e trasparenti, correttamente retribuito e contrattualizzato, in modo congruo rispetto al settore, lo stadio di vita dell'azienda e le aspettative dei lavoratori.

Questa dimensione presenta, come lo scorso anno, uno insufficiente riconoscimento positivo. Più di 1 lavoratore su 5 valuta in modo critico la propria condizione lavorativa, in termini economici e/o contrattuali. Mentre solo 12% si ritiene pienamente soddisfatto. Il dato indica un'area da presidiare con attenzione - dal momento che molti considerano questo aspetto problematico - e meritevole di un approfondimento di tipo qualitativo, tenuto conto che la valutazione dell'azienda è di circa un punto superiore alla media di quella dei lavoratori.

- **Chiarezza organizzativa** – questo fattore corrisponde alla domanda *“Ritieni che l'azienda ti metta nelle condizioni di svolgere bene il tuo lavoro, fornendo informazioni chiare rispetto all'impresa e alle aspettative nei tuoi confronti?”* Anche in questo caso il 23% dei lavoratori ha dato una valutazione fortemente critica, percentuale simile a quella dello scorso anno, e solo il 12% ha espresso una valutazione molto positiva, in linea con lo scorso anno. I lavoratori sembrano richiedere più trasparenza, comunicazione e allineamento interno.

Il punteggio dell'azienda è leggermente inferiore a quello medio ottenuto nella survey. C'è, pertanto, piena consapevolezza della necessità di lavorare alla definizione di procedure chiare e omogenee e alla precisazione di ruoli e responsabilità. Una buona organizzazione migliora il clima e l'efficacia e serenità delle persone.

- **Coerenza ruolo-persona** – qui, invece, la domanda era *“Senti che il ruolo che ti è assegnato è coerente con le tue competenze, attitudini e aspirazioni?”* Le valutazioni dei lavoratori sono leggermente superiori rispetto a quelle espresse dalla società. Il 12% esprime un punteggio ai valori più alti, in leggero miglioramento rispetto al 2024. Molte non si sentono valorizzate nel proprio ruolo o non vedono coerenza tra le proprie competenze e le mansioni svolte.

Sebbene le attività svolte dal personale dipendente siano prevalentemente di carattere amministrativo e di front-office e accettazione con scarse possibilità di crescita verticale, il personale, che ha mediamente un livello di scolarità elevato, mostra di avere aspirazioni di crescita che sente legittime.

Va, pertanto, data maggiore attenzione e valore al suo coinvolgimento, per esempio in 'gruppi di automiglioramento', circoli di qualità e simili così come in attività extra rispetto al ruolo primario e in progetti 'speciali' che facciano sentire le persone valorizzate.

Punteggi critici

Per punteggi critici si intendono quelli medi inferiori o pari a 3 che indicano le aree percepite come problematiche o fortemente problematiche.

In questa situazione troviamo tre aree in qualche modo connesse, ma il cui risultato, migliorato rispetto al 2024, è sostanzialmente pari a 3. Si tratta, di:

- **Relazioni e collaborazione** – il risultato è legato alla domanda *“Senti di essere parte di una squadra, in cui la collaborazione e il confronto, tanto orizzontale (tra pari) quanto verticale (capo-collaboratori), funziona adeguatamente?”* L'autovalutazione dell'azienda sostanzialmente coincide con quella fornita dal lavoratore.
- **Riconoscimento** – output della domanda *“Senti che il tuo contributo all'azienda è adeguatamente riconosciuto e valorizzato?”* Su questo profilo, l'autovalutazione della società non coincide, in quanto è superiore di un punto rispetto a quello espresso dai lavoratori. È pertanto un profilo sul quale la BIOS dovrà intervenire.
- **Valorizzazione delle differenze e inclusione** – la cui domanda corrispondente era *“Nel lavoro quotidiano in azienda, le differenze, le caratteristiche personali e le peculiarità, tue e dei colleghi, vengono valorizzate”*

e apprezzate?” Anche su questo quesito, l'autovalutazione della società non coincide, in quanto è superiore di un punto rispetto a quello espresso dai lavoratori. È pertanto un profilo sul quale la BIOS dovrà intervenire.

C'è infatti la consapevolezza che bisogna andare oltre la mera gestione “*contrattuale*” del rapporto di lavoro per investire sulla qualità delle relazioni, sulla coesione dei team e aziendale, sull'*engagement* e sull'apprezzamento delle qualità e del contributo di ciascuno, facendo sentire le persone ‘viste’, ringraziando, dando feedback ben formulati (positivi oltre che di miglioramento), premiando anche – e soprattutto - in modo simbolico. Trattandosi di un nodo motivazionale e culturale, dare valore a questi aspetti può fare una grande differenza.

È opportuno osservare, come peraltro segnalato dalla quasi totalità della letteratura in campo motivazionale, che il bisogno di riconoscimento delle persone è di carattere “*morale*” e non “*fisico*”. L'intervento retributivo o di inquadramento è percepito generalmente come fattore “*igienico*” e non genera maggiore motivazione ma, piuttosto, un senso di equità. La motivazione si nutre di elementi fortemente intangibili e, in estrema sintesi, quasi esclusivamente relazionali.

Gli obiettivi 2026 dovranno tener conto di questa considerazione.

La creazione di valore economico

Il Gruppo BIOS fattura ca. 50 milioni di euro l'anno. Il grafico che segue dà evidenza della valutazione degli aspetti economici effettuata con lo sguardo degli stakeholder e con quello dell'azienda.

La Creazione di valore economico

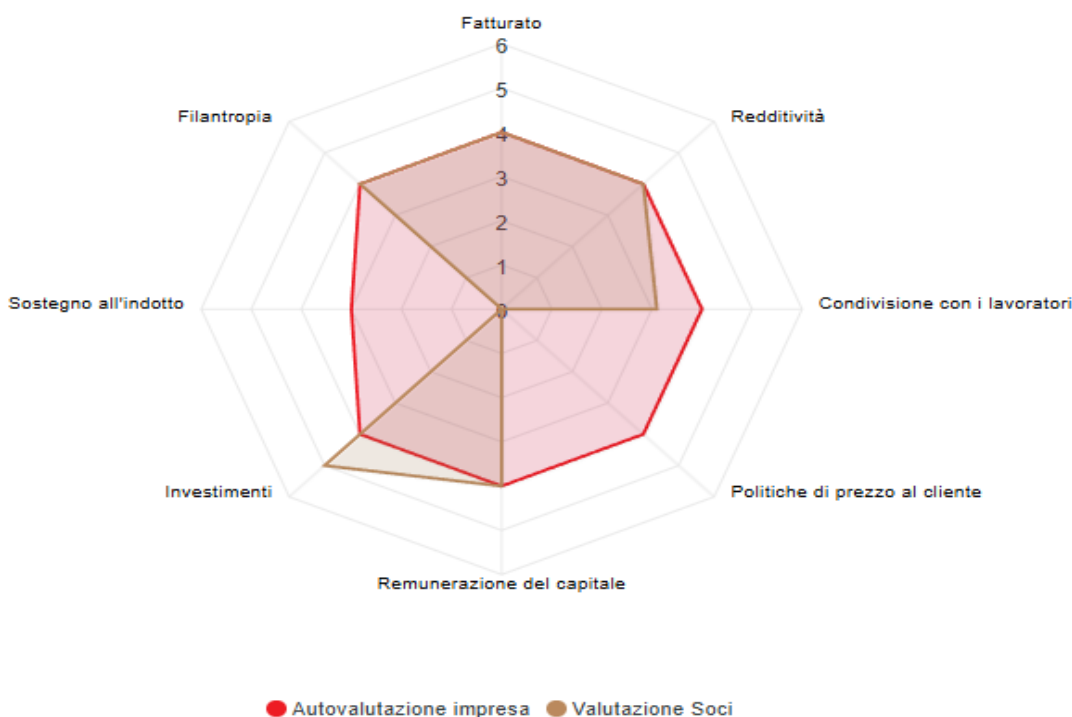


Fig. 7 – Creazione di valore economico

Complessivamente tutti gli ambiti della creazione del valore economico risultano ben presidiati e le valutazioni molto coerenti tra loro.

Le principali differenze riguardano i fattori che maggiormente si prestano a letture più “*soggettive*”. Vale la pena, quindi, di esaminare cosa si intende nel SABI per:

- **Sostegno all'indotto** - questo fattore guarda alla creazione di valore economico per l'indotto, con particolare riferimento alle imprese di piccole dimensioni, allo sviluppo della filiera locale e alla scelta di fornitori a impatto.

Le forniture di un'azienda come BIOS vengono prevalentemente da aziende grandi, spesso multinazionali, leader in un settore molto specialistico.

Nella valutazione dell'azienda ha prevalso la considerazione della sproporzione quantitativa tra le forniture di questo tipo e quelle reperibili sul mercato locale rispetto al quale, però, pur nella consapevolezza che si tratta di un segmento residuale, si possono fare delle scelte orientate dai valori e dall'etica. Il socio non ha espresso la sua valutazione, da una prospettiva di questo tipo.

- **Condivisione con i lavoratori** –ovvero la percezione da parte dei lavoratori e dell'azienda di quanto quest'ultima curi la coerenza tra i risultati economici dell'azienda e il valore economico generato per i lavoratori.

In particolare, la domanda loro posta era *“Ritieni che la condivisione del valore economico dell'azienda con i lavoratori sia adeguata?”*

Si tratta, quindi di una valutazione *“sofisticata”*, che presuppone una certa conoscenza delle *“cose”* aziendali da parte del personale che, come abbiamo già visto, è ancora molto limitata.

L'azienda invece conosce perfettamente come viene utilizzato il valore prodotto.

Il dato parla di una carenza di comunicazione e partecipazione: è necessario creare spazi strutturati di dialogo e condivisione delle informazioni aziendali rilevanti.

Questi spazi, che peraltro ricadono negli elementi differenzianti la Società Benefit rispetto alle altre fattispecie societarie, saranno oggetto di intervento tra gli obiettivi 2026.

Sintesi della creazione di valore

Il SABI fornisce infine un grafico che offre uno sguardo di sintesi della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell'attività di impresa: il Prodotto, il Lavoro e il Valore economico. Sono rappresentate le prime due dimensioni di ciascun pilastro (elementi che creano valore ed elementi che qualificano una “buona” creazione di valore). La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea rossa per l'impresa, linea marrone per lo stakeholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione.

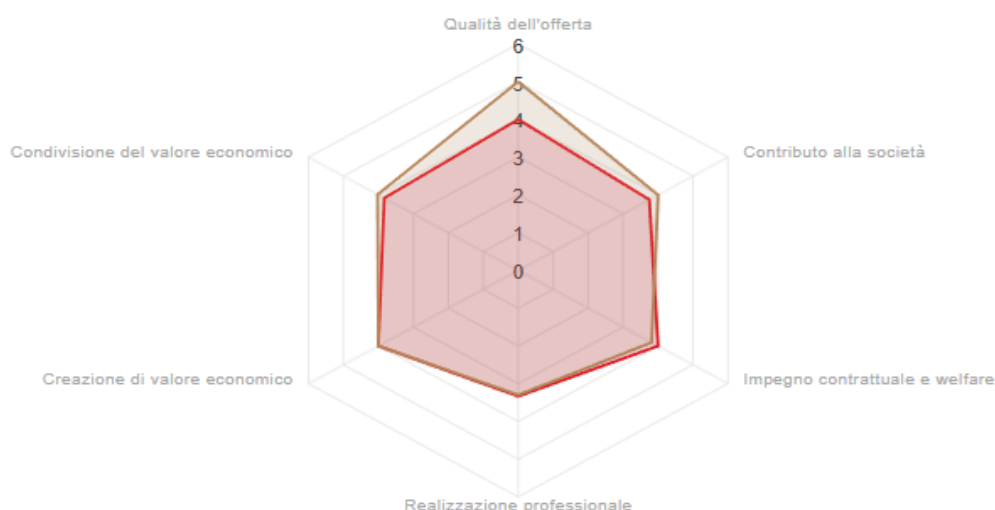


Fig. 8 – Sintesi della creazione di valore

Nell'insieme quello che vediamo è che tutti pilastri sono “ben presidiati” e che c'è sostanziale armonia di percezione tra l'azienda e i suoi stakeholder.

La **Qualità dell'offerta** costituisce decisamente un **punto di forza** riconosciuto dal socio e dai lavoratori, mentre l'area che richiede maggiore attenzione ed energia da parte dell'azienda è quella della Realizzazione professionale.

Di questa necessità l'azienda è pienamente consapevole e ha in corso di definizione un piano di interventi di carattere qualitativo volto a creare maggior valore condiviso e visibile in questo ambito.

La continuità nel tempo della Creazione di valore

L'ultimo grafico intende restituire uno sguardo d'insieme rispetto ad un elemento caratterizzante dell'osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la **capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo**.

Sono rappresentate le 'terze dimensioni' relative a Prodotto, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: **continuità dell'offerta, continuità organizzativa, continuità economica**).

In particolare:

- per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla fidelizzazione di clienti, lavoratori e soci;
- la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto all'intenzione di consigliare ad altri l'impresa; consigli come datore di lavoro, per i lavoratori; consigli di investimento, per i soci).

L'ultimo vertice, infine, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla sostenibilità delle *operations*. Questa non è rilevante per le aziende di servizi, come è BIOS, e pertanto non è stata considerata.

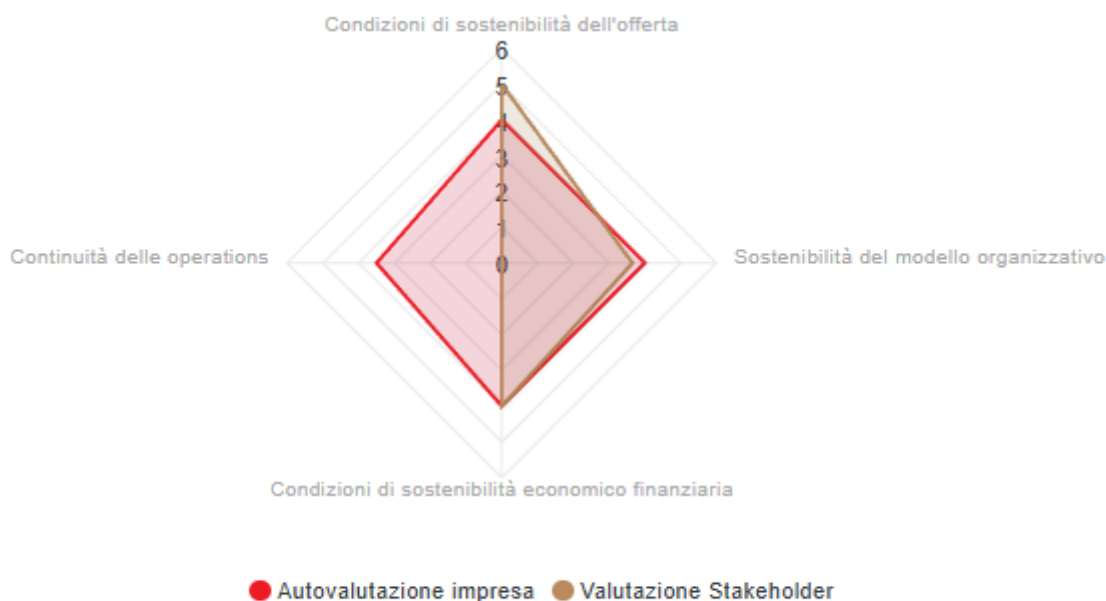


Fig. 8 – continuità nel tempo della Creazione di valore

La prospettiva di lungo periodo sembra essere ben presidiata dall'azienda e ben percepita e apprezzata da parte di tutti gli stakeholder.

La rendicontazione relativa alle finalità di Beneficio Comune

Per BIOS, le finalità di Beneficio Comune indicate nello Statuto sono:

- 1. impegno nel sociale, con specifiche attività di natura filantropica**
- 2. impegno verso una crescente attenzione al benessere dei dipendenti mediante progetti di welfare aziendale, di formazione, di maggior tutela della salute.**

Viene analizzato, nel seguito, il raggiungimento, nel 2025, degli obiettivi fissati per ciascuna finalità nella Relazione d'Impatto dell'anno precedente.

1. Impegno nel sociale con specifiche attività di natura filantropica

Il Gruppo BIOS è da sempre, per tradizione di famiglia, impegnato in molteplici progetti di carattere filantropico. Questo orientamento si è rafforzato con la trasformazione in Società Benefit e sta trovando una progressiva migliore focalizzazione finalizzata a non disperdere risorse e ad aumentare l'impatto degli investimenti che si fanno in tal senso.

Obiettivi per il 2025

Nella relazione 2024, BIOS si impegnava nel proseguire le sue attività che realizzano la finalità di Beneficio Comune, con l'auspicio di raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi. Nel seguito il raggiungimento o meno degli obiettivi definiti.

Questi erano:

- finalizzare il dialogo aperto con una delle principali realtà no profit che si occupa di soggetti fragili, in condizioni di povertà, proponendo loro un importante supporto gratuito in termini di interventi di prevenzione sanitaria.
- proseguire nelle attività di sostegno a favore delle strutture no profit già sostenute nel corso del 2024, in particolare la ONLUS VO.RE.CO. e le case-famiglia "La Perla" e "L'Approdo".
- Proseguire, per l'anno scolastico 2025/2026, del progetto avviato nel 2024 con il quale viene dato sostegno alle famiglie in difficoltà finanziarie, che hanno figli ospitati da un asilo ubicato in una zona periferica della città di Roma, mediante l'erogazione di un supporto economico integrativo, rispetto a quello già garantito dalla regione Lazio e/o dal comune di Roma Capitale, in relazione alle condizioni economiche delle predette famiglie, al fine di consentire alle medesime di non incontrare difficoltà per il pagamento della retta mensile.
- Iniziare un progetto di assistenza agli anziani residenti nell'XI° Municipio, in collaborazione con la ASL RM 3 e il Policlinico Agostino Gemelli, attraverso il quale BIOS metterà a disposizione degli anziani il servizio gratuito di prelievi ematici, per due volte a settimana, assistendo 10 pazienti ogni volta, presso la sua struttura BIOS Colli Aniene. Inoltre, su richiesta del medico di base o a seguito di visita specialistica, per soggetti che non sono in condizione di poter raggiungere la nostra sede di Colli Aniene, la BIOS metterà anche a disposizione il servizio gratuito, a domicilio, di analisi cliniche e di esami RX per complessive 10 prestazioni annue.
- erogare borse di studio a giovani medici per finanziare progetti di ricerca e corsi di perfezionamento, nonché attività di volontariato, attraverso il bando emanato da una importante cassa mutua cooperativa creata da medici.

Attività svolte nel 2025

Nel 2025 BIOS S.p.A. SB ha attuato, oltre ai progetti sopra indicati, tutta una serie di iniziative a favore di soggetti svantaggiati, sia con interventi in termini di servizi sanitari prestati gratuitamente, sia con apporti di denaro per il sostentamento di soggetti fragili. In particolare, le attività realizzate sono state le seguenti:

1. Progetto VO.RE.CO.

A partire da Novembre 2021 si presta un aiuto attivo con i prelievi ematici presso la ONLUS VO.RE.CO. (iscritta nel Registro Regionale delle Organizzazioni di Volontariato del Lazio dal 2008) rappresentata da Padre Trani dell'Ordine dei Francescani Conventuali fondatore dell'Associazione nel 1978. L'impegno ha cadenza quindicinale per un'ora dalle 11.30 alle 12.30. In questo arco di tempo vengono svolti in media 10 prelievi che vengono ritirati per eseguire le analisi presso la sede di BIOS. A seguito del prelievo, si predispose un check-up mirato alla valutazione della funzionalità renale, epatica, glicemica, metabolica, indice di infiammazione ed emocromo. Qualora il Medico presente il sabato in associazione (o il Medico del presidio del Colonnato in piazza San Pietro) reputi di integrare il check-up con ulteriori approfondimenti, prescriverà al bisognoso altri esami. (per esempio, HIV, HCV, HCV per eventuali cure ortodontiche).

Nel giugno del 2022 è stato conferito alla BIOS il "Premio VO.RE.CO. 2022" per l'impegno che la società ha mantenuto nei confronti dei più bisognosi.

Valore dell'intervento: 28.785,00 euro – impatto diretto: ca. 160 persone

2. Progetto CASA-FAMIGLIA LA PERLA

Si tratta di un progetto iniziato nel 2023 che ha avuto a riferimento una casa-famiglia ubicata nel comune di Manziana, in provincia di Roma, gestita dalle Suore Alcantarine, che ospita adolescenti e bambini allontanati dalle rispettive famiglie. BIOS è intervenuta, inizialmente, sostenendo finanziariamente questa realtà per la realizzazione di interventi edili sulla struttura, non procrastinabili. Nel corso del 2025 la società ha provveduto anche a organizzare un kit di regali natalizi per ciascun minore ospitato dalla famiglia ed ha regalato ai ragazzi ospitati dalla struttura una vacanza nel mese di luglio.

Valore dell'intervento: ca. 2.700 euro - impatto diretto: 8 ragazzi + educatori

3. Progetto CASA-FAMIGLIA L'APPRODO

Si tratta di un progetto iniziato nel 2023 che ha avuto a riferimento una casa-famiglia ubicata nel comune di Roma e gestita dalla cooperativa sociale "SPES CONTRA SPEM". La casa famiglia "L'APPRODO" ospita otto adolescenti in difficoltà, accompagnati verso il pieno inserimento sociale grazie al supporto degli educatori. BIOS è intervenuta nel 2025, su richiesta della cooperativa, acquisendo in locazione finanziaria una vettura a nove posti, concessa in comodato gratuito alla casa-famiglia, per consentire ai ragazzi di poter raggiungere luoghi di divertimento e svago intorno a Roma con un unico mezzo di trasporto.

Valore dell'intervento: ca. 8.000 euro - impatto diretto: 8 ragazzi + educatori

4. Progetto ASILO BIMBI FRA GLI ULIVI

BIOS ha sostenuto le famiglie in difficoltà finanziarie che hanno figli ospitati da un asilo ubicato in una zona periferica della città di Roma, mediante l'erogazione di un supporto economico integrativo, rispetto a quello già garantito dalla regione Lazio e/o dal comune di Roma Capitale, in relazione alle condizioni economiche delle predette famiglie, per l'anno scolastico 2025/2026, al fine di consentire alle medesime di non incontrare difficoltà per il pagamento della retta mensile.

Valore dell'intervento: ca. 7.000 euro - impatto diretto: 36 bambini e le loro famiglie e 7 operatori(trici) dell'asilo

5. Progetto ASD Lazio Basket in carrozzina

BIOS ha sostenuto l'acquisto di una carrozzina da basket per un atleta della ASD, per consentire al giocatore, atleta tesserato con la ASD Lazio Basket, portatore di una disabilità molto grave, sia fisica spastica, che intellettiva, di svolgere in modo più stabile il suo impegno sportivo.

Le carrozzine da basket sono prodotte su misura per ogni singolo giocatore, è necessario difatti che la carrozzina corrisponda perfettamente alle caratteristiche morfologiche del giocatore, al tipo di disabilità, nonché alle sue attitudini fisiche.

Valore dell'intervento: 2.291,07 euro - impatto diretto: 1 atleta (indiretto i giocatori e gli altri addetti della ASD - 25 persone ca.).

6. Progetto Fondazione SINCRONIA Musica Arte Bellezza

BIOS ha sostenuto, nel 2025, il progetto artistico che si è concluso, con grande successo, nel concerto "*La bellezza salverà il mondo*", con la partecipazione di Natsuho Murata, Alessandro Simoni pianoforte, Lorenzo Ruzzu violino, Arianna Santorsola viola e Alice Romano violoncello, tenutosi sabato 22 dicembre 2025 a Roma.

Valore dell'intervento: 5.000 euro - impatto diretto: 5 artisti (indiretto i partecipanti al concerto e gli altri allievi della scuola -circa 200 persone)

7. Progetto di donazione per l'Associazione To Be Duca

BIOS, in conformità con le norme e le proprie politiche di responsabilità sociale d'impresa, ha sostenuto, nel giugno 2025, l'evento di raccolta fondi per la ricerca e cura delle malattie neurologiche rare, denominato *"To Be Duca, torneo di padel e sunset emotions"*.

valore dell'intervento: 1.000 euro - impatto diretto: 3 familiari (indiretto i partecipanti all'evento e alla raccolta fondi - circa 100 persone).

8. Progetto Fondazione Operation Smile Italia ETS

BIOS ha contribuito alla realizzazione dell'evento di beneficenza del 5 ottobre 2025 denominato "Polo for Smiles" organizzato a Roma dalla Fondazione Operation Smile Italia ETS per il sostentamento degli interventi di cura a favore dei minori nati con una labio o palatoschisi.

Valore dell'intervento: 2.000,00 euro

9. Progetto Emergenza Sorrisi "Anziani mai più soli"

BIOS partecipa al progetto di assistenza agli anziani residenti nell'XI° Municipio, in collaborazione con la ASL RM 3 e il Policlinico Agostino Gemelli. La BIOS ha messo a disposizione degli anziani il servizio gratuito di prelievi ematici, per due volte a settimana, assistendo 10 pazienti ogni volta, presso la sua struttura BIOS Colli Aniene. Inoltre, su richiesta del medico di base o a seguito di visita specialistica, per soggetti che non sono in condizione di poter raggiungere la sede di Colli Aniene, la BIOS mette anche a disposizione il servizio gratuito, a domicilio, di analisi cliniche e di esami RX per complessive 10 prestazioni annue.

Budget: in corso di determinazione

10. Progetto AIL Associazione contro le leucemie linfomi e mieloma Roma Vanessa Verdecchia ODV

BIOS ha contribuito alla raccolta fondi organizzata dalla AIL mediante l'acquisto di uova pasquali che sono state regalate alla casa alloggio Peter Pan che ospita bambini oncologici dell'ospedale Bambin Gesù.

Valore dell'intervento: 500 euro

11. Progetto BIOMEDICAL UNIVERSITY FOUNDATION

BIOS ha contribuito all'assegnazione di due borse di studio erogate nell'ambito del Premio Internazionale Joaquin Navarro-Valls per la leadership e la benevolenza. In occasione del Premio è stato istituito il "Fondo Borse di studio Joaquin Navarro-Valls" per gli studenti dell'Università Campus Bio-Medico di Roma. BIOS ha partecipato a questo prestigioso evento impegnandosi a finanziare due borse di studio, rispettivamente di 6.900,00 euro (tre donazioni annuali da 2.300,00 euro dal 2024 per il percorso di laurea triennale in Infermieristica) e di 8.099,00 euro (due donazioni annuali di 4.044,00 dal 2025 per sostenere il corso di laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche).

Valore delle borse di studio assegnate: 6.344,00 euro per il 2025

12. Progetto Altea Cieno giovane tennista

BIOS ha sostenuto, nel 2025, il percorso di crescita di una giovane tennista la cui famiglia non aveva possibilità di finanziare alcune trasferte in Italia e all'estero per lo svolgimento di importanti tornei.

Valore dell'intervento: 4.500 euro

13. Progetto N.I.C.O. Nazionale Olimpionici

BIOS ha sostenuto, nel giugno 2025, una iniziativa di raccolta fondi per finalità benefiche realizzata dalla A.P.S. N.I.C.O. NAZIONALE ITALIANA CALCIO OLIMPIONICI E CAMPIONI DELLO SPORT.

Valore dell'intervento: 2.500 euro

2. Impegno verso una crescente attenzione al benessere dei dipendenti mediante progetti di welfare aziendale, di formazione, di maggior tutela della salute.

Obiettivi per il 2025

Nella relazione 2024 BIOS si impegnava a una crescente attenzione al benessere dei dipendenti mediante un aumento della quota welfare aziendale per tutto il personale dipendente (dopo i 6 mesi dall'assunzione) per tutte le società del Gruppo BIOS, per un impegno finanziario complessivo di circa 170.000,00 euro.

In particolare, nella relazione dello scorso anno si elencavano i seguenti impegni:

1. ulteriore aumento della quota di Welfare per il personale dipendente che ha figli a carico (1 figlio a carico + 500 euro sulla quota base; 2 o più figli a carico + 1000 euro sulla quota base)
Budget ca. 50.000 euro
2. trasformazione in contratti di lavoro dipendente dei contratti di collaborazione con maggiore presenza tramite specifico accordo con gli(le) interessati/e
Obiettivo: avviare il processo entro il 1° semestre – Budget ca. 80.000 euro.
3. studio di possibili attività formative su competenze relazionali (ad esempio team working, relazioni efficaci, gestione positiva dei conflitti)
Obiettivo: avvio fase di sperimentazione entro la fine del 2025.
4. realizzazione di due focus group con il personale dipendente di approfondimento dei risultati della survey SABI effettuata
Obiettivo: completare l'analisi dei risultati entro la fine del 2025

Attività svolte nel 2025

Il Gruppo BIOS è consapevole che la soddisfazione dei dipendenti è un punto fondamentale per migliorare la qualità e la produttività del lavoro. Inoltre, è obiettivo del Gruppo assicurare la competenza, la consapevolezza e la formazione continua del personale che a tutti i livelli opera in BIOS S.p.A. SB.

BIOS ritiene che la soddisfazione legata all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché la sostenibilità del potere d'acquisto delle retribuzioni, siano gli obiettivi da perseguire. Per tali motivi ha deciso di implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, volti ad accrescere il benessere personale e familiare dei propri dipendenti.

In particolare, nel corso del 2025 la BIOS ha curato i seguenti interventi:

1. Agevolazioni per i dipendenti in difficoltà

BIOS ha intrapreso due progetti di welfare, proseguendo nella politica di attenzione per i dipendenti:

- Il primo, relativo ai dipendenti con figli, prevedendo una erogazione di 500 euro i dipendenti con un figlio e di 1.000 euro per i dipendenti con due o più figli, per un onere complessivo di 45.500 euro;
- Il secondo, per i dipendenti che nel 2024 avevano segnalato la presenza di disabili in famiglia, riconoscendo loro una integrazione dello stipendio, per un onere complessivo di 8.000 euro.

VALORE DELL'INTERVENTO: ca. 53.500 euro - IMPATTO DIRETTO: 65 persone e le loro famiglie

Piano di Welfare

BIOS ha continuato ad alimentare un Piano di Welfare che permette a tutti i dipendenti di accedere a beni e servizi che possano soddisfare particolari esigenze individuali o del nucleo familiare, sfruttando al massimo le opportunità offerte dalle normative vigenti.

In concreto, ciascun dipendente ha avuto a disposizione una dotazione economica, il c.d. "Credito Welfare", che ha potuto utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse.

Il "Piano Welfare BIOS" è dedicato a tutti dipendenti, con esclusione dei dirigenti.

VALORE DELL'INTERVENTO: 157.000 - IMPATTO DIRETTO: 168 persone e le loro famiglie

2. Formazione

L'attività di formazione interna viene svolta al fine di creare, all'interno dell'azienda, delle competenze 'trasversali' tra i dipendenti e aggiornarli sui nuovi sistemi che vengono via via adottati. I dipendenti coinvolti nel processo di formazione attengono alle aree di principali temi trattati sono stati Call Center, Analisi Cliniche, Gestione delle convenzioni con Fondi Assicurativi e gestione del Poliambulatorio.

Come formazione obbligatoria, BIOS ha stipulato una convenzione con Fondo Impresa che consente, attraverso il versamento di una quota dello 0,33% dei contributi previdenziali, di poter svolgere le attività necessarie al conseguimento dei crediti formativi obbligatori per il personale di laboratorio e di radiologia.

La formazione è stata condotta, in presenza e in affiancamento/tutoraggio.

Obiettivi per il 2026 in base alle Finalità di Beneficio Comune in Statuto

Impegno nel sociale, con specifiche attività di natura filantropica

1. Progetto CASE-FAMIGLIA

Casa-famiglia LA PERLA

Il Progetto, attivo dal 2023, già precedentemente descritto, è proseguito e continuerà con le stesse modalità anche nel 2026.

Budget: ca. 3.000 euro

Casa-famiglia L'APPRODO

Il Progetto, iniziato nel 2023, già precedentemente descritto, è proseguito e continuerà con le stesse modalità anche nel 2026.

Budget: 8.000 euro (quota annuale di un leasing di 5 anni)

3. Progetto VO.RE.CO.

Il Progetto, attivo da Novembre 2021, già precedentemente descritto, è proseguito e continuerà con le stesse modalità anche nel 2026.

Budget: ca. 30.000 euro

4. Progetto ASILO FRA GLI ULIVI

Continuazione, per l'anno scolastico 2026/2027, del progetto avviato nel 2024 con il quale viene dato sostegno alle famiglie in difficoltà finanziarie che hanno figli ospitati da un asilo ubicato in una zona periferica della città di Roma, mediante l'erogazione di un supporto economico integrativo, rispetto a quello già garantito dalla regione Lazio e/o dal comune di Roma Capitale, in relazione alle condizioni economiche delle predette famiglie, al fine di consentire alle medesime di non incontrare difficoltà per il pagamento della retta mensile.

Budget anno scolastico 2025/2026: 7.000 euro

5. Progetto Emergenza Sorrisi "Anziani mai più soli"

Il Progetto, già precedentemente descritto, di assistenza agli anziani residenti nell'XI° Municipio, in collaborazione con la ASL RM 3 e il Policlinico Agostino Gemelli.

Budget: in corso di determinazione

6. Progetto BIOMEDICAL UNIVERSITY FOUNDATION

Il Progetto, già precedentemente descritto, di contribuzione al "Fondo Borse di studio Joaquin Navarro-Valls" per gli studenti dell'Università Campus Bio-Medico di Roma, proseguirà anche nel 2026 con il sostegno di due borse di studio, rispettivamente di 6.900,00 euro (tre donazioni annuali da 2.300,00 euro dal 2024 per il percorso di laurea triennale in Infermieristica) e di 8.099,00 euro (due donazioni annuali di 4.044,00 dal 2025 per sostenere il corso di laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche).

Budget delle borse di studio per il 2026: 6.344 euro (quote 2026)

7. Progetto Andare Oltre per gli Ultimi ODV

BIOS si è impegnata, ad aprile 2026, a sostenere la Fondazione “Andare Oltre”, ente no profit sorto per volontà del Dr. Piero Petricca, Medico Chirurgo Ortopedico, che per oltre 30 anni ha svolto la propria attività istituzionale presso strutture pubbliche del Lazio, occupandosi prevalentemente di traumatologia. La Fondazione ha individuato nel territorio di Zambia e Burundi un’urgenza sanitaria che richiede un intervento strutturato. La mission, trova in questo progetto la sua massima espressione: portare assistenza medica e presidi sanitari dove oggi esiste solo il vuoto assistenziale.

BIOS, in questa prima fase, a sostenuto l’acquisto di 5 impianti per protesi d’anca indispensabili per l’attività chirurgica ortopedica da svolgere in Burundi.

Budget: 3.750,00 euro iniziale

8. Progetto Associazione Tolisana Biso na Biso per ristrutturare il reparto maternità dell’ospedale di Bosobe, in Congo.

Questa associazione, con sede in Congo, è supportata da Padre Apete Bokaw Sébastien per il sostegno alle popolazioni locali, prive di assistenza sanitaria. In particolare, uno degli obiettivi dell’associazione è poter ristrutturare il reparto maternità dell’ospedale di Bosobe, in Congo, ospedale che dovrebbe assistere una popolazione di oltre 200.000 abitanti. La BIOS, a febbraio 2026, ha supportato l’associazione con una donazione di denaro necessaria al pagamento del costo del trasferimento del container sanitario in Congo.

Budget: 2.000,00 euro iniziale.

9. Progetto promosso dalla Sezione provinciale AISM di Roma di decadimento cognitivo “*Allena la mente*”

Nell’ambito di questo progetto, promosso dalla Sezione provinciale AISM di Roma a favore delle persone con Sclerosi Multipla e patologie correlate, finalizzato al contrasto del decadimento cognitivo, contribuisce a dare concreta attuazione alla visione dell’AISM per “*Un mondo libero dalla Sclerosi Multipla*”, offrendo strumenti e opportunità alle persone per mantenere un ruolo attivo nel proprio contesto sociale e migliorare la qualità di vita. La BIOS, ad aprile 2026, si è impegnata a sostenere, in questa prima fase, il progetto, con una donazione necessaria a coprire il costo di uno dei due operatori coinvolti nel progetto.

Budget: 3.300,00 iniziale

10. Progetto Fondazione SINCRONIA Musica Arte Bellezza

BIOS ha continuato a sostenere, anche nel 2026, il progetto artistico che la Fondazione persegue contribuendo al sostegno finanziario necessario per poter organizzare dei concerti.

In particolare, BIOS Benefit ha erogato una donazione a favore delle attività culturali della Fondazione con riferimento al Concerto del 23 Maggio 2026 della “Yes! Orchestra” Direttore Kolja Blacher, Solista Paride Losacco, presso Basilica di San Vitale, Roma.

Valore dell’intervento: 6.000 euro - impatto diretto: 5 artisti (indiretto i partecipanti al concerto e gli altri allievi della scuola -circa 200 persone)

11. Progetto DIGNITY - NO PROFIT PEOPLE ETS

Nel febbraio 2026 BIOS ha contribuito, con una donazione, al sostenimento del progetto di Allevamento Sostenibile Dignity a Matambo, promosso da Dignity No Profit People ETS, in collaborazione con Dignity Moçambique. Questo progetto nasce per garantire sostenibilità, autonomia e sicurezza alimentare alla scuola materna comunitaria “Aprendemos Juntos”, che oggi accoglie 234 bambini dei villaggi circostanti. L’iniziativa unisce educazione, formazione e sviluppo economico locale: mentre i bambini ricevono alfabetizzazione, gioco e sport, le famiglie vengono formate su buone pratiche di allevamento, vaccinazioni, trattamenti veterinari e gestione sostenibile delle risorse. L’obiettivo è creare un modello di autosufficienza che migliori la nutrizione infantile e rafforzi la resilienza della comunità. L’area dell’allevamento, situata nello stesso lotto della scuola e gestita da Dignity Moçambique, è recintata, illuminata con lampade solari e già dotata di tre stalle e un abbeveratoio. Il gregge, oggi composto da 143 caprette, è seguito da due

pastori, un veterinario e un agronomo impegnato nella piantumazione di alberi e arbusti per migliorare il pascolo. Il coordinamento generale è affidato al responsabile del progetto. L'obiettivo è raggiungere 2.000 caprette, creando una fonte stabile di latte, carne e reddito per la scuola e le famiglie. Ogni capretta ha un costo di 25 euro e può rappresentare un passo concreto verso l'autonomia alimentare e la dignità di un'intera comunità. Nel 2025 il progetto ha ricevuto il sostegno del Vicariato – Diocesi di Roma, attraverso il Centro Missionario per la Cooperazione, riconoscendo il valore sociale e formativo dell'iniziativa.

Budget: euro 2.000,00 iniziale

12. Progetto “L'emozione non ha voce APS”

Nel febbraio 2026 BIOS ha contribuito, con una prima donazione, al sostenimento del progetto di ristrutturazione di un locale in disuso, nel contesto del fabbricato di Roma, Villa Glori, che ospita i ragazzi autistici. La stanza in questione, di 18 mq., denominata “stanza relax” serve per offrire un ambiente calmo, silenzioso e protetto in cui gestire crisi emotive o comportamentali. Scopo della APS è così illustrato dai genitori dei ragazzi: *“dare un futuro ai nostri figli e a tutti gli altri bambini, adolescenti e adulti autistici, che oggi non hanno né voce né un domani. Ci impegniamo per liberare quell'emozione che l'Autismo costringe prigioniera. Lo facciamo con la felicità e la parola, attraverso l'integrazione, il lavoro e lo sport. Il nostro percorso è indirizzato a ragazzi dai 14 anni in su”*.

Budget: euro 9.710,00.

Governance

Direzione Sanitaria a tempo pieno

- I. Il progetto di attivazione di una **Direzione Sanitaria a tempo pieno**, concentrata esclusivamente sulla gestione dei servizi e sul coordinamento delle persone, ha avuto un tentativo di attuazione nel secondo semestre 2025. Resta una priorità della società da perseguire attraverso l'individuazione di una figura professionale con elevate capacità umane e manageriali in ambito sanitario. Obiettivo: attivazione entro il 2027.

Codice di Comportamento per i medici BIOS

- II. Definizione di un **Codice di Comportamento per i medici BIOS** che, in aggiunta a quanto previsto dal Codice di Deontologia Medica emesso dalla Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri, faccia conoscere e obblighi i professionisti a rispettare uno ‘stile BIOS’ coerente con la cultura benefit e gli intenti aziendali di mantenimento e costante miglioramento dell'elevata qualità del servizio e delle relazioni con i pazienti. Questo obiettivo resta imprescindibilmente subordinato all'attuazione del precedente, relativo alla direzione sanitaria a tempo pieno.