

## **RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2019**

Technology to pack  
a better world



**MARCHESINI  
— GROUP —**

## NOTA

---

Nel momento in cui pubblichiamo il nostro Rapporto di Sostenibilità riferito all'anno 2019, siamo in piena pandemia di SARS-CoV-2 (Coronavirus, o Covid-19) un evento tanto inatteso quanto disastroso che sta mettendo a dura prova la tenuta sociale ed economica della maggior parte dei paesi del mondo.

Nonostante questa calamità, Marchesini Group non ha mai interrotto la propria attività per andare incontro alle esigenze dei suoi clienti e, in particolar modo, a quelli del settore farmaceutico.

L'Azienda ha dato prova di grande proattività e flessibilità, adottando, dai primi sentori della diffusione della malattia che hanno messo in lock down quasi tutti i paesi industrializzati, tutte le misure previste dai protocolli sanitari per la lotta alla diffusione del virus: le procedure aziendali sono state riviste nella prospettiva della massima riduzione dei contatti fisici fra le persone (il c.d. "distanziamento sociale"), il personale è stato dotato di mascherine e guanti monouso, gel disinfettanti, touch pen per touch screen, separatori in legno e plexiglass. Viene rilevata quotidianamente la temperatura corporea di tutte le persone che entrano negli stabilimenti del Gruppo, tutto il personale che acconsentirà sarà sottoposto a screening sierologico, è stata estesa la copertura assicurativa anche per gli effetti del virus e gli accessi agli spogliatoi e, conseguentemente, agli stabilimenti, sono stati scaglionati. Inoltre, vista la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado, per agevolare la presenza al lavoro dei genitori, l'Azienda copre gli oneri del baby sitting necessario.

Di tutte queste attività verrà dato ovviamente conto nel prossimo Rapporto di Sostenibilità riferito all'anno 2020, con l'augurio che l'emergenza rientri al più presto e una certa "normalità" non solo lavorativa, ma anche relazionale, possa essere presto ritrovata.



Maurizio Marchesini  
PRESIDENTE

CARI STAKEHOLDER

Siamo al nostro quinto Rapporto di Sostenibilità che pubblichiamo volontariamente per condividere con i nostri stakeholder il modo in cui svolgiamo le nostre attività per essere presenti e solidi nel lungo periodo, attraverso la costante ricerca di un equilibrio tra le risorse a nostra disposizione e le sfide dei mercati con cui ci confrontiamo.

Lo scorso anno, durante la presentazione del Rapporto di Sostenibilità 2018, il Prof. Stefano Zamagni, padre dell'Economia Civile, ha individuato nel nostro approccio alla responsabilità sociale quel quid in più che la fa diventare responsabilità civile. Se con la responsabilità sociale, infatti, ci si limita a chiedere all'impresa di dare fedelmente conto di quel che fa e di mostrare le ricadute delle proprie azioni sulla comunità, non solo sulle tradizionali performance aziendali, è con la responsabilità civile che l'impresa espande il suo raggio d'azione per farsi carico di aspetti culturali, sociali, ambientali del contesto in cui opera e diventare, nel suo stesso interesse, attore del miglioramento della qualità di un territorio e agente co-determinante delle condizioni di felicità pubblica, assicurando, così, la sostenibilità dello sviluppo umano integrale. Questo aspetto, tipico del nostro modo di fare impresa, è quanto mai emerso nel periodo in cui il Rapporto di Sostenibilità 2019 viene predisposto, con l'imperversare della pandemia del virus SARS-CoV-2 (Coronavirus o Covid-19) che sta mettendo a dura prova il nostro Paese dal punto di vista sia sociale, sia economico.

Già qualche anno fa abbiamo intrapreso un percorso volto a raggiungere progressivamente una comprensione strategica della sostenibilità, andando ad identificare le azioni utili ad estendere i risultati positivi del nostro operato, mettendo in atto soluzioni innovative per controllare e mitigare gli aspetti che necessitano di miglioramento.

Tutte le attività sono svolte nella consapevolezza della responsabilità etica e sociale che abbiamo nei confronti dei nostri stakeholder, nella convinzione che il raggiungimento degli obiettivi economici non possa prescindere dai valori di onestà, integrità, concorrenza leale e correttezza nei loro confronti.

La soddisfazione dei nostri clienti guida la nostra strategia commerciale e ci porta verso importanti investimenti in attività di ricerca e sviluppo per poter progettare e produrre macchine e linee all'avanguardia, che consentano ai clienti di creare fabbriche automatizzate e digitalizzate, diventando protagonisti attivi della rivoluzione industriale 4.0. Per raggiungere questi ambiziosi risultati, oltre ad investire sui nostri processi e sulle nostre tecnologie, abbiamo instaurato rapporti di partnership e crescita continua con oltre 1000 fornitori, accuratamente selezionati per garantire elevati standard di qualità. Collaboriamo costantemente con le associazioni di settore, con le università e con centri di ricerca e altri soggetti che, insieme a noi, generano e garantiscono valore a tutto il Gruppo.

Tutto questo si concretizza in azioni e progetti che ci permettono di proseguire il nostro percorso di sostenibilità e trasparenza nel medio e lungo periodo.

Promuoviamo un approccio responsabile all'utilizzo delle risorse naturali, riducendo gli sprechi tramite l'efficientamento dei consumi energetici e una particolare attenzione nella gestione dei rifiuti.

Concludo ringraziando tutti gli stakeholder ed in particolare i nostri dipendenti e collaboratori che permettono, ognuno a suo modo, di perseguire l'eccellenza e affermare il nostro Gruppo nel mondo, guidati da una visione sempre più sostenibile ed etica basata sul "fare squadra", sullo spirito di comunità e sul prendersi cura gli uni degli altri.

*Maurizio Marchesini*



Pietro Cassani  
AMMINISTRATORE DELEGATO

Cari stakeholder,

Pubblicando questa quinta edizione del nostro Rapporto di Sostenibilità mi piacerebbe sottolineare come questo documento sia diventato, anche da un punto di vista culturale, un momento significativo per la nostra azienda che non solo ci aiuta a portare avanti con costanza e coerenza il quotidiano ma, al contempo, ci fornisce quell'energia e quegli stimoli per assumerci la responsabilità di un continuo miglioramento.

La nostra organizzazione, mai come in questo momento di pandemia di SARS-CoV-2 (Coronavirus o COVID-19) ha dimostrato la propria flessibilità e adattività continuando a soddisfare le aspettative dei nostri clienti, specialmente quelli del settore farmaceutico, impegnati in prima linea nella lotta al virus.

L'azienda, infatti, nel periodo di lock-down di tutte le attività produttive per il contrasto alla diffusione della pandemia, ha potuto continuare la sua attività, prevista dalla normativa in materia, garantendo, al contempo, il distanziamento sociale necessario. Grazie alla sua propensione all'IT, Marchesini Group ha iniziato ad effettuare FAT (Factory Acceptance Test), SAT (Site Acceptance Test), show live e teleassistenza in web streaming, ed ha adottato tutte le misure (sistemi di audio-videoconferenza) per ridurre al massimo tutti gli incontri fisici di persone.

Il valore di questo report, non sta solo nell'impaginato o nei suoi capitoli ma è proporzionale alla capacità di ognuno di noi di mettersi in discussione ed intraprendere percorsi di miglioramento, con la consapevolezza che ogni limite può essere superato unendo e fondendo le nostre esperienze. Le pagine sue pagine misurano la nostra credibilità, ci rendono responsabili ed avviano un processo, una storia che, di giorno in giorno ci accomuna e ci rende un tutt'uno con il territorio. Il nostro Rapporto di sostenibilità rappresenta un rendiconto trasparente, realizzato secondo un modello che vuole mettere in evidenza l'eccelsa qualità delle relazioni esistenti tra Marchesini Group ed i suoi portatori d'interesse, nell'ambito di un contesto che trova reale concretezza negli aspetti economici, sociali ed ambientali.

È stato un anno di scelte importanti che riguardano il futuro, un anno di crescita nei numeri economici, nell'organico ma anche nella qualità del nostro operato.

Si tratta indubbiamente di un'evoluzione essenziale, sviluppata e condivisa, perché siamo convinti che adottare principi etici nel quotidiano costituisca un dovere imprescindibile oltre che un'occasione per monitorare il nostro lavoro, identificando le aree in cui è ancora possibile attuare miglioramenti. Tutto questo è raccolto nel nostro report. È la nostra scommessa per dare a tutti i soggetti interessati informazioni chiare e trasparenti che rispondono ad un'esigenza di conoscenza che il mercato globale ci chiede.

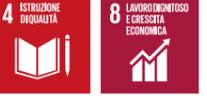
*Pietro Cassani*

# INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI STAKEHOLDER	4		
LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO AGLI STAKEHOLDER	5		
RIFERIMENTI GRI E AGENDA 2030	8		
PREFAZIONE	11		
<b>1.0</b> <b>NOTA METODOLOGICA</b>	<b>12</b>		
1.1 Approccio alla sostenibilità	14		
1.2 Matrice di materialità per il 2019	16		
<b>2.0</b> <b>CHI SIAMO</b>	<b>18</b>		
<b>3.0</b> <b>HIGHLIGHTS 2019</b>	<b>30</b>		
<b>4.0</b> <b>RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA</b>	<b>34</b>		
4.1 Corporate Governance	35		
4.2 Assetto societario	37		
4.3 Marchesini Group nel mondo	38		
4.4 Valore economico distribuito agli stakeholder	40		
<b>5.0</b> <b>R&amp;S E INDUSTRIA 4.0</b>	<b>42</b>		
5.1 Ricerca e innovazione	43		
5.2 Industria 4.0	44		
5.3 Customer satisfaction	48		
<b>6.0</b> <b>LA CATENA DI FORNITURA</b>	<b>50</b>		
6.1 Materie prime	53		
6.2 La sostenibilità degli approvvigionamenti di beni e servizi	55		
<b>7.0</b> <b>RESPONSABILITÀ AMBIENTALE</b>			<b>56</b>
7.1 La gestione ambientale nel Gruppo Marchesini			58
7.2 Energia			59
7.3 Rifiuti			60
7.4 Acqua			62
7.5 Carbon footprint			63
<b>8.0</b> <b>RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>			<b>66</b>
8.1 Le nostre persone: il nostro successo			67
8.2 Organico e struttura organizzativa			68
8.3 Investire sulle persone			77
8.4 Il Welfare in Marchesini Group			84
8.5 Comunicazione e attività di coinvolgimento			90
8.6 Iniziative sul territorio			92
8.7 Salute e sicurezza			94
8.8 Privacy			100
8.9 Rapporti con le istituzioni			101
<b>9.0</b> <b>IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ</b>			<b>102</b>
9.1 Sociale			105
9.2 Cultura			130
9.3 Salute			143
9.4 Sport			153
<b>10.0</b> <b>ATTIVITÀ BENEFICHE PROPOSTE DAI COLLABORATORI MARCHESINI GROUP</b>			<b>162</b>

# RIFERIMENTI GRI E AGENDA 2030

INDICE	RIF. GRI 2016	AGENDA 2030	GOALS
Lettera del presidente agli stakeholder	102-14		
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder	102-14		
<b>1.0 NOTA METODOLOGICA</b>	102-40 102-42 102-43 102-44 102-47 102-48 102-50 102-51 102-52	<p><b>3</b> - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p><b>6</b> - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p> <p><b>7</b> - Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> <p><b>11</b> - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p><b>12</b> - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p> <p><b>13</b> - Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p> <p><b>15</b> - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>	
<b>1.2 Matrice di materialità per il 2019</b>	102-12	<p><b>3</b> - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p><b>6</b> - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p> <p><b>7</b> - Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> <p><b>11</b> - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p><b>12</b> - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p> <p><b>13</b> - Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p> <p><b>15</b> - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>	
<b>2.0 CHI SIAMO</b>	102-1 102-2 102-3 102-4		

<b>4.0 RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA</b>	102-5 102-6 102-7 103-1 103-2 103-3 102-16 102-18 102-45 102-46 103-1 103-2 103-3 201-1	<p><b>8</b> - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p> <p><b>12</b> - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p>	
<b>5.0 R&amp;S E INDUSTRIA 4.0</b>		<p><b>4</b> - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p> <p><b>8</b> - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p>	
<b>8.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	102-8 102-13 103-1 103-2 103-3 401-1 404-3 412-2 403-2	<p><b>1</b> - Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p><b>3</b> - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p><b>4</b> - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p> <p><b>5</b> - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p><b>8</b> - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p>	
<b>9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ - UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ</b>		<p><b>1</b> - Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p><b>2</b> - Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile</p> <p><b>3</b> - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p><b>4</b> - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p> <p><b>5</b> - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p><b>9</b> - Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p> <p><b>10</b> - Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni</p> <p><b>11</b> - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p><b>16</b> - Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile</p> <p><b>17</b> - Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>	

# PREFAZIONE

---

di Fra' Giovanni Bertuzzi, O.P.<sup>1</sup>

Una notevole evoluzione si è avuta, in questi anni, sul concetto di “responsabilità sociale di impresa”: sono tante le interpretazioni che ne sono state date specialmente per le diverse accezioni del termine “sostenibilità”. La consapevolezza d’impresa diviene concetto irrinunciabile per proiettarsi in modo concreto nel futuro stesso dell’imprenditoria. Trovo, dunque, che il Rapporto di sostenibilità del Gruppo Marchesini confermi la continuità di impegno assunto da questa Azienda negli ultimi anni e ne metta in evidenza l’importanza, in particolare oggi, nella grave situazione economica indotta della pandemia in atto.

È quanto mai lodevole che il Gruppo Marchesini abbia adottato le tecnologie più avanzate per migliorare la sua produzione e, nel contempo, abbia seguito le norme di comportamento indicate dalla responsabilità sociale e civile di impresa. La “sostenibilità” è un traguardo che richiede un ulteriore senso di responsabilità nei confronti sia della natura, sia della realtà sociale. Il Gruppo Marchesini è ben consapevole che il “bene operare” stia proprio nel saper interagire con la comunità in cui è inserito.

In seguito alla crisi che stiamo vivendo, certo dovuta al consumismo, alla saturazione e ai danni ambientali che esso ha prodotto e che sta producendo, la prospettiva che da ora va perseguita non è quella di produrre e consumare sempre di più, ma quella di produrre meglio per vivere meglio. La sostenibilità offre i nuovi criteri per vivere qualitativamente meglio il lavoro, i rapporti umani e il rapporto con l’ambiente. Questo significa operare per realizzare il vero progresso, che consiste nel promuovere lo sviluppo integrale dell’uomo e dell’ambiente. Lo scopo comune vuol essere quello di attualizzare il mandato biblico “coltivare e custodire” (Gn 2, 15) la casa comune, che ci è stata affidata.

Per questo motivo, la sostenibilità non va intesa semplicemente come l’atteggiamento passivo di astensione da tutto ciò che può danneggiare l’uomo e l’ambiente. Oggi parliamo di “sostenibilità contributiva”, da intendersi quale partecipazione attiva, creativa e collaborativa da parte di tutti, ma soprattutto delle imprese che producono quei beni che possono salvare o distruggere la nostra Terra.

Trovo di grande importanza che un’azienda, in questo caso il Gruppo Marchesini, renda conto del proprio impegno a favore della sostenibilità. Sottolineo che questo rapporto non vuole essere solo il riconoscimento di ciò che questa impresa sta realizzando, ma è anche un invito per tutti coloro che condividono questo valore, affinché, assieme, si possa contribuire a raggiungere questo scopo comune. Soprattutto in questo momento, quando l’economia deve ripartire dopo l’improvvisa e imprevedibile battuta d’arresto per l’epidemia in atto, e quando ci si rende conto che tutto non può tornare come prima o ci si rialza insieme con nuovi progetti e nuovi valori o ci avviamo tutti verso danni irreparabili. È tempo che i termini “concorrenza” e “competizione” acquistino un nuovo significato, per riscoprire il valore originario e positivo come un correre e tendere insieme verso un traguardo comune. È questo certamente il tempo di scelte coraggiose, di una tensione comune a collaborare, ovvero “lavorare insieme”: solo così si potrà essere vincenti, produrre beni che aiutino a vivere meglio, nel rispetto di sé stessi e della natura.

Questo Rapporto di Sostenibilità riferito all’anno 2019 dimostra che questo Gruppo aziendale occupa un posto importante nella storia della nostra comunità, non solo per il fatto di “fare business”, ma per come lo fa e per il suo modo d’essere all’interno di un territorio. Senza formalismi, il mio augurio è che il Gruppo Marchesini possa contribuire a costruire e a custodire quella “casa comune” i cui principi scaturiscono dalla lettura dell’Enciclica di Papa Francesco “Laudato si’

<sup>1</sup> Preside dello Studio Filosofico Domenicano (SFD) e Direttore del Centro San Domenico di Bologna.

**GRI 2016:**  
102-40 102-42 102-43  
102-44 102-47 102-48  
102-50 102-51 102-52



## 1.0 NOTA METODOLOGICA

## 1.0 NOTA METODOLOGICA

Il Gruppo Marchesini<sup>2</sup> pubblica volontariamente il suo quinto Rapporto di Sostenibilità, riferito all'anno 2019, mettendo in luce i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà aziendale ed è redatto secondo i "GRI Sustainability Reporting Standards"<sup>3</sup> adottando l'opzione "in accordance - Core".

L'obiettivo è quello di assicurare la comprensione del modello organizzativo, delle attività, dei principali rischi e degli indicatori di prestazione del Gruppo relativamente agli aspetti ambientali, sociali, attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani che risultino rilevanti, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda nel corso dell'esercizio 2019 (1° gennaio - 31 dicembre) come illustrato nella matrice di materialità (vedi paragrafo 2.2).

Anche quest'anno il Rapporto di Sostenibilità è stato redatto dalla funzione Corporate Social Responsibility sotto la supervisione del CSR Manager del Gruppo che, seguendo una prassi ormai consolidata, si è avvalso del processo di coordinamento partecipativo di tutte le funzioni aziendali operanti in Marchesini. Il processo di reporting si è basato sui sistemi informativi in essere presso l'azienda (controllo di gestione, contabilità, qualità, ambiente, internal audit, sicurezza, gestione del personale, HR development ecc..) che sono stati integrati con specifici strumenti di raccolta ed analisi dati. Le informazioni riportate rispettano i principi di materialità, rilevanza, accuratezza, comparabilità, tempestività e affidabilità.

<sup>2</sup> Per "Gruppo Marchesini (di seguito Gruppo o Azienda) si intende l'assetto organizzativo rappresentato nello schema a pag. 37.

<sup>3</sup> Global Sustainability Standar Board (GSSB), Amsterdam (NL), 2019.

## 1.1 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Marchesini Group è sempre stato consapevole del ruolo da protagonista che il settore privato gioca sul campo della sostenibilità a livello locale, nazionale ed internazionale, ed è sempre più attento a conciliare il raggiungimento degli obiettivi societari con quelli dei suoi stakeholder, tra cui azionisti, clienti, dipendenti, fornitori e comunità locali<sup>4</sup>. La recente evoluzione della normativa relativa alla rendicontazione di carattere non finanziario rappresenta un'ulteriore opportunità di riflessione critica sulle performance economiche, sociali ed ambientali delle imprese ed il loro contributo allo sviluppo sostenibile.

Con notevole anticipo rispetto ai 17 Sustainable Development Goals (SDGs)<sup>6</sup> del Trattato di Parigi, e alla normativa nazionale relativa alla rendicontazione di carattere non finanziario<sup>5</sup>, il Gruppo continua a mantenere le seguenti macro aree come riferimento su cui basare il proprio approccio alla sostenibilità, nell'ambito di una strategia di gestione del business etica e sostenibile: Sostenibilità economica, Sostenibilità sociale e Sostenibilità ambientale. In particolare, il percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo è volto a raggiungere progressivamente una comprensione strategica delle sostenibilità in tali macro aree, al fine di identificare le azioni utili ad ampliare ed estendere le esternalità positive del suo operato, mettendo in atto soluzioni innovative per controllare e mitigare quelle negative.

### ETICA ED INTEGRITÀ DEL BUSINESS



**SOSTENIBILITÀ  
ECONOMICA**



**SOSTENIBILITÀ  
SOCIALE**



**SOSTENIBILITÀ  
AMBIENTALE**

Tutte le attività poste in essere dal Gruppo sono svolte nella consapevolezza della responsabilità morale e sociale che la l'Azienda ha nei confronti dei suoi stakeholder, nella convinzione che il raggiungimento dei suoi obiettivi di business deve accompagnarsi non solo al rispetto degli specifici valori aziendali, ma anche delle normative vigenti e dei generali doveri di onestà, integrità, concorrenza leale, correttezza e buona fede. L'etica e l'integrità del business sono al centro dell'operare quotidiano del Gruppo e della sua strategia di sostenibilità di medio e lungo periodo<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Porter, M. E., & Kramer, M.R. (2011). The big idea: creating shared value. Harvard Business Review, 89 (1), 2.

<sup>5</sup> Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 "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", pubblicato sulla GU Serie Generale n.7 del 10-01-2017.

<sup>6</sup> United Nations General Assembly, A/RES/70/1 - Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015).

<sup>7</sup> Cfr. Codice Etico, pag. 12.

### 1.1.1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

È l'obiettivo primario di qualunque azienda. Per Marchesini Group la sostenibilità economica è sicuramente sinonimo di creazione e distribuzione di valore aggiunto per gli azionisti e per tutti gli altri soggetti che prendono parte alla sua catena del valore, inclusi partner commerciali, clienti finali e comunità locali. Per assicurare il raggiungimento di tali ambiziosi obiettivi, il Gruppo punta al miglioramento continuo dell'affidabilità, sicurezza e innovazione dei prodotti e servizi offerti, attraverso la selezione accurata dei propri fornitori, l'investimento costante in ricerca e sviluppo e l'adozione di scelte commerciali volte all'espansione in settori all'avanguardia e mercati strategici, sia in Italia che all'estero.

### 1.1.2 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Il Gruppo è fermamente convinto che tenere in considerazione l'ambiente in tutte le attività aziendali sia essenziale per contribuire alla creazione di una coesistenza armoniosa tra persone, tecnologia e natura, e che l'impegno verso uno sviluppo sostenibile rappresenti un'importante variabile nella strategia di gestione dell'azienda che si ispira ai principi di risparmio energetico, riduzione dell'impatto dei sistemi produttivi e rispetto della legislazione in materia.

### 1.1.3 SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Marchesini Group ritiene che le persone siano il perno fondamentale del proprio successo<sup>8</sup> e che ogni attività d'impresa debba essere ispirata alla loro tutela e allo sviluppo del loro benessere, nel pieno rispetto delle diversità culturali.

In particolare, è fondamentale perseguire condizioni di salute e sicurezza per i propri collaboratori nei luoghi di lavoro: devono, infatti, essere prioritarie nella gestione di ogni attività, dall'ideazione e progettazione delle macchine fino alla relativa installazione ed erogazione di servizi post vendita, e devono coinvolgere collaboratori, fornitori, venditori e clienti finali.

Consapevole del forte legame con la dimensione locale, il Gruppo è impegnato sostegno e nella realizzazione di iniziative sociali e culturali volte a contribuire allo sviluppo dei territori in cui opera.

<sup>8</sup> Cfr. Codice Etico, Rapporto di Sostenibilità 2015, Rapporto di Sostenibilità 2016, Rapporto di Sostenibilità 2017 e Rapporto di Sostenibilità 2018.

GRI 2016:  
102-12

## 1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2019

Marchesini Group ha messo in atto un processo di analisi della materialità, allo scopo di assicurare la corretta rappresentazione e comprensione dell'attività del Gruppo, dell'andamento delle sue performance e dell'impatto dalle stesse prodotto in relazione alle prospettive ambientali, sociali, attinenti al personale, e alla condivisione del proprio patrimonio valoriale.

L'analisi è stata eseguita attraverso la seguente metodologia:

### 1.2.1 IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

Al fine di identificare le tematiche di sostenibilità maggiormente legate al settore di riferimento in cui Marchesini Group opera, è stata condotta un'analisi dei principali framework di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

Sono state, inoltre, consultate diverse fonti esterne ed interne al Gruppo, nonché le principali disposizioni e linee guida nazionali e comunitarie relative alle informazioni di carattere non finanziario<sup>9</sup>.

### 1.2.2 ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE TEMATICHE IDENTIFICATE

Nel corso del 2016 e poi nel 2018, è stata realizzata una survey volta ad ottenere una valutazione della rilevanza delle tematiche di sostenibilità identificate per Marchesini Group e i suoi stakeholder. In particolare, tale iniziativa ha visto il coinvolgimento di un gruppo di manager interni e di alcune categorie di stakeholder (clienti, fornitori e partner commerciali, dipendenti e loro famiglie, comunità finanziaria, università e centri di ricerca).

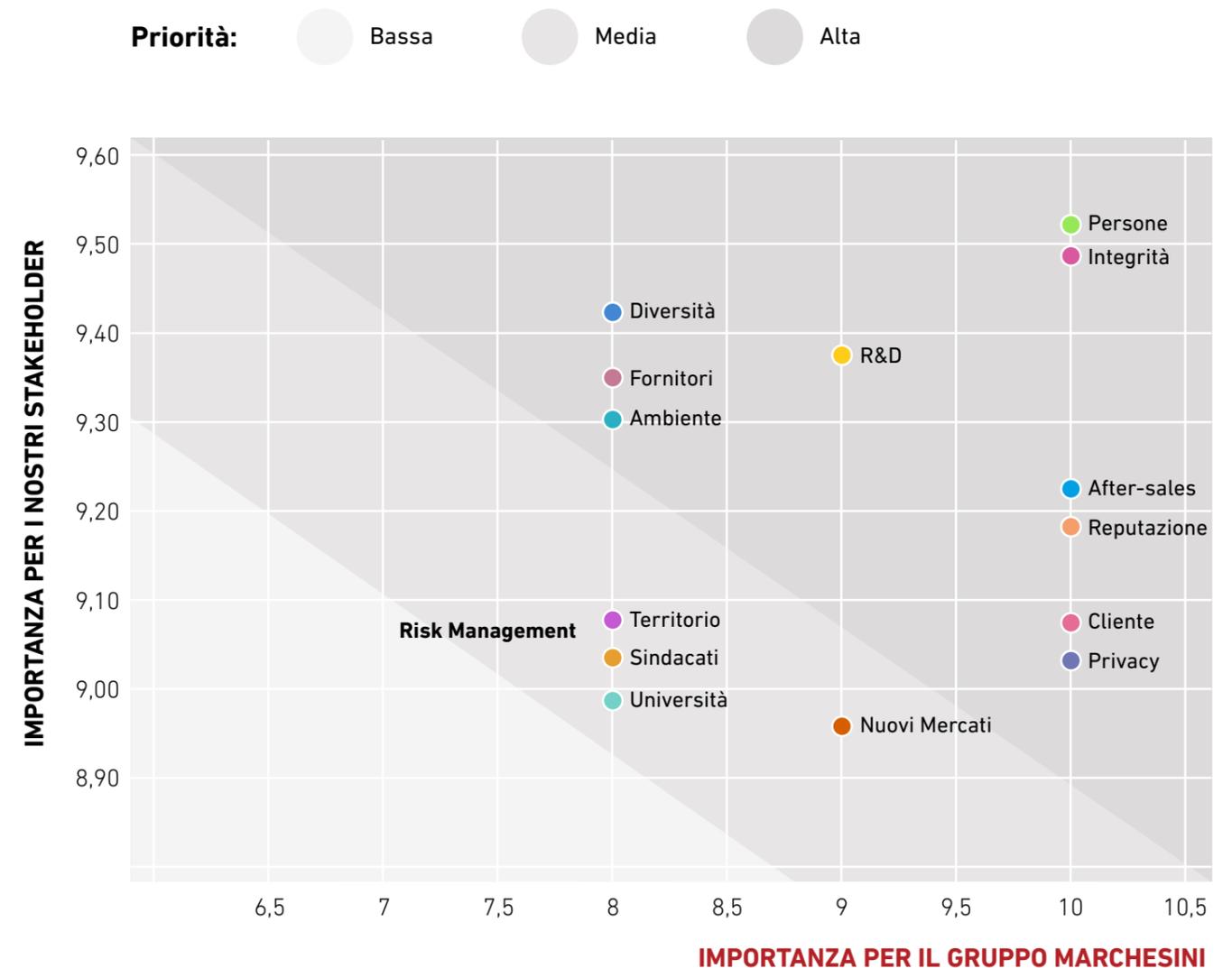
Tale valutazione, effettuata in considerazione degli impatti economici, ambientali e sociali, positivi e negativi, generati dal Gruppo, così come delle aspettative ed esigenze decisionali degli stakeholder stessi, è stata posteriormente arricchita da analisi di tipo qualitativo, anche in considerazione del contesto in cui il Gruppo opera e dei risultati delle precedenti iniziative di stakeholder engagement.

<sup>9</sup> quali, ad esempio, il Decreto Legislativo 254/2016, la Direttiva Europea 2014/95/UE, la Comunicazione della Commissione Europea "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" 2017/C 215/01 ed il documento "Your guide to ESG reporting" del London Stock Exchange Group.

### 1.2.3 ELABORAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ

Le valutazioni raccolte sono state rappresentate nella matrice di materialità. Nello specifico, lungo l'asse delle ascisse è riportata la rilevanza delle tematiche per il Gruppo (analisi interna), mentre lungo l'asse delle ordinate è riportata la rilevanza per gli stakeholder (analisi delle prospettive esterne).

L'analisi del 2018, rispetto ai risultati del 2016 ha evidenziato significative variazioni: rispetto all'indagine condotta nel 2016, gli stakeholder coinvolti hanno attribuito un incremento di importanza agli aspetti riguardanti i rapporti con i clienti, il territorio, le università, le rappresentanze sindacali, l'attenzione alle esigenze delle risorse umane, gli aspetti etici e reputazionali e lo sforzo di penetrazione di nuovi mercati. È sensibilmente diminuita, invece, l'importanza attribuita alla tutela della diversità, al risk management e, nonostante l'effettività del Regolamento UE 679/2016 sulla tutela dei dati personali, agli aspetti relativi alla privacy.





## 2.0 CHI SIAMO

GRI 2016:  
102-1 102-2  
102-3 102-4

## 2.0 CHI SIAMO

Marchesini Group S.p.a. ha sede legale e amministrativa<sup>10</sup> a Pianoro (BO), in via Nazionale 100.

Progetta e costruisce macchine e linee personalizzate per il confezionamento dei prodotti farmaceutici e cosmetici seguendo un'idea di Massimo Marchesini che, nel 1974, costruì in un garage a Pianoro la sua prima astuciatrice; grazie a fusioni e acquisizioni nel settore, Marchesini Group si è trasformata negli anni da una realtà locale a una multinazionale "tascabile". Oggi, Marchesini Group è in grado di far fronte al confezionamento, da monte a valle, dei prodotti dell'industria farmaceutica e cosmetica realizzando macchine singole e linee complete per il packaging di prodotti come fiale, siringhe, capsule, flaconi, blister, tubetti e mascara fino al confezionamento finale degli stessi in fardelli, cartoni e pallet.

La maggior parte della produzione del Gruppo si concentra nella realizzazione di macchine destinate all'industria farmaceutica. Marchesini costituisce un importante punto di riferimento non solo per le multinazionali, ma anche per le piccole e medie imprese del settore, attive nel comparto dei generici e del contoterzismo farmaceutico.



<sup>10</sup> Gli altri stabilimenti di Marchesini Group S.p.a. sono a Calderino di Monte San Pietro (BO), Carpi (MO), Cerro Maggiore (MI), Barberino di Mugello (FI), Monteriggioni (SI) e Latina.



Un'altra fetta della produzione è destinata al settore cosmetico e cosmeceutico a cui Marchesini Group si rivolge con la Beauty Division, proponendo soluzioni innovative per il packaging di prodotti di altissimo livello. Nel 2019 si è potenziata la propensione del Gruppo a soddisfare questo importante mercato con l'acquisizione di Axomatic, specializzata nella realizzazione di macchine automatiche per il settore cosmetico, oltre che per il farmaceutico e l'alimentare. Insieme a DUMEK, già entrata a far parte della galassia Marchesini nel 2017, Axomatic darà un'ulteriore accelerata al processo di consolidamento del comparto cosmetico di Marchesini, sempre più essenziale per le politiche di crescita del Gruppo. Inoltre, è iniziata la costruzione di un edificio di 9mila metri quadri interamente dedicato alla gestione di questo segmento.

Il prodotto finale - le macchine in grado di confezionare ogni tipo di farmaco e cosmetico - è un concentrato di sapienza artigianale unita a robotica e tecnologia, pensato e costruito con cura sartoriale su misura per il cliente. Questo risultato si realizza anche grazie a una specializzazione delle aziende del Gruppo dislocate in Italia, ognuna focalizzata sulla progettazione e realizzazione di macchine per il packaging in specifiche tipologie produttive, come il confezionamento in asettico (divisione Corima, Siena), dei blister (divisione Blister & Farcon, Carpi) o la costruzione di macchine per l'applicazione di etichette autoadesive su un'ampia gamma di prodotti (Divisione Neri, Barberino del Mugello).

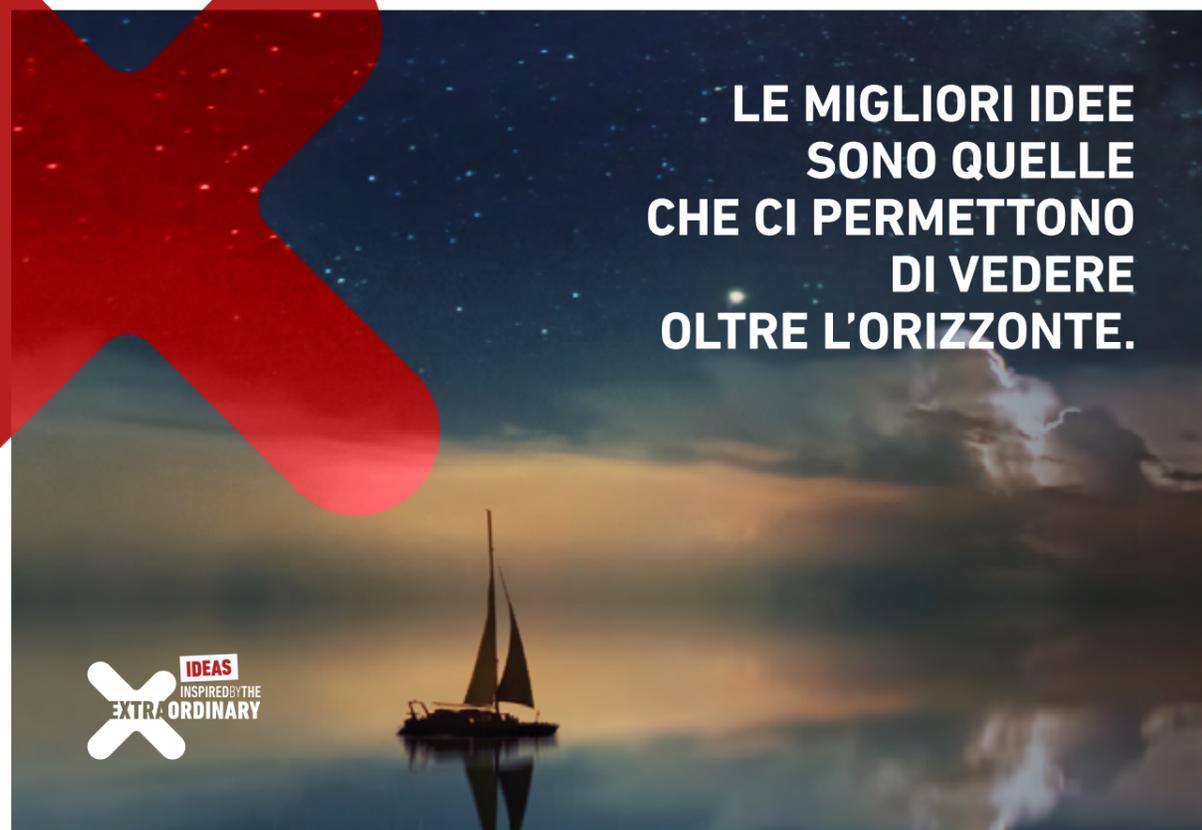
A distanza di oltre 40 anni dalla sua nascita, l'Azienda è ancora oggi saldamente controllata dalla famiglia Marchesini. Nel 2016 la gestione operativa è stata affidata a un manager esterno, con l'obiettivo di consentire all'azienda di diventare sempre più organizzata, protagonista dei mercati ed efficiente nel servizio ai clienti, oltre che di crescere ancora anche attraverso operazioni straordinarie.

Nell'ambito della dimensione sociale del proprio business, Marchesini Group ribadisce il proprio impegno e la propria responsabilità nei confronti delle persone che lavorano nel Gruppo e di quelle che costituiscono la comunità locale nei territori in cui opera. Il Gruppo ha costruito la sua storia e i suoi successi grazie alla capacità di trasmettere alle nuove leve, generazione dopo generazione, i valori, l'esperienza e l'attaccamento verso la propria azienda. Il concetto "inspired by the extraordinary" enfatizza questo sistema valoriale basato sull'accrescimento della passione, della motivazione e della competenza dei dipendenti, affinché essi diventino fonte reale di creazione di un valore sostenibile e durevole nel tempo.

**LA TECNOLOGIA È DAVVERO  
STRAORDINARIA SOLO QUANDO  
DÀ PIÙ VALORE ALLE PERSONE.**



**LE MIGLIORI IDEE  
SONO QUELLE  
CHE CI PERMETTONO  
DI VEDERE  
OLTRE L'ORIZZONTE.**



**L'UNIVERSO È INFINITO,  
COME LA NOSTRA CAPACITÀ  
DI TROVARE NUOVE RISPOSTE.**



# TIMELINE

## PRODUCT LINES



Liquid



Solid



Creams



Robot



Secondary Packaging



Complete Lines



PIANORO (BO)

**1974**  
**2M**  
Cartoners



1975  
SPAIN  
Barcelona



**BA50**  
Cartoner



**T400**  
Counting machine  
for tablets in rigid tubes



**BA100**  
Cartoner

- Infeed conveyor on machine front side
- Safety guard integrated in the machine structure
- Separated Electric System (placed on machine upper side)



PIANORO (BO)

**1976**  
**GENERALMAC**  
Sachet machines  
and rigid tube machines

Maurizio Marchesini



Giuseppe Monti



PIANORO (BO)

**1978**  
**UNIMAC**  
Warehouse



1979

IPACK IMA  
Official launch  
**BA400**



**BA400**  
Cartoner  
New redesigned layout

- Drum for carton opening (Patented)
- Pusher opposite operator side
- Ergonomic carton magazine on operator side
- Carton translation system to prevent bucket displacement
- Designed from a machine layout that already included the safety guards



PIANORO (BO)

**1980**  
**M80**  
Cartoners

Ipackima, Milano 1979  
Presentation of the BA400



**THREE-CHANNELS  
TUBE CAROUSEL  
GROUP**

**1981**



1981  
First participation  
to INTERPACK  
trade fair in Düsseldorf



CARPI (MO)  
CALDERINO (BO)

**1985**  
**GAMMA**  
Blister machines

**DI GAMMA**  
Blister machines

Marco Marchesini



1986  
UK  
Leighton Buzzard,  
Bedfordshire



**MB440**  
First Blister machine



Fidenzio Semmerci, Junior designer



PIANORO (BO)

**1987**  
**2M**  
Filling division



1977 - 1980  
Collaboration  
with CASIMIRO ADANI  
leading to:

- Automatic fase generator
- Led synoptic panel
- Cmos Logic



1983  
First  
PROGRAMMABLE  
SYSTEM

# TIMELINE

## PRODUCT LINES



Liquid



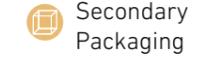
Solid



Creams



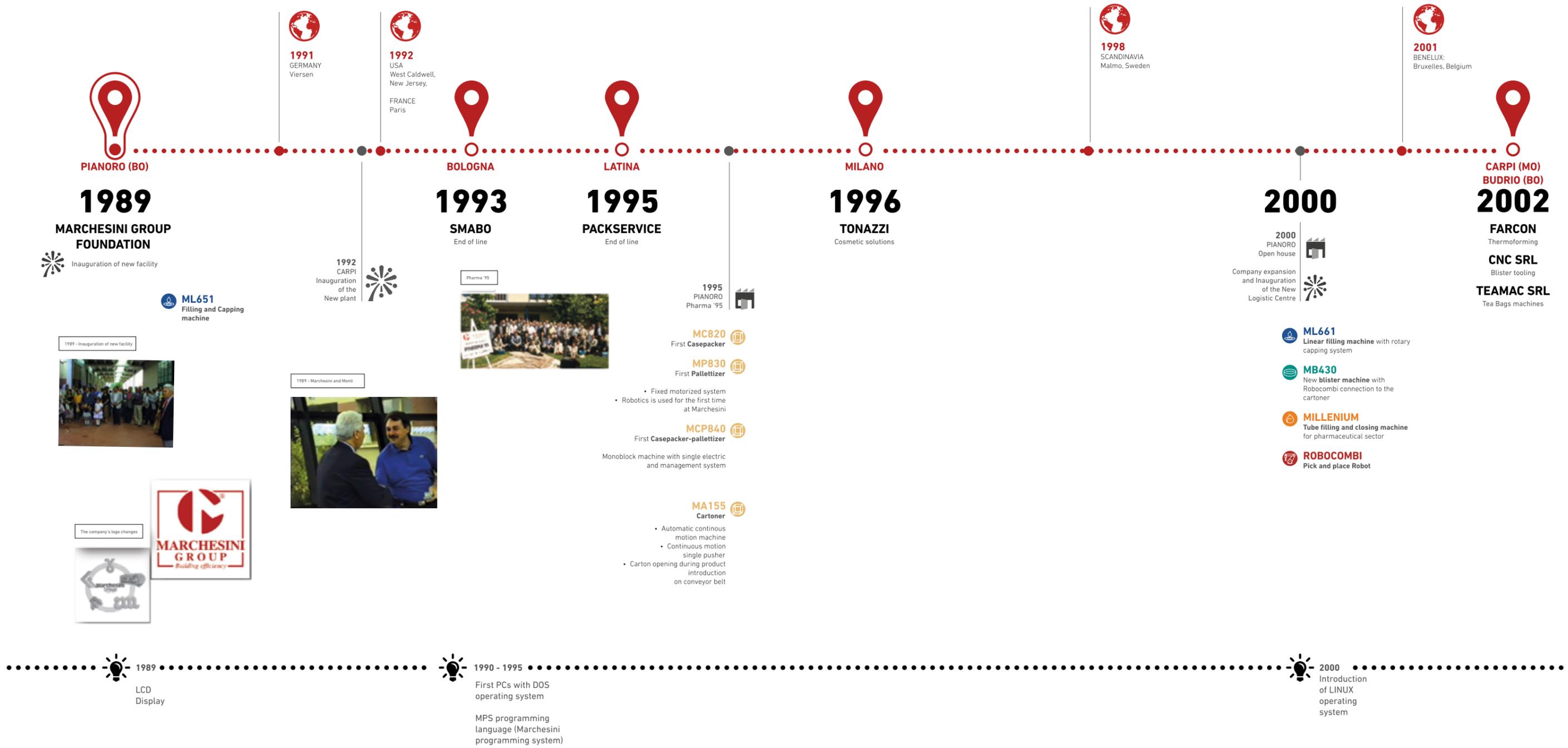
Robot



Secondary Packaging



Complete Lines





# TIMELINE

## PRODUCT LINES



2016

2016 - Russia



2016  
RUSSIA  
Moscow

POLAND  
Warsaw

UKRAINE  
Kiev

2016  
Code of Ethics

2016  
Sustainability  
Report

2016  
CARPI



Company expansion  
and Inauguration  
of the new  
Carpi thermoforming  
centre

**BLA420CW**  
labelling, Track & Trace and checkweigher machine

**BLA525 NEW**  
Track & Trace and labelling machine

**SYNCHRO 24 + NIR**  
counting and capping solid forms  
in vials in a single monobloc

**FARPLUS**  
New bundling machine  
for cosmetic product



Code of Ethics

BOLOGNA  
BIENTINA (PI)  
**2017**

**DUMEK**  
Turboemulsifier

**VIBROTECH**  
acquisition of 40%  
Infeed and positioning  
systems

**PIETRO CASSANI**  
new Chief Executive  
Officer of the company

2017  
INTERPACK

**MA400 New - restyling**  
Continuous motion horizontal cartoner

**TURBOMEK series**  
Turboemulsifier

2016 - Open House Carpi



2017  
CASTELMAGGIORE  
Company expansion  
and inauguration

2017 - CBS



PIANORO (BO)  
PAVIA  
**2018**

**RINOVA**  
Refurbished machines

**SEA VISION**  
acquisition of 48%  
Vision systems

2018  
PIANORO  
Beauty  
Business Unit  
Rapid Prototyping  
department

COSTABISSARA (VI)  
SETTIMO MILANESE (MI)  
ZOLA PREDOSA (BO)

**2019**

**CMP PHARMA**  
acquisition of 60%  
Pharmaceutical inspection systems

**AXOMATIC**  
acquisition of 70%  
Cream filling machines and turboemulsifier

**V2 ENGINEERING**  
acquisition of 75%  
Secondary packaging machines for cosmetic market

2019  
Presentation of new  
corporate logo



Open Factory 2019 and AI program  
presented at Company Headquarters

Expansion of  
Corima Division,  
Monteriggioni

2019 - CORIMA

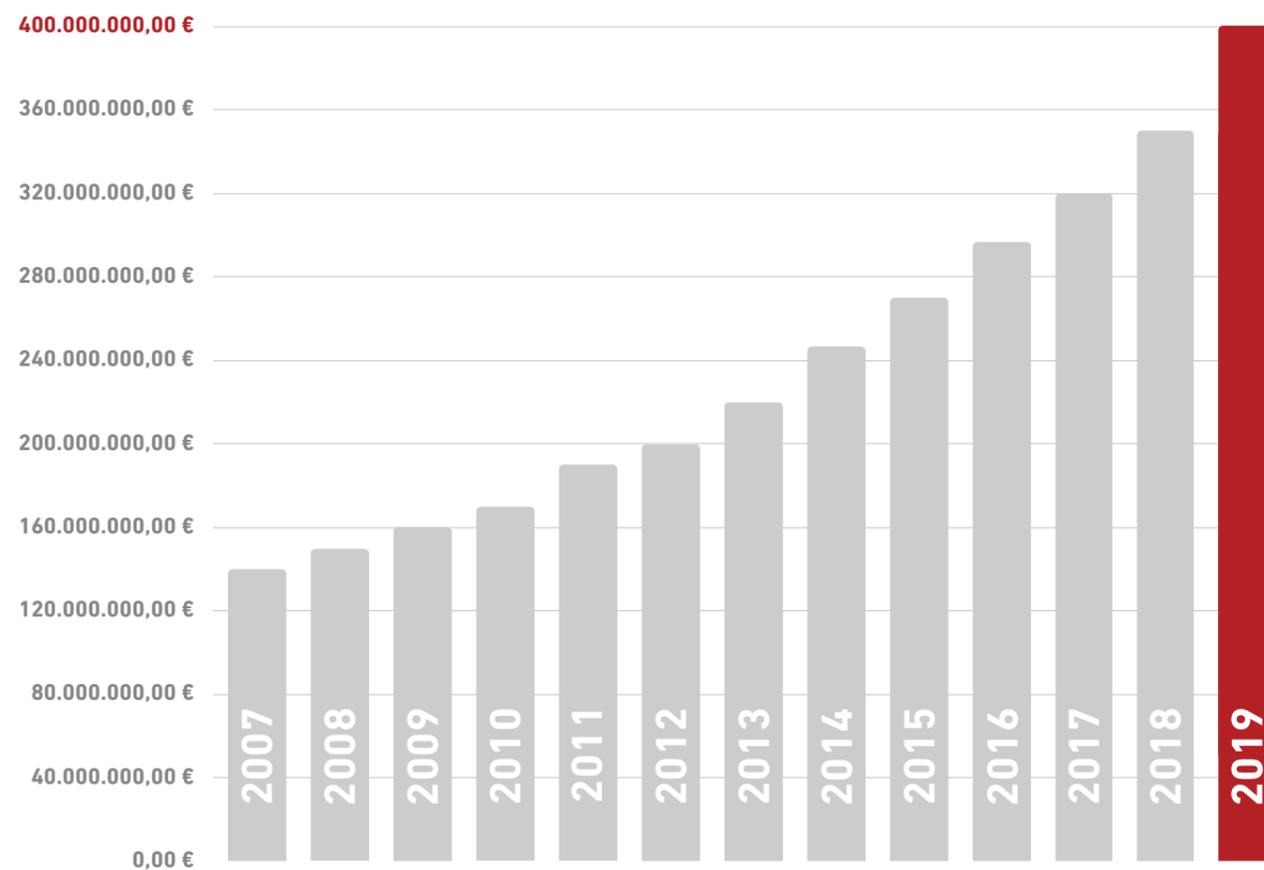


# 3.0 HIGHLIGHTS 2019



## 3.0 HIGHLIGHTS 2019

### ABOUT US



### MAIN FACTS&FIGURES

**5300m<sup>3</sup>**

AUTOMATIC STORAGE AND RETRIEVAL SYSTEM

**8612**

NEW FEEDING GROUPS/YEARS

**111.311**

NEW DRAWINGS/ YEAR

**115.000**

SQUARE METRES OF FACILITIES

**457**

ACTUAL PATENTS

**28**

AUTOMATIC WAREHOUSES

**18**

NEW MACHINES IN 2019

## PRODUCTION PLANTS

**BO** PIANORO

### HEADQUARTERS

**737**   
**48.600** 

LIQUID FILLERS | SACHET FILLERS | CARTONERS |  
 OVERWRAPPING MACHINES | CASE PACKERS | PALLETIZERS |  
 COMPLETE LINES

**SI** MONTERIGGIONI

### CORIMA DIVISION

**125**   
**12.000** 

WASHERS | DEPYROGENATION TUNNELS  
 | SYRINGE FILLERS | VIAL FILLERS |  
 STERILE VIAL FILLERS

**BO** PIANORO

### RINOVA S.R.L.

**18**   
**1.700** 

REFURBISHED MACHINES

**BO** ZOLA PREDOSA

### V2 ENGINEERING S.R.L.

**28**   
**2.750** 

CARTONING MACHINES | OVERWRAPPING  
 MACHINES

**MO** CARPI

### BLISTER&FARCON DIVISION

**117**   
**15.052** 

DEEP DRAW THERMOFORMERS | BLISTER

**FI** BARBERINO DEL MUGELLO

### NERI DIVISION

**157**   
**10.340** 

LABELLERS | DEPYROGENATION TUNNELS |  
 WASHERS

**GO** ROMANS D'ISONZO

### SCHMUCKER S.R.L.

**54**   
**5.450** 

STICKPACK MACHINES | SACHET MACHINES |  
 PILLOW PACK MACHINES

**MI** SETTIMO MILANESE

### AXOMATIC S.R.L.

**42**   
**9.500** 

TURBOEMULSIFIERS | MELTERS | TUBE  
 FILLERS

**MI** CERRO MAGGIORE

### TONAZZI VASQUALI DIVISION

**56**   
**7.000** 

TUBE FILLERS | JAR FILLERS | MASCARA FILLERS |  
 COUNTING MACHINES | ELEVATORS | FEEDERS

**LT** LATINA

### PACKSERVICE DIVISION

**40**   
**4.400** 

STRIP FILLERS | RIGID TUBE FILLERS | CASE  
 PACKERS | FEEDERS

**VI** COSTABISSARA

### CMP PHAR.MA S.R.L.

**36**   
**1.150** 

INSPECTION MACHINES

**BO** BOLOGNA

### DUMEK S.R.L.

**12**   
**1.250** 

TURBOEMULSIFIERS | MELTERS |  
 FILLING & CLOSING MACHINES

## 4.0 RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA



**GRI 2016:**  
102-5 102-6 102-7 103-1 103-2 103-3  
102-16 102-18 102-45 102-46 103-1  
103-2 103-3 201-1



## 4.1 CORPORATE GOVERNANCE

La governance aziendale è in capo al Consiglio di Amministrazione (CdA) così composto:

**Maurizio Marchesini**, Presidente

**Pietro Cassani**, consigliere e Amministratore Delegato

**Marco Marchesini**, consigliere

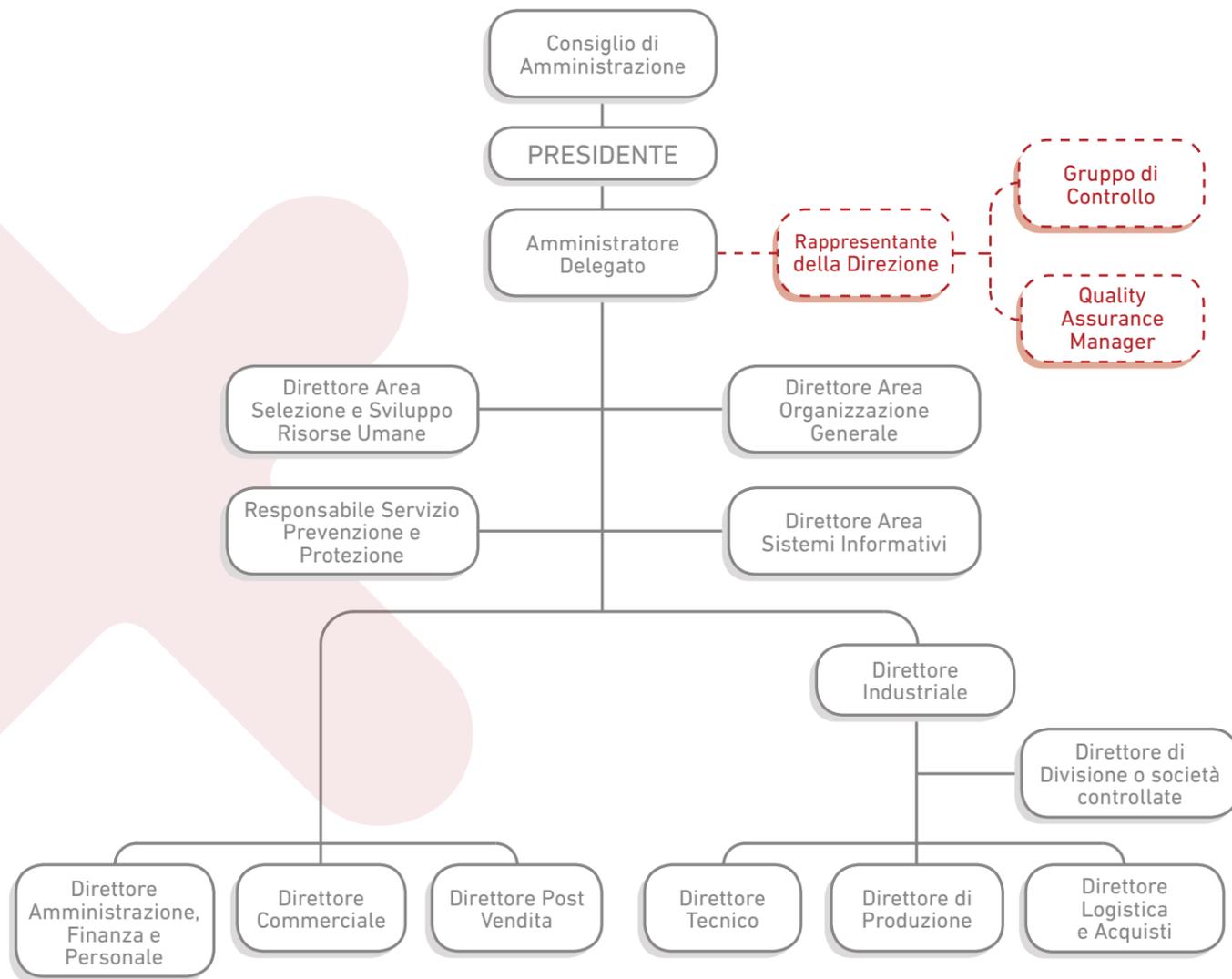
**Marinella Alberghini**, consigliere

**Giuseppe Monti**, consigliere

**Valentina Marchesini**, consigliere



Per la gestione operativa dei processi, il C.d.A. è supportato dal management organizzato come segue dal 1° Gennaio 2019:



Tra le priorità della gestione d'impresa vi è l'impegno alla trasparenza, una caratteristica distintiva di Marchesini Group, parte integrante e complementare all'operatività quotidiana.

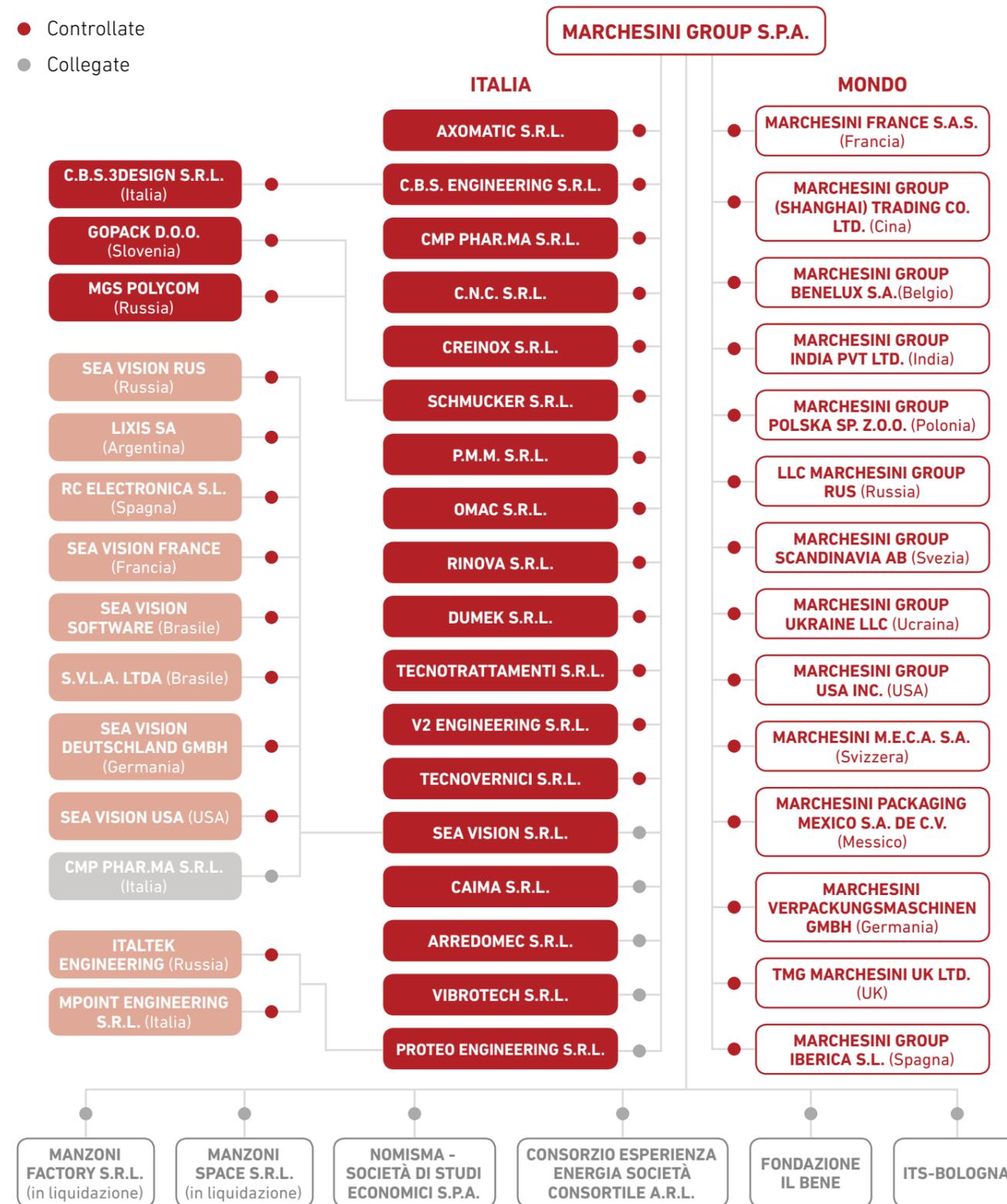
E poiché gli impegni per Marchesini Group non rappresentano solo parole scritte sulla carta, ma azioni concrete, la trasparenza di impresa si traduce in una comunicazione completa e veritiera verso tutti gli interlocutori interni ed esterni all'Azienda.

Questa cultura per la trasparenza d'impresa non può prescindere da altri impegni caratterizzanti la filosofia Marchesini, ovvero l'impegno nella compliance normativa, nella prevenzione dei rischi sul lavoro, nell'operare sempre in modo etico e corretto e l'impegno per l'ambiente, sia in ottica di processi produttivi, sia di prodotto.

Tutti questi aspetti, sono fondamentali per il Gruppo e sono stati declinati nel Codice Etico adottato nel 2016.

## 4.2 ASSETTO SOCIETARIO<sup>11</sup>

- Controllate
- Collegate



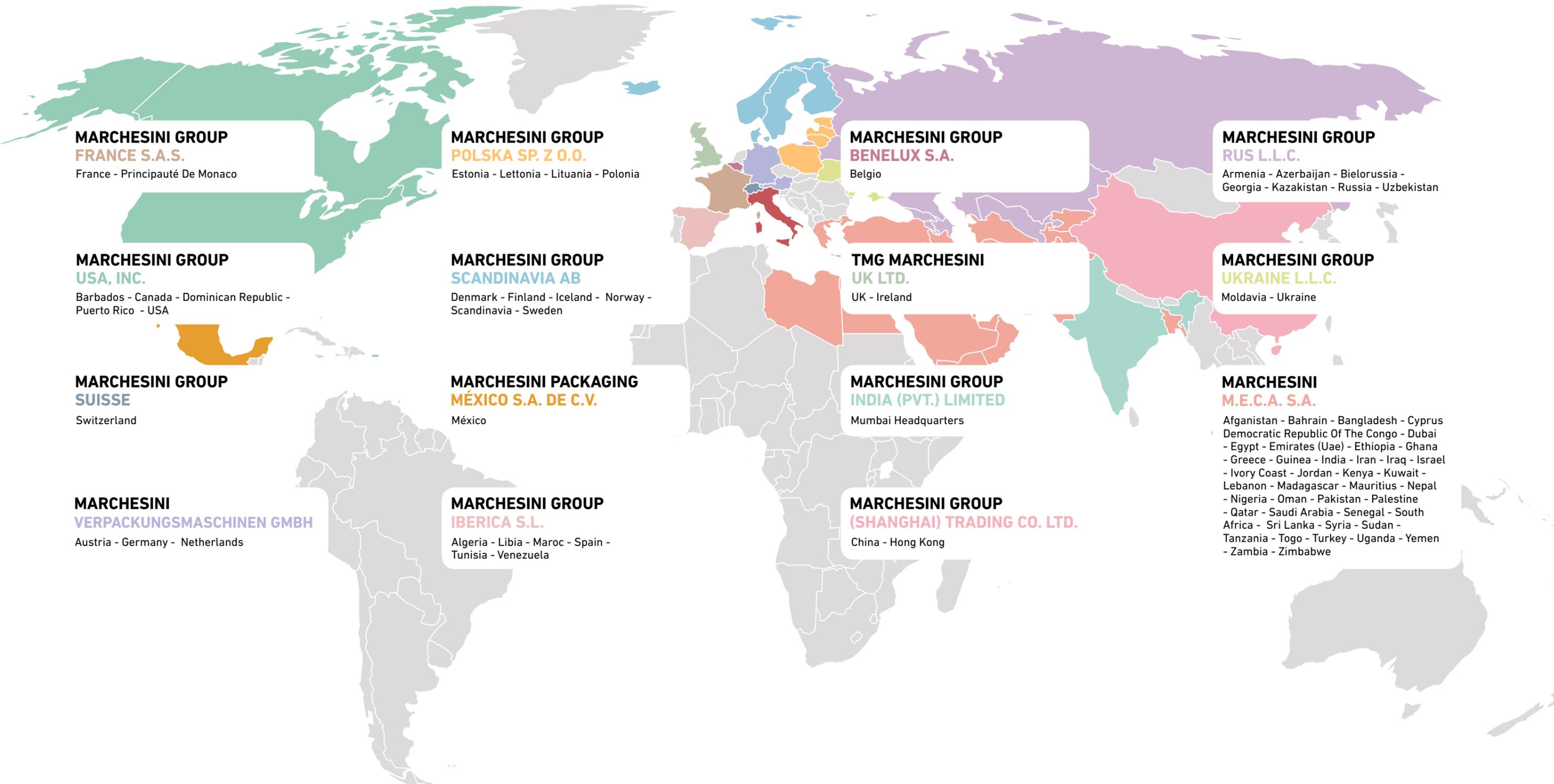
<sup>11</sup> Al 31/12/2019.

## 4.3 MARCHESINI GROUP NEL MONDO

Con una percentuale di esportazioni che si aggira stabilmente intorno all'85% del fatturato, Marchesini Group è un'azienda a fortissima vocazione internazionale.

Per tenere alto questo ruolo e consolidare la sua presenza nel mondo, sin dai primi anni di attività Marchesini ha puntato sulla creazione di una capillare rete commerciale all'estero.

Oggi il Gruppo vende i suoi prodotti in 116 paesi del mondo ed è presente in 68 paesi con 14 società di proprietà nei mercati di riferimento, una società collegata ed una rete di 35 agenzie di rappresentanza, cresciute di pari passo con l'azienda per ribadire quotidianamente la volontà di essere vicini al cliente.



## 4.4 VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

Marchesini Group ha deciso, a partire dall'esercizio 2019, di redigere il bilancio consolidato di Gruppo applicando i principi IFRS (International Financial Reporting Standards) adottati a livello europeo per garantire un'informazione contabile comparabile e di qualità. I dati riportati si riferiscono al bilancio consolidato di Marchesini Group S.p.A. chiuso al 31/12/2019.

I ricavi realizzati nel nell'esercizio ammontano a circa € 436 milioni (+1% rispetto al 2018).

Il valore generato da Marchesini Group S.p.A., che nel nel 2019 ammonta a circa € 443 milioni, con un incremento del 1% rispetto al 2018, è calcolato sulla base dei GRI Standards. Di questo, € 82 milioni (-21%) sono stati trattenuti dal dalla capogruppo, mentre €361 milioni (+8%) sono stati distribuiti ai principali stakeholder secondo la seguente ripartizione:

- i costi operativi sono stati pari a €200 milioni (+2%);
- la remunerazione del personale è stata di circa € 129 milioni, in aumento del 20% rispetto all'anno precedente;
- ai fornitori di capitale, agli azionisti e alla Pubblica Amministrazione è stato distribuito complessivamente un valore pari a circa € 31 milioni;
- liberalità, contributi associativi e sponsorizzazioni alla comunità sono stati pari a circa €387 mila (43% rispetto al 2018).

<sup>12</sup> <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/>

	2019	2018	2019/2018
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO (.000€)</b>			
Ricavi	435.910	431.723	1%
Altri ricavi	4.845	4.991	-3%
Proventi finanziari	2.538	2.577	-2%
<b>Totale</b>	<b>443.293</b>	<b>439.291</b>	<b>1%</b>
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>			
Costi operativi (acquisti servizi investimenti)	200.150	195.590	2%
Remunerazione dipendenti	129.024	107.723	20%
Remunerazione del capitale	4.900	-	-
Remunerazione dei finanziatori	3.696	2.568	44%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	22.775	28.393	-20%
Liberalità esterne e sponsorizzazioni	387	270	43%
<b>Totale</b>	<b>360.932</b>	<b>334.544</b>	<b>8%</b>
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>			
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	28.010	26.026	8%
Autofinanziamento	54.351	78.721	-31%
<b>Totale</b>	<b>82.361</b>	<b>104.747</b>	<b>-21%</b>

## 5.0 R&S E INDUSTRIA 4.0

5.1 RICERCA E INNOVAZIONE

5.2 INDUSTRIA 4.0

5.3 CUSTOMER SATISFACTION



## 5.1 RICERCA E INNOVAZIONE

Marchesini Group è da sempre consapevole che essere innovativi sia la principale fonte di vantaggio competitivo. Sviluppo e innovazione non solo in ambito tecnologico, però.

Per lungo tempo<sup>13</sup> le risorse (umane, materiali e finanziarie) destinate alle attività di R&S sono state, infatti, considerate l'input principale del processo innovativo, e le singole innovazioni introdotte, spesso identificate tramite brevetti, l'output tecnologico delle attività formalizzate della ricerca di base e di quella applicata.

In tempi più recenti è maturata una visione meno lineare e deterministica del processo innovativo, una prospettiva che enfatizza la presenza di una molteplicità di fonti dell'innovazione (sia interne che esterne alle singole imprese). Parallelamente, le attività innovative sono state viste come risultato di processi di apprendimento incrementali e cumulativi ai quali è spesso difficile associare innovazioni o output tecnologici specifici<sup>14</sup>. È, infatti, necessario che le risorse umane coinvolte nell'organizzazione sappiano conoscere e gestire le componenti dei processi innovativi che trasformano le nuove idee in progetti e soluzioni concrete, praticabili e sostenibili in termini di nuovi prodotti e/o processi, in risposta ai bisogni mutevoli della società e del mercato.

Secondo gli ultimi dati ISTAT<sup>15</sup>, gli investimenti in R&S intra muros (ossia svolti dalle imprese con proprio personale e con proprie attrezzature) mostrano un trend positivo raggiungendo l'1,38% del Pil italiano, contro una media del 2,15% della zona euro.

Marchesini Group è convinta del trade-off positivo, parità di altre condizioni, tra EBIT<sup>16</sup>, ritorno sugli investimenti in R&S e fatturato, peraltro confermato dalla Commissione Europea<sup>17</sup>. Le aziende lungimiranti, infatti, operanti in settori ad alta intensità di innovazione, vedono crescere il proprio fatturato all'aumentare degli investimenti in R&S.

Produrre macchine singole e linee per il confezionamento dotate di una maggiore efficienza produttiva e che, al contempo, semplifichino in sicurezza le attività del processo di packaging, è il principale obiettivo di Marchesini Group in campo di innovazione.

Per il Gruppo, l'innovazione è focalizzata nel creare soluzioni tecnologiche non solo capaci di migliorare costantemente le performance produttive e l'affidabilità dei macchinari, ma anche di semplificare le attività degli operatori addetti al fine di garantirne il benessere e la sicurezza sul luogo di lavoro. Per tale ragione, particolare attenzione è posta alla semplicità di utilizzo, all'ergonomia e alla riduzione del rumore. L'elevato grado di integrazione tra meccanica, elettronica e software rende le macchine Marchesini "intelligenti" e "collaborative".

Nel 2019 Marchesini Group ha investito in R&S circa € 39 milioni, l'8,8% del valore generato, di gran lunga superiore alla media italiana ed europea<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Malerba, F. (a cura di), 2000. Economia dell'innovazione. Roma, Carocci.

<sup>14</sup> Fagerberg, J., Mowery, D.C. e Nelson, R.R. (a cura di), 2005. The Oxford Handbook of Innovation. Oxford, Oxford University Press. Edizione italiana a cura di Malerba, F., Pianta, M. e Zanfei, A. 2007. Innovazione. Imprese, industrie, economie, Roma, Carocci.

<sup>15</sup> ISTAT, 2017. Report Ricerca e Sviluppo in Italia – anni 2015-2017, Roma, ISTAT.

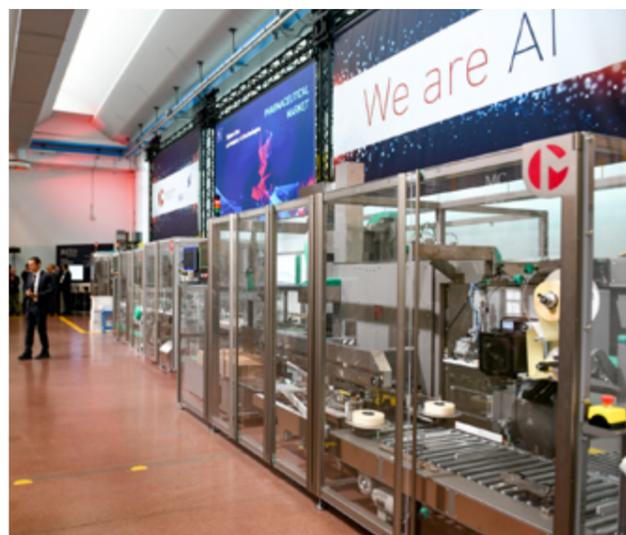
<sup>16</sup> Earnings Before Interests and Taxes o Reddito Operativo.

<sup>17</sup> European Commission, 2017. *Industrial R&D Scoreboard*, Brussels, su dati AIDA – Bureau Van Dijk.

## 5.2 INDUSTRIA

### 4.0

L'applicazione della digitalizzazione al suo processo manifatturiero è uno degli ambiti in cui l'azienda sta investendo di più, e ben prima del Piano Nazionale Industria 4.0<sup>18</sup>. Per Marchesini Group, infatti, rapportarsi con i clienti del settore farmaceutico e cosmetico ha da sempre implicato un costante allenamento della sua propensione all'innovazione.



Con il progetto AI (Artificial Intelligence) - presentato in anteprima mondiale durante l'Open Factory dedicata di aprile 2019 Marchesini ha finalizzato la sua visione di Industria 4.0, facendo il punto sull'attuale stato dell'arte e sulle implicazioni future che questa complessa e imprevedibile rivoluzione sta portando con sé. Rivoluzione a cui è impossibile sottrarsi e che, nonostante l'apparente astrattezza, ha impatti sempre più concreti sui processi produttivi delle aziende.

<sup>18</sup> "Industria 4.0" è un concetto introdotto nel nostro sistema giuridico con l'art. 1, comma 9, della LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.297 del 21-12-2016 - Suppl. Ordinario n. 57.

### 5.2.1 IL PROGETTO AI

Il progetto AI è stato pensato da Marchesini per comunicare la sua visione attuale di Industria 4.0 mediante tre livelli di operatività.

#### LIVELLO 1 - INTELLIGENT MACHINE & PRODUCTION LINE

La linea prescelta per lanciare il progetto AI è composta da tre macchine che nelle rispettive sezioni rappresentano l'attuale stato dell'arte delle tecnologie per il confezionamento primario e secondario dei blister farmaceutici.

A monte è presente la blisteratrice robotizzata Integra 320 dotata di un sistema di alimentazione Valida - che si avvale di cinque telecamere per un controllo multivisione di forma, spessore e colore delle compresse - e di un sistema HarleNIR<sup>19</sup> di riconoscimento del principio attivo. La parte di etichettatura è affidata alla BL-A420 CW - dotata di una cella di carico completamente integrata nel sistema di trasporto a passo - una soluzione completa per effettuare la tracciatura, la serializzazione e l'etichettatura degli astucci, che permettono di dare un'identità unica a tutti i prodotti farmaceutici astucciati. A chiusura della linea è posta l'incartonatrice per Track&Trace MC 820 TT, completamente equipaggiata per effettuare l'aggregazione finale del prodotto.

Sull'esperienza di questa linea "4.0 ready" quelle che saranno realizzate nel prossimo futuro formeranno una generazione di macchine e linee progettate secondo i concetti dell'IoT (Internet of Things): esse non saranno più solo "oggetti" ma beni intelligenti e connessi che renderanno interattiva un'impresa e proattivi i suoi sistemi di gestione, supportando le piattaforme di Data Analytics e Business Intelligence.

Il loro utilizzo non sarà molto complicato. Si pensi, ad esempio, ad uno smartphone di ultima generazione. La complessità c'è, ma è nascosta: l'HMI (Human Machine Interface) - lo "strato" che separa l'operatore dal cuore della macchina - si presenta già oggi come un monitor ergonomico, non molto più grande di un tablet, che fornisce controllo degli accessi, reporting completo e statistiche sui lotti di produzione. In futuro, esso diventerà ancora più intuitivo e compatto.

Un altro importante aspetto collegato alla produzione è quello dell'additive manufacturing. Questa terminologia indica una serie di tecniche e tecnologie di fabbricazione che permettono di realizzare il prodotto finito senza necessità di ottenerlo da uno stampo grezzo o mediante la tradizionale tecnologia sottrattiva (tornitura e fresatura). Dal 2017<sup>20</sup> Marchesini dispone di un reparto dedicato con stampanti tridimensionali operative 24 ore su 24, che realizzano prototipi e specifici pezzi di produzione, frutto ogni volta di uno studio ingegneristico diverso. Questo centro di prototipazione sfrutta le stampanti 3D per la lavorazione di pezzi in plastica, metallo o bi-materiale, passando dai disegni direttamente alla produzione fisica dell'oggetto: ciò consente ai progettisti di vedere il risultato della loro creatività e di testarlo in modo immediato. L'obiettivo finale è la velocizzazione di tutte le attività di progettazione e innovazione rispetto agli standard del passato, bypassando stampe cartacee di progetti e identificando in automatico le migliori strategie di lavorazione. In questo modo si riesce a ridurre i tempi e i costi di realizzazione dei pezzi, monitorando anche la pianificazione della produzione, l'usura delle macchine e la gestione degli errori.

<sup>19</sup> Combina controlli di visione standard con un sistema iperspettrale di chemical imaging integrato che analizza lo spettro vicino all'infrarosso (Near Infa Red) del farmaco in produzione confrontandolo con quello del principio attivo.

<sup>20</sup> Vedi Rapporto di Sostenibilità 2017, pagg. 32 e 33.

Anche la robotica riviste un ruolo fondamentale in questo processo. Lo sviluppo in house di bracci robotici permette da anni a Marchesini di velocizzare la produzione, grazie alla loro capacità di gestire con grande efficienza il passaggio dalla fase primaria a monte (esempio: la compressa che viene inserita nel blister) a quella secondaria a valle (il blister è posizionato nel suo cartone). I robot Marchesini, specificamente studiati per il packaging e brevettati, sono dunque una parte integrante delle macchine, in grado di adattarsi autonomamente alle varie dimensioni, pesi e forma dei prodotti da confezionare.

Su questo primo livello si colloca anche l'utilizzo di telecamere integrate nelle macchine di nuova generazione, che garantiscono massima elasticità nella gestione dei vari prodotti e materiali da confezionare. Sulle soluzioni Marchesini queste telecamere sono solitamente utilizzate all'interno dei sistemi di serializzazione, che permettono di codificare in modo univoco ogni singola confezione per poterla riconoscere, tracciare e identificare. Infine la Cyber Security: grazie a tecnologie all'avanguardia, Marchesini tutela i suoi sistemi informatici attraverso l'utilizzo di canali criptati per informazioni sensibili e software anti-intrusione.

## LIVELLO 2 - SCADA SYSTEM & LINE MANAGEMENT

Il sistema SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) restituisce all'operatore, in qualunque momento e posizione, sia essa fisica che remota, un check completo dello stato di salute meccanico e funzionale della macchina. Grazie a un monitoraggio continuo dei suoi parametri funzionali i sistemi SCADA consentono una molteplicità di funzioni come individuare e correggere eventuali problematiche relative agli impianti, individuare inefficienze legate agli operatori o far dialogare sistemi e macchinari diversi e complessi, rilevando in qualsiasi momento lo stato dei vari dispositivi e componenti.

Un buon utilizzo di SCADA consente, quindi, di ridurre i costi per il monitoraggio della macchina, grazie all'accesso in tempo reale a tutte le informazioni relative ai processi industriali, da quelle più immediate (esempio: stato dei sistemi di visione, valori di pressione e temperatura) a quelle più sofisticate. L'integrazione verticale delle linee di produzione con i sistemi SCADA e quelli di Line Management permette in definitiva un miglioramento complessivo degli indici di produttività, della qualità e della flessibilità. Miglioramento che passa sempre meno dalla singola azione umana e sempre più dall'automazione e dall'interconnessione dei sistemi.

## LIVELLO 3 - BUSINESS INTELLIGENCE & DATA ANALYTICS

Il terzo livello del progetto AI prevede che le macchine e le linee Marchesini siano dotate di una software suite nativa, avanzata e modulare (YUDOO) che sfrutta la trasmissione di dati in tempo reale sul protocollo OPC-UA (Open Platform Communication Unified Architecture). Realizzata dal partner SEA Vision, YUDOO ingloba diverse funzionalità suddivise all'interno di pacchetti selezionabili dal cliente; a seconda delle informazioni richieste, essa fornirà informazioni complete su stato, diagnostica, contatori di produzione e prestazioni complessive. YUDOO aiuterà il cliente a portare in superficie un'enorme mole di dati che in passato restavano nascosti nell'ambiente di produzione: essi verranno selezionati, interpretati e trasformati in informazioni; a loro volta, queste informazioni saranno usate in vari ambiti, ad esempio per migliorare la qualità del processo produttivo consentendo di correggere errori preventivamente o di individuare facilmente le cause dei cali di produzione e portare a zero i tempi morti non programmati, anticipando le operazioni di manutenzione di routine. YUDOO si configura dunque come un framework user friendly che migliorerà la user experience della linea e consentirà di possedere uno strumento strategico per la Business Intelligence aziendale.

## 5.2.2 LE SFIDE FUTURE DELL'INDUSTRIA 4.0

La gestione contestuale di questi tre livelli permetterà alle macchine e alle linee Marchesini di trasformarsi da sistemi semi-chiusi a ecosistemi totalmente aperti, che erogano dati dall'interno verso l'esterno (ad esempio, i dati di produzione) e ne ricevono dall'esterno verso l'interno (ad esempio, gli ordini di produzione). Grazie al protocollo OPC UA e all'interconnessione delle tecnologie, viene resa possibile una comunicazione completa non solo all'interno della fabbrica - tra le macchine stesse e i sistemi gestionali come ERP (Enterprise Resource Planning) e MES (Manufacturing Execution System) - ma anche tra le macchine e gli organismi esterni all'azienda (come quelli che erogano i codici serializzati da utilizzare). Si favorisce in questo modo una migliore connettività, la gestione dei sistemi e l'interoperabilità a tutti i livelli, fondamentali per la gestione degli asset industriali e delle loro performance.

Infine, non è da tralasciare l'aspetto trasversale dell'assistenza remota: grazie all'utilizzo di nuovi software come quelli che sottendono all'uso dei visori per la realtà aumentata, si riuscirà a fornire al cliente un'assistenza ancora più efficace e meno costosa, permettendo al costruttore di "vedere" la macchina in qualunque luogo del mondo e fornire assistenza mirata senza essere fisicamente in loco.

L'utilizzo combinato di queste informazioni e tecnologie aprirà un mondo infinito di opportunità, trasformando la fabbrica in una AI Factory: un ambiente totalmente interconnesso in cui macchine in grado di auto-apprendere, i dispositivi che le compongono, le persone e i sistemi gestionali della fabbrica interagiscono per realizzare prodotti, servizi e ambienti di lavoro innovativi e altamente efficienti. Scoprire questo mondo - e gestirne le complesse implicazioni - è la vera sfida attuale dell'industria manifatturiera.



## 5.3 CUSTOMER SATISFACTION

Marchesini Group è un'azienda spiccatamente "customer centric"<sup>21</sup> e non offre ai propri clienti solo un buon mix di prodotti e servizi, ma anche un'esperienza positiva prima e dopo la vendita.

La soddisfazione del cliente è uno degli indicatori chiave (KPI, Key Performance Indicator) che ogni impresa dovrebbe continuamente misurare e monitorare<sup>22</sup>. È un KPI che rappresenta l'andamento di un segno vitale del business. Lo stimola e ne stimola il benessere in generale. Non si tratta, tuttavia, di un singolo indicatore, ma di un sistema di KPI che deve adattarsi alla specificità di ciascun settore produttivo e di azienda.

Coerentemente alla propria mission, che trova nella Customer Centricity la sua applicazione, l'innovazione dell'offerta e delle combinazioni integrate di prodotto e servizi hanno come obiettivo primario il porsi nei loro riguardi più come preferred partner che come semplici fornitori. È una questione di cultura aziendale, di consapevolezza dell'attitudine a mettere il cliente e la soddisfazione delle sue aspettative al centro della propria attività.

Questo implica che, per aumentare la soddisfazione della clientela e la percezione del valore ricevuto dal Gruppo Marchesini, oltre al regolare monitoraggio dei principali indicatori di servizio quali efficienza, affidabilità e tempestività, si tengano sotto controllo altri Key Performance Indicator (KPI), ritenuti, per esperienza, più significativi nella valutazione della customer satisfaction.

Questi sono:

- indice ritardo macchine singole e linee;
- indice costi non qualità macchine singole e linee;
- indice ritardo globale consegne Post-Vendita;
- indice tempi di risposta al cliente per le richieste al Post Vendita;
- consuntivi gestione audit cliente, lamentele e reclami cliente;

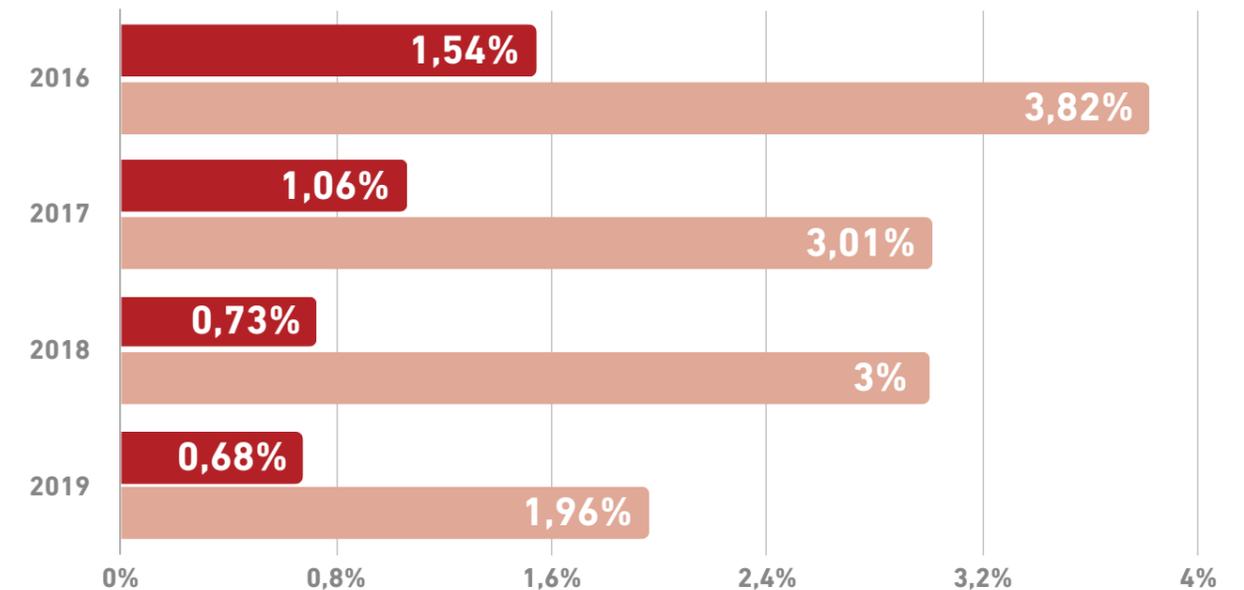
Questa attività si è rivelata fondamentale e l'attenzione al miglioramento generale delle performance è evidenziato dal KPI di sintesi "costi della non qualità macchine<sup>23</sup> e post-vendita" che, nel 2019, si sono assestati su un soddisfacente 0,68% e 1,96% del costo del prodotto spedito, confermando un ulteriore miglioramento della performance rispetto al 2018.

<sup>21</sup> Bonacchi, Massimiliano and Perego, Paolo, Pulling the Right Levers to Enable Customer Centricity: The Role of Organizational Architecture (May 1, 2015). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2601461> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2601461>.

<sup>22</sup> C. Fornell, The Satisfied Customer. Winner and losers in the battle for buyer preference, Palgrave Macmillan, 2007.

<sup>23</sup> Per "costi della non qualità" si intendono tutti quei costi sopportati dal Gruppo per ovviare a tutto ciò che, in seguito alla vendita, diminuisce l'efficienza o il funzionamento dei macchinari assicurato ai clienti. L'ammontare annuo di tali costi viene rapportato al totale dei costi di produzione. L'indicatore si riferisce a Site Acceptance Testi (SAT) concluso.

- % Non qualità macchine
- % Non qualità post vendita



## 6.0 LA CATENA DI FORNITURA

6.1 MATERIE PRIME

6.2 SOSTENIBILITÀ DEGLI APPROVVIGIONAMENTI DI BENI E SERVIZI

GRI 2016:  
103-1 103-2  
103-3



## 6.0 LA CATENA DI FORNITURA

Considerando la molteplicità di elementi che compongono le soluzioni tecnologiche del Gruppo, la qualità della fornitura rappresenta un elemento fondamentale per lo sviluppo di prodotti affidabili.



Marchesini Group adotta un approccio responsabile per la gestione dell'intera catena di approvvigionamento, dalle piccole aziende locali alle grandi organizzazioni multinazionali, creando relazioni che vanno oltre le mere transazioni commerciali e promuovendo collaborazioni durature e mutuamente soddisfacenti con i partner più qualificati che condividono i principi dell'azienda.

È interesse del Gruppo predisporre strumenti di valutazione per verificare l'idoneità dei fornitori in vista della continuità del rapporto; questa attenzione si esplica sia sul piano etico, sia su quello legato alla qualità e alla sicurezza dei prodotti. Per tale motivo, il rapporto con i fornitori si sviluppa in totale trasparenza, sulla base di quanto definito dalle Condizioni generali di fornitura, applicate a tutti i contratti, dalle Disposizioni qualitative, richiamate direttamente negli ordini ed inerenti le attività che il fornitore è tenuto a svolgere per assicurare la qualità del prodotto finito, e dal Codice Etico, che include specifici riferimenti relativi al rispetto dei diritti umani, alla salvaguardia dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

Sono circa 600 i principali fornitori produttivi con i quali Marchesini Group collabora nell'ambito delle proprie attività di business. Nel corso del 2019 il Gruppo ha registrato circa 80 milioni di euro di acquistato per materiali, componenti commerciali, componenti a disegno e altre categorie riconducibili alla fornitura produttiva. La distribuzione geografica dei fornitori è tuttavia apprezzabile solo per i componenti a disegno, dal momento che non è possibile determinare con precisione il luogo di produzione di quelli "commerciali" e a catalogo.

Per quanto riguarda i componenti a disegno, il valore degli acquisti nel 2019 è di circa 40 milioni di euro. La distribuzione geografica dei fornitori di tali prodotti, tutti rigorosamente "made in Italy", tende a concentrarsi nei dintorni degli stabilimenti produttivi, con il 72% circa sul territorio locale dell'Headquarters. La decisione del Gruppo di concentrare gran parte della propria fornitura localmente è dovuta non solo ai vantaggi logistici e alle competenze tecniche, ma anche alla volontà di contribuire, direttamente e indirettamente, al sostegno e allo sviluppo sociale del territorio e delle comunità circostanti.



## 6.1 MATERIE PRIME

Nel 2019 le principali materie prime consumate sono state circa 495mila tonnellate, con una diminuzione del 10% circa rispetto all'anno precedente.

CONSUMI	2019	2018	2019/2018
Metalli ferrosi	237.546	259.032	-8%
Metalli non ferrosi	196.675	232.178	-15%
Materie plastiche varie	61.025	60.210	1%
<b>Totale</b>	<b>495.246</b>	<b>551.420</b>	<b>-10%</b>

Nel 2019 il consumo di materiali grezzi ha subito una diminuzione dei consumi dovuta al calo di produzione della divisione Neri. Tuttavia è noto che i consumi storicamente non sono mai stati costanti ma sono sempre stati caratterizzati da un andamento sinusoidale.

Considerando il peso specifico del legno pari a 300 Kg/m<sup>3</sup> è stato possibile ottenere in Kg la quantità di materiale consumata negli anni 2019 e 2018, confrontando i valori ottenuti e riportati nella tabella sottostante:

CONSUMI	2019	2018	2019/2018
Imballi legno	998.613	1.036.279	-4%
Imballi carta e cartone	23.183	22.686	2%
Pellicola PET	5.589	3.942	42%
<b>Totale</b>	<b>1.027.385</b>	<b>1.062.907</b>	<b>-3%</b>

Il consumo di imballi in legno è diminuito rispetto allo scorso anno anche grazie alla scelta di utilizzare Unità di carico in metallo per il magazzino automatico. Il raddoppio dell'impianto, avvenuto nel 2019, ha contribuito a far diminuire il numero di pallet in legno.

Per quanto riguarda la Pellicola PET, essenzialmente "pluriball", l'incremento registrato nel 2019 è riconducibile alle operazioni di ammodernamento del magazzino per le quali si è reso necessario riubicare più di 33.000 articoli che sono stati spostati dai vecchi ai nuovi magazzini verticali.

Le stampanti 3D del reparto prototipazione utilizzano polvere di metallo e fili di plastica ABS i cui consumi nel 2019 sono riportati nella seguente tabella:

CONSUMI	2019	2018	2019/2018
Plastica ABS per stampante 3D	847	538	57%
Metallo per stampante 3D	101	103	-2%
<b>Totale</b>	<b>948</b>	<b>641</b>	<b>48%</b>

Il Gruppo ha continuato a promuovere i principi condivisi con il Codice Etico nella selezione dei fornitori facendo il possibile per controllare la provenienza dei materiali<sup>24</sup> e le modalità di lavorazione degli stessi: nel momento in cui un fornitore entra in rapporto con il Gruppo, oltre alle disposizioni previste dal Manuale Qualità e dalle specifiche tecniche è necessario che ne condivida i valori.

Nel 2019 sono stati condotti 67 audit presso fornitori di cui 2, con esito negativo, sono stati ripetuti.

<sup>24</sup> Il 1° gennaio 2021 sarà effettivo in tutta l'Unione Europea il Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017, che stabilisce obblighi in materia di dovere di diligenza nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali e di oro, originari di zone di conflitto o ad alto rischio. Il Gruppo Marchesini, coerentemente ai valori espressi nel proprio Codice Etico, sostiene la lotta alla violenza, alle violazioni dei diritti umani e al degrado ambientale per l'estrazione e la commercializzazione di alcuni minerali della zona geografica delimitata come "Regione dei conflitti", che comprende la Repubblica democratica del Congo (RDC) e i paesi limitrofi. In attesa che il Regolamento Europeo sia effettivo, il Gruppo Marchesini ha deciso di riferirsi alla norma vigente negli USA relativa ai requisiti in materia di rilevazione e di pubblicazione "minerali dei conflitti", come indicato dalla "Riforma Dodd-Frank Wall Street e Consumer Protection Act" del 2010. Per i produttori che aderiscono a questa iniziativa vige l'obbligo di informare se i prodotti creati contengono metalli estratti nelle province orientali della Repubblica Democratica del Congo (RDC) e nei paesi limitrofi, dove l'estrazione di minerali può finanziare, direttamente o indirettamente, violazioni dei diritti umani o portare benefici a gruppi armati in quei paesi.

## 6.2 LA SOSTENIBILITÀ DEGLI APPROVVIGIONAMENTI DI BENI E SERVIZI

In ogni organizzazione, e ancor più in un'azienda manifatturiera, la politica degli acquisti riveste un ruolo di primaria importanza.

Nel 2019 Marchesini Group ha adottato una Politica sulla sostenibilità degli approvvigionamenti di beni e servizi il cui obiettivo, coerente con il Codice Etico<sup>25</sup>, è quello di indirizzare tutte le aziende del Gruppo verso scelte d'acquisto più responsabili, etiche e sostenibili che coinvolgano tutta la filiera a monte del ciclo produttivo in ogni ambito, dalle condizioni di lavoro all'impatto ambientale.

In particolare, le pratiche di approvvigionamento sostenibile in cui Marchesini Group cerca di impegnarsi riguardano:

1. L'acquisto di beni e l'utilizzo di servizi ove possibile in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i Diritti Umani riconosciuti dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, dalla disposizione sulla trasparenza nella catena di fornitura contenuta nel Modern Slavery Act e dal Conflict Minerals Regulation.
2. La progressiva inclusione dei criteri di sostenibilità per la valutazione dei fornitori e appaltatori.
3. L'invito al rispetto delle disposizioni previste dalla legislazione ambientale e di sicurezza in materia di appalti, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità.
4. Preferenza dei Fornitori che hanno condiviso, sottoscrivendoli, i principi contenuti nel Codice Etico di Marchesini Group, o che hanno adottato pratiche etiche e analoghe, anche all'interno della propria catena di approvvigionamento.
5. La promozione di un sempre più elevato livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura per incoraggiarli ad adottare pratiche sostenibili.
6. Privilegiare l'acquisto di prodotti di origine forestale provenienti da fonti sostenibili.
7. Evitare quanto più possibile l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente, specialmente quando sia disponibile un'alternativa meno dannosa.
8. Promuovere nel Gruppo Marchesini l'utilizzo di prodotti a ridotto impatto ambientale, prendendo progressivamente in considerazione fattori quali la sostenibilità della produzione di risorse, i trasporti, l'energia utilizzata, il consumo di materie prime, la produzione di rifiuti e la percentuale di contenuto riciclato oppure un elevato fattore di riciclabilità.
9. Promuovere all'interno del Gruppo Marchesini il riciclo dei materiali alla fine del loro ciclo di vita, laddove ciò sia possibile e, dove non sia possibile, assicurare lo smaltimento nel modo più ecologicamente corretto.

<sup>25</sup> Cfr. Codice Etico, pagina 13.

**GRI 2016:**  
103-1 103-2 103-3 302-1  
305-1 305-2 305-5 306-2 303-1



## 7.0 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

## 7.0 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Marchesini Group persegue l'obiettivo di contribuire in modo positivo alla protezione e alla salvaguardia dell'ambiente attraverso lo sviluppo di strategie e iniziative volte a favorire la minimizzazione degli impatti ambientali connessi allo svolgimento delle attività intraprese.

Pertanto, il Gruppo si impegna nella costante ricerca delle soluzioni più idonee a garantire un utilizzo responsabile delle risorse e una riduzione dei consumi energetici.

Anche nel 2019 il Gruppo Marchesini, coerentemente al suo Codice Etico<sup>26</sup>, si è impegnato in un miglioramento continuo delle proprie performance ambientali promuovendo il coinvolgimento e la sensibilizzazione di tutta la struttura direttiva e del personale dipendente in una cultura di responsabilità condivisa, fornendo le risorse e la formazione necessarie.

In primo luogo il Gruppo si propone di garantire il rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale per quanto riguarda le proprie attività interne. Persegue inoltre la collaborazione con le Autorità Pubbliche e rapporti di reciproca fiducia con dipendenti, clienti, fornitori e, attraverso il monitoraggio dei parametri ambientali, l'organizzazione si prefigge lo scopo ultimo di ridurre ogni tipo di inquinamento e impatto ambientale coerentemente con gli obiettivi di crescita.

In particolare si impegna a:

- adottare ogni approccio preventivo allo scopo di ridurre l'inquinamento;
- ottimizzare i consumi delle risorse energetiche;
- utilizzare energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili;
- garantire il rispetto della normativa vigente da parte di tutta l'organizzazione;
- privilegiare aziende di gestione rifiuti che si impegnino al recupero/riciclo di essi;
- adottare, laddove se ne riscontri la necessità, le opportune azioni correttive/preventive;
- diffondere all'interno della propria realtà aziendale una cultura volta alla sostenibilità e al rispetto ambientale.

<sup>26</sup> "Siamo convinti non solo che si possa fare business rispettando il contesto ambientale e sociale in cui si opera, ma anzi che questo sia un fattore fondamentale per sviluppare competitività e solidità nel lungo periodo. Per questo motivo, il Gruppo promuove lo sviluppo sostenibile, favorendo iniziative finalizzate alla salvaguardia ambientale e all'efficienza energetica e sostenendo la ricerca di tecnologie di produzione e distribuzione a basso impatto ambientale. Marchesini Group si impegna a rispettare tutte le norme a tutela dell'ambiente, evitando qualsiasi inquinamento ambientale, sia sotto forma di scarichi illeciti in aria, acqua, suolo e sottosuolo, sia come emissione di rumori eccessivi nell'ambiente e, soprattutto, come scorretta gestione dei rifiuti. A questo proposito, evita la miscelazione dei rifiuti, l'incauto affidamento e la scorretta gestione documentale." Codice Etico di Marchesini Group, pagina 31.

## 7.1 LA GESTIONE AMBIENTALE NEL GRUPPO MARCHESINI<sup>27</sup>

In linea con la Politica dell'Ambiente, il Gruppo ha identificato le seguenti linee di azione strategica:

- **Risparmio delle risorse naturali**

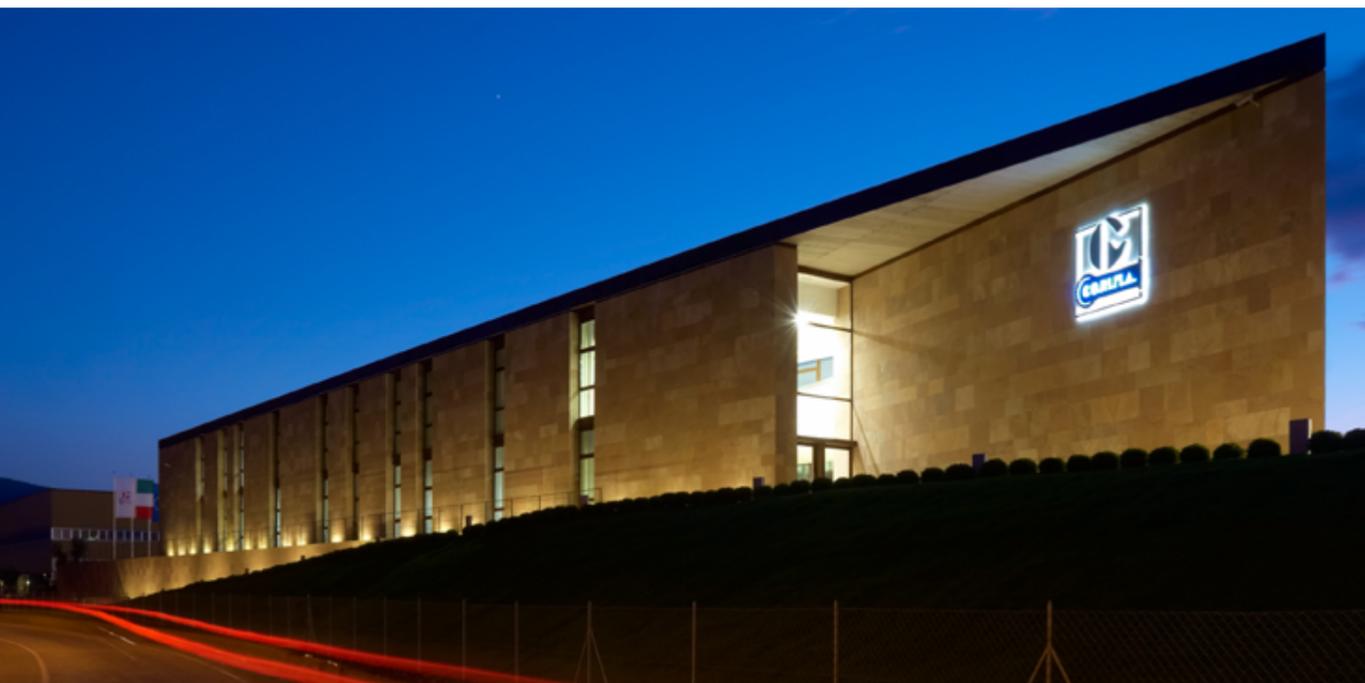
L'impegno del Gruppo Marchesini è quello di produrre meglio, consumando meno energia e meno risorse, ottimizzando la gestione degli aspetti ambientali (risorse, acqua, rifiuti, materie prime) per lasciare alle generazioni future un ambiente meno impoverito e più vivibile. L'impegno preso è la rivisitazione dei prodotti Marchesini ridisegnandoli e studiandoli con l'obiettivo di ottenere un basso impatto ambientale in termini di maggior durata e flessibilità, risparmio energetico, maggiore riciclabilità dei componenti.

- **Riduzione dell'impatto dei sistemi produttivi**

L'impegno del Gruppo Marchesini è rivedere e ridisegnare processi e tecnologie che prevenivano e/o riducono l'impatto ambientale. Questo sarà possibile solo applicando le migliori tecniche di esercizio, e garantendo un impegno razionale ed efficiente delle risorse energetiche e delle materie prime.

- **Rispetto della legislazione in materia**

L'impegno di Marchesini Group per il rispetto della legislazione in materia ambientale rappresenta un passaggio obbligato, ed è espressione della maturità raggiunta dagli impianti produttivi e dal sistema di gestione Marchesini, garanzia di un uso sostenibile delle risorse naturali e gestione dei rifiuti. La compliance alla normativa vigente in materia e la valutazione e implementazione di progetti proattivi su queste tematiche è affidata all'Ufficio Ambiente e Sicurezza.



<sup>27</sup> I dati riportati in questa sezione si riferiscono a Marchesini Group S.p.a.

## 7.2 ENERGIA

In tutto il Gruppo vengono promossi comportamenti virtuosi volti alla riduzione dei consumi energetici legati al fabbisogno quotidiano dei dipendenti per l'espletamento delle attività lavorative; sono inoltre costantemente effettuati investimenti su dispositivi atti alla riduzione degli sprechi, ad esempio nei periodi di inattività (notte, fine settimana, festività), ed impianti ad alta efficienza energetica, anche in sostituzione di vecchi impianti meno efficienti.

L'energia elettrica utilizzata dal Gruppo è legata principalmente all'alimentazione dei cicli produttivi degli stabilimenti e, in percentuale minore, ad uffici e servizi. Il totale dell'energia elettrica consumata nel corso del 2019 corrisponde a circa 1.812 tep<sup>28</sup>, in aumento del 19% circa rispetto al 2018. Tali incrementi sono principalmente legati alla crescita dell'Azienda, al maggior numero di macchine prodotte e al progressivo abbandono del gas combustibile a vantaggio dell'adozione di pompe di calore.

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro il più confortevole possibile<sup>29</sup>, il mantenimento del comfort microclimatico (riscaldamento e aria condizionata) in tutti gli stabilimenti produttivi e uffici del Gruppo, assorbe circa il 50% del totale dei consumi energetici.

I consumi energetici totali in termini di tep (tonnellate equivalente di petrolio) nel 2019 sono aumentati del 16,2% come conseguenza all'aumento dei consumi di energia elettrica dovuto all'aumento della produzione, dei dipendenti, della flotta di auto aziendali (e del loro utilizzo) e dell'estensione degli stabilimenti.

Sono state complessivamente azzerate invece le emissioni in termini tonnellate di anidride carbonica equivalenti, (vedi paragrafo 8.5). Questo è stato possibile grazie al raggiungimento dell'obiettivo di utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili<sup>30</sup>.

CONSUMI	TEP			tCO <sub>2</sub> EQ		
	2019	2018	18 / 19	2019	2018	18 / 19
<b>Energia diretta</b>	-	426	-	-	1138	-
Gas per riscaldamento	280	284	-2%	663	674	-2%
Altri combustibili per riscaldamento	1	0	67%	2	1	67%
Combustibili per autotrazione	208	142	46%	628	464	46%
<b>Energia indiretta</b>	-	1.554	-	-	0	-
Energia elettrica totale	1812	1518	19%	0	0	=
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	38	36	6%	0	0	=
<b>Totale</b>	<b>2.300</b>	<b>1.980</b>	<b>16,2%</b>	<b>1.343</b>	<b>1.138</b>	<b>18,0%</b>

<sup>28</sup> Codice Etico di Marchesini Group, pagina 26.

<sup>29</sup> Il tep rappresenta la quantità di energia rilasciata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo e vale circa 42 GJ. Il valore è fissato convenzionalmente, dato che diverse varietà di petrolio posseggono diversi poteri calorifici e le convenzioni attualmente in uso sono più di una.

<sup>30</sup> Il ricorso all'utilizzo di energia elettrica completamente da fonti rinnovabili è un obiettivo significativo che è stato possibile conseguire grazie all'"opzione energia verde" e alle garanzie d'origine (G.O.). I G.O. (Direttiva 2009/28 CE) sono dei certificati nominali europei che attestano l'origine rinnovabile dell'energia consumata. La certificazione è basata sull'immissione in rete di un quantitativo di energia rinnovabile pari al consumo di energia di cui l'Azienda chiede la certificazione. È il Gestore dei Servizi Energetici (GSE) a rilasciare il certificato di G.O.. Ogni titolo G.O. rilasciato dal GSE sull'energia immessa in rete, in conformità alla Direttiva 2009/28/CE, ha valore pari a 1 MWh.

## 7.3 RIFIUTI

Maggiore efficienza nell'utilizzo dei materiali all'interno dei processi produttivi si traduce in una riduzione dei costi, dei rifiuti avviati allo smaltimento in discarica e degli sprechi di lavorazione, il tutto a beneficio dell'ambiente.

Per tali motivi, il Gruppo promuove la gestione responsabile dei materiali e dei rifiuti, con particolare attenzione al trattamento e allo smaltimento dei rifiuti pericolosi.

L'Ufficio Ambiente Sicurezza è incaricato di assicurare il rispetto delle normative vigenti in merito alla gestione dello stoccaggio, del trasporto e dello smaltimento dei rifiuti pericolosi e non pericolosi. Nell'ottica di un miglioramento continuo e di un efficientamento dei sistemi produttivi, Marchesini Group ha ridotto al di sotto del 10% la quota di rifiuti avviati allo smaltimento, incrementando la fase di recupero.

Il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente, unito al desiderio di offrire ai clienti un prodotto conveniente con lo stesso livello di qualità e affidabilità del prodotto nuovo, ha portato alla nascita di Rinova S.r.L., la società del Gruppo creata per dare nuova vita alle macchine e alle Linee Marchesini originali usate. Partendo quindi da un componente originale usato, attraverso un processo di smontaggio, pulizia, rigenerazione, rimontaggio e test finale<sup>31</sup>, il Gruppo è in grado di dare nuova vita ai componenti usati, apportando così al cliente numerosi vantaggi. In termini di risparmio, infatti, i prezzi sono ridotti fino al 50% rispetto ad un componente nuovo e, come per gli altri componenti, anche i ricambi rigenerati sono garantiti al 100% e presentano le medesime specifiche di qualità e affidabilità di un prodotto nuovo. Il riutilizzo dei componenti usati, infine, è anche un gesto di rispetto e consapevolezza per l'ambiente in cui viviamo poiché si traduce in risparmio nel consumo di energia e riduzione degli sprechi.

La maggior parte dei rifiuti del Gruppo sono costituiti da materiali utilizzati per i test nel ciclo produttivo delle macchine automatiche e sono composti da imballaggi misti, imballaggi in carta e farmaci (per lo più placebo).

I rifiuti liquidi, invece, provengono esclusivamente dal lavaggio dei pezzi o dalle lavorazioni meccaniche a freddo e sono stoccati e di seguito smaltiti secondo la vigente normativa senza alcuno scarico in fognatura.

<sup>31</sup> È prevista anche la messa norma, qualora la macchina oggetto del processo di rigenerazione non ne sia provvista.

### In dettaglio:

	2019	%	2018	%	2019/2018
Rifiuti non pericolosi	967.419	76,6%	907.492	80%	7%
Rifiuti pericolosi	295.957	23,4%	231.141	20%	28%
<b>Totale</b>	<b>1.263.376</b>	<b>-</b>	<b>1.138.633</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Più in particolare:

	2019 (Kg)	%	2018 (Kg)	%	2019/2018
Imballaggi	546.120	43%	528.913	46%	3%
Farmaci	240.021	19%	169.757	15%	41%
Metalli	219.054	17%	154.258	14%	42%
Rifiuti lavorazione materie prime	123.292	10%	130.595	11%	-6%
Emulsioni	44.150	3%	51.750	5%	-15%
Soluzioni acquose	63.159	5%	68.599	6%	-8%
RAEE	15.457	1,2%	8.155	1%	90%
Altri rifiuti	10.920	0,9%	26.166	2%	-58%
Rifiuti da demolizioni	1.203	0,1%	440	0,04%	173%
<b>Totale</b>	<b>1.263.376</b>	<b>-</b>	<b>1.138.633</b>	<b>-</b>	<b>11%</b>
di cui:					
Rifiuti avviati a recupero	911.115	72,1%	819.603	72%	11%
Rifiuti avviati a termovalorizzazione	237.895	18,8%	169.953	15%	40%
Rifiuti avviati a smaltimento	114.366	9,1%	149.077	13%	-23%

## 7.4 ACQUA

Il Gruppo è interessato a sviluppare strategie per migliorare la gestione responsabile delle risorse idriche, pur non necessitando di ingenti quantità di acqua per i suoi cicli produttivi, nel rispetto di tale preziosa risorsa per il benessere della collettività.

La gestione delle risorse idriche è competenza dell'Ufficio manutenzione, sicurezza e ambiente il quale, tra le molteplici attività, fornisce supporto legislativo per l'implementazione delle nuove norme e regolamenti in materia.

L'utilizzo delle risorse idriche è legato in larga parte al normale consumo per uso sanitario. Per quanto riguarda la produzione, l'acqua è principalmente utilizzata nella fase di collaudo e test delle macchine per i lavaggi. Ad oggi, l'acqua utilizzata nel processo produttivo viene smaltita mediante aziende specializzate.

Nel 2019, la quantità di acqua prelevata è pari a 25.982 m<sup>3</sup>, sostanzialmente invariata rispetto al 2018. Questo, nonostante l'incremento dei dipendenti e della superficie occupata dall'Azienda, è dovuto ad una riduzione delle perdite nella rete idrica e dell'irrigazione delle aree.

	2019	2018	2019/2018
<b>Prelievo acqua da rete idrica</b>	25.982	26.212	-0,9%

## 7.5 CARBON FOOTPRINT

La Carbon Footprint di Prodotto (CFP), espressa nell'unità di misura tCO<sub>2</sub>eq<sup>32</sup>, considera le emissioni complessive di tutte le fasi della vita del prodotto/servizio "dalla culla alla tomba" rapportate al Global Warming Potential<sup>33</sup> della CO<sub>2</sub>.

Il suo calcolo parte dalle fasi di approvvigionamento e trattamento delle materie prime costitutive per poi prendere in considerazione le fasi relative alla loro lavorazione e produzione del prodotto, fino ai trasporti al cliente arrivando a coprire, eventualmente, le attività di utilizzo e smaltimento.

Le motivazioni che hanno spinto l'azienda ad effettuare lo studio sono le seguenti:

- identificare gli aspetti significativi in termini di effetti sul cambiamento climatico degli stabilimenti inclusi nel perimetro aziendale, ai fini di una loro riduzione e/o mitigazione;
- monitorare le variazioni degli impatti dal punto di vista climatico.
- Lo studio ha considerato tutte le emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2)<sup>34</sup> di gas clima alteranti associate agli stabilimenti inclusi nel perimetro dello studio.

La raccolta dati è stata condotta mediante le seguenti modalità:

- predisposizione di fogli di raccolta dati elaborati suddivise per i diversi Scope.
- incontri di coordinamento e confronto presso l'headquarter a Pianoro (BO).
- richieste di informazioni aggiuntive e dati tramite contatti telefonici o via posta elettronica.

Per quanto riguarda le emissioni di gas climalteranti di un'organizzazione, il GHG<sup>35</sup> Protocol, suddivide le emissioni di gas ad effetto serra in tre categorie:

- Scope 1: emissioni dirette di GHG derivanti da attività svolte in situ;
- Scope 2: emissioni indirette di GHG connesse all'uso di energia elettrica prelevata dalla rete elettrica nazionale o la quota di energia elettrica autoprodotta e consumata;
- Scope 3: emissioni indirette di GHG che non rientrano negli Scope 1 e 2.

Dal momento che la quantificazione delle emissioni appartenenti a quest'ultima categoria attualmente non è obbligatoria, ma a discrezione dell'azienda, l'indagine è stata circoscritta agli scope 1 e 2 per i quali i dati attività sono stati determinati sulla base delle informazioni contenute nelle bollette delle utenze o dalle carte carburante per i consumi di carburante dei mezzi di proprietà aziendale.

<sup>32</sup> tCO<sub>2</sub>eq è un'unità di misura che permette di pesare insieme emissioni di gas serra diversi con differenti effetti climalteranti. Ad esempio una tonnellata di metano che ha un potenziale climalterante (vedi nota 23) 21 volte superiore rispetto alla CO<sub>2</sub>, viene contabilizzata come 21 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente. In questo modo è possibile paragonare tra di loro gas diversi, quando si considera il loro contributo all'effetto serra.

<sup>33</sup> Il Global Warming Potential (GWP, in italiano potenziale di riscaldamento globale) esprime il contributo all'effetto serra di un gas serra relativamente all'effetto della CO<sub>2</sub>, il cui potenziale di riferimento è pari a 1. Ogni valore di GWP è calcolato per uno specifico intervallo di tempo (in genere 20, 100 o 500 anni).

<sup>34</sup> Greenhouse Gas Protocol.

<sup>35</sup> GHG (Green House Gases) è l'acronimo in lingua inglese per indicare i gas climalteranti, responsabili del cosiddetto "effetto serra".

Nello specifico, le emissioni che contribuiscono maggiormente al valore totale sono quelle indirette relative alla conduzione della flotta di auto aziendali (40,6% sul totale) e al consumo di gas metano per il riscaldamento (39,7% sul totale).

Le emissioni per produzione di energia elettrica, invece, sono state azzerate.

	Fattori di emissione considerati	2019		2018		2019/2018 (tCO <sub>2</sub> EQ)
		tCO <sub>2</sub> EQ	% sul totale	tCO <sub>2</sub> EQ	% sul totale	
SCOPE 1 Emissioni dirette per il funzionamento di impianti e macchinari	Riscaldamento altri combustibili	1,5	0,09%	0,9	0,06%	67%
	Auto aziendale	678	40,6%	464	29%	46%
	Condizionamento	328	19,6%	437	28%	-25%
	Riscaldamento gas metano	663	39,7%	674	43%	-1,6%
<b>Totale Scope 1</b>		<b>1.671</b>	<b>-</b>	<b>1.575</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
SCOPE 2 Emissioni indirette da consumi energetici	Energia elettrica	0	0%	-	-	-
	<b>Totale Scope 2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale emissioni</b>		<b>1.671</b>	<b>-</b>	<b>1.574,68</b>	<b>-</b>	<b>6,1%</b>

La sensibilità del Gruppo Marchesini verso la riduzione della sua Carbon footprint riguarda anche gli acquisti di manufatti come i gadget per i dipendenti ed i clienti. Partendo dal presupposto che, specialmente per una comunità di quasi 2000 persone, l'emissione di gas serra e la produzione di rifiuti legati all'idratazione quotidiana è un dato spesso sottovalutato, per ridurre al minimo la corporate carbon footprint si è agito direttamente sulla più semplice tra le abitudini quotidiane mediante la fornitura a ciascuna persona di una bottiglia in alluminio.



WE ARE PROUD TO BE



24BOTTLES

#### CARBON ASSESSMENT



RAW MATERIAL AND PRODUCTION

+0,459 Kg CO<sub>2</sub>



PACKAGING

+0,043 Kg CO<sub>2</sub>



TRANSPORT

+0,04 Kg CO<sub>2</sub>

#### CARBON FOOTPRINT

+0,543 Kg CO<sub>2</sub>

#### CO<sub>2</sub> NEUTRAL

Le bottiglie 24Bottles sono **Carbon Neutral**. Tutte le emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dalla produzione, trasporto e packaging sono **compensate** tramite progetti di **riforestazione** che coinvolgono diverse aree urbane internazionali.

#### CARBON FOOTPRINT: RIDUZIONE ANNUALE STIMATA

Mediante 24Bottles, Marchesini Group risparmierà su base annua **60.000 Kg di CO<sub>2</sub>**

#### DESIGN DI QUALITÀ

Non solo eco. Le bottiglie in acciaio 24Bottles sono un vero e proprio oggetto di design curato nei minimi dettagli. Il miglior **acciaio 18/8** garantisce resistenza e performance di alta qualità in pochissimi grammi.

## 8.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE

8.1 LE NOSTRE PERSONE

8.2 ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

8.3 INVESTIRE SULLE PERSONE

8.4 IL WELFARE IN MARCHESINI GROUP

8.5 COMUNICAZIONE E ATTIVITÀ

8.6 INIZIATIVE SUL TERRITORIO

GRI 2016:  
102-8 102-13 103-1 103-2 103-3  
401-1 404-3 412-2 403-2



## 8.1 LE NOSTRE PERSONE: IL NOSTRO SUCCESSO

Da sempre Marchesini Group riconosce quanto il suo successo sia imprescindibile dalle sue Persone e che la capacità di innovare e perseguire l'eccellenza nella realizzazione dei suoi prodotti sia frutto della loro passione e della loro dedizione.

Per questo l'approccio alle tematiche relative al personale è basato su aspetti più qualitativi che quantitativi, al contrario di quanto prevalentemente avviene<sup>36</sup>, ed ha individuato tre fattori chiave per valorizzare il capitale umano: *capability*, *loyalty* e *transparency*. Solo a queste condizioni, infatti, si diventa e si rimane davvero competitivi, perché aumenta l'engagement delle persone e quindi la loro dedizione al lavoro.

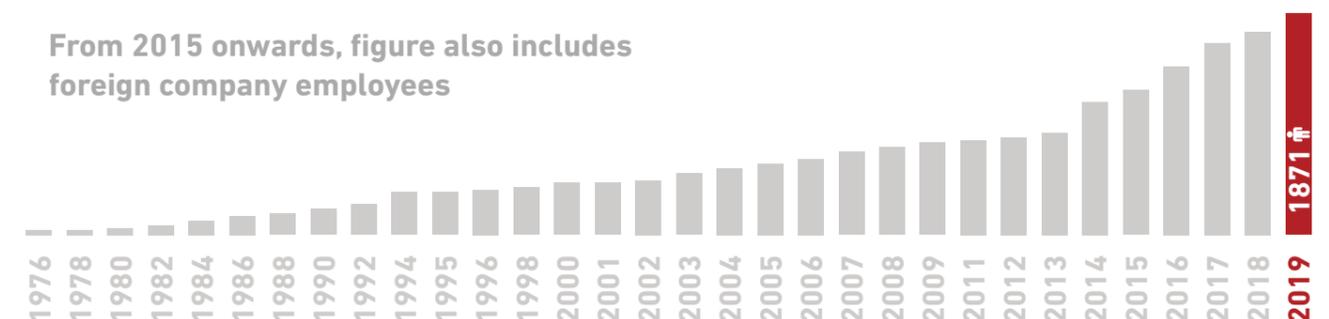
Infatti, come si evince da autorevoli *survey*<sup>37</sup> internazionali sulle nuove generazioni, l'87% dei Millennials presi in esame ritiene che il successo di un business dovrebbe misurarsi in termini non solo finanziari e che un'azienda vada giudicata sulla base di quello che fa e di come tratta le persone. Le potenziali conseguenze in termini di scelte di preferenze di organizzazioni in cui lavorare sono sempre più imprescindibili dalle implicazioni sociali dei comportamenti delle società, specialmente delle realtà multinazionali o internazionalizzate punzolate dalla trasformazione digitale.

I processi interni di gestione delle risorse umane in Marchesini hanno portato ad adottare e una vera e propria *people strategy*, indirizzata allo sviluppo delle persone e delle competenze richieste da Industry 4.0, portando la Direzione sviluppo delle risorse umane al ruolo di un *business enabler* e ad un *commitment* della direzione molto alto, perché è ormai chiaro che oggi, per essere competitivi, il capitale umano, sia quasi più importante del capitale finanziario.

Alla fine del 2019, il Gruppo Marchesini impiega 1871 persone (+14% rispetto al 2018) diretti in tutto il mondo di cui 1315 (+7 % rispetto al 2018) ovvero il 72,3% circa presso gli stabilimenti di Marchesini Group S.p.a.

Il contratto di lavoro generalmente applicato il Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 novembre 2016 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

From 2015 onwards, figure also includes foreign company employees



<sup>36</sup> Sapelli, G. (2019) Beyond Capitalism. Machines, Work and Property, Palgrave Macmillian.

<sup>37</sup> Deloitte Development LLC (2018) Deloitte's 2018 Global Human Capital Trends su [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)



## 8.2 ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA<sup>38</sup>

Dell'organico di Marchesini Group S.p.a., 217 (16,5%) sono femmine e 1.098 (83,50%) maschi, il 98% (di cui il 96% donne) sono assunti con contratto a tempo indeterminato e l'2% (di cui il 4% donne) con contratto a termine o a tempo determinato.

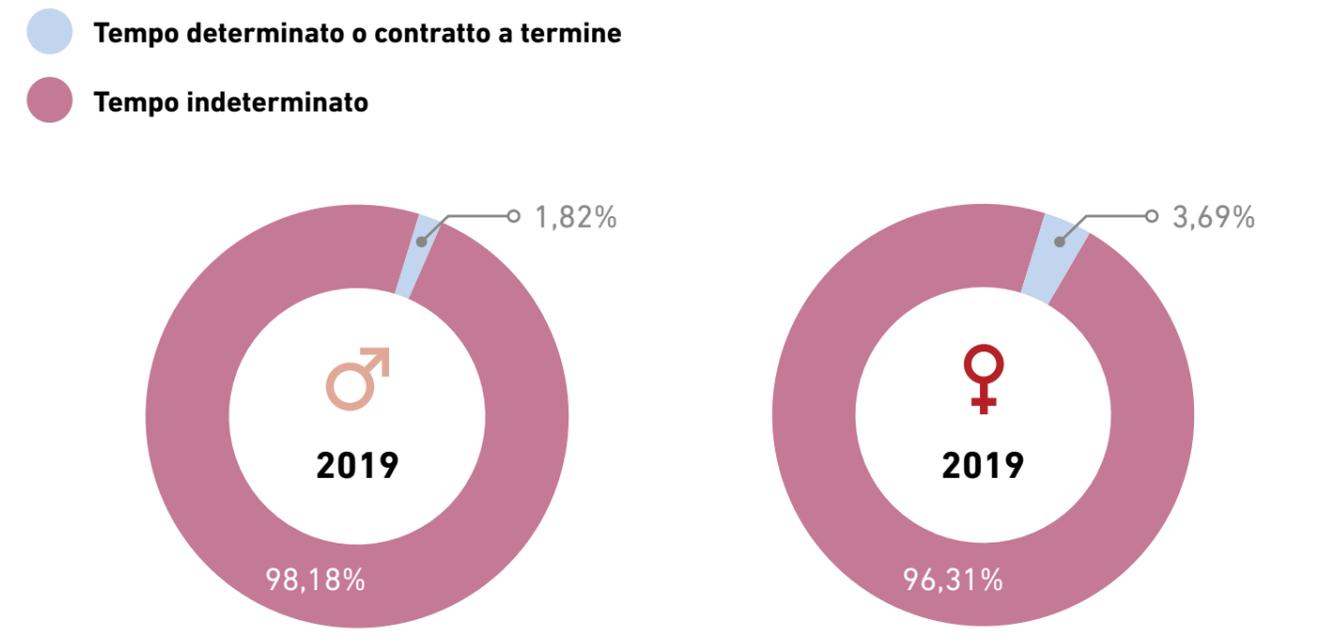
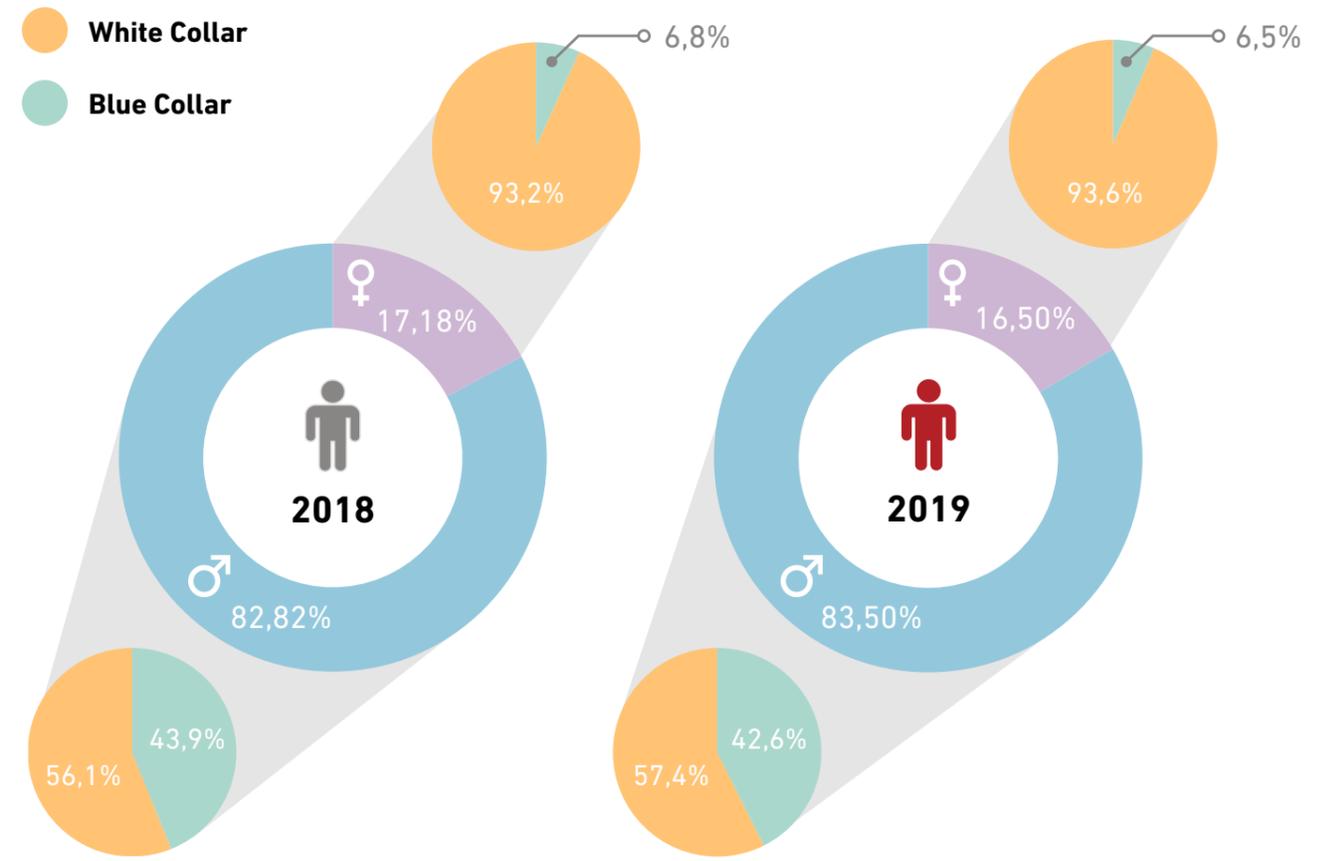
Nonostante le varie iniziative volte a ridurre il *gender gap* e, ed incrementare la conciliazione lavoro e vita, la percentuale di lavoratrici occupate in Marchesini Group S.p.a. si attesta intorno al 16,50%, in linea con la media di settore.

Sesso	2019		2018	
	Dipendenti in forza	%	Dipendenti in forza	%
Femmina	217	16,50%	191	17,18%
Maschio	1.098	83,50%	921	82,82%
<b>Totale</b>	<b>1.315</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.112</b>	<b>100,00%</b>

	2019		2018	
	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
White collar	203	630	178	517
Blue collar	14	468	13	404
<b>Totale</b>	<b>217</b>	<b>1.098</b>	<b>191</b>	<b>921</b>

2019	Femmina		Maschio	
	Dipendenti in forza	%	Dipendenti in forza	%
Tempo determinato o contratto a termine	8	3,69%	20	1,82%
Tempo indeterminato	209	96,31%	1.078	98,18%
<b>Totali</b>	<b>217</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.098</b>	<b>100,00%</b>

<sup>38</sup> Se non diversamente indicati, i dati di seguito riportati si riferiscono alle sole aziende Marchesini Group S.p.A e le società estere controllate in Italia e all'estero.



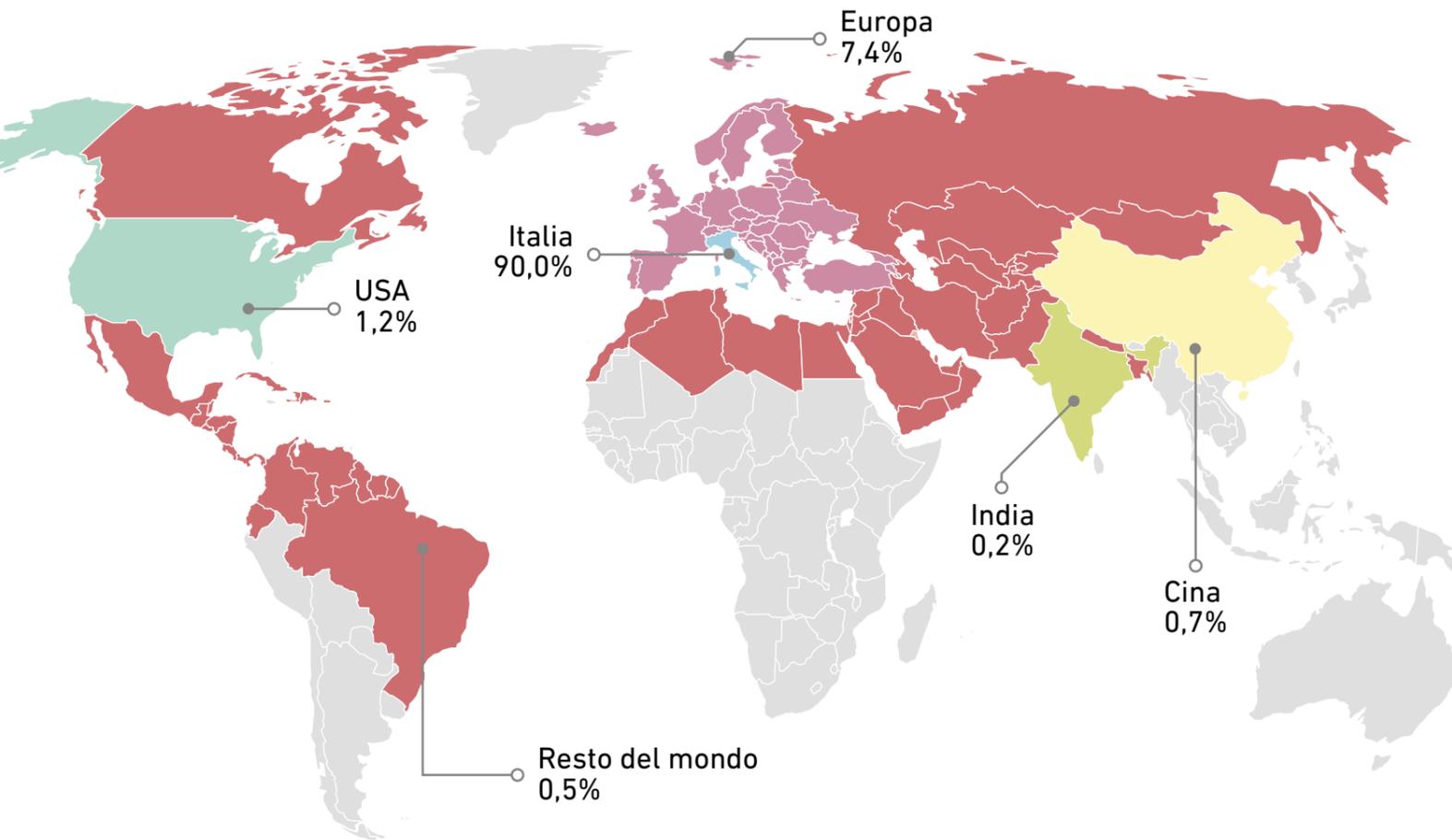


L'organico del Gruppo risulta così distribuito:

**Fra le varie società controllate:**

2019	Dirigenti Quadri Impiegati	Operai	Totale	2019/2018
MARCHESINI GROUP spa	826	489	1315	7%
C.N.C s.r.l.	14	28	42	5%
OMAC s.r.l.	6	41	47	-4%
DUMEK	11	3	14	17%
C.B.S. Engineering s.r.l.	45	/	45	5%
RINOVA s.r.l.	9	9	18	29%
Tecnovernici s.r.l.	2	4	6	-
Tecnotrattamenti s.r.l.	3	23	26	-
Schmucker s.r.l.	27	25	52	-
Creinox s.r.l.	1	10	11	-
Gopak D.O.O. Nova Gorica (SLOVENIA)	15	17	32	-
Axomatic s.r.l.	16	26	42	-
CMP Phar.Ma s.r.l.	19	13	32	-
V2 Engineering s.r.l.	9	19	28	-
P.M.M. s.r.l.	6	-	6	-
TMG Marchesini UK LTD	22	-	22	10%
Marchesini France S.A.S	27	-	27	13%
Marchesini Group Scandinavia AB	4	-	4	100%
Marchesini Group Benelux S.A.	5	-	5	0%
Marchesini Verpackungsmaschinen Gmbh	23	-	23	15%
Marchesini Group USA, Inc	23	-	23	15%
Marchesini MECA SA	2	-	2	0%
Marchesini Group India PVT Ltd	3	-	3	0%
Marchesini Group (Shanghai) Trading Co.Ltd.	13	-	13	8%
LLc "Marchesini Group Rus"	12	-	12	0%
"Marchesini Group Ukraine" L.L.C.	5	-	5	0%
Marchesini Packaging Mexico SA De CV	7	-	7	-
"Marchesini Group Polska Sp. Z o.o.	9	-	9	0%
<b>Totale gruppo</b>	<b>1164</b>	<b>707</b>	<b>1871</b>	<b>14,4%</b>

**Geograficamente:**



	2019	2018	2019/2018
Italia	1.684	1.473	14%
Europa	139	125	11%
USA	23	20	15%
Cina	13	12	8%
India	3	3	0%
Resto del mondo	9	2	350%
<b>Totale</b>	<b>1.871</b>	<b>1.635</b>	<b>14%</b>

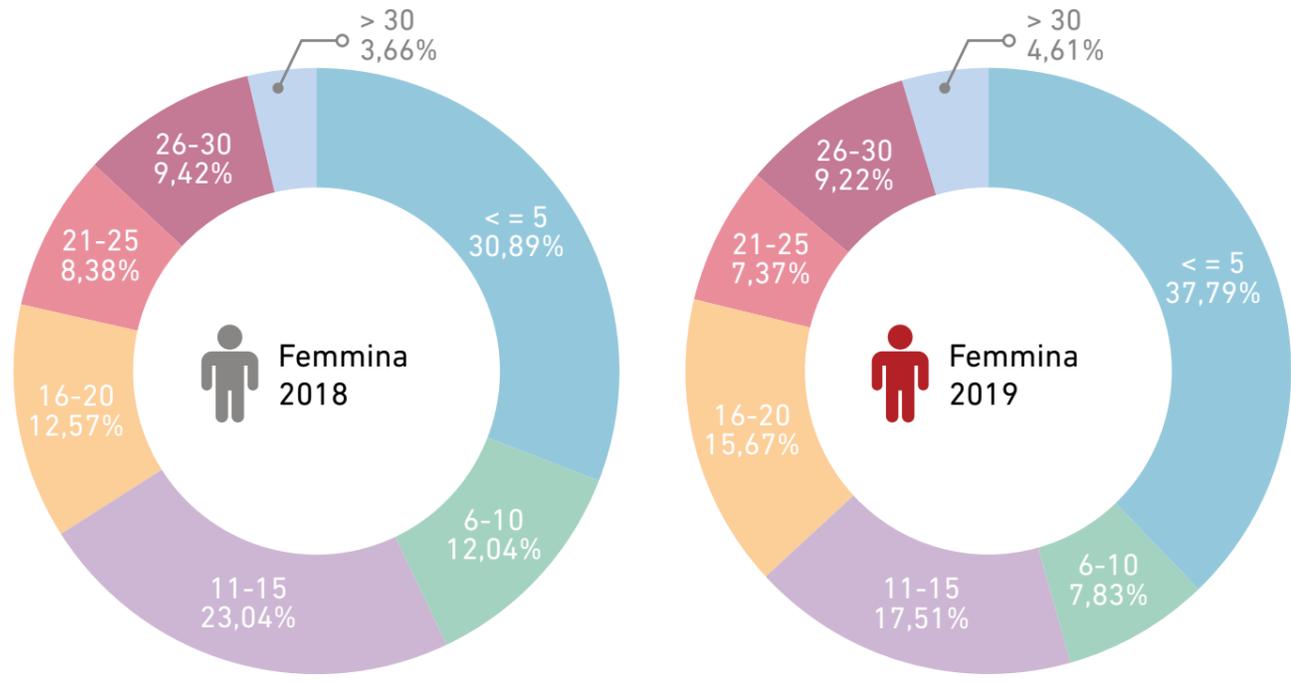
**Con riferimento agli stabilimenti di Marchesini Group S.p.A.:**

MARCHESINI GROUP s.p.a. per stabilimento	2019	2018	2019/2018
Pianoro	737	689	7%
Calderino (BO)	29	26	12%
Imola (BO)	8	7	14%
Carpi (MO)	130	119	9%
Cerro Maggiore (MI)	56	51	10%
Latina	40	32	25%
Corima	123	112	10%
Barberino di Mugello (FI)	192	188	2%
<b>Totale</b>	<b>1.315</b>	<b>1.224</b>	<b>7%</b>

**Per età anagrafica:**

Fasce d'età	2018				2019			
	Femmina		Maschio		Femmina		Maschio	
	Dip. in forza	%						
19-25	8	4,19	130	14,12	11	5,07	154	14,03
26-35	45	23,56	254	27,58	58	26,73	333	30,33
36-45	48	25,13	205	22,26	52	23,96	239	21,77
46-55	67	35,08	233	25,30	68	31,34	242	22,04
56-60	19	9,95	67	7,27	21	9,68	96	8,74
= > 61	4	2,09	32	3,47	7	3,23	34	3,10
<b>Totali</b>	<b>191</b>	<b>100,00</b>	<b>921</b>	<b>100,00</b>	<b>217</b>	<b>100,00</b>	<b>1.098</b>	<b>100,00</b>

**Per anzianità aziendale:**



Fasce anzianità	2018				2019			
	Femmina		Maschio		Femmina		Maschio	
	Dip. in forza	%						
<= 5	59	30,89	327	35,50	82	37,79	451	41,07
6-10	23	12,04	147	15,96	17	7,83	132	12,02
11-15	44	23,04	147	15,96	38	17,51	172	15,66
16-20	24	12,57	138	14,98	34	15,67	164	14,94
21-25	16	8,38	64	6,95	16	7,37	73	6,65
26-30	18	9,42	60	6,51	20	9,22	61	5,56
> 30	7	3,66	38	4,13	10	4,61	45	4,10
<b>Totali</b>	<b>191</b>	<b>100,00</b>	<b>921</b>	<b>100,00</b>	<b>217</b>	<b>100,00</b>	<b>1.098</b>	<b>100,00</b>

**Per titolo di studio:**

Titolo di studio	2018				2019			
	Femmina		Maschio		Femmina		Maschio	
	Dip. in forza	%						
Diploma	110	57,59	611	66,34	116	53,46	735	66,94
Laurea	63	32,98	175	19,00	84	38,71	223	20,31
Licenza elementare	1	0,52	5	0,54	1	0,46	5	0,46
Licenza media	17	8,90	129	14,01	16	7,37	135	12,30
N/A	-	-	1	0,11	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>191</b>	<b>100,00</b>	<b>921</b>	<b>100,00</b>	<b>217</b>	<b>100,00</b>	<b>1.098</b>	<b>100,00</b>



## 8.3 LE NOSTRE PERSONE: IL NOSTRO SUCCESSO

*Il Gruppo Marchesini si impegna a prendersi cura delle proprie Persone, favorendone lo sviluppo personale e professionale, creando iniziative per accrescerne le capacità, le conoscenze e le competenze. A tutte le Persone devono essere garantite pari opportunità di formazione e di crescita professionale, in linea con i criteri di merito e i risultati conseguiti.*

*Crediamo nella forza della collaborazione tra le Persone; per questo promuoviamo la collaborazione effettiva, che si basa sulla condivisione di valori, obiettivi e metodi ed è sostenuta dalla passione per il proprio lavoro. Le relazioni tra le Persone devono essere contraddistinte da un costante e continuativo scambio di riscontri reciproci sull'attività svolta e sui comportamenti adottati, al fine di promuovere il consolidamento di una cultura del feedback.*

*La valutazione della prestazione di ciascuno deve tener conto non solo di che cosa si è raggiunto, ma anche di come sono stati conseguiti i risultati, premiando l'integrità, l'onestà, la passione, la propositività, la voglia di fare e le idee innovative.<sup>39</sup>*

Le risorse umane sono, quindi, per Marchesini Group l'asset strategico per eccellenza e per questo l'azienda continua a privilegiare gli investimenti in selezione, formazione, sviluppo e valorizzazione delle proprie persone.

I processi di gestione delle risorse, di incentivazione e motivazione individuale permettono al personale del Gruppo di crescere professionalmente. In questo senso continuano ad essere portate avanti attività di:

- *talent acquisition*: processo di recruitment e inserimento di neodiplomati e neolaureati;
- *training and development*: attività di formazione manageriale e professionale.
- *performance management*: programma di valutazione della performance dei dipendenti basato sulla dialettica responsabile e sulla contestualizzazione dei risultati conseguiti.

<sup>39</sup> Codice Etico, pag. 31.

### 8.3.1 TALENT ACQUISITION

Una delle criticità strategiche a cui il Gruppo Marchesini, come gli altri sui competitor sul territorio, continua a far fronte, è il reperimento di risorse umane idonee ad essere inserite in un'organizzazione in continua crescita.

È sempre più vero che "le fabbriche sono affamate di tecnici, ma sul mercato non si trovano"<sup>40 41</sup>, e la situazione nel nostro paese, dovuta al gap scuola – imprese ed alle idiosincrasie educative prima e formative poi, è difficilmente gestibile<sup>42</sup>.

Per questo il Gruppo Marchesini continua la sua strategia di *talent acquisition*, con la consapevolezza di andare oltre il *recruiting*, che sta all'attività di *talent acquisition* come la tattica (azione a breve termine) sta alla strategia (pianificazione di orizzonte più ampio). Il *recruiting*, infatti, è un sottoinsieme del *talent acquisition* e include attività di *sourcing*, screening di curricula, colloqui, *assessment*, selezione ed assunzione e, nelle aziende come quelle del Gruppo Marchesini, anche le prime fasi dell'*onboarding*. Non c'è *talent acquisition* senza *recruiting*, ma può esserci *recruiting* anche senza una strategia definita di *talent acquisition*.

Il *talent acquisition* implica un processo più efficiente, centrato sui candidati e relativamente più semplice (una volta impostato ed avviato il processo). Il processo non è lineare ma ciclico: non è volto semplicemente a gestire una temporanea necessità di personale, ma guarda avanti e pone le basi per essere in grado di ricoprire posizioni simili in futuro<sup>43</sup> e Marchesini Group ambisce a migliorarlo continuamente con l'obiettivo di rafforzare tutte le aree aziendali, confidando nelle competenze degli uomini e delle donne di maggiore esperienza, unite all'entusiasmo di chi inizia il suo percorso di sviluppo professionale.

Tra le principali strategie di attrazione e selezione dei talenti messe in atto dal Gruppo rientrano molteplici attività svolte in collaborazione con istituti accademici a livello nazionale.

Marchesini Group coltiva da sempre una relazione con gli istituti tecnici del territorio, al fine di selezionare le migliori risorse, motivate ad intraprendere un percorso professionale fin da neodiplomati. A tal proposito, vengono condotte specifiche attività di *recruiting* nei principali istituti tecnici e professionali locali per incontrare i ragazzi prossimi al diploma ed invitarli ad una giornata di selezione in azienda realizzata su misura, in base ai profili ricercati.

Nel 2019 il Gruppo Marchesini ha partecipato a 15 eventi, i Career Day, organizzati presso i più importanti atenei italiani. Si tratta di iniziative promosse dalle università per facilitare un "contatto informato" e diretto con importanti realtà produttive e commerciali. Specificamente grazie a questa attività sono pervenuti all'ufficio recruitment i curricula di 345 persone. Di queste, 71 sono state ritenute idonee per ulteriori approfondimenti e 11 sono state assunte.

<sup>40</sup> Ilaria Vesentini, Allarme dell'industria Bolognese: servono periti tecnici o non si cresce, Il Sole 24 Ore, 22 Aprile 2017.

<sup>41</sup> Ilaria Vesentini, Macchine per il packaging a corto di talenti 4.0, Il Sole 24 Ore, 21 Novembre 2017.

<sup>42</sup> La formazione, responsabilità sociale da condividere, Intervista a Valentina Marchesini, HR Manager del Gruppo Marchesini su COM.PACK n. 30/2017, pag. 50-53.

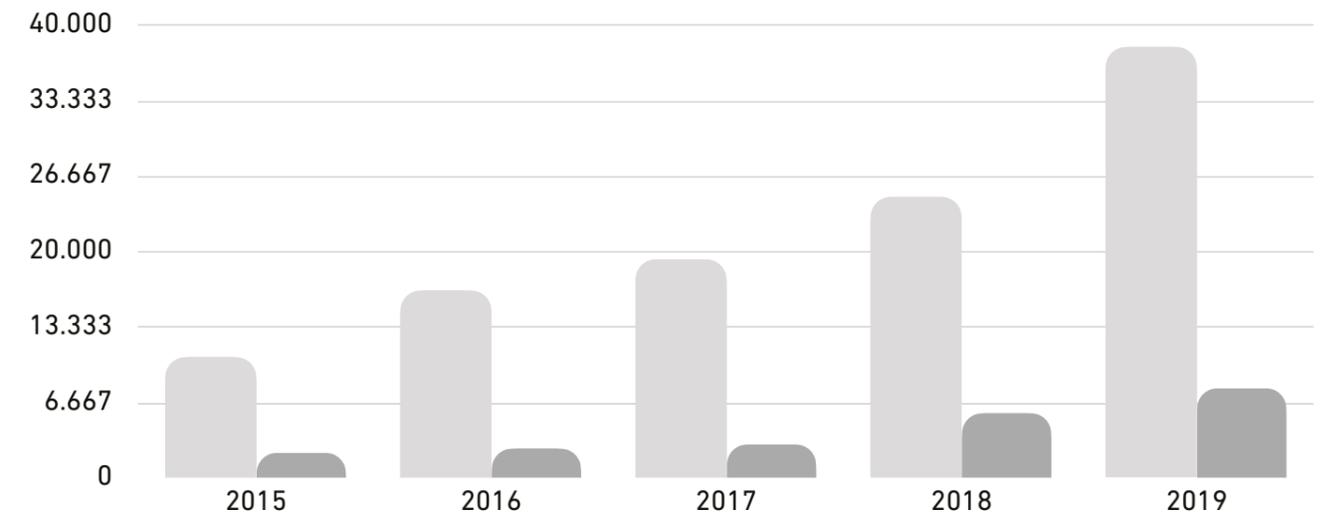
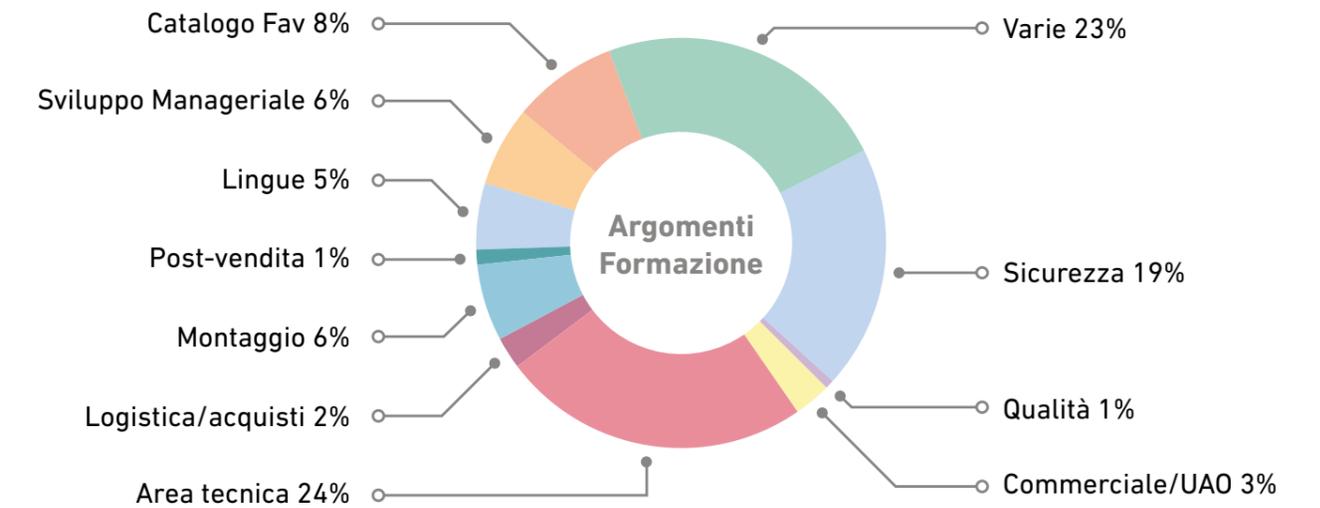
<sup>43</sup> Baid, P and Rao, A.R. (2006) Employer Branding, Concepts and Cases, ICFAI University Press, Hyderabad.

### 8.3.2 TRAINING AND DEVELOPMENT

La formazione delle nostre Persone garantisce le continue innovazioni, l'affidabilità e la qualità dei prodotti e dei servizi che il Gruppo offre ai suoi clienti ed è strutturata in modo tale da assicurare un'offerta differenziata e inclusiva, orientata a coinvolgere le figure professionali a tutti i livelli.

È convinzione del Gruppo, infatti, che la crescita possa essere solida e continuativa nel tempo solo attraverso specifici investimenti nello sviluppo e nell'affinamento delle competenze dei propri collaboratori.

Nel 2019 il Gruppo ha erogato ai propri dipendenti e collaboratori oltre 38.164 ore (+ 53% rispetto al 2018), corrispondenti a 7.930 presenze in aula (+39% rispetto al 2018) confermando un trend crescente.



	2015	2016	2017	2018	2019
Ore formazione	10.668	16.700	19.405	24.878	38.164
N° presenze d'aula	2.299	2.700	3.070	5.717	7.930

L'attenzione di Marchesini Group alla soddisfazione dei clienti e la ricerca dell'eccellenza a tutti i livelli hanno richiesto maggiori investimenti in termini di formazione. Per questo il Gruppo Marchesini si è dotato di una Academy aziendale in grado di raccogliere e gestire il fabbisogno formativo nei diversi momenti del percorso professionale dei propri collaboratori. Una nuova struttura quindi, pensata come officina di talenti. Un luogo dove apprendere lavorando a stretto contatto con le migliori professionalità. Un laboratorio di formazione continua.



Tutto questo è il "Talent Garage" Marchesini Group, che richiama sia le origini del Gruppo, nato nel garage del fondatore Massimo Marchesini, che il target di destinazione: non solo i giovani talenti ma tutta la popolazione aziendale, parte di un progetto straordinario di scoperta e valorizzazione personale.

Talent garage, quindi, è:

- formazione in entrata e potenziamento delle competenze in itinere;
- istituzione di corsi di Alta Formazione per specifiche figure aziendali, in aula e on the job, allo scopo di perfezionare le abilità professionali;
- individuazione dei nuovi talenti da inserire in Azienda in risposta alle mutevoli richieste del mercato;
- consolidamento dei rapporti con le scuole e le Università;
- partnership con i migliori centri di istruzione per garantire un catalogo corsi di alta qualità.

Con Talent Garage Marchesini Group si apre una nuova era della formazione, partendo dalle sue origini per entrare nel futuro.

Il catalogo dei corsi proposti è stato progettato insieme alla Fondazione Aldini Valeriani tenendo in considerazione il gradimento e la qualità percepita e valutata di quelli erogati negli ultimi anni, accogliendo qualche proposta innovativa anche alla luce di un'informale analisi del fabbisogno effettuata con i responsabili interni di Marchesini Group.

Uno dei corsi più importanti riguarda, ad esempio, l'inserimento dei neo diplomati e neo laureati all'interno dell'ufficio tecnico meccanico: è strutturato in due moduli distinti, il primo in cui viene insegnato l'utilizzo del CAD parametrico, del PDM aziendale e delle regole legate alla normalizzazione tecnica interna, e il secondo in cui si inizia l'affiancamento a un responsabile di tipologia meccanica. Questo inserimento, in condizioni didatticamente favorevoli, è volto a migliorare il successivo ingresso in produzione. Tutto l'iter è poi soggetto a verifiche periodiche per monitorare i miglioramenti dei partecipanti.

Altri corsi tecnici riguardano l'ufficio tecnico di sviluppo software e sono rivolti a tutto il personale non solo della relativa area, ma anche a tutti i collaudatori meccanici ed elettrici che devono necessariamente avere dimestichezza con il pannello operatore e le relative funzionalità.

Il mondo delle norme, dei brevetti e della gestione degli strumenti, richiede un aggiornamento costante eseguito da personale altamente competente, motivo per il quale i corsi vengono svolti in collaborazione con UCIMA (Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio).

Tutto il personale è poi coinvolto nella formazione inerente al Sistema di Qualità, i cui argomenti spaziano dall'adeguamento di procedure, guide e documenti interni fino all'aggiornamento della stessa normativa ISO 9001.

Un capitolo a parte merita la formazione in ambito ambiente e sicurezza che, prevista dalla normativa vigente<sup>44</sup>, coinvolge annualmente tutto il personale sia di nuova assunzione che quello che necessita degli aggiornamenti normati dall'Accordo Stato Regioni.

Anche la gestione della formazione per il personale assunto con contratto di apprendistato è puntuale e particolare, tagliata ad hoc in base al ruolo del neo assunto. Il percorso si completa poi con un affiancamento on the job della durata circa di dodici mesi, fino al raggiungimento di un buon livello di autonomia operativa.

Nel 2019, inoltre, sono state erogate, a oltre 400 partecipanti, 4260 ore di formazione d'aula sui cosiddetti *soft skill*: come condurre efficacemente le riunioni, gestire in modo più produttivo il proprio tempo lavorativo, *problem solving*, come comunicare in modo efficiente e positivo in forma orale e scritta e come imparare a gestire lo stress lavorativo. Proprio questo tema sempre più attenzionato<sup>45</sup>, è stato oggetto di corsi specifici per 80 dipendenti: il gradimento è stato così elevato che non solo verrà consolidato nel catalogo aziendale, ma verrà anche affiancato da corsi specifici di *mindfulness*, per supportare maggiormente le persone a trasformare lo stress in "eustress", sfida positiva alle difficoltà quotidiane.

I *Welcome Day*, sono le giornate di formazione dedicate ai nuovi assunti. Vengono introdotti e approfonditi il Codice Etico, il Codice Comportamentale, il funzionamento della Intranet aziendale (con particolare attenzione al portale dedicato all'HR), gli adempimenti in termini di Privacy, le attività di welfare aziendale (dalla mensa alla piattaforma Easywelfare<sup>46</sup>) e il sistema qualità. Nel 2019 si sono tenuti tre Welcome Day che hanno coinvolto 125 neoassunti.

Nel 2019 il Gruppo ha inoltre promosso 158 progetti formativi che hanno interessato 21 neolaureati, 114 ragazzi del percorso alternanza scuola lavoro, 6 ITS, 7 tirocinanti universitari curriculari e 10 tirocinanti universitari per tesi neodiplomati (complessivamente 114 maschi e 16 femmine, pari all'11%). Al termine dei progetti 39 (25%), sono stati assunti.

Anche la formazione manageriale ha implicato un cospicuo investimento in risorse finanziarie e organizzative, in termini di persone coinvolte. In particolare, nel 2019, sono state erogate circa 308 ore di formazione manageriale che hanno coinvolto circa 207 persone della direzione e del middle management di tutte le sedi italiane.

Il costo della formazione manageriale erogata nel 2019 è pari a € 140.000 circa, invariato rispetto al 2018.

	2019	2018	2019/2018
Ore formazione manageriale	308	312	-1%
N° persone coinvolte	207	207	0%
Costo formazione €	140.000	146.320	-4%

<sup>44</sup> I percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro nascono in seguito all'accordo Stato/Regioni entrato in vigore nel 2012 che prevede corsi obbligatori e facoltativi rivolti ai dipendenti, soci e titolari. L'accordo, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008, contiene tutte le norme e le direttive necessarie per effettuare correttamente la formazione.

<sup>45</sup> AA.VV., Concetti generali di prevenzione e sicurezza del lavoro, Kiker edizioni, 2018.

<sup>46</sup> Vedi pag. 46.

## LOOKING TO THE FUTURE



**Internally developed** for the **PHARMACEUTICAL INDUSTRY**



**ROBOTICS** solutions completely developed by **Marchesini Group R&D** team



**AUTOMATIC PRODUCT ORIENTATION** and feeding systems



**QUALITY** performance monitoring **ISO 9001 - UNI EN ISO 9001 - 2008** certification



**LANGUAGES SPOKEN** - English; French; Italian; Spanish; German; Chinese; Portuguese;

### INTERNAL TRAINING\*



**24.878** AVERAGE ANNUAL HOURS COUNT



**7.930** TOTAL NUMBER OF PEOPLE INVOLVED PER YEAR



**2.400** HOURS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT\*\*



**7.327** HOURS OF HEALTH & SAFETY COURSES



**1.994** HOURS OF LANGUAGES UPDATE COURSES



**9.297** HOURS OF TECHNICAL AND MECHANICAL TRAINING (UTM)



**266** HOURS OF QUALITY TRAINING

\*AVERAGE HOURS COUNT 2019 GROUP DATA  
\*\* HR COURSES + WELCOME DAYS

### 8.3.3 PERFORMANCE MANAGEMENT

La chiave di volta di tutto il performance management system del Gruppo Marchesini rimane l'assunto secondo il quale

la valutazione della prestazione di ciascuno deve tener conto non solo di che cosa si è raggiunto, ma anche di come sono stati conseguiti i risultati, premiando l'integrità, l'onestà, la passione, la propositività, la voglia di fare e le idee innovative.<sup>47</sup>

Il processo di valutazione delle performance individuali e di crescita professionale si inserisce come complemento del processo di formazione, nella strategia di sviluppo delle persone Marchesini

I principi fondamentali del processo di valutazione adottati dal Gruppo riconoscono quali fattori chiave la definizione degli obiettivi e delle aspettative di ciascuno in relazione alla visione aziendale, la condivisione degli stessi, la valutazione dei risultati conseguiti e la predisposizione di un piano di sviluppo.

In un contesto in cui le dimensioni del Gruppo sono in continua crescita è fondamentale poter gestire i processi HR in maniera organica, utilizzando strumenti performanti che integrino e uniformino a livello di Gruppo i processi di gestione e sviluppo delle Risorse Umane, tra cui l'amministrazione dei dati relativi al personale e i processi di selezione, di formazione e di valutazione anche delle società di cui non si gestiscono direttamente le risorse umane.

Alla base di tutto rimane, comunque, la consapevolezza che le persone coinvolte nell'organizzazione non siano solo reattive alla mera retribuzione, ma anche alle condizioni complessive dell'esperienza sociale (bisogni e aspettative) e lavorativa (retribuzione), ma anche contenuto del lavoro in termini di autonomia e responsabilità, possibilità di crescita professionale ecc.<sup>48</sup>

Da più di 5 anni, ovvero dall'implementazione del progetto l'MPORTANT, l'elemento cruciale su cui si impernia il processo di performance review delle risorse umane del Gruppo è la motivazione, ossia l'energia che alimenta la dinamica dei comportamenti e delle azioni individuali, li dirige e li orienta verso il conseguimento di finalità generali e specifiche.<sup>49</sup>

Il modello adottato per il funzionamento di questo processo aziendale non è solo uno "strumento" di allineamento manageriale rispetto agli obiettivi aziendali, ma è soprattutto un processo che deve permettere di gestire e sviluppare il capitale umano con l'obiettivo di:

- integrare il capitale umano nel sistema organizzativo e finalizzarlo agli obiettivi e ai fattori di successo aziendali;
- migliorare la comunicazione verticale (rapporto responsabile-collaboratore e viceversa);
- evidenziare le necessità di sviluppo organizzativo (modifica dei ruoli, piani di carriera, obiettivi personali, addestramento, formazione ecc.);
- premiare le risorse migliori (in coerenza con le politiche retributive aziendali).

Tale processo, supportato da una piattaforma on-line, si fonda su 5 step principali:

- definizione delle performance: determinare target e comportamenti attesi;
- feedback costanti: consolidata e durevole relazione tra capo e collaboratore;
- valutazione complessiva: processo di valutazione dei risultati quantitativi e qualitativi raggiunti;
- controllo: attività di condivisione e comparazione delle valutazioni da parte del management;
- feedback: restituzione del feedback al collaboratore.

<sup>47</sup> Codice Etico, pag. 25.

<sup>48</sup> Galimberti, V., Psiche e Techne, Feltrinelli, Milano, 1999.

<sup>49</sup> Quaglino, G.P., Voglia di fare, motivazioni per essere nell'organizzazione, Guerrini e Ass., Milano, 1999.

## 8.4 IL WELFARE IN MARCHESINI GROUP

Il welfare aziendale costituisce un insieme di benefit e prestazioni finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa.

È ormai da tempo che il Gruppo Marchesini ha adottato misure in tal senso attivando, negli scorsi anni, iniziative quali il servizio di ristorazione aziendale<sup>50</sup>, il supporto alle rette della scuola materna per i non residenti nel comune sede dell'azienda<sup>51</sup>, l'iniziativa "Ci pensa la mensa"<sup>52</sup> (ovvero la possibilità di prenotare presso il ristorante aziendale pasti da asporto ad un prezzo vantaggiosissimo da ritirare alla fine dell'orario di lavoro) e i programmi di prevenzione di talune forme tumorali realizzati in collaborazione con la Fondazione ANT Onlus.

Anche nel 2019 tutti i dipendenti di Marchesini Group S.p.a. hanno potuto godere anche di diversi benefit, tra i quali:

- l'offerta di piani pensionistici integrativi;
- assicurazioni mediche e sanitarie;
- accordi con partner esterni per la fornitura convenzionata di prodotti e servizi agevolati per i dipendenti (ingressi e prodotti a prezzi scontati presso teatri, palestre, gruppi editoriali ed esercizi commerciali);
- piano di welfare aziendale;
- corsi di Yoga, Pilates e ginnastica posturale;

Nel 2019 il servizio di consegna farmaci in azienda è stato attivato anche a Monteriggioni<sup>53</sup>, e continuano le facilitazioni per i corsi di yoga, ginnastica posturale e Pilates presso la sede di Barberino e di Pianoro.



L'MG Locker, il servizio di fermo posta in azienda per i pacchi destinati ai dipendenti<sup>54</sup> attivato nel 2018, ha riscosso un notevole successo: i pacchi consegnati nel 2019 sono stati circa 4.000.

<sup>50</sup> Il servizio di ristorazione aziendale è a carico del Gruppo per tutte le aziende.

<sup>51</sup> Iniziativa attivata per il solo Comune di Pianoro (BO), sede dell'Headquarters.

<sup>52</sup> Iniziativa attivata per il solo Comune di Pianoro (BO), sede dell'Headquarters.

<sup>53</sup> Nel 2018 è stato attivato per la sede dell'Headquarter, mentre a Barberino è possibile prenotarli e ritirarli in farmacia.

<sup>54</sup> Attivato presso l'Headquarter.

Anche nel 2019 è continuata la presenza di un osteopata a disposizione in azienda, a parcella convenzionata, un giorno alla settimana<sup>55</sup> e sono state erogate più di 250 prestazioni.

Nel 2019 la campagna Associazione Donatori Midollo Osseo (ADMO) è stata promossa a Carpi e ha portato all'iscrizione di 4 donatori volontari.

Con ANT Onlus, quest'anno è stato promosso il "progetto testicolo" che si inserisce fra le varie attività di prevenzione sostenute da Marchesini Group a beneficio dei suoi dipendenti. Partendo dalla consapevolezza che la prevenzione rappresenta l'arma più efficace per combattere il cancro, ragion per cui la Fondazione ANT in questi ultimi anni ha dedicato particolare attenzione ai progetti di sensibilizzazione ed educazione sanitaria nelle scuole e sul territorio ed ai progetti di diagnosi precoce, l'azienda ha aderito all'iniziativa di ANT tramite un sostegno economico al progetto a fronte del quale la fondazione ha messo a disposizione un medico specialista che per 5 giornate è rimasto a disposizione dei dipendenti che si sono sottoposti a visita specialistica ed ecografica. Nel corso dell'iniziativa hanno usufruito del servizio specialistico 117 dipendenti, 6 dei quali sono stati indirizzati ad ulteriori approfondimenti (spermiogrammi).

Nel 2019 è stato anche implementato<sup>56</sup> il servizio di lavanderia in azienda, effettuato in convenzione con un'azienda specializzata nel settore. Marchesini "Wash & Dry" consente la consegna in un'apposito locale dello stabilimento dei capi da lavare, asciugare e stirare accompagnati da apposita bolletta di consegna. A pagamento effettuato i capi potranno essere ritirati nei giorni dedicati.



Grazie al mecenatismo nei confronti della Fondazione del Teatro Comunale di Bologna (vedi pag....) è stato possibile lanciare un progetto ambizioso: "Marchesini Group all'Opera". L'iniziativa da principio prevedeva l'"adozione" di un titolo operistico in cartellone. È stata scelta La Traviata, di Giuseppe Verdi, con Mariangela Sicilia nel ruolo di Violetta, la regia di Andrea Bernard e la direzione di Renato Palumbo. Marchesini Group ha quindi chiesto alla Sovrintendenza, che ha di buon grado accettato, di mettere a disposizione dei suoi collaboratori e loro familiari e amici, un allotment di biglietti per la prova generale della prima. Circa 300 persone hanno usufruito di questa opportunità.

Forti del successo riscosso, per la stagione 2019/2020, a fronte di un contributo più sostanzioso, si è proposto al Sovrintendente un modello di partecipazione innovativo: estendere l'allotment di posti disponibili su più titoli. La Fondazione ha accolto con entusiasmo questo modello di sostegno alla diffusione della cultura musicale ed ha accordato al Gruppo Marchesini circa 600 posti alle prove generali della prima di cinque titoli, consentendo la proposta alle Persone Marchesini di una vera e propria stagione lirica in esclusiva. La stagione poi, grazie al contributo a favore di Bologna Festival per il 2020, si è poi arricchita di alcune iniziative riservate ai più piccoli.

<sup>55</sup> Attivato presso l'Headquarter.

<sup>56</sup> Attivato presso l'Headquarter.



**Marchesini Group "all'opera"**  
Stagione 2019/2020

prova generale di:

**Madama Butterfly** - 18 febbraio 2020 ore 20  
*Teatro Comunale di Bologna*

**L'elisir d'amore** - 3 aprile 2020 ore 20  
*Teatro Comunale di Bologna*

**Lucrezia Borgia** - 14 giugno 2020 ore 20  
*Teatro Comunale di Bologna*

**La mano felice / Il castello del principe Barbablù** - 5 luglio 2020 ore 20  
*Teatro Comunale di Bologna*

**La bohème** - 10 dicembre 2020 ore 20  
*Teatro Comunale di Bologna*

Inoltre, per i più piccoli:

**Il mondo di Leonardo** - domenica 17 Novembre 2019 ore 16 e ore 18  
*Oratorio San Filippo Neri*

**La bella addormentata nel bosco** - domenica 15 dicembre 2019 ore 16  
*Teatro Celebrazioni*

**Tanti auguri, Beethoven!** - domenica 16 febbraio 2020 ore 11 e ore 16  
*Teatro dell'Antoniano*

**La Cenerentola** - sabato 21 marzo 2020 ore 15  
*Teatro Comunale di Bologna*

**Pierino e il lupo** - domenica 10 maggio 2020 ore 16 e ore 18  
*Centro arti e scienze Golinelli*

**I posti potranno essere prenotati gratuitamente, fino ad esaurimento della disponibilità, inviando una mail a [events@marchesini.com](mailto:events@marchesini.com) secondo le modalità che verranno comunicate via email per ogni spettacolo.**

### 8.4.1 IL PROGRAMMA DI WELFARE AZIENDALE

Il Gruppo mantiene il programma di welfare aziendale volontario varato nel 2016 tramite una piattaforma multiservizi. Questo nuovo sistema di retribuzione, sempre più diffuso indipendentemente dal settore di riferimento, ha consentito Marchesini di introdurre un sistema di servizi a sostegno dei propri collaboratori per un importo di 200 euro pro capite, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente (la cosiddetta "leva fiscale introdotta dalla citata legge di stabilità per il 2016<sup>57</sup>).



100 € Esempio di valore erogato

Accanto al piano di welfare volontario, secondo quanto previsto dall'accordo integrativo del 27 febbraio 2017 che ha modificato il CCNL di settore vigente<sup>58</sup>, dal 1° giugno 2017 Marchesini Group ha messo a disposizione dei propri dipendenti un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro, rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Introdotto, di fatto, con la Legge n. 208 del 2015 recante Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale n.302 del 30-12-2015 - Suppl. Ordinario n. 70.

<sup>58</sup> CCNL Metalmeccanica Industria, Sezione Quarta, Titolo IV, art. 17 Welfare.

<sup>59</sup> Hanno diritto a questa offerta di beni e servizi di welfare i dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro in corso al 1° giugno o siano comunque assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, a condizione che abbiano superato la prova e che non siano in aspettativa non retribuita né indennizzata (aspettativa per malattia, per motivi di studio, ecc.) per tutto il periodo 1° giugno-31 dicembre.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è necessario, inoltre, aver maturato un'anzianità di servizio di almeno tre mesi complessivi nel corso di ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Per i lavoratori a part-time il valore dei suddetti strumenti di welfare non è riproporzionabile in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione di cui all'art. 35, primo comma, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le aziende interessate provvederanno a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'Accordo di rinnovo in materia di welfare.

Al fine di una più semplice applicazione della norma contrattuale, le parti hanno condiviso, a titolo esemplificativo, un elenco di strumenti di welfare e relative condizioni per fruire della normativa fiscale e contributiva di vantaggio.

Nel contempo si è prevista espressamente la possibilità che i 100, 150 e 200 euro, stabiliti rispettivamente per il 2017, 2018 e 2019, possano essere destinati, anche per un solo anno, al Fondo Cometa o al Fondo MetaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi.

In tale ipotesi ma anche in previsione di possibili modifiche delle attuali condizioni normative, si è precisato che i suddetti valori devono essere comprensivi degli eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Al contrario, non possono essere scomputati eventuali costi, commerciali o amministrativi, derivanti dall'attivazione o gestione dei servizi di welfare.

Nel corso del 2019 ad ogni dipendente è stato quindi attribuito un budget di welfare di 400 euro utilizzabile tramite il portale multiservizi "marchesinigroupwelfare" attivato sulla piattaforma Easywelfare, per la fruizione di un paniere di servizi divisi per aree d'intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport, shopping, facilitazioni e molto altro ancora.

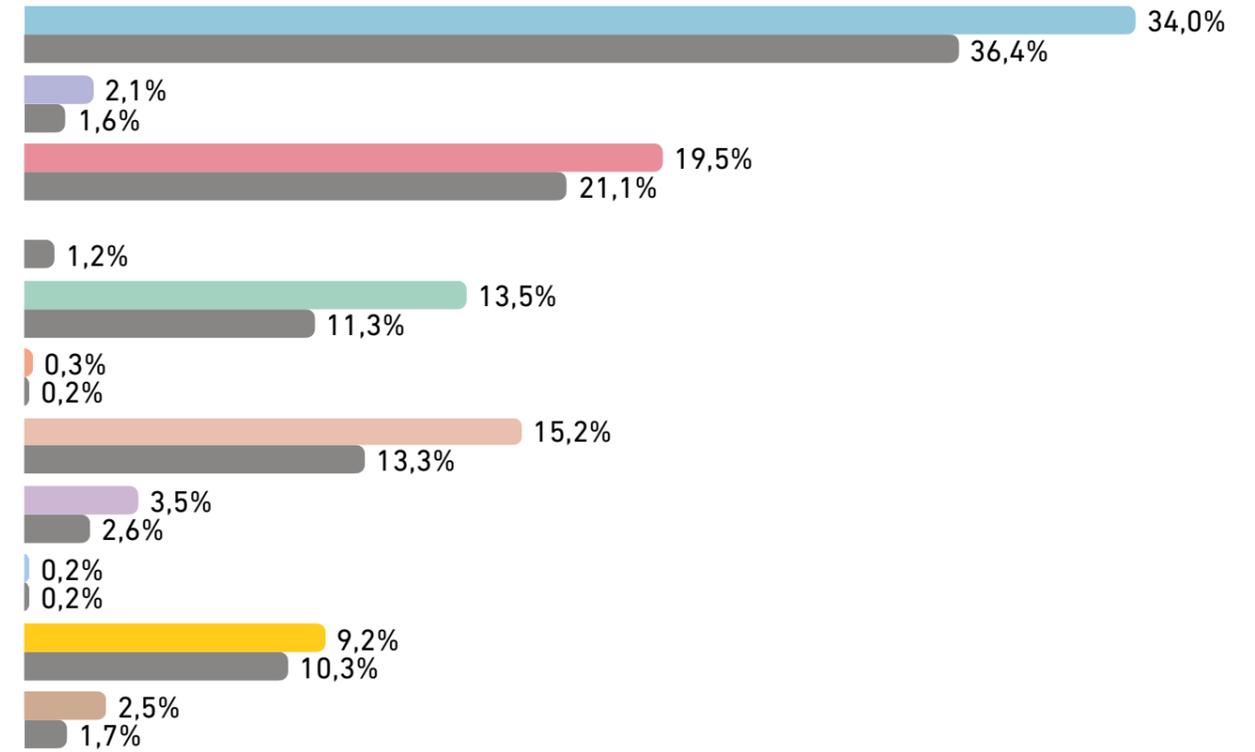
Il servizio, in full outsourcing, semplice, intuitivo e dotato di assistenza dedicata, è stato utilizzato dal 94,4% dei dipendenti. In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota welfare a sua disposizione.

Nel 2019 Il Gruppo<sup>60</sup> ha complessivamente stanziato per il welfare aziendale circa 1,8M €, con un incremento del 29% rispetto al 2018, euro così ripartiti:

	2019	2018	2019/2018
Erogazione benefit utilizzato tramite piattaforma multiservizi	428.363,00	335.821,00	28%
Costo servizio piattaforma	25.700,00	23.235,26	11%
Mensa aziendale e Mensa Take Away serale	1.322.340,00	1.090.498	21,3%
MG Locker Pianoro	6.600,00	-	-
Ginnastica posturale, Yoga e Pilates sede di Pianoro	1.700,00	1700	-
Ginnastica posturale, Yoga e Pilates sede di Barberino di Mugello	2.330,00	-	-
<b>Totale welfare aziendale</b>	<b>1.787.033,00</b>	<b>1.450.000</b>	<b>29%</b>

<sup>60</sup> Limitatamente alle società Marchesini Group S.p.a., Dumek, Rinova.

Con riferimento ai servizi erogati nel 2019 tramite la piattaforma Marchesini Group Welfare, la scelta della destinazione di spesa è riportata nel seguente grafico<sup>61</sup>.



	2019	%	2018	%	2019/2018
Buoni acquisto e cofanetti	145.458	34%	122.363	36,4%	15,9%
Sport e benessere	9.187	2,1%	5.385	1,6%	41,4%
Famiglia	83.588	19,5%	70.933	21,1%	15,1%
Gestione residuo ex CCNL	/	/	4.125	1,2%	/
Viaggi e vacanze	57.848	13,5%	38.028	11,3%	34,3%
Corsi di formazione	1.123	0,3%	703	0,2%	37,4%
Cassa sanitaria	65.098	15,2%	44.702	13,3%	31,3%
Tempo libero	15.060	3,5%	8.579	2,6%	43,0%
Salute e supporto alla persona	832	0,2%	667	0,2%	19,8%
Previdenza complementare	39.462	9,2%	34.657	10,3%	12,2%
Trasporti e mobilità	10.707	2,5%	5.679	1,7%	47,0%
<b>Totale</b>	<b>428.363</b>	<b>100%</b>	<b>335.821</b>	<b>100%</b>	<b>21,6%</b>

<sup>61</sup> La voce "Gestione residuo fine piano" si riferisce alla quota prevista dal CCNL per l'esercizio 2018 non utilizzata e portata a nuovo nel 2019.

## 8.5 COMUNICAZIONE E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO

Anche nel 2019 la comunicazione interna si è rivelata uno strumento fondamentale, poiché il Gruppo Marchesini è consapevole del fatto che la strada maestra per gestire in modo efficace i team di lavoro aziendali, senza chiamare in causa *leadership* o altre virtù di “comando”, sia quella che passa necessariamente attraverso una pratica spesso bistrattata: la comunicazione.

Questa convinzione si basa sul fatto che se trasferire all'esterno le virtù della propria impresa o del proprio prodotto è percepito come un dogma dalla stragrande maggioranza delle imprese, in quanto attività ritenuta indispensabile per accrescere la propria *brand awareness* e coinvolgere attuali e potenziali clienti, l'attenzione verso un altro fondamentale interlocutore di ogni azienda, e cioè i propri dipendenti e i collaboratori, non è sempre adeguato. Anzi.<sup>62</sup>

Eppure, per Marchesini, poter contare su un'efficace comunicazione interna è una chiave per il successo, soprattutto se si considerano i dipendenti come veri e propri ambasciatori del brand.

Comunicare bene è uno dei fattori che garantiscono maggiore efficienza e produttività. Chi si sente parte di un progetto, e ne condivide obiettivi e valori, è quasi sicuramente più motivato a lavorare meglio. Questo si può tradurre, da un lato, anche in una riduzione di turnover e assenteismo e, dall'altro, nell'aumento di collaborazione tra colleghi e nel miglioramento di performance dell'intera struttura.

In tale ottica si inseriscono gli obiettivi di comunicazione interna finalizzata alla diffusione di un atteggiamento culturale che vada a permeare tutti i livelli dell'organizzazione, tale da annullare qualsiasi distanza tra le risorse umane e l'impresa.

Informare diventa necessario per far sì che le persone si riconoscano nell'azienda e ne condividano valori e strategie, nonché procedure e metodologie per il corretto espletamento delle attività produttive.

Non solo: la comunicazione è necessaria ai fini del cambiamento: la partecipazione attiva e la condivisione consente di superare le resistenze al cambiamento, sia esso dettato da esigenze interne o da contingenze ambientali, e per sottolineare e condividere con l'organico stesso attività, progetti e traguardi raggiunti.

La comunicazione è fondamentale per creare un ambiente di lavoro propositivo e motivato alla realizzazione degli obiettivi comuni; è uno strumento che permette di avvicinare tutti i dipendenti alle linee strategiche d'impresa e renderli partecipi anche di ciò che accade nel resto del Gruppo. Attraverso sistemi di comunicazione adeguati è possibile creare rapporti trasparenti e caratterizzati da fiducia reciproca.

<sup>62</sup> Rusconi, G., La comunicazione interna? Importante come la relazione con il cliente, Il Sole24Ore 16 febbraio 2019.

### 8.5.1 L'INAUGURAZIONE DEL NUOVO STABILIMENTO “DIVISIONE CORIMA”

Il 19 ottobre si è inaugurato, alla presenza di 1.500 ospiti, il nuovo stabilimento di CORIMA, gioiello della meccanica toscana specializzato nella creazione di macchine per il confezionamento di farmaci in atmosfera asettica.



L'inaugurazione è stata anche l'occasione per festeggiare i 40 anni di CORIMA, fondata nel 1979 ed entrata nel gruppo Marchesini nel 2003, diventando la prima azienda al mondo a realizzare linee complete per il confezionamento dell'asettico, dall'imballaggio primario alla pallettizzazione.

L'inaugurazione ha riservato anche un momento speciale di festa per tutti i collaboratori Marchesini, che per l'occasione sono accorsi da tutte le sedi, e le loro famiglie: un grande spettacolo a sorpresa realizzato da Agresto - Associazione Culturale di Rievocazione Medievale protagonista di celebrazioni itineranti nelle più importanti piazze d'Italia e d'Europa. Per l'occasione, gli artisti si sono esibiti in danze, balli di corte e combattimenti di scherma medievale ritmati da rulli di tamburi che hanno rievocato le storie e le leggende del tardo XIII secolo.

## 8.6 INIZIATIVE SUL TERRITORIO

Nel territorio bolognese in particolare, dove ha sede l'Headquarters del Gruppo, l'Azienda mantiene relazioni privilegiate con i principali istituti tecnici, licei scientifici, con Alma Mater Studiorum – Università degli Studi di Bologna, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e l'Università degli Studi di Ferrara.

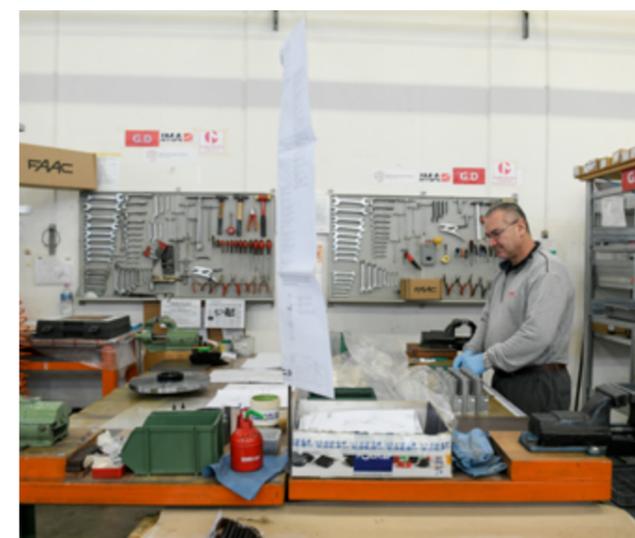
A Bologna, inoltre, con l'Istituto Salesiano B.V. di San Luca e con l'Istituto di Istruzione Superiore Aldini Valeriani Sirani, ha da tempo consolidato un rapporto di veicolazione di competenze tecniche specialistiche inviando proprio personale altamente qualificato per sessioni di didattica e componenti meccanici non utilizzati per sperimentazioni "sul pezzo".

Un'altra iniziativa a cui partecipa attivamente è la Fondazione Istituto Tecnico Superiore<sup>63</sup> Meccanica, Meccatronica, in sigla Fondazione ITS Maker di Bologna e Siena. La Fondazione ITS MAKER opera nell'ambito dell'istruzione di livello terziario, nel rispetto della programmazione dell'offerta della Rete Politecnica regionale, assicurando la formazione a livello post secondario di tecnici superiori in relazione a figure nazionali che rispondono alla domanda proveniente dai settori della meccanica, meccatronica motoristica e packaging. Sostiene inoltre l'integrazione fra filiera formativa (istruzione e formazione tecnica professionale) e filiera economica e produttiva con particolare riferimento ai poli tecnico professionali e le misure per l'innovazione e il trasferimento tecnologico alle piccole e medie imprese. Opera per valorizzare la cultura tecnica, tecnologica e scientifica nell'ottica di accrescere qualificare e innovare le competenze tecnico-professionali promuovendo l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie verso le professioni tecniche.

Un'altra iniziativa di grande rilevanza sociale, sia per il suo valore, sia per i suoi risultati, è il progetto Fare Impresa in Dozza S.r.l., di cui Marchesini Group è socio al 30%. L'idea di costruire un'azienda nel carcere della Dozza a Bologna, allo scopo di agevolare il reinserimento nella società civile di persone in condizioni di oggettivo svantaggio, applicando i principi di "solidarity sourcing", muove i primi passi nel 2008. Oggi, a poco più di dieci anni di distanza, il progetto FID è un'esperienza unica in Italia che nasce dalla proficua collaborazione fra formazione professionale, mondo delle imprese e Istituzioni. La formula consiste nella creazione di una vera e propria impresa sociale all'interno della casa Circondariale di Bologna – a seguito di un percorso di formazione tecnica a cura della Fondazione Aldini Valeriani – nell'ambito della produzione delle aziende Marchesini Group, G.D e IMA e si propone di formare professionalità che potranno essere inserite sul mercato del lavoro, fornendo ai detenuti una opportunità di occupazione stabile e duratura, recuperabile nella vita successiva al compimento del periodo detentivo.

<sup>63</sup> Gli Istituti Tecnici Superiori ITS, introdotti nell'ordinamento nazionale dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, recante *Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.86 del 11-04-2008, rappresentano le chiavi di volta del riorganizzato complesso sistema di istruzione e formazione tecnica superiore fondato su partecipazione e cooperazione. Gli ITS, che possono costituirsi in base a esclusiva previsione dei Piani territoriali di offerta formativa delle Regioni, collegano istituzioni pubbliche e soggetti privati interessati in vista di un obiettivo di risultato condiviso, aderente a concrete esigenze socio-economiche del territorio e del Paese.

FID funziona come una qualsiasi altra piccola impresa, con trattamenti occupazionali in linea con il contratto nazionale concordato con le organizzazioni sindacali del settore e il vantaggio di avere un mercato relativamente assicurato perché di fatto costituito dagli stessi committenti dell'operazione. Il processo formativo si avvale di un nutrito gruppo di tutor, persone che hanno lavorato una vita nelle aziende e che poi da pensionati hanno deciso di non lasciare "la fabbrica", ma di mettere la propria esperienza a disposizione del prossimo, diventando "insegnanti". I contenuti tecnici impartiti sono finalizzati all'acquisizione delle conoscenze ed abilità professionali necessarie per il montaggio e l'assemblaggio di pezzi meccanici e la costruzione di semplici componenti. Sono previsti anche contenuti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La vera novità di FID sta nella formula individuata, che prevede un investimento sul capitale umano coinvolto, ritenuto capace di ribaltare le prassi già vissute di sfortunati esperimenti di recupero in contesti detentivi e dislocare a tal fine la prosecuzione del core business aziendale con un aggiunto valore etico. Una best practice che va ben oltre la filantropia. I "soci fondatori" hanno voluto interpretare il loro ruolo in questa operazione, antepoendo alla forza dei brand che ciascuno di essi rappresenta le spiccate finalità sociali del progetto e il forte senso di responsabilità nei confronti del territorio in cui operano, auspicando che numerose altre aziende possano in futuro accrescere le fila dei sostenitori FID.



## 8.7 SALUTE E SICUREZZA<sup>64</sup>

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono condizioni fondamentali sulle quali porre particolare attenzione mediante la prevenzione, lo sviluppo tecnologico, la formazione e il monitoraggio continuo. Tutte le attività di business sono svolte in linea con le normative vigenti in tema salute e sicurezza sul lavoro, nonché seguendo i dettami del Codice Etico e della Politica sulla Sicurezza.

Il Gruppo, inoltre, garantisce i più elevati standard di sicurezza agli operatori tramite misure organizzative e gestionali, ma anche attraverso provvedimenti tecnici, il continuo allineamento alle nuove tecnologie, dispositivi di protezione individuale, nonché lo sviluppo di corsi di formazione.

Con riferimento alle società italiane del Gruppo, il Sistema di gestione della sicurezza prevede la presenza di tutte le funzioni necessarie, in linea con la normativa in materia. In tal senso per ognuna delle unità produttive sono stati nominati Responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ed Addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), interni o esterni all'azienda, in accordo con i parametri di legge.

Per garantire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori all'interno del Sistema di gestione della sicurezza, ai dipendenti è richiesto di eleggere i propri Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), il cui compito è di rappresentare i dipendenti durante le riunioni sindacali per discutere i temi in questione e le eventuali azioni da intraprendere.

Nel 2019 sono stati registrati 10 infortuni, di cui 7 sul luogo di lavoro e 3 in itinere, in diminuzione del 37,5% rispetto al 2018. Si segnala, inoltre, che non si sono registrati infortuni mortali.

In ottemperanza alla normativa vigente in materia<sup>65</sup> sono stati definiti dei programmi di educazione e formazione sui temi della sicurezza sul lavoro, sul primo soccorso, sulle norme antincendio, sulle conseguenze dell'uso di alcool e sostanze stupefacenti, sui rischi specifici delle varie mansioni e sulla formazione ambientale, anche se non definiti obbligatori dalla legislazione locale.

A livello di ogni unità operativa il Gruppo eroga ai propri dipendenti corsi di formazione in materia di ambiente e sicurezza, tarati in funzione dell'attività svolta dal singolo lavoratore. I corsi possono avere ad oggetto la corretta gestione dei rischi meccanici, elettrici o derivanti dalla manipolazione delle sostanze chimiche, piuttosto che le istruzioni da seguire per ridurre l'impatto sull'ambiente (ad esempio nella manipolazione dei rifiuti).

<sup>64</sup> Limitatamente a Marchesini Group S.p.a.

<sup>65</sup> D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108 Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L

Come di consueto, anche nel 2018 si sono tenute le Riunioni della Sicurezza riguardanti le sedi italiane del Gruppo. Durante questo incontro sono stati presi in esame argomenti quali:

- statistiche infortuni anno precedente
- attività di formazione e informazione sulla sicurezza
- andamento del consumo di dispositivi di protezione individuale
- interventi eseguiti dalla riunione dell'anno precedente
- misure e miglioramenti previsti per l'anno in corso
- valutazione dei rischi
- attività di sorveglianza sanitaria.

Anche nel 2019 l'atteggiamento proattivo del Gruppo su queste tematiche ha consentito all'azienda di presentare domanda all'INAIL per usufruire dello sconto sul premio<sup>66</sup>. Questo è stato possibile grazie alla realizzazione dei seguenti progetti:

- corsi BLSD (*Basic Life Support & Defibrillation*) presso le sedi di Pianoro, Carpi e Barberino di Mugello;
- analisi termografiche dei quadri elettrici presso le sedi di Pianoro, Carpi e Barberino di Mugello;
- monitoraggio dei campi elettromagnetici presso le sedi di Pianoro e Carpi
- monitoraggio delle polveri aerodisperse presso la sede di Barberino di Mugello.

L'INAIL ha concesso la riduzione del premio annuo corrispondente ad un minor costo pari a circa 30 mila euro.

Con particolare riferimento alle statistiche sugli infortuni<sup>67</sup>, si riportano nella seguente tabella i dati relativi al periodo 2005-2019 con esplicitazione dell'indice di frequenza<sup>68</sup> e indice di gravità<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> L'Inail premia con uno "sconto" denominato "oscillazione per prevenzione" (OT/24), le aziende, operative da almeno un biennio, che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (d.l. 81/2008 e s.m.i.). L'"oscillazione per prevenzione" riduce il tasso di premio applicabile all'azienda, determinando un risparmio sul premio dovuto all'Inail. In base al decreto ministeriale 3 marzo 2015 che ha riscritto il testo dell'articolo 24 del decreto ministeriale del 12 dicembre 2000, come successivamente modificato dal decreto ministeriale 3 dicembre 2010, la riduzione di tasso è riconosciuta in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo.

<sup>67</sup> Limitatamente alle sedi italiane.

<sup>68</sup> La frequenza infortuni misura l'incidenza degli infortuni per migliaia di ore occorsi in un dato periodo, settore e ambito territoriale, relativamente al numero di ore lavorate nel medesimo periodo, settore e ambito territoriale. L'indice è moltiplicato per un migliaio (10<sup>3</sup>) in modo da evitare valori numericamente troppo piccoli.

Tale indice è di validità generale, ed essendo normalizzato in relazione a periodo, settore e ambito territoriale, si presta ad effettuare comparazioni attraverso queste tre distinte dimensioni.

Nel calcolo della frequenza degli infortuni si può fare riferimento, anziché al totale complessivo, a tre diverse categorie:

- Infortuni che hanno causato inabilità temporanea
- Infortuni che hanno causato inabilità permanente
- Infortuni mortali

<sup>69</sup> Misura la gravità degli infortuni espresse in giornate perse convenzionali per migliaia di ore lavorate. L'indice è moltiplicato per un mille (10<sup>3</sup>) in modo da evitare valori numericamente troppo piccoli.

Tale indice è di validità generale, ed essendo normalizzato in relazione alla categoria di gravità, si presta ad effettuare comparazioni di ogni tipo.

Nel calcolo della gravità degli infortuni si può fare riferimento, anziché al totale complessivo, a tre diverse categorie la cui gravità è espressa in giornate perse convenzionali:

- Infortuni che hanno causato inabilità temporanea, dove la gravità coincide con il numero di giornate perse
- Infortuni che hanno causato inabilità permanente, dove la gravità è calcolata moltiplicando i punti di invalidità di ciascun caso per 75, ed è espressa in numero di giornate perse convenzionali
- Infortuni mortali, dove la gravità è calcolata moltiplicando ciascun caso di morte per 7.500 (corrispondenti al numero di giorni lavorativi medi nel corso di tutta la vita di un lavoratore), ed è espressa in numero di giornate perse convenzionali.

Il Totale complessivo è calcolato come somma delle giornate perse convenzionali per ciascuna delle tre categorie.

INDICI INFORTUNISTICI	2006	2007	2008	2009	2010	2011
N° infortuni (1)	19	14	10	10	18	9
N° giorni totali di infortuni (2)	336	153	151	233	280	262
N° ore lavorate (3)	1.082.203	1.088.232	1.113.089	1.101.066	1.134.353	1.140.037
N° medio lavoratori (4)	617	630	631,5	634	653	665
Indice di incidenza (5)	3,1	2,2	1,6	1,6	2,8	1,35
Indice di frequenza (6)	17,6	12,9	9,0	9,1	15,9	7,9
Indice di gravità (7)	0,31	0,14	0,14	0,21	0,25	0,23

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
10	10	9	8	7	6	16	10
213	132	137	197	99	82	425	176
1.178.203	1.231.057	1.281.318	1.355.667	1.391.612	1.762.077	1.948.574	2.228.472
690	713,81	736	771	808,91	1009	1086	1259
1,45	1,40	1,22	1,04	0,87	0,59	1,47	0,79
8,5	8,1	7,0	5,9	5,0	3,4	8,2	4,5
0,18	0,11	0,11	0,15	0,071	0,047	0,218	0,079

#### Legenda

(1) Solo quelli che hanno comportato un'assenza dal lavoro superiore ad 1 giorno (compreso quello dell'infortunio stesso).

(2) Totale delle giornate complessive di assenza dal lavoro per gli infortuni di cui al punto (1).

(3) Totale ore lavorate nell'anno.

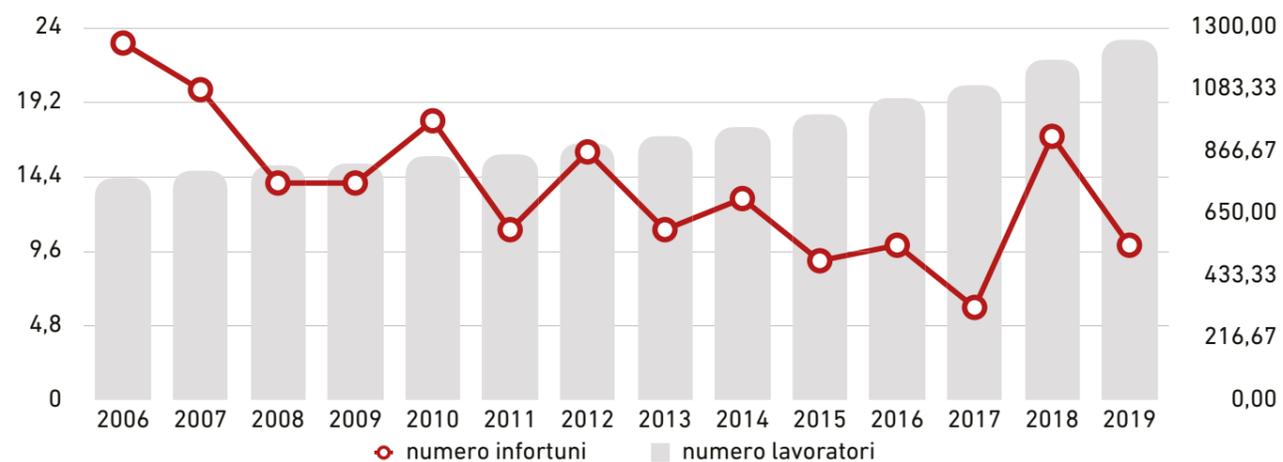
(4) Media aritmetica tra il numero dei lavoratori in forza da gennaio a dicembre di ogni anno.

(5) Calcolato secondo la formula:  $n^{\circ}\text{infortuni}/n^{\circ}\text{lavoratori} \times 100$ .

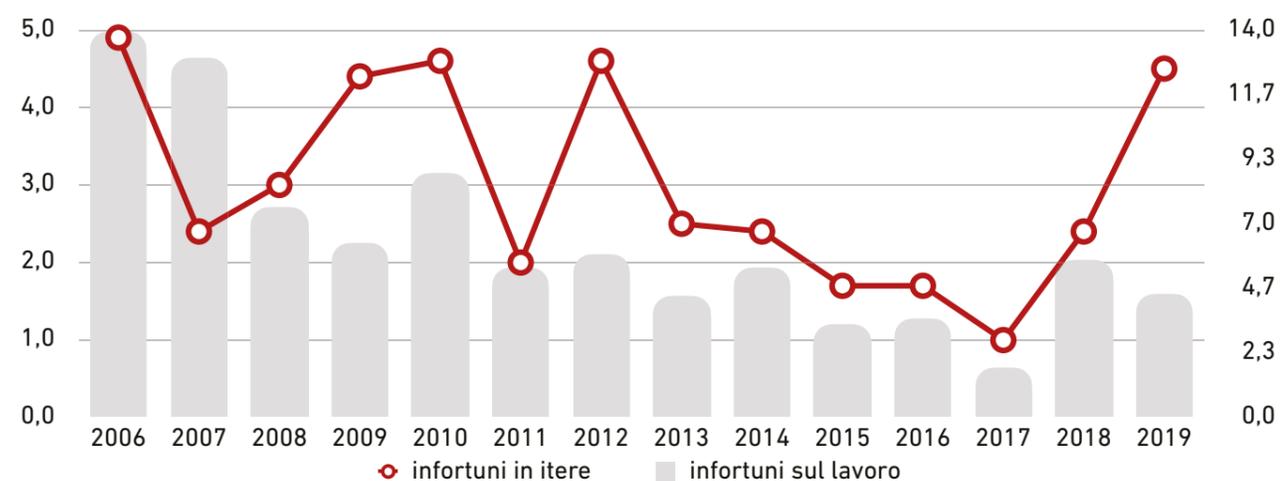
(6) Calcolato secondo la formula:  $n^{\circ}\text{infortuni}/n^{\circ}\text{ore lavorate} \times 1.000.000$

(7) Calcolato secondo la formula:  $n^{\circ}\text{di giorni di durata totale}/n^{\circ}\text{ore lavorate} \times 1000$ .

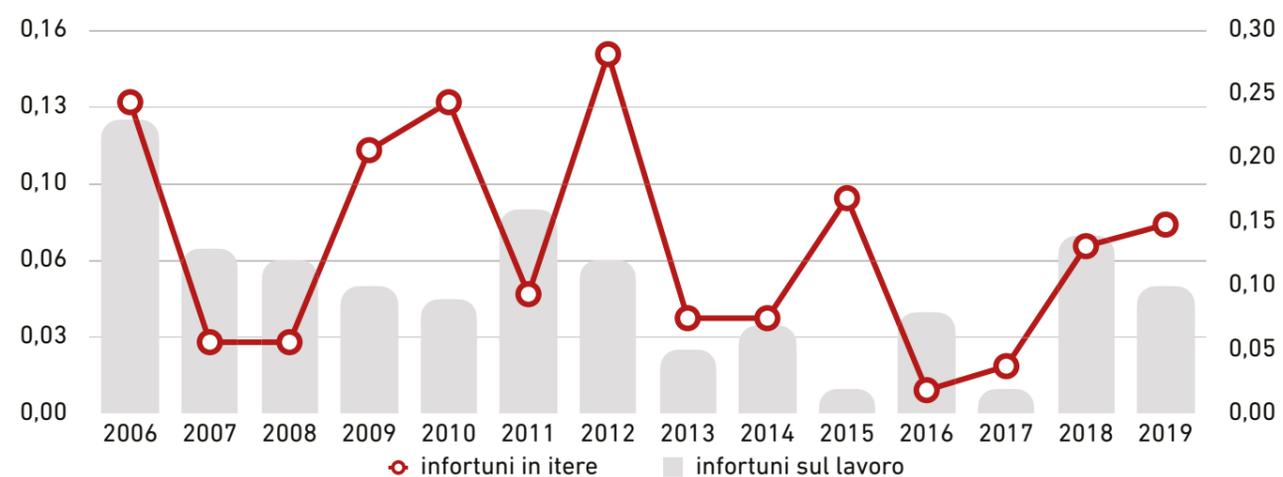
### Incidenza



### Indice di frequenza



### Indice di gravità



Per quanto attiene alla formazione sulla sicurezza, nel 2019 sono state erogate 7.327 (+61% rispetto al 2018) ore che hanno interessato 699 dipendenti<sup>70</sup>. Il 31% circa delle ore di formazione ha riguardato i nuovi assunti.

	2019	2018	2019/2018
Primo soccorso	177	286	-38%
Antincendio	110	115	-4%
RLS	80	120	-33%
Dir/Preposti	388	424	-8%
Nuovi assunti/aggiornamento	2598	2016	29%
Attrezzature	356	410	-13%
PES PAV	3568	1108	222%
Piano emergenza	50	78	-36%
<b>Totale</b>	<b>7327</b>	<b>4557</b>	<b>61%</b>

Persone coinvolte	2019	2018	2019/2018
Primo soccorso	35	55	-36%
Antincendio	17	19	-11%
RLS	11	12	-8%
Dir/Preposti	50	60	-17%
Nuovi assunti/aggiornamento	254	194	31%
Attrezzature	53	79	-33%
PES PAV	250	76	229%
Piano emergenza	29	34	-15%
<b>Totale</b>	<b>699</b>	<b>529</b>	<b>32%</b>

<sup>70</sup> La formazione sulla sicurezza rappresenta, nel 2019, il 19% circa di tutta la formazione erogata. Tuttavia il dato relativo al numero di soggetti destinatari di tali progetti formativi è disponibile solo per Marchesini Group S.p.A.

## 8.8 PRIVACY

Marchesini Group tutela al massimo i dati delle proprie persone e dal 2018, con la vigenza del Regolamento UE 679/2016<sup>71</sup> (GDPR) integrato anche dal D. Lgs. 101/2018<sup>72</sup>, ha più volte aggiornato il proprio progetto Privacy By Design e By Default.

L'ultima versione, quella di novembre 2019, applicabile anche alle società controllate, contiene, in particolare:

- le misure di adeguamento e le modalità di funzionamento dei sistemi di videosorveglianza presso gli stabilimenti;
- modalità di gestione dei dati biometrici;
- implementazione di nuove tecnologie;
- integrazione della modulistica prevista per il consenso alle varie tipologie di trattamento.

Nel 2019 ha, inoltre, prodotto "Pillole di privacy", delle clip audiovisive utilizzate per la formazione dei neoassunti sulla tematica della protezione dei dati personali.

<sup>71</sup> Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 119 del 4 maggio 2016, entrato in vigore il 24 maggio 2016.

<sup>72</sup> DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101. (18G00, Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), pubblicato sulla GU Serie Generale n.205 del 04-09-2018.

## 8.9 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Il Gruppo Marchesini partecipa attivamente alla vita associativa del nostro Paese, aderendo a diverse associazioni e istituzioni per promuovere non solo lo sviluppo industriale e culturale, ma anche la diffusione della sostenibilità e dell'innovazione.

ISTITUZIONE	RUOLO DEL GRUPPO MARCHESINI o dei suoi esponenti
Confindustria Emilia Area Centro	Socio
UCIMA	Socio - Il presidente Maurizio Marchesini è anche membro del Consiglio Direttivo
Associazione Amici del Museo del patrimonio industriale	Socio
AIDAF	Socio
Associazione meccanica	Socio

Il Gruppo si relaziona con le diverse Istituzioni e associazioni "con la massima trasparenza, chiarezza e correttezza, in modo da non indurre interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti"<sup>73</sup>, nella piena osservanza della normativa vigente e nel rispetto del carattere pubblico della funzione.

<sup>73</sup> Codice Etico, pag. 32.

## 9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ



9.1 SOCIALE

9.2 CULTURA

9.3 SALUTE

9.4 SPORT



## 9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ

Fare impresa in modo “profondamente legato alla promozione di uno sviluppo sostenibile, con particolare riferimento alla tutela dell’ambiente e al legame con i contesti sociali in cui il Gruppo opera”<sup>74</sup>, è un aspetto fondamentale dell’approccio alla sostenibilità del Gruppo Marchesini.

Marchesini Group, infatti, è particolarmente sensibile a questo tema e continua a concretizzare il suo interesse mediante il sostegno economico a progetti e attività sociali, culturali e artistiche e di ricerca scientifica che vengono valutati durante l’esercizio.

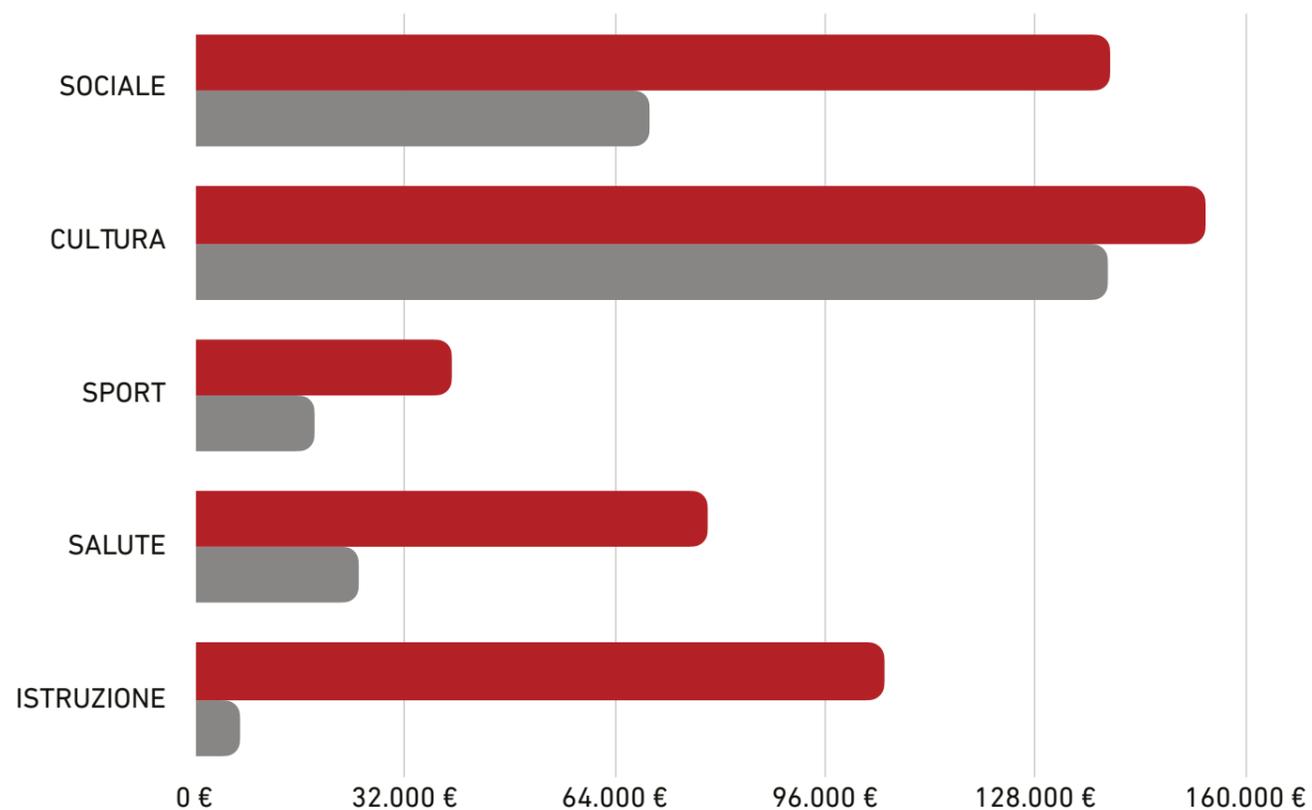
Uno dei criteri fondamentali seguiti nella valutazione delle richieste di sostegno economico è l’impatto sui territori dove hanno sede gli stabilimenti del Gruppo o gli interessi di particolari cluster di stakeholder.

È un vero e proprio circolo virtuoso che, apportando numerosi vantaggi competitivi, motiva ulteriormente il Gruppo a coltivare la partecipazione e il proprio ruolo attivo in tali relazioni e a partecipare concretamente a progetti e iniziative di pubblico interesse.

<sup>74</sup> Codice Etico, pagina 30 e segg.

Nel corso del 2019 Marchesini Group, consapevole che le relazioni con le comunità locali rappresentano il punto di partenza per la creazione di valore attorno all'impresa, per lo sviluppo economico, sociale e culturale delle aree in cui opera ha stanziato circa 516.000 euro, il doppio rispetto al 2018, così ripartiti:

	2019	2018
SOCIALE	139.500	69.350
CULTURA	154.000	139.000
SPORT	39.260	18.148
SALUTE	78.000	25.000
ISTRUZIONE	105.000	7.000
<b>Totale</b>	<b>515.760</b>	<b>258.498</b>



Di seguito riportiamo in dettaglio gli interventi diretti più significativi<sup>75</sup> dell'anno 2019.

## 9.1 SOCIALE

### 9.1.1 SOCIALE

#### ANTONIANO ONLUS

[www.onlus.antoniano.it](http://www.onlus.antoniano.it)

Contributo 2019: **7.000 euro**

**Sostegno economico al progetto "Insieme per le famiglie"**



Sono ormai tre anni che Marchesini Group sostiene il "progetto famiglie" dell'Antoniano e, in particolare, il servizio di mensa serale che si svolge tutti i lunedì sera presso la mensa Padre Ernesto.

A questo affianca la promozione del servizio di volontariato in mensa dei propri dipendenti con l'obiettivo di sensibilizzarli ai temi sociali e coinvolgerli attivamente nei progetti che l'azienda sostiene.

Con il nostro supporto contribuiamo a garantire:

- 42 serate di apertura della mensa per le famiglie
- la partecipazione di volontari a 80 turni di servizio
- la distribuzione di oltre 2.500 pasti/anno

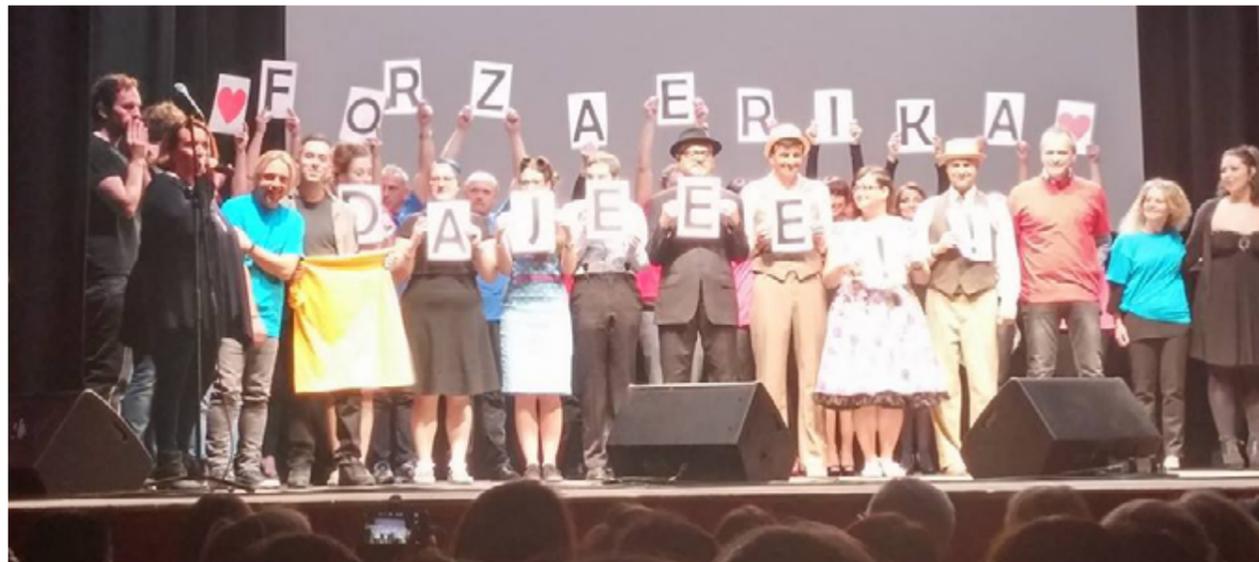
<sup>75</sup> Ovvero contributi di valore superiore a 1000 euro.

## 9.1.2 SOCIALE

### ASSOCIAZIONE FORZA ERIKA! ONLUS

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Gara di solidarietà per curare una giovane mamma bolognese ammalata.**



Erika è affetta dalla sindrome di Arnold-Chiari, una rara malformazione della fossa cranica posteriore.

Per curarsi deve sottoporsi ad un intervento al cervello negli U.S.A., da cui dipende il suo futuro. Un'operazione molto costosa che né lei, né la sua famiglia possono permettersi.

Per questo è scattata una vera e propria gara di solidarietà che ha visto addirittura l'Associazione panificatori di Bologna, i tifosi del Bologna della Curva Andrea Costa ed il Centro Bologna Club organizzare, insieme, "Su le mani per Erika!": un'iniziativa di raccolta fondi, in occasione della partita Bologna-Juventus, giocata al Dall'Ara, durante la quale hanno allestito dei gazebo nei quali sono stati messi in vendita i 'Bomboloni per Erika'.

Il contributo di Marchesini Group si somma a quelli a sostegno di questa gara di solidarietà.

## 9.1.3 SOCIALE

### BEATA VERGINE DELLE GRAZIE ONLUS

[www.beataverginedellegrazie.it/riportami-in-centro](http://www.beataverginedellegrazie.it/riportami-in-centro)

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno al progetto "Riportami in centro"**



JFK diceva che "Niente è paragonabile al semplice piacere di un giro in bici".

La bicicletta fa parte della storia di ognuno di noi, evoca ricordi, emozioni, sentimenti. Con questo progetto la casa di accoglienza Beata Vergine delle Grazie di Bologna offre la possibilità alle persone anziane, con problemi motori o non più autosufficienti, di tornare in bicicletta e riscoprire il bello di un'attività semplice e coinvolgente.

Grazie ad una cargo bike con pedalata assistita, gli anziani, ospiti della Casa di Accoglienza, possono rivivere la città di Bologna, ripercorrere le vie del centro e raggiungere i luoghi del cuore, dove le loro gambe non arrivano più. Il progetto permette inoltre agli anziani di stare all'aria aperta, di uscire dalla routine e incontrare nuove persone.

La bicicletta è anche un'occasione per condividere storie e creare relazioni: questa bici speciale genera molta curiosità nelle persone che la vedono passare, spesso si fermano a chiacchierare e nascono piacevoli incontri.

### 9.1.4 SOCIALE

#### ARCIDIOCESI DI BOLOGNA

[www.chiesadibologna.it](http://www.chiesadibologna.it)

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno economico alle attività caritative**



In occasione della tradizionale Santa Messa celebrata in concomitanza delle feste natalizie presso la sede di Pianoro (BO), Marchesini Group è solita contribuire con un'erogazione liberale alle attività caritative dell'arcidiocesi di Bologna.

Riconoscere il ruolo della carità cristiana rappresenta un "esercizio" che ci aiuta a fare luce su due importanti piani della nostra esistenza: quello logico e quello ontologico.

Per quanto attiene a quello logico, rapportarci con la Carità ci abilita a riconoscere l'esistenza di un ordine superiore alla ragione, mentre operare per la Carità e sostenere le attività caritative consente a ciascuno di dare il suo contributo per far sì che ognuno abbia i mezzi per comportarsi come una persona responsabile nella società.

### 9.1.5 SOCIALE

#### PARROCCHIA SAN BARTOLOMEO DI MUSIANO

Contributo 2019: **37.000 euro**

**Sostegno alla manutenzione straordinaria della chiesa di San Bartolomeo**



La chiesa di San Bartolomeo di Musiano (frazione di Pianoro) è ciò che resta di un complesso monastico di cui si hanno notizie già nell'anno 981.

Quanto alla sua localizzazione occorre sottolineare che il monastero fu collocato, fin dalla sua fondazione, lungo la strada di Toscana, uno degli assi portanti delle comunicazioni fra l'area padana, e bolognese in particolare, ed il versante meridionale dell'Appennino. Questa funzione è ampiamente documentata dal secolo XI, ma fin dall'alto Medioevo essa assolse sicuramente alla sua importante funzione di collegamento con la Toscana. Si trattò di una *strata* che, oltre che in numerosi documenti, è ricordata fin dalla fine del secolo XI in una carta del 1085, nella quale, fra i confini di un complesso di beni acquistati da privati, compare anche la *strada publica qui pergit a Musiliano*<sup>76,77</sup>.

Oltre ad una pregevolissima testimonianza storica, architettonica e artistica di Pianoro, in cui ha sede l'Headquarter del Gruppo, è anche la chiesa a cui la famiglia Marchesini è particolarmente legata.

Le gravi condizioni in cui versa richiedono importanti e urgenti lavori di restauro e consolidamento strutturale che, da sola, la parrocchia non è ovviamente in grado di sostenere.

<sup>76</sup> *Le carte bolognesi del secolo XI*, 1085 marzo 3, n. 348, pp. 697-699.

<sup>77</sup> Zagnoni, R., *Il monastero di San Bartolomeo di Musiano nel Medioevo (981-1307)*, già pubblicato in *San Bartolomeo di Musiano*, Atti della giornata di studi (Pianoro, 15 ottobre 2005), "Documenti e studi della Deputazione di storia patria per le province di Romagna", XXXVIII, Bologna, presso la Deputazione di storia patria, 2008, pp. 31-95, distribuito in digitale da Alpes Appenninae - [www.alpesappenninae.it](http://www.alpesappenninae.it)

### 9.1.6 SOCIALE

#### PARROCCHIA DEI SANTI PIETRO E GIROLAMO DI RASTIGNANO

[www.parcchiadirastignano.it](http://www.parcchiadirastignano.it)

Contributo 2019: **6.000 euro**

**Sostegno alla realizzazione delle vetrate artistiche della nuova chiesa parrocchiale**



La nuova chiesa dei Santi Pietro e Girolamo, la cui costruzione è iniziata nel 2008, è stata edificata nell'area di proprietà della parrocchia retrostante la chiesa antica, a cui è unita da un quadriportico.

Il notevole sviluppo urbanistico della frazione di Rastignano tra gli anni '90 e'2000 ha determinato l'esigenza di erigere il nuovo luogo di culto.

L'interno della chiesa è ad un'unica navata, ma variamente articolato con perimetro caratterizzato da rientranze. Sopra l'ingresso principale è posta un'ampia balconata raggiungibile tramite una scala circolare, che abbraccia il battistero.

La realizzazione delle vetrate della nuova chiesa è stata affidata a Giordano Capianni, noto scultore faentino. Un' opera d'arte, quindi, che arricchisce non solo la chiesa, ma l'intera comunità di Rastignano.

### 9.1.7 SOCIALE

#### PORTA APERTA CARPI

[www.portaapertacarpi.jimdoofree.com](http://www.portaapertacarpi.jimdoofree.com)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto "Centro di ascolto "**



L'attività del Centro di Ascolto di Porta Aperta si svolge a Carpi (MO) in quattro giorni di apertura settimanale, mattina e pomeriggio, ponendosi come importante punto di riferimento per tutto il territorio.

Il progetto personalizzato è il tipo di rapporto che un centro di ascolto deve cercare di costruire sempre con le persone che incontra. L'ascolto ha come obiettivo la condivisione di un percorso che aiuti la persona ad acquisire maggiore consapevolezza della propria situazione, ritrovare fiducia in sé e negli altri e, quindi, stabilire relazioni costruttive.

Lavorare per progetti significa superare la logica della risposta al bisogno espresso per agire in un'ottica pro-mozionale che considera la persona protagonista nella ricerca di possibili strategie per affrontare le difficoltà.

Non è solo una questione metodologica, ma, piuttosto, un modo di pensare e di agire che si basa sul riconoscimento del fatto che in ogni bisogno umano c'è una dimensione esistenziale e che ogni persona è diversa da qualsiasi altra.

Riconoscere l'unicità e la dignità di ogni persona, credere nella sua aspirazione a crescere e alla sua possibilità di evolvere significa aiutarla a dare un senso alla situazione che sta vivendo anche quando non si intravedono soluzioni o risposte.

### 9.1.8 SOCIALE

#### SALVIAMO PATRICK

[www.chiesadibologna.it](http://www.chiesadibologna.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno al progetto**



Patrick è un ragazzo di Bologna a cui, nel 2018, è stato diagnosticato un adenocarcinoma mucinoso al colon con KRAS mutato, con metastasi al fegato. Dopo i trattamenti chirurgici a cui è stato sottoposto sono insorte numerose complicanze che hanno determinato un quadro clinico grave e in progressivo peggioramento. Dal momento che in Italia i protocolli di cura applicati sono incompatibili con le sue condizioni, l'unica concreta speranza per Patrick è recarsi a Philadelphia (USA), presso il Penn Medicine's Abramson Cancer Center Clinical, affrontando ovviamente spese proibitive per Patrick e la sua famiglia.

Nonostante gli sforzi profusi per dargli una speranza di cura, Patrick non ce l'ha fatta.

### 9.1.9 SOCIALE

#### ASSOCIAZIONE SOLIDARIETÀ MISSIONARIA CARPI ONLUS

[solmiss.wordpress.com](http://solmiss.wordpress.com)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto "Farina speciale" – Malawi**



**CENTRO  
MISSIONARIO  
DIOCESANO  
CARPI**

Lo scorso anno diversi distretti del Malawi, dopo un sisma distruttivo, sono stati flagellati da piogge torrenziali che hanno devastato il paese causando inondazioni, crolli totali o parziali di case e ingenti danni al mais che era quasi pronto per il raccolto.

In questo contesto si inserisce l'operato del Centro Missionario di Carpi, specialmente con il progetto "scuole materne rurali" che prevede la costruzione di 117 asili, di cui, nonostante le avversità, ne sono stati costruiti 10 che ospitano 6.496 bambini iscritti ad un programma educativo e alimentare.

Siccome la maggior parte degli insegnanti lavora gratuitamente, il Centro Missionario sarebbe in grado di condurre il progetto con non più di 200 euro al mese. Lo stato di emergenza in cui versa il paese, tuttavia, mette in condizione di dover fronteggiare il costo della farina per la refezione, che ammonta a circa 4000 euro al mese: meno di un euro al mese per nutrire un bambino.

### 9.1.10 SOCIALE

#### AVIS CARPI ONLUS

[www.modena.avisemiliaromagna.it](http://www.modena.avisemiliaromagna.it)

Contributo 2019: **4.000 euro**

**Sostegno economico all'attività istituzionale della Onlus**



L'AVIS (Associazione Volontari Italiani Sangue) Comunale di Carpi è stata fondata nel 1953 ed è costituita da persone che donano volontariamente, gratuitamente, periodicamente e anonimamente il proprio sangue.

È un'associazione non lucrativa di utilità sociale apartitica, aconfessionale e non ammette discriminazioni di sesso, razza, lingua, nazionalità, religione o ideologia politica.

Gli scopi dell'associazione sono da sempre: venire incontro alla crescente domanda di sangue, avere donatori pronti e controllati nella tipologia del sangue e nello stato di salute, lottare contro la compravendita di sangue, donare gratuitamente sangue a chiunque ne abbia bisogno, senza alcuna discriminazione.

Nonostante la diminuzione dei donatori registrata nell'ultimo decennio, l'Italia riesce ancora a far fronte alle richieste grazie alla compensazione tra Regioni.

Grazie al "sistema sangue italiano", che si basa totalmente sulla donazione volontaria e non remunerata, nel 2017 sono state effettuate oltre 637mila trasfusioni, per interventi chirurgici o terapie di malattie come la talassemia.

### 9.1.11 SOCIALE

#### ASSOCIAZIONE COMUNITÀ PAPA GIOVANNI XXIII

[www.apg23.org](http://www.apg23.org)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno all'attività della Comunità**



Lo statuto dell'associazione ne esprime la vocazione specifica:

«Mossi dallo Spirito a seguire Gesù povero e servo, i membri della comunità Papa Giovanni XXIII, per vocazione specifica, si impegnano a condividere direttamente la vita degli ultimi mettendo la propria vita con la loro vita, facendosi carico della loro situazione, mettendo la propria spalla sotto la loro croce, accettando di farsi liberare dal Signore attraverso loro.»

«L'amore ai fratelli poveri di cui si condivide la vita deve spingersi fino a cercare di togliere le cause che provocano il bisogno e quindi porta la Comunità ad impegnarsi seriamente nel sociale, con un'azione non violenta, per un mondo più giusto, ed essere voce di chi non ha voce»

I membri dell'associazione vivono tale vocazione condividendo la vita dei poveri e più in generale degli ultimi, vivendo, in spirito di obbedienza e preghiera, la fraternità secondo il Vangelo.

La comunità a Bologna incontra ogni giorno e ogni notte, e sempre di più, giovani donne che hanno tanto bisogno di qualcuno che si accorga di loro e l'impegno della Comunità è volto a garantire loro una via di rinascita. Anche grazie al contributo di Marchesini Group, la Comunità potrà continuare ad incontrarle ogni settimana e ad accoglierle nella sua realtà.

Come diceva Don Oreste Benzi, fondatore della Comunità, "nessuna donna nasce prostituta: c'è sempre qualcuno che la fa diventare". Allo stesso tempo, però, c'è anche qualcuno che le può liberare.

### 9.1.12 SOCIALE

#### FONDAZIONE THEODORA ONLUS

it.theodora.org

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno economico alle attività dei “Dottor Sogni”**



La missione di Fondazione Theodora Onlus è offrire un sostegno concreto al bambino ricoverato in ospedale e alla sua famiglia, portando momenti di ascolto, accoglimento delle emozioni e gioco attraverso la visita dei “Dottor Sogni”, artisti professionisti, assunti e specificamente formati dalla Fondazione per operare in ambito ospedaliero pediatrico. Con il suo sostegno Marchesini Group ha consentito ai “Dottor Sogni” di prendersi cura della “parte sana” del bambino in ospedale, quella che ha sempre voglia di giocare, immaginare e ridere. A Bologna la fondazione opera presso il Policlinico S. Orsola Malpighi e l'ospedale Bellaria.

Nel mondo Theodora è presente in altri 7 Paesi oltre all'Italia: Svizzera, Francia, Inghilterra, Spagna, Bielorussia, Turchia e Hong Kong; in Italia è presente in 11 città e in 17 ospedali a beneficio di oltre 35mila bambini ogni anno.

### 9.1.13 SOCIALE

#### ASSOCIAZIONE L'ARCO

www.larcorecovery.it

Contributo 2019: **20.000 euro**

**Sostegno economico alle attività relative alla Recovery, attività dei “pari” e Co-progettazione-Co-costruzione.**



L'Associazione L'ARCO è una ONLUS fondata nel 2017 con lo scopo di favorire percorsi di recovery di persone che presentano un disturbo mentale o un disagio sociale.

Grazie anche al sostegno di Marchesini Group, nel corso del 2019 l'Associazione ha potuto offrire 35 percorsi individuali di recovery contemporaneamente, aumentando così il potenziale di offerta dei propri servizi e l'apporto di facilitatori.

L'Arco ha inoltre consolidato l'esperienza dei corsi, consentendo alcune esperienze qualificanti di formazione dei facilitatori e intensificato le relazioni con realtà del territorio, affini e non, con lo scopo di contribuire a promuovere una cultura del rispetto, della reciprocità, della fiducia nelle possibilità di ripresa di ciascuno.

L'associazione proseguirà nell'attività di consolidamento del proprio network con gli interlocutori istituzionali (Comune, Ausl, Enti del Terzo Settore, realtà imprenditoriali) per avere anche da essi riscontri sulla impostazione e sull'efficacia della sua attività: a partire dalla sua indipendenza, l'Arco intende infatti concorrere a promuovere integrazione sociale e benessere, mantenendo relazioni di “corrispondenza” con i diversi soggetti della comunità metropolitana.

### 9.1.14 SOCIALE

#### FONDAZIONE BIMBO TU ONLUS

bimbotu.it

Contributo 2019: **20.000 euro**

**Sostegno economico al progetto “Casa Sant’Angela”**



“Un tumore alla testa di un bimbo, è un tumore al cuore della mamma, del papà e di tutta la famiglia”. La diagnosi di tumore, infatti, è una bomba che esplose in famiglia: questa inizia a cedere dall’interno, privando il piccolo della forza necessaria ad affrontare con coraggio la malattia.

Bimbo tu è nata per dire a queste famiglie che non sono sole. Vincere il tumore è possibile e il suo impegno si fonda sul vedere i “suoi bimbi” crescere. Una famiglia unita è parte fondamentale della cura e il sorriso di un bambino è la giusta via per la guarigione. Il bisogno più incombente, ad oggi, è quello di creare un adeguato sistema di accoglienza vicino all’Ospedale Bellaria.

L’interesse dell’Associazione Bimbo Tu per la Casa Sant’Angela nasce innanzitutto per la sua ubicazione e la sua vocazione sul territorio. La palazzina è situata nel centro storico del comune di San Lazzaro di Savena, confina con l’Istituto Comprensivo Scuole Pezzani (scuola primaria), è adiacente alla parrocchia di San Lazzaro e alla sede del Palazzo Comunale. Pur essendo posizionata in una via tranquilla e residenziale è situata al centro della vita sociale della Città di San Lazzaro. Casa Sant’Angela ha anche un’ importante storia di accoglienza sul territorio e ha rappresentato per diversi decenni un’importante testimonianza di fede e di aiuto alle persone più in difficoltà e, in particolare, alle famiglie e ai minori. La Casa ha inoltre ospitato con spirito cristiano persone che da diverse parti d’Italia si sono recate sul territorio per lavoro o per ragioni di salute. La vocazione di accoglienza e di “rifugio” per famiglie e bambini è un elemento importante dell’identità di questa struttura nel contesto in cui è ubicata.

### 9.1.15 SOCIALE

#### HAPPY HAND

www.wtkg.it

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno economico all’associazione alla realizzazione della manifestazione annuale “Happy Hand”**



Il WTKG “Willy The King Group” è un’associazione intitolata a Willy Boselli che da anni promuove iniziative volte a favorire l’inclusione sociale dei soggetti diversamente abili. Annualmente, tramite la manifestazione “Happy Hand - Giochi senza barriere”, si adopera nell’intento di abbattere la barriera che divide lo sport olimpico da quello paralimpico, per guardare soltanto alle persone, a prescindere dalle categorie di abilità. Si propone al pubblico come un festival dello sport e dell’inclusione sociale in cui i riflettori sono puntati su abilità e disabilità, con gli sport olimpici proposti insieme a quelli paralimpici e occasioni di compenetrazione tra le discipline sostenendo che questa è la strada per una nuova cultura sulla disabilità.

Utilizzando lo sport come strumento di aggregazione e condivisione, risulta essere sempre più importante porre attenzione e sensibilità al tema della disabilità, offrendo “forza” e motivazione a chi fisicamente parte svantaggiato.

All’edizione 2019 hanno partecipato circa 2.000 persone.

### 9.1.16 SOCIALE

#### FONDAZIONE DON MARIO CAMPIDORI ONLUS

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno al progetto “Famiglia della gioia”**



Si tratta di due appartamenti di 85mq circa con una sala comune di 30 mq circa dove si tengono laboratori settimanali pomeridiani e giornalieri, percorsi con le scuole dell'infanzia e primarie e weekend di condivisione tra le persone con disabilità, giovani, volontari e famiglie.

In particolare, con il progetto sostenuto si sono raddoppiati i laboratori (da due a quattro), è stato possibile coinvolgere 12 persone disabili in più, è stato possibile ampliare il network di volontari coinvolti e assumere due nuove risorse.

L'obiettivo è quello di raggiungere l'autosostenibilità nei primi tre anni di attività, che sarà possibile specialmente con il laboratorio di cucina e la vendita dei suoi prodotti, oltre ad un possibile incremento dei soggetti beneficiari e possibilità occupazionali delle persone disabili o in svantaggio occupazionale.

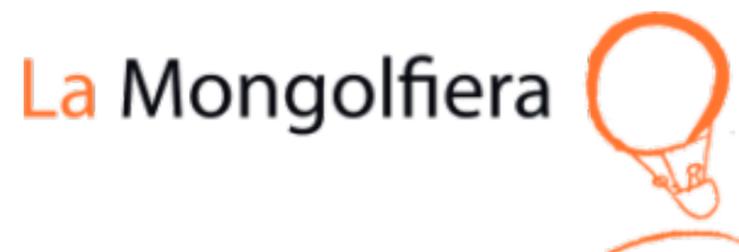
### 9.1.17 SOCIALE

#### LA MONGOLFIERA ONLUS

[www.lamongolfieraonlus.it](http://www.lamongolfieraonlus.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno alle attività istituzionali**



L'Associazione La Mongolfiera Onlus ha l'obiettivo di riconoscere, promuovere e valorizzare una cultura dell'accoglienza, della disabilità e della vita che metta al centro la persona nella sua piena dignità, fin dal concepimento e indipendentemente dallo stato di salute psicofisico e dall'eventuale condizione di disagio.

La Mongolfiera riconosce la famiglia naturale, adottiva o affidataria come interlocutore privilegiato.

È dall'incontro con le esigenze di ogni nucleo familiare che l'Associazione opera per abbattere gli ostacoli economici, normativi e sociali che limitano la libertà e il benessere dei bambini disabili o in condizioni di disagio e delle loro famiglie.

La Mongolfiera opera per eliminare le barriere che impediscono il pieno sviluppo della persona: dall'educazione alla salute, dal tempo libero alla vita di famiglia.

Per raggiungere questo obiettivo:

- sostiene e accompagna i minori svantaggiati e le rispettive famiglie in ogni aspetto della quotidianità, mettendo in pratica forme di aiuto concreto e di condivisione dei bisogni;
- interviene economicamente a favore delle famiglie con figli disabili o affetti da disagi di vario genere, affinché possano scegliere liberamente la scuola più adeguata per l'educazione dei propri figli. Gli assegni e le borse di studio erogate dalla Mongolfiera hanno lo scopo di aiutare le famiglie a fronteggiare i maggiori costi educativi dovuti alle condizioni di disabilità o disagio dei propri figli.

### 9.1.18 SOCIALE

#### POLISPORTIVA I BRADIPI CIRCOLO DOZZA A.S.D.

[www.polisportivaibradipi.it](http://www.polisportivaibradipi.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno economico all'associazione per l'acquisto di una carrozzina**



Il movimento del basket in carrozzina nasce a Bologna nella stagione 2002-2003 grazie all'impegno del EX-CSH (Coordinamento Sport Handicap), da sempre impegnato a promuovere la pratica sportiva per tutti, organizzando corsi di minibasket in carrozzina.

I risultati di questo progetto sono rappresentati dalle squadre formatesi in Emilia Romagna che rappresentano le prime esperienze a livello nazionale e che hanno costituito l'ossatura portante del primo campionato sperimentale di minibasket organizzato dal CIP (Comitato Italiano Paraolimpico) nel 2004/05.

### 9.1.19 SOCIALE

#### A.S.D. AIA SPORT ONLUS

[www.aiasport.it](http://www.aiasport.it)

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno economico all'associazione per il progetto "In sella alla vita"**



Con il sostegno di Marchesini Group, AIA Sport Onlus ha proseguito anche nell'anno sportivo 2018-2019 il progetto di avvicinamento all'attività equestre "In sella alla vita", rivolto a persone con disabilità motoria acquisita, seguite dal Centro Sclerosi Multipla dell'Ospedale Bellaria dell'AUSL di Bologna e ai pazienti ricoverati presso l'Ospedale riabilitativo di Montecatone. Ha ottenuto molteplici riconoscimenti e apprezzamenti da parte di tutti i partner coinvolti (sia dai pazienti, che dalle due équipes riabilitative di riferimento), evidenziando la grande significatività e positività dell'esperienza proposta.

L'équipe del Centro Sclerosi Multipla infatti, ha confermato l'importanza che l'attività equestre ha per queste persone sia sull'aspetto riabilitativo, migliorando l'equilibrio, la tenuta del tronco, la coordinazione degli arti superiori, ma anche e soprattutto, nel miglioramento del tono dell'umore e nella maggior disponibilità ad aprirsi e a socializzare. A dimostrazione di ciò è stata attivata una sperimentazione con l'università di Bologna per valutare i benefici che l'attività equestre può produrre anche nel migliorare il sonno nelle persone affette da sclerosi multipla.

## 9.1.20 SOCIALE

### IL CUORE SI SCIOLGIE ONLUS

[www.ilcuoresiscioglie.it](http://www.ilcuoresiscioglie.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno economico per l'acquisto di mezzi di trasporto attrezzati**



**FONDAZIONE  
IL CUORE SI SCIOLGIE  
ONLUS**

L'Associazione si trova da tempo in emergenza trasporti, potendo fare affidamento solamente sull'unico mezzo attrezzato di proprietà, senza il quale le numerose attività di Anffas sarebbero costrette a fermarsi.

Grazie ad un lascito testamentario è stato possibile affrontare la spesa per la sostituzione del vecchio Ducato del 2002, sempre più inadeguato a svolgere il lavoro giornaliero che gli viene richiesto.

Per l'Associazione, infatti, è fondamentale avere la disponibilità di un mezzo attrezzato per il trasporto disabili che preveda un sistema di salita, discesa e ancoraggio per le sedie a rotelle. Questo permette di garantire il trasporto quotidiano anche per i ragazzi con difficoltà motorie.

I fondi raccolti attraverso questa campagna saranno infatti destinati all'allestimento del nuovo mezzo che prevede l'installazione di una pedana elettrica e di due sedili a sgancio rapido da posizionare su guide centrali per l'ancoraggio di sedie a rotelle.

## 9.1.21 SOCIALE

### FONDAZIONE DOPO DI NOI BOLOGNA ONLUS

[www.dopodinoi.org](http://www.dopodinoi.org)

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno economico al progetto "Casa San Donato"**



Nel 2002 tredici genitori di persone con disabilità diedero vita alla Fondazione Dopo di Noi Bologna per dare risposta alla loro preoccupazione più grande "Cosa sarà di nostro figlio dopo di noi?"

Da allora la Fondazione ha dato sostegno ad oltre 500 famiglie, mettendo a loro disposizione la sensibilità e le competenze professionali utili ad affrontare le tante problematiche che il "dopo di noi" chiama in causa. "Dove abiterà? Chi ne avrà cura? Chi gestirà i risparmi che gli lasceremo?"

Domande che necessitano risposte coerenti tra loro.

La Fondazione Dopo di Noi guida i familiari nella graduale costruzione di un "progetto di vita" per il loro parente con disabilità, seguendone tutti gli aspetti, da quelli assistenziali a quelli giuridici e patrimoniali. Quando necessario, la Fondazione realizza progetti abitativi alternativi alla casa dei genitori, privilegiando sempre la collaborazione tra la famiglia, l'ente pubblico e il privato sociale.

Le attività si articolano in tre aree principali:

- Abitare fuori casa
- Percorsi individualizzati e sostegno ai genitori
- Consulenza e informazione giuridica

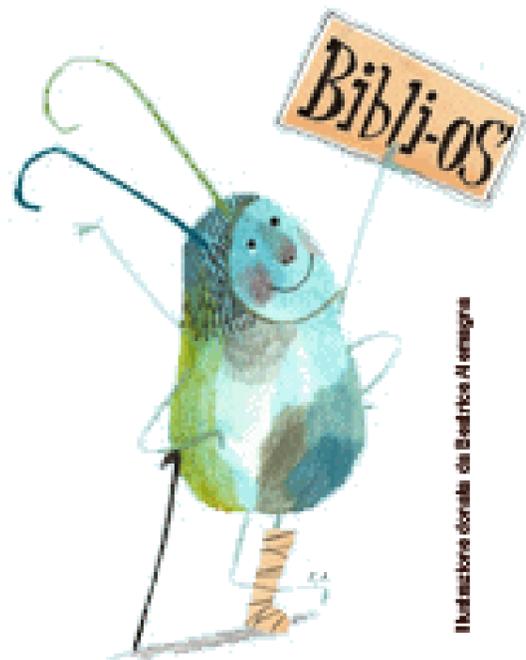
### 9.1.22 SOCIALE

#### BIBLI-OS' Associazione di volontariato con finalità solidaristiche

[www.biblios.it](http://www.biblios.it)

Contributo 2019: **1.500 euro**

**Sostegno al progetto "biblioteca in corsia"**



L'associazione Bibli-os' è nata a Bologna nel 2010 rispondendo al desiderio di realizzare, costituire e gestire un servizio di biblioteca all'interno di un presidio ospedaliero, rivolto ai degenti in età pediatrica e ai loro familiari, offrendo loro conforto, sostegno e solidarietà attraverso lo strumento del prestito e della lettura.

Alleviare la sofferenza e ridurre il disagio che un ricovero ospedaliero, anche se breve, porta inevitabilmente al bambino e ai suoi genitori è la finalità dell'associazione che offre un servizio di biblioteca in ospedale che prevede:

- biblioteca per degenti in età pediatrica al primo piano del Pad.13, U.O. Pediatria d'Urgenza;
- biblioteca per degenti in età pediatrica al piano terra del Pad. 13 presso le sale d'attesa e all'interno dell'U.O. Pronto Soccorso Pediatrico e O.B.I.;
- biblioteca per degenti in età pediatrica al Piano terra del Pad. 8, presso la sala d'attesa dell'U.O. Malattie del Metabolismo e Dietetica Clinica;
- prestito di libri itinerante in corsia con lo scaffale volante nell'U.O. Pediatria d'Urgenza e Pronto Soccorso Pediatrico e O.B.I., nell'U.O. Specialistica, nell'ala lattanti dell'U.O. Chirurgia pediatrica.

### 9.1.23 SOCIALE

#### RADIO IMMAGINARIA

[www.radioimmaginaria.it](http://www.radioimmaginaria.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto "OltrApe"**



Il progetto OltrApe si pone l'ambizioso obiettivo di fornire un'esperienza unica e di alta qualità al maggior numero possibile di adolescenti con una particolare attenzione a quelli in "situazione di svantaggio".

"Situazione di svantaggio" perché, da quanto Radioimmaginaria ha raccolto durante la propria esperienza, è strategico permettere una tale opportunità a studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, che normalmente non avrebbero autonomamente i mezzi per farlo.

Oltre alle valutazioni di Radioimmaginaria, anche secondo recenti studi accademici, gli adolescenti che più frequentemente beneficiano delle opportunità offerte dall'Europa in fatto di mobilità sono coloro che possiedono più disponibilità economiche. Tali studi (compresi quelli effettuati dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna, parte attiva del progetto OltrApe) indicano come la mobilità in Europa favorisca il sentimento di appartenenza e l'identificazione con l'Unione Europea da parte dei ragazzi. Il progetto OltrApe è quindi un modo concreto per favorire l'equità e avvicinare all'Europa anche coloro che potrebbero sviluppare atteggiamenti negativi e vissuti come esclusione dalle opportunità offerte.

I viaggi interattivi di questi adolescenti avverrebbero attraverso un'esperienza totalizzante, a 360 gradi, che li annovererebbe quali protagonisti assoluti del progetto, in pieno stile Radioimmaginaria, trasformandoli così in veri e propri "reporter sul campo". Chi resta a casa invece potrà ricevere utili strumenti di lettura della situazione odierna in Europa, su temi di attualità quali ambiente, digital transformation nel lavoro, i poli tecnologici maestri d'innovazione e la ricerca, chiaramente raccontati dal linguaggio comprensibile dei loro coetanei. Il progetto OltrApe prevede due momenti fondamentali.

### 9.1.24 SOCIALE

#### POSTURALIA S.R.L. – S.S.D

[www.posturalia.it](http://www.posturalia.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno al progetto “Yoga e ginnastica posturale nelle scuole”**



Posturalia è una società sportiva e culturale dilettantistica, che si occupa di benessere.

Marchesini Group ha sostenuto la realizzazione del P.O.T. (Piano dell’offerta formativa territoriale) volto a portare nelle scuole di primo e secondo grado di Pianoro e Rastignano corsi di yoga e ginnastica posturale.

### 9.1.25 SOCIALE

#### A.S.D. CANOA

[www.canoaclubbologna.it](http://www.canoaclubbologna.it)

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno al progetto “In canoa senza barriere”**



È terminata con successo, anche grazie al contributo di Marchesini Group, la raccolta fondi promossa da OSO - Ogni Sport Oltre e finanziata da Fondazione Vodafone Italia. Sarà quindi possibile acquistare il materiale necessario all’attività dei giovani e degli atleti disabili dell’Associazione Canoa di Casalecchio di Reno.

## 9.2 CULTURA

### 9.2.1 CULTURA

#### ACCADEMIA DEGLI ASTRUSI

[www.accademiadegliastrusi.it](http://www.accademiadegliastrusi.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto “G.B. Martini – Maestro dei maestri”**



Il 18 maggio 2019 al Museo internazionale e biblioteca della musica di Bologna, l'Accademia degli Astrusi, in collaborazione con il museo e Bologna Città Creativa della Musica UNESCO, ha presentato l'opera strumentale integrale di Giovanni Battista Martini sia nell'edizione discografica distribuita da Warner Classics sia nell'edizione critica in uscita per Sugar-Suvini Zerboni.

L'incontro ha preso la forma di un breve convegno, un momento di approfondimento sull'opera del frate francescano bolognese, musicista e teorico musicale tra i più ammirati nell'Europa del Settecento e massimamente noto come precettore di rilevanza fondamentale nella formazione di Mozart, che aiutò a superare l'ammissione all'Accademia Filarmonica di Bologna.

Tra i maggiori meriti del “Progetto Martini”, avviato nel 2006 in occasione del terzo centenario della nascita da Associazione Kaleidos con il sostegno del Comune di Bologna e della Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna, va ascritto l'impegno nel riattivare sul piano esecutivo l'attività di Martini come musicista eclettico, colto, raffinato, persino sorprendente, autore di uno sterminato catalogo in cui, accanto alla produzione di brani sacri, figura un ben definito repertorio profano di genere più leggero, assai in voga all'epoca, che comprende partiture per orchestra o strumenti solisti, operine, farse e intermezzi teatrali. La sua valorizzazione come ambasciatore delle eccellenze musicali di Bologna nel mondo è culminata nel 2012 con una serie di concerti eseguiti dall'ensemble barocco Accademia degli Astrusi in varie città europee nell'ambito del network Città Creative della Musica UNESCO di cui Bologna fa parte, che ha consentito di riscoprire anche la scuola cittadina del Sei-Settecento, punto di riferimento internazionale per secoli.

L'edizione discografica che Marchesini Group ha contribuito a produrre è composta da una Box Set edition di 9 CD + DVD uscito il 10 maggio 2019 con distribuzione Warner Classics. Riunisce l'incisione eseguita dall'Accademia degli Astrusi diretta da Federico Ferri dell'intera opera strumentale di Martini, registrata in spazi acusticamente ideali come la Rocca di Bazzano e soprattutto la Pieve di San Lorenzo di Panico, a Marzabotto. Alla registrazione si affianca il recupero dell'intero corpus di manoscritti oggi ricomposto in un'imponente edizione critica costituita da oltre 80 volumi per 3.500 pagine di musica, curata da Federico Ferri e Daniele Proni per Sugar-Suvini Zerboni.

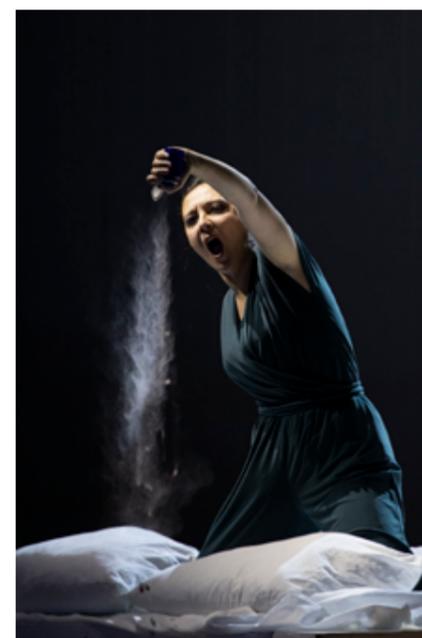
### 9.2.2 CULTURA

#### FONDAZIONE TEATRO COMUNALE BOLOGNA

[www.tcbo.it](http://www.tcbo.it)

Contributo 2019: **50.000 euro**

**Sostegno al progetto “STAGIONE 2019” La Traviata**



Nel 2019 Marchesini Group ha deciso di aiutare economicamente la Fondazione del Teatro Comunale di Bologna con un'operazione di mecenatismo ascrivibile a quelle previste dal cosiddetto Art Bonus a “sostegno a istituti e luoghi della cultura pubblici, fondazioni lirico sinfoniche, teatri di tradizione ed altri”<sup>78</sup>.

L'iniziativa ha previsto l'“adozione” di un'opera lirica della stagione 2019: “La Traviata” di Giuseppe Verdi. Quest'operazione ha consentito a circa 300 persone, fra collaboratori, parenti e amici di Marchesini Group S.p.A., di assistere gratuitamente alla prova generale della prima.

<sup>78</sup> Legge 29 luglio 2014, n. 106 e s.m.i, conversione, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83 Disposizioni urgenti per la tutela del patrimonio culturale, lo sviluppo della cultura e il rilancio del turismo, pubblicato sulla G.U. 30 luglio 2014, n. 175.

### 9.2.3 CULTURA

#### ORCHESTRA FILARMONICA DI BOLOGNA

[www.filarmonicabologna.it](http://www.filarmonicabologna.it)

Contributo 2019: **50.000 euro**

**Sponsorizzazione stagione 2018-2019**



Anche nel 2019 Marchesini Group ha sostenuto l'Orchestra Filarmonica di Bologna, nata nel 2008 per volontà dei professori dell'Orchestra del Teatro Comunale bolognese.

La Filarmonica propone, da sempre, cicli concertistici presso il Teatro Auditorium Manzoni di Bologna, in collaborazione con i migliori artisti e interpreti internazionali, ponendola da subito come una delle più importanti realtà italiane e registrando sempre il tutto esaurito.

Negli anni, la Filarmonica ha collaborato con solisti come Gerd Albrecht, Philippe Entremont, Gidon Kremer, Alexander Lonquich, Louis Lortie, Mischa Maisky, Ivo Pogorelich, Alexander Romanovsky, Baiba Skride, Daniil Trifonov, sotto la direzione di Michele Mariotti, Sir Neville Marriner, Mikhail Pletnev, Alexander Vedernikov solo per citarne alcuni. Sempre attenta ai giovani talenti, è stata artefice dell'affermazione del giovane direttore Aziz Shokhakov.

Nel febbraio 2014 Hirofumi Yoshida diventa il direttore artistico dell'orchestra e i frutti di questa collaborazione si concretizzano immediatamente nella prima tournée giapponese dell'orchestra. Dal 2014 infatti la Filarmonica è invitata ad esibirsi ogni anno in Giappone presso le sale più prestigiose quali la Suntory Hall a Tokyo. Il rapporto con il pubblico giapponese si è rafforzato anche grazie alla fortunata tournée di settembre 2017, che ha toccato le città di Tokyo, Yokohama e Kyoto.

### 9.2.4 CULTURA

#### CINEMA MODERNISSIMO

[www.cinetecadibologna.it](http://www.cinetecadibologna.it)

Contributo 2019: **20.000 euro**

**Sponsorizzazione attività di recupero e restauro del cinema Modernissimo Bologna**



In controtendenza rispetto alla logica del multiplex, la Cineteca di Bologna sposa la nuova sensibilità internazionale per il recupero dei cinematografi di inizio secolo, ed è pronta ad affrontare una sfida culturalmente e imprenditorialmente così importante come quella di ridare vita al **Cinema Modernissimo**: riportando gli interni delle sale al loro originario splendore Liberty e creando le condizioni per un'esperienza di visione alla massima qualità consentita dagli standard tecnologici attuali, sia in termini di restituzione dell'immagine (la cabina di proiezione sarà dotata di proiettori sia per la pellicola sia per i formati digitali fino al 4K, la massima risoluzione oggi possibile) sia in termini di qualità del suono. Il recupero del teatro sotterraneo rappresenta un'occasione unica per la città di Bologna. Nel cuore del centro storico, all'interno del 'quadrilatero', il 'nuovo' Cinema Modernissimo si presenterà come luogo ideale di diffusione della cultura cinematografica in uno splendido contesto storico, in continuità con lo spettacolo del festival "Il Cinema Ritrovato" che ogni estate anima Piazza Maggiore. Il progetto per far rinascere la storica sala cinematografica in Piazza Maggiore, figlio di un protocollo d'intesa tra il Comune di Bologna, la Fondazione Cineteca di Bologna e proprietà della sala Emmegi Cinema, con la collaborazione di Unindustria Bologna, ha visto l'inizio dei lavori di ristrutturazione entro il primo trimestre del 2016, mentre l'ipotesi di fine lavori è per i primi mesi del 2020. Con il suo contributo il Gruppo Marchesini, insieme ad altre importanti realtà industriali bolognesi, ha consentito la realizzazione di questo progetto.

Nel 2019, nell'ambito dell'iniziativa "Cinema sotto le stelle" promossa dalla Cineteca di Bologna, è stato offerto dal Gruppo la proiezione del film capolavoro di Victor Fleming "Via col Vento".

## 9.2.5 CULTURA

### CENTRO SAN DOMENICO

[www.centrosandomenico.it](http://www.centrosandomenico.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno alle attività culturali cattoliche**



Il **Centro San Domenico**, nasce a Bologna nel 1970, grazie all'iniziativa del fondatore fra Michele Casali. È un'associazione culturale cattolica senza fini di lucro, che attraverso conferenze, dibattiti, convegni, seminari e altre forme di comunicazione culturale, si propone di diffondere i principi della fede cattolica e di affrontare problematiche etiche, filosofiche, religiose, artistiche e d'attualità; temi affrontati in un continuo confronto tra le idee, nel massimo rispetto delle opinioni differenti e nella costante ricerca di ciò che unisce anziché di quanto divide.

Le parole di Papa Giovanni Paolo II, espresse nel decennale dalla fondazione, descrivono appieno lo spirito del centro San Domenico: "Una provvida istituzione culturale, presenza viva e testimonianza cristiana nella città e nella diocesi di Bologna, lodevolmente disponibile anche all'ascolto di altre voci, in uno spirito di dialogo collettivo".

## 9.2.6 CULTURA

### DIPARTIMENTO DELLE ARTI – ARCHIVIO DEL CANTO

[archiviodelcanto.dar.unibo.it](http://archiviodelcanto.dar.unibo.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al finanziamento di un "assegno di ricerca"<sup>79</sup>**



L'Archivio del Canto nasce nel 2009 da un'idea del Professor Marco Beghelli, per valorizzare e incrementare il patrimonio della Biblioteca del Dipartimento delle Arti (Università di Bologna) nel settore del canto lirico, dalle origini ai giorni nostri. L'Archivio raccoglie pubblicazioni solitamente trascurate dalle biblioteche e di non facile reperimento: storie della vocalità, trattati di canto, monografie su interpreti, cronologie di teatri, discografie, ecc..

Accanto al patrimonio librario, grande attenzione è data a raccolte di documenti cartacei e sonori che testimoniano la carriera di artisti del passato: fotografie, contratti, recensioni, locandine, lettere, registrazioni audio e video.

Tutto il materiale documentario, digitalizzato e catalogato, vuole essere di stimolo alla produzione di nuovi momenti di studio, sia tramite tesi di laurea e pubblicazioni sul canto, sia con l'organizzazione di eventi specifici.

Marchesini Group ha deciso di sostenere il Dipartimento per due anni, a partire dal 2019, finanziando assegni di ricerca per giovani studiosi del settore e a tutto quanto concerne le attività di ricerca connesse a tale ambito (produzione di nuove pubblicazioni, acquisizioni bibliografiche, missioni per ricerca e per partecipazione a convegni, manifestazioni, ecc.).

<sup>79</sup> Così come definiti dalla legge n. 240 del 30 dicembre 2010 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 10 del 14 gennaio 2011.

## 9.2.7 CULTURA

### FOIATONDA SOC. COOP. DI COMUNITÀ DI MADONNA DEI FORNELLI

[www.foiatonda.it](http://www.foiatonda.it)

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno al progetto “Inaugurazione cammino Mater Dei”**



La Via Mater Dei è il cammino dedicato ai Santuari Mariani dell'Appennino Bolognese.

È un percorso di circa 140 km che si sviluppa in 6 tappe su crinali di media montagna e che collega la città di Bologna a 7 comuni dell'Appennino Bolognese: Pianoro, Loiano, Monghidoro, San Benedetto Val di Sambro, Castiglione dei Pepoli, Camugnano, Grizzana Morandi e al Comune di Firenzuola, in territorio toscano.

È un cammino di fatiche, di inciampi, di incontri, di imperfezioni e di limiti che di volta in volta diventeranno trampolini per proseguire con ancora più fiducia verso l'aspirazione più alta di ogni uomo: diventare migliore.

Tra fede e leggende, tra storia e racconti popolari, questo viaggio fa scoprire il legame profondo che lega Bologna alla sua montagna e alle sue comunità dal carattere autentico e dall'ospitalità generosa e semplice che da secoli proteggono e curano i luoghi di fede dell'Appennino. Questo sentiero fa breccia prima negli sguardi e poi nei cuori dei moderni pellegrini che si accingono ad intraprendere questo viaggio.

## 9.2.8 CULTURA

### GOMMA BICROMATA – GALLERIA DELLE ARTI

[www.porrettasoulfestival.it](http://www.porrettasoulfestival.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno al progetto “Porretta Soul Festival 2019”**



Fin dal 1988, il Porretta Soul Festival Tribute To Otis Redding è diventato il più prestigioso appuntamento europeo dedicato interamente alla musica soul e rhythm & blues, con un riferimento particolare alla musica di Memphis, il Memphis Sound, la scuola musicale del grande Otis Redding, al quale il festival è dedicato. Il festival nacque il 10 dicembre 1987 per iniziativa di Graziano Uliani, appassionato di musica soul, il quale, dopo aver partecipato alle celebrazioni per il ventesimo anniversario della morte di Otis Redding a Macon, in Georgia, decise di organizzare un festival in suo onore.

In oltre trent'anni, da Porretta sono passati i più bei nomi del soul, molti di questi giunti appositamente per la prima volta in Europa, altri, autentiche leggende, scovati in sperdute località del "deep South", il profondo sud degli States e riproposti al pubblico e alla stampa internazionale che ha parlato del "miracolo" di Porretta come dell'evento musicale degli ultimi anni. Gli addetti ai lavori hanno dovuto anche rivedere la geografia della musica nera, inserendo Porretta nel percorso dei grandi avvenimenti musicali. Porretta è così entrata di diritto nelle enciclopedie e nelle biografie ufficiali dei grandi interpreti del soul tanto che si è guadagnata un posto nel prestigioso Stax Museum of American Soul Music a Memphis.

## 9.2.9 CULTURA

### ISTITUTO CATTANEO

[www.cattaneo.org](http://www.cattaneo.org)

Contributo 2019: **10.000 euro**

**Sostegno al progetto “Il lavoro del futuro a Bologna”**



In partnership con Marchesini Group e altre realtà industriali del territorio bolognese, l'Istituto Cattaneo ha realizzato il progetto di ricerca “Il Lavoro del Futuro”.

Si tratta di uno studio di natura socio-economica che intende delineare l'attuale andamento del lavoro e delle professioni nella provincia di Bologna.

L'indagine guarda da vicino gli effetti della robotizzazione e dell'automazione sul mondo del lavoro, dinamiche che influiscono (e che influiranno) sulla evoluzione delle skills richieste al lavoratore.

I mutamenti in atto nel mondo del lavoro avranno delle ripercussioni occupazionali e sociali a livello globale, ma starà ad ogni realtà locale rispondere alle sfide del cambiamento con una adeguata preparazione alle nuove esigenze occupazionali.

La dimensione locale può essere determinante nell'indirizzare il rinnovamento e fare in modo che l'industria e i servizi locali non restino esclusi dalla rivoluzione in atto.

“Il Lavoro del Futuro” analizza, da un lato, la direzione che il sistema delle imprese bolognesi sta prendendo e, dall'altro, se e come il mondo della formazione si sta preparando ad adattarsi all'evoluzione del lavoro. Tra gli obiettivi della ricerca, i più significativi sono quello di individuare quali competenze e professioni troveranno ancora impiego nel futuro e quali scompariranno, quali nuove abilità saranno richieste e quali settori, prodotti e servizi si svilupperanno. A partire da queste informazioni sarà possibile identificare i percorsi formativi utili per costruire professionalità idonee a soddisfare la nuova domanda di prestazioni lavorative.

Lo scopo a lungo termine dei ricercatori è quello di rendere “Il Lavoro del Futuro” un osservatorio permanente, curato dall'Istituto Cattaneo, che funga da scenario di riferimento circa lo sviluppo delle attività produttive a Bologna e in Emilia-Romagna. Oltre a fornire una visione strategica, l'indagine del Cattaneo può rivelarsi funzionale alle esigenze di programmazione delle varie organizzazioni ed istituzioni coinvolte.

## 9.2.10 CULTURA

### ASSOCIAZIONE TERRITORIO E CIVILTÀ DEI MESTIERI – PIANORO

[www.museodiartiemestieri.it](http://www.museodiartiemestieri.it)

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno alle attività istituzionali dell'associazione**



L'Associazione, fondata nel 2002, ha sede presso il Museo di Arti e Mestieri di Pianoro.

Promuove la partecipazione degli associati ad attività di ricerca, recupero e conservazione dei beni culturali, e in particolare di utensili, suppellettili e strumenti di lavoro in uso nel territorio delle Vallate del Savena, Setta, Idice nella scomparsa civiltà contadina e artigianale. Si prefigge il coinvolgimento in questa opera di ricerca e studio del mondo giovanile, in particolare della scuola.

Mira alla riscoperta delle radici, tradizioni e identità culturali del territorio pianorese.

Dal 2007 gestisce, tramite convenzione con l'Amministrazione Pubblica di Pianoro, il Museo di Arti e Mestieri Pietro Lazzarini, avendo tra i suoi prioritari obiettivi quello di valorizzare e arricchire la collezione di Pietro Lazzarini, accolta proprio nel Museo.

Offre un servizio didattico per bambini e adulti e propone varie occasioni per riscoprire le identità culturali del territorio.

### 9.2.11 CULTURA

#### SI PRODUZIONI SRL

matteo-z.it

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto alla distribuzione del film  
"Il Vangelo secondo Matteo Z. Professione Vescovo"**



Il cardinale Matteo Maria Zuppi, elevato arcivescovo di Bologna il 27 ottobre 2015, viene seguito nella quotidianità delle sue attività pastorali contrappuntate da un dialogo con l'attore Alessandro Bergonzoni. Viene anche ricordata la sua attività precedente e la sua formazione all'interno della Comunità romana di sant'Egidio.

La scelta di Zuppi alla guida della diocesi di Bologna fu da subito letta come indicativa di un cambiamento sostanziale nell'approccio alla città: si passava da esaltatore della ricerca teologica e alla salvaguardia a tutti i costi del portato dottrinale, ad un sacerdote che legge questi stessi principi come occasione per confrontarsi con il mondo laico. La sua stessa formazione in una comunità composta di laici come quella di Sant'Egidio ne costituiva un non secondario elemento distintivo.

Il documentario di Marrese riesce nell'intento di porre in rilievo come l'apostolato di Zuppi sia basato su una preghiera che si concretizza in una diuturna ricerca dell'altro e, soprattutto, di chi ha bisogno. Ciò emerge dall'approccio con cui si avvicina alle persone e dalla convinzione con cui fa riferimento a una solidarietà che non può e non deve essere "di parte".

### 9.2.12 CULTURA-ISTRUZIONE

#### FONDAZIONE BOLOGNA UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

www.bbs.unibo.it

Contributo 2019: **100.000 euro**

**Adesione alla Fondazione come Socio Partecipante ex art. 9 dello Statuto della Fondazione**



La Fondazione rappresenta la struttura di riferimento dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna e di altri Soci per la formazione manageriale post-laurea e post-experience. Viene valorizzata la conoscenza sviluppata dall'Università mediante le proprie attività che sono ispirate a principi di orientamento internazionale, interdisciplinarietà e integrazione con le realtà produttive.

La Fondazione ha la finalità di provvedere, tramite l'istituzione di corsi di formazione superiore e di formazione continua e permanente, alla progettazione, alla predisposizione ed alla concreta attuazione, diretta o tramite terzi, di tutte le iniziative funzionali al perseguimento della propria missione, con particolare riferimento allo sviluppo di competenze manageriali. I corsi potranno integrare percorsi di studi superiori e universitari, al fine di ampliare le opportunità di rapido ed efficace inserimento lavorativo, con attività formative di supporto alla formazione accademica, progettate in collegamento con le realtà culturali e produttive più significative.

### 9.2.13 CULTURA-ISTRUZIONE

#### ISTITUTO SAN GIUSEPPE

[www.scuolesangiuseppe.net](http://www.scuolesangiuseppe.net)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno economico all'offerta formativa per l'anno 2019**



Il Progetto Educativo dell'Istituto San Giuseppe si ricollega all'esperienza educativa originaria della Fondatrice, la Serva di Dio Madre Lucia Noiret, che, in Imola, diede vita a una Congregazione Religiosa dedicata alla formazione umano-cristiana e alla istruzione della gioventù. Suor Lucia, donna ricca di umanità e di fede, animata da una forte passione educativa, attenta alle innovazioni culturali del suo tempo, autorevole nell'esigere professionalità e impegno, capace di "portare nel cuore" e "prenderci a cuore" ogni persona, delineò grazie al suo carisma l'opera educativa dell'Istituto.

La comunità educante dell'Istituto San Giuseppe si riconosce in queste tre parole: ACCOGLIENZA, ASCOLTO, AUTONOMIA. Esse sono la chiave del nostro vivere quotidianamente la scuola ed accompagnano il servizio di ciascuno e la crescita del bambino nel suo percorso di vita.

- L'accoglienza è il punto di partenza per ogni relazione, che diviene solidarietà nell'ambito professionale, collaborazione fra pari e condivisione di momenti extradidattici.
- L'ascolto è rendere significativa l'accoglienza di ciascuno, ponendolo al centro della relazione personale ed educativa.
- L'autonomia è l'espressione della propria individualità nella consapevolezza del rispetto di quella altrui. È un percorso che parte dall'acquisizione delle piccole autonomie quotidiane fino alla manifestazione consapevole delle proprie idee, dei propri sentimenti e non ultime delle proprie risorse.

## 9.3 SALUTE

### 9.3.1 SALUTE

#### FONDAZIONE TELETHON

[www.telethon.it](http://www.telethon.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno alle attività istituzionali della Fondazione**

FONDAZIONE



Nel 1966 negli Stati Uniti Jerry Lewis inventa una non stop televisiva per raccogliere fondi a favore della distrofia muscolare. Una formula di successo che viene adottata, a partire dal 1987, anche in Europa dall'Associazione francese contro le Miopatie (Afm). Nel 1990, grazie all'incontro tra Susanna Agnelli e l'Unione italiana lotta alla distrofia muscolare (Uildm), Telethon sbarca in Italia con la prima maratona televisiva. Da allora lavora ogni giorno per dare risposte concrete a tutte le persone che lottano contro le malattie genetiche, così rare da essere spesso dimenticate dai grandi investimenti pubblici o privati in ricerca. Telethon finanzia i migliori ricercatori ed istituti di ricerca, perché crede nel merito e nell'eccellenza: solo così sono stati raggiunti alcuni primi risultati importanti per la cura delle malattie genetiche.

### 9.3.2 SALUTE

#### FONDAZIONE ISTITUTO SCIENZE DELLA SALUTE

[lnx.fondazioneiscienze della salute.it](http://lnx.fondazioneiscienze della salute.it)

Contributo 2019: **1.500 euro**

**Sostegno al progetto “PREVENZIONE OBESITÀ E DIABETE”**



La Fondazione Istituto di Scienze della Salute viene fondata nel 2011 dal professor Enrico Roda, già ordinario di Gastroenterologia presso l'Università di Bologna e direttore dell'Unità Operativa di Gastroenterologia del Policlinico Sant'Orsola-Malpighi di Bologna.

Con il sostegno di un gruppo di soci fondatori, sia istituzionali che privati, la Fondazione Istituto di Scienze della Salute favorisce tutte le attività di studio e di ricerca che si pongono come obiettivo primario il miglioramento e il mantenimento delle condizioni di salute e la precoce identificazione dei fattori di rischio delle malattie.

Gli obiettivi dell'Istituto sono in coerenza con le linee guida della Organizzazione Mondiale della Sanità, il cui motto è “Restare a Guardare è Costoso ed Inaccettabile”, con il programma “Guadagnare in Salute” del Ministero della Salute e con le linee programmatiche di diverse Regioni e si possono ravvedere principalmente in due aree:

- promozione e Divulgazione di Sani Stili di Vita, alimentazione sana ed attività fisica, attraverso campagne di sensibilizzazione e di coinvolgimento di Istituzioni/Organizzazioni private e non per la prevenzione di malattie neglette quali malattie cardiovascolari, malattie dell'apparato digerente, obesità, diabete, celiachia, cancro, ecc.
- ricerca Scientifica nel campo Agroalimentare, in collaborazione e sinergia con il mondo imprenditoriale, al fine di finanziare ricerche rivolte al settore degli alimenti/integratori, comprendendo tutta la filiera di produzione, con particolare attenzione ai Cibi cosiddetti “Funzionali”, cibi cioè che evitano o migliorano patologie nell'uomo, coinvolgendo sia il mondo imprenditoriale che istituzioni pubbliche.

### 9.3.3 SALUTE

#### FONDAZIONE IL BENE ONLUS

[www.fondazioneilbene.org](http://www.fondazioneilbene.org)

Contributo 2019: **10.000 euro**

**Sostegno all'attività di diagnosi e cura della fondazione, nonché contributo per l'acquisto di un ecodoppler**



Nata nel settembre del 2011, la Fondazione Il Bene Onlus sostiene l'attività del Centro Il BeNe (acronimo di Bellaria Neuroscienze), struttura autorizzata per la diagnosi e cura delle sindromi riconosciute come malattie neurologiche rare e neuroimmuni. Il Centro, diretto dal Dott. Fabrizio Salvi è inserito all'interno del Dipartimento di Neuroscienze dell'Azienda USL di Bologna, presso l'Unità Operativa Complessa (U.O.C.) di Neurologia dell'Ospedale Bellaria di Bologna. Il Centro Il BeNe dell'IRCCS (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico) del Bellaria di Bologna cura attualmente circa 2.000 pazienti, di cui 1.300 pazienti affetti da sclerosi multipla, 300 da miastenia e oltre 300 da altre malattie rare. Finalità principale del Centro Il BeNe è fornire risposte complete ai pazienti affetti da malattie neurologiche rare e neuroimmuni come Amiloidosi, Atassia, Malattia di Behcet, Malattia di Charcot Marie Tooth, Paraparesi spastica, Sclerosi Laterale Amiotrofica, Sindrome di Von Hippel-Lindau, Miastenia gravis, Sclerosi Multipla.

Il gruppo Marchesini con il suo sostegno ha contribuito all'acquisto di un ecodoppler che consentirà una diagnosi più precisa e dettagliata dello stato della malattia.

### 9.3.4 SALUTE

#### A.L.I.CE CARPI ONLUS

[www.alicecarpi.it](http://www.alicecarpi.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno economico al progetto "Ictus in salute"**



Il progetto si rivolge a persone colpite da ictus, dopo la fase acuta ospedaliera, al termine di quella riabilitativa. Per la definizione del loro profilo si utilizza la Modified Rankin Scale (MRS), individuando in un punteggio  $\leq 3$  il limite per l'accesso. I beneficiari dell'iniziativa sono persone con ictus che vivono sole, in coppia o in famiglia, con problemi di parziale non autosufficienza e a rischio di solitudine e di emarginazione, e alle loro famiglie che vivono situazioni di disagio o che ricercano occasioni di confronto e informazione.

Obiettivi del progetto sono:

- educare ad uno stile di vita fisicamente attivo per contrastare le problematiche derivanti dalla sedentarietà, e usufruire dei dimostrati vantaggi dell'attività motoria nella prevenzione, anche secondaria, delle patologie cerebrovascolari;
- far acquisire nuove competenze nella gestione dell'attività fisica attraverso l'insegnamento di esercizi specifici, da applicare anche nella vita quotidiana, per il mantenimento delle autonomie possibili;
- educare ad una cultura di prevenzione degli incidenti domestici, utilizzando esempi di vita quotidiana e attraverso semplici suggerimenti di modifica ambientale;
- educare alla salute aumentando la conoscenza della malattia;
- migliorare la qualità di vita attraverso una riduzione degli stati ansiosi, soprattutto quelli derivanti dallo stato di malattia e dalle incognite sulle attese;
- addestrare pazienti e caregiver a strategie del quotidiano per ridurre il rischio di cadute e di disfagia;
- migliorare l'aderenza al programma terapeutico e alle misure relative allo stile di vita;
- migliorare la soddisfazione dell'utente per l'assistenza, coinvolgendolo sulle aspettative plausibili dalle cure ottenute dalle strutture ambulatoriali ospedaliere e dall'assistenza della medicina di base, minimizzando la percezione di abbassamento del livello di assistenza alla dimissione;
- favorire momenti di incontro e di socializzazione tra le persone colpite da ictus e loro familiari, incoraggiando alla formazione di gruppi di auto-aiuto;
- individuare e prendere in carico non solo le persone in dimissione dal percorso Ospedaliero e/o Riabilitativo, ma anche quelle con pregresso episodio di stroke al fine di ridurre il rischio di recidiva (prevenzione secondaria).
- monitorare, verificare e valutare i risultati del progetto attraverso indicatori di processo e di esito.

### 9.3.5 SALUTE

#### ASSOCIAZIONE PAZIENTI TIROIDEI APT ONLUS CARPI

[www.associazionepazientitiroidei.it](http://www.associazionepazientitiroidei.it)

Contributo 2019: **10.000 euro**

**Sostegno al progetto di ristrutturazione degli ambulatori di Endocrinologia a Carpi**



Il contributo di Marchesini Group è finalizzato alla ristrutturazione degli ambulatori di endocrinologia dell'Ospedale B. Ramazzini di Carpi (MO).

Lo stabile, infatti, risalente agli anni 20 del secolo scorso, necessita di continui interventi di manutenzione al fine di rendere gli spazi idonei ad una più efficiente gestione degli spazi e dei flussi di utenti.

### 9.3.6 SALUTE

#### ASSOCIAZIONE SOSTEGNO EMATOLOGIA ONCOLOGIA PEDIATRICA -ASEOP ONLUS - MODENA

[www.aseop.it](http://www.aseop.it)

Contributo 2019: **10.000 euro**

**Sostegno al progetto “la casa di Fausta – Una casa lontano da casa”**



ASEOP è una onlus nata su iniziativa di genitori di bambini con problemi oncoematologici, avente lo scopo di migliorare in modo sensibile la qualità di vita dei piccoli pazienti ricoverati presso il Reparto di oncoematologia pediatrica del Policlinico di Modena e delle loro famiglie.

Fra i progetti di ASEOP spicca “La casa di Fausta” presso la quale continuano a trovare ospitalità gratuita le famiglie dei bambini ricoverati presso il Dipartimento Materno Infantile dell’Azienda Ospedaliera Universitaria di Modena, in particolare l’oncoematologia pediatrica, consentendo loro di restare uniti per affrontare la dura realtà della malattia.

### 9.3.7 SALUTE

#### ASSOCIAZIONE GLI ONCONAUTI

[www.onconauti.it](http://www.onconauti.it)

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno al progetto “Aziende in salute”**



Dati del 2018 stimano che circa il 6% della popolazione italiana è coinvolta in esperienza neoplastica.

A Bologna circa 50.000 persone hanno già superato un episodio di tumore, oppure ne hanno uno in corso.

Ogni caso di tumore costa oltre 30.000 - 40.000 euro all’anno. Si stima che, integrando interventi su stile di vita e diagnosi precoce (screening) l’80% dei casi di tumore potrebbero guarire o addirittura essere prevenuti. Infatti, dal 2008, in Italia la mortalità per tumore si riduce dell’1% ogni anno, grazie soprattutto al miglioramento dello stile di vita e alla diagnosi precoce.

Il bisogno principale delle persone che ha avuto un episodio del tumore è quello di recuperare il benessere e ottenere una buona qualità di vita, sia in famiglia che sul lavoro.

Per dare risposta a questi bisogni dal 2012 gli Onconauti offrono percorsi personalizzati di riabilitazione integrata a favore di singoli o di aziende. Con il suo contributo Marchesini Group sostiene questa attività presso le aziende.

### 9.3.8 SALUTE

#### GRUPPO ASSISTENZA FAMILIARI ALZHEIMER ODV

famigliaralzheimer.wordpress.com

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno al progetto “l’arte e la cura”**



La malattia di Alzheimer e le altre forme di demenza sono patologie che coinvolgono un organo sofisticato e complesso come il cervello, facendo perdere progressivamente alla persona che se ne ammala, oltre alla memoria, anche altre funzioni cognitive. Con l’avanzare della malattia vengono meno anche autonomie personali prima presenti, con una ripercussione negativa sul comportamento e sullo stato di autostima del malato e avvilitamento in chi lo assiste.

A tutt’oggi, da queste malattie, nella stragrande maggioranza dei casi, non è possibile guarire.

Tuttavia è possibile migliorare la qualità della vita delle persone che ne sono affette e dei familiari che se ne prendono cura, sia mediante alcuni trattamenti farmacologici che, sebbene non siano in grado di far guarire, possono però ritardare di alcuni anni le gravi incompetenze cognitive - funzionali, sia grazie ad attività e interventi non farmacologici (con interessamento più ampio, di natura io-psico-sociale) capaci di migliorare lo stato emotivo - affettivo e quello funzionale del malato, modificando così in senso positivo la sfera della soddisfazione personale.

Lo scopo del progetto è quello di inserire modalità terapeutiche legate all’arte (musica, pittura, scultura, canto, visite a musei con esplorazioni multisensoriali...) in una presa in carico globale della persona con demenza di grado medio – lieve e del suo nucleo familiare/operatori nei centri residenziali/semi-residenziali per permettere un miglioramento:

- di funzioni cognitive e di autonomie nel malato,
- di aspetti negativi del comportamento legati all’evolversi della malattia
- della qualità relazionale che si instaura tra il malato e la sua famiglia / operatori

Per questi motivi il progetto prevede la possibilità, dove possibile, di inserire nei laboratori oltre al malato, anche membri della sua famiglia o operatori delle strutture dove eventualmente il malato soggiorna, al fine da favorire l’apprendimento dei percorsi arte terapeutici dal maggior numero di persone coinvolte e diffondere nel vivere quotidiano tali modalità espressivo-terapeutiche.

Si prevede inoltre la realizzazione di un breve video per documentare alcuni momenti dell’esperienza e suscitare interesse per future partecipazioni, riportando le voci dei partecipanti e le impressioni dei professionisti e dei volontari.

### 9.3.9 SALUTE

#### A.I.L. ASSOCIAZIONE ITALIANA CONTRO LE LEUCEMIE, I LINFOFMI E I MIELOMI – UDINE

ailudine.wordpress.com

Contributo 2019: **1.500 euro**



A.I.L. Udine negli ultimi anni ha sviluppato due importanti progetti:

- le case, alloggi completamente attrezzati e ammobiliati messi a disposizione dei pazienti e dei loro familiari durante il periodo di degenza e terapia;
- Il Gruppo di Auto-Aiuto dell’A.I.L. “Giovanni Lapi”, nato per dare sostegno a tutti coloro che desiderano confrontarsi, scambiare opinioni, esprimere i propri disagi e stati d’animo con altre persone che hanno vissuto e/o vivono attualmente l’esperienza di queste patologie. I pazienti si incontrano per consigliarsi a vicenda e per trovare insieme delle strategie al fine di poter meglio affrontare le difficoltà quotidiane, in un clima in cui potersi sentire compresi e liberi di raccontarsi.

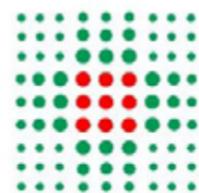
### 9.3.10 SALUTE

#### ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI

[www.ior.it](http://www.ior.it)

Contributo 2019: **30.000 euro**

**Sostegno al progetto “Archivio multimediale multicentrico dei sarcomi muscolo scheletrici dell’età pediatrica”**



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA - ROMAGNA**

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



L'Archivio multimediale multicentrico dei trattamenti chirurgici nei pazienti in accrescimento con sarcoma dell'apparato muscolo scheletrico dell'età pediatrica ha l'obiettivo di strutturare dei data base per la raccolta retrospettiva, prospettica e multicentrica della casistica dei sarcomi ossei dell'età pediatrica, validazione dello stesso ed inserimento dei dati raccolti da documentazione clinica dell'Istituto Ortopedico Rizzoli.

Il progetto prevede anche l'attività di coordinamento e condivisione con gli altri centri aderenti al progetto.

## 9.4 SPORT

### 9.4.1 SPORT

#### RACE FOR THE CURE

[www.komen.it/iniziative/race-for-the-cure](http://www.komen.it/iniziative/race-for-the-cure)

Contributo 2019: **1.260 euro**



Dal 20 al 22 settembre ai Giardini Margherita di Bologna è tornata la Race for the cure, la più grande manifestazione per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo. Tre giorni di solidarietà con eventi gratuiti di sport, salute e benessere e la domenica, la tradizionale ed emozionante corsa di 5 km e passeggiata di 2 km nelle vie del centro di Bologna.

Sono 52mila in Italia le donne malate di tumore al seno e la Race è una modalità di diffondere la cultura della prevenzione.

Le donne non si vergognano più e vogliono testimoniare. Le magliette rosa (indossate dalle donne che hanno vissuto o stanno vivendo l'esperienza del cancro della mammella) non solo non sono più un tabù, ma sono oggi fondamentali: grazie infatti ai fondi raccolti con la Race si sono sviluppati diversi progetti, fra cui l'ampliamento dello spazio polivalente Donne al centro all'ospedale Bellaria.

## 9.4.2 SPORT

### ART.BO Pallacanestro

artbo.blogspot.com

Contributo 2019: **2.000 euro**

**Sostegno all'attività del gruppo femminile di pallacanestro**

THE OFFICIAL WEBSITE  
**ART.BO. PALLACANESTRO**



Questo nuovo gruppo sportivo femminile nella realtà del basket bolognese è composto da una ventina di talentuose ragazze, la maggior parte delle quali uscite dal mondo della pallacanestro giovanile, nonché dal suo staff tecnico e dirigenziale.

Il loro obiettivo è partecipare ai campionati di serie C della Federazione Italiana Pallacanestro e agli Open di pallacanestro del Centro Sportivo Italiano.

L'attività agonistica comporta costi significativi, riguardanti le iscrizioni ai campionati, le tasse di gara, l'abbigliamento sportivo, le attrezzature e la fruizione degli impianti sportivi per il training, a copertura dei quali Marchesini Group ha contribuito.

## 9.4.3 SPORT

### ATLETICO RASTIGNANO A.S.D.

www.atleticorastignano.com

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno al progetto "Trofeo di Rastignano 2019"**



L'Atletico Rastignano come collettivo nasce nel 2010, quando un gruppo di ragazzi cresciuti nella frazione pianorese ha deciso di unirsi e fondare una squadra di calcio a 7 per partecipare al campionato provinciale dell'ANSPI. Nella primavera del 2012, collaborando strettamente da tempo con l'Associazione Amici di Tamara e Davide all'organizzazione dell'evento "In... festiamo Rastignano", portando ad unire quegli stessi ragazzi con altri appassionati di sport del paese, si è deciso di fondare ufficialmente un'associazione sportiva unica nel territorio: nasce così l'A.S.D. Atletico Rastignano 2012, il cui primo evento ufficiale da organizzatore è la 1ª edizione della Camminata dei Tre Parchi.

Al centro dell'Atletico Rastignano ci sono sempre stati i grandi valori che reggono una comunità, seppur piccola come è l'associazione: su tutti sicuramente l'amicizia, quella che aveva portato un gruppo di coetanei cresciuti insieme a creare una squadra di calcio e qualche anno dopo a creare una realtà come quella di un'associazione.

Tra i fiori all'occhiello dell'Atletico Rastignano c'è sicuramente la squadra di calcio a 7 che, dopo tre campionati ANSPI disputati, tra cui due primi posti, ora compete nel campionato provinciale organizzato dal Centro Sportivo Italiano e, seppure con alcuni nuovi ingressi, ha mantenuto l'ossatura di partenza, dimostrando ancora prima dei valori sul campo, la forza che unisce il gruppo.

Tra gli eventi annuali più blasonati c'è sicuramente il Trofeo di Rastignano, che a giugno 2019 è arrivato alla sesta edizione. Dal 3 al 28 giugno, più di 300 giocatori divisi in 20 squadre si sono contese il trofeo di calcio a 7 nel campo della Parrocchia di Rastignano; più di 50 tifosi a sera, con un bar sempre aperto e l'enorme festa della giornata finale sono solo alcuni dei traguardi che sono stati raggiunti nel corso degli anni. L'evento è stato realizzato in stretta collaborazione con Don Giulio, che ha sostenuto l'associazione sin dalla sua nomina, un paio di anni fa, e continua a sostenere la promozione di valori quali l'etica, la sportività e l'aggregazione.

## 9.4.4 SPORT

### CARPI VOLLEY

Contributo 2019: **2.500 euro**

**Sostegno all'attività agonistica squadra pallavolo mista di Carpi**



Alcuni collaboratori della divisione Blister & Farcon di Carpi si sono aggregati ad una nuova squadra mista di pallavolo orbitante nel circuito del Centro Sportivo Italiano. L'attività agonistica comporta costi significativi, riguardanti le iscrizioni ai campionati, le tasse di gara, l'abbigliamento sportivo, le attrezzature e la fruizione degli impianti sportivi per il training, a copertura dei quali Marchesini Group ha volentieri contribuito.

## 9.4.5 SPORT

### BOLOGNA MOTORSPORT A.S.D.

[motorsport.unibo.it](http://motorsport.unibo.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

**Sostegno al progetto "UNIBO MOTORSPORT"**



Guidati dalla passione ed entusiasmo per il mondo dell'Automotive, un piccolo gruppo di studenti di Ingegneria, supportati dal docente di Macchine Prof. Nicolò Cavina, dà vita al progetto UniBo Motorsport.

L'obiettivo è creare un contatto diretto tra la realtà accademica e quella industriale, con particolare riferimento all'ambito Racing. La Formula SAE è un campionato mondiale organizzato dall'omonima Society of Automotive Engineers. Il fine della competizione è progettare, costruire ed assemblare una monoposto a ruote scoperte che rispetti un ben definito regolamento. La competizione valuta non solo le prestazioni della vettura ma anche la validità economico-ingegneristica del progetto. Negli ultimi 15 anni la Formula SAE si è allargata a quasi tutti i continenti, coinvolgendo numerosi sponsor e dando la possibilità ai team di tutto il mondo di sfidarsi sui più prestigiosi circuiti mondiali. Ad oggi i team che partecipano alla competizione sono oltre 500.

MotoStudent è una competizione internazionale motociclistica tra Università promossa da Moto Engineering Foundation & TechnoPark MotorLand. L'obiettivo di ogni team è quello di progettare, sviluppare e realizzare dei veri e propri prototipi di moto da corsa che competeranno ruota a ruota nel circuito spagnolo di Aragón.

Lo scopo della competizione è quello di spingere gli studenti a mettere in pratica le conoscenze acquisite durante gli studi universitari, per questo motivo i team potranno scegliere se optare per un motore a combustione interna o elettrico.

Per vincere non basterà realizzare la moto più veloce, ma sarà necessario dimostrare anche la validità economico-ingegneristica del progetto.

Ad oggi la competizione è alla sua quinta edizione e coinvolge più di 50 team da Università di tutto il mondo e numerosi sponsor.

## 9.4.6 SPORT

### PIANORO CRICKET CLUB

[pianorocricketclub.wordpress.com](http://pianorocricketclub.wordpress.com)

Contributo 2019: **2.500 euro**

**Sostegno economico per l'attività sportiva**



Anche se l'attività del cricket sta crescendo in tutta la penisola, soprattutto nelle aree dei maggiori insediamenti di immigrati asiatici (la federazione stima 50.000 praticanti in tutto il Paese), l'Italia del cricket ufficiale parte da Trento e si ferma a Latina, città in cui gioca la formazione campione in carica della serie B.

Il Pianoro Cricket Club nasce nel 1989 a Pianoro, (BO). Più precisamente è nella località di Rastignano che ha sede il Pianoro CC, da anni ai vertici assoluti nazionali ed europei di cricket.

14 scudetti tricolori di campione italiano serie A, sei Coppe Italia e uno di campione europeo per club. Ancora oggi, oltre alla formazione senior che compete in serie A, ha quattro squadre giovanili (under 19, 17, 15 e 13), e molti suoi atleti selezionati per la Nazionale. Nel 2018 ha conquistato il podio e conquistato il titolo di campione nazionale italiano categoria under 19.

Una significativa presenza sul territorio dove ha sede l'HQ del Gruppo che è stata ritenuta meritevole di adeguato sostegno.

## 9.4.7 SPORT

### 47^ GARA PODISTICA DILETTANTISTICA GALAVERNA 2019, IN MEMORIA DI ALICE GRUPPIONI

[pubblicapianoro.it](http://pubblicapianoro.it)

Contributo 2019: **5.000 euro**

2019  
Memorial  
Alice  
Grupponi

**GALAVERNA**



Avete presente quando in inverno vi alzate e vedete tutto il panorama imbiancato? Non stiamo parlando della neve, ma di quel lieve strato di ghiaccio visibile sui prati e sulle piante causato dall'evaporazione dell'acqua del terreno e il suo conseguente congelamento a causa delle basse temperature. Ecco, quella è la galaverna.

Ed è proprio da questo fenomeno atmosferico che prende il nome la corsa podistica che a fine gennaio, si snoda sulle colline di Pianoro, in provincia di Bologna, dove ha sede l'HQ di Marchesini Group.

Ogni partecipante è libero di scegliere il percorso più congeniale a sé tra quelli da km 3,5 – 6,5 – 10,5 – 16,0 – 20,0 su strade asfaltate, sterrate e su "cavedagne" (strade di campagna) e di percorrerlo correndo, o anche solo camminando, o, perché no, volendo, anche con i bastoncini da nordic walking.

Unico limite fissato è quello di finire il percorso prescelto entro le 4 ore.

Il ricavato dall'iniziativa è stato devoluto al Cucciolo - Associazione in Bologna dei Genitori dei Bambini nati pretermine.

## 9.4.8 SPORT

### FUTA BIKE

teamfutabike.com

Contributo 2019: **1.000 euro**

**Sostegno all'attività sportiva**



**ASD Team Futabike** nasce nel 2008 dalla passione di 5 persone che danno inizio ad una attività che sul territorio è molto diffusa: l'utilizzo della bicicletta sia da strada che da fuoristrada. L'associazione vive grazie al continuo sostegno di alcuni sponsor - tra i quali figura il gruppo Marchesini - che hanno permesso di partire e creare un gruppo di 15 soci che decretano la necessità per Pianoro di avere un gruppo sportivo amatoriale e cicloturistico. Negli anni il numero di iscritti è sempre in continuo aumento e oggi conta 78 soci.

## 9.4.9 SPORT

### GOLF CLUB IL MOLINO DEL PERO

www.golfmolinodelpero.it

Contributo 2019: **3.000 euro**

**Sostegno alla diffusione della pratica del golf a Pianoro e nel comprensorio dei colli bolognesi.**



Adatto a tutte le età, il golf è un'ottima opportunità, per coniugare benessere fisico e psichico a un momento di socializzazione e divertimento. Sempre più persone, di ogni età, praticano questo sport abitualmente, grazie a strutture come quella del Molino del Pero che lo permettono a costi sostenibili. Per chi ha superato gli "anta", ma non solo, il golf è un'ottima opportunità, per coniugare benessere fisico e psichico a un momento di socializzazione e divertimento. In qualche modo è anche un'attività che mette a posto la coscienza, ma anche il fisico dei più pigri, di chi non vuole prendersi l'impegno quotidiano della palestra o quello bisettimanale del nuoto o della ginnastica; infatti, per ottenere ottimi risultati basta fare 18 buche una volta alla settimana. È opinione diffusa, suffragata da studi clinici, che il golf:

- Contribuisce a prevenire forme di disabilità (stanno nascendo molte associazioni per persone "diversamente abili")
- Aiuta a prevenire la depressione
- Previene la riduzione delle facoltà mentali (attenzione, concentrazione, tattica di gioco, strategie da applicare per raggiungere gli obiettivi sono messe in campo ogni volta che si tira una pallina)
- Migliora l'equilibrio e quindi previene il rischio di cadute accidentali (grazie al movimento che si effettua nello swing)
- Aumenta la resistenza (si cammina parecchio)
- Aumenta la flessibilità delle articolazioni e la potenza muscolare (sono coinvolte molte fasce muscolari, da quelle dei glutei alle braccia, alle cosce)
- Migliora la funzionalità respiratoria e cardiaca (grazie alle lunghe passeggiate)
- Migliora il sistema cardiovascolare (con diminuzione dei livelli di colesterolo)
- Migliora il tono dell'umore (essendo praticato all'aria aperta in mezzo alla natura e al verde).



## 10.0 ATTIVITÀ BENEFICHE PROPOSTE DAI COLLABORATORI DI MARCHESINI GROUP

## 10.0 ATTIVITÀ BENEFICHE PROPOSTE DAI COLLABORATORI DI MARCHESINI GROUP

Il Gruppo Marchesini promuove da sempre le attività di volontariato prestate dai propri dipendenti, ritenendole un'esperienza arricchente e appagante sotto diversi punti di vista.<sup>80</sup>

Una particolarità, questa, che ha portato a consolidare una procedura che prevede il raddoppio da parte dell'Azienda dei fondi raccolti tramite attività promosse dai dipendenti.

Nel dicembre 2019, in seguito al pesante evento sismico ha colpito la zona del Mugello in provincia di Firenze, dove il Gruppo Marchesini ha uno dei suoi insediamenti produttivi (Divisione Neri) e alcuni magazzini, i dipendenti del Gruppo hanno deciso, contrariamente a decisioni precedentemente prese, di devolvere tutto il ricavato della consueta lotteria di Natale alla Pro Loco di Barberino di Mugello, per contribuire a far fronte all'emergenza in cui versava la popolazione.

Il ricavato devoluto, pari a € 6.540, è stato raddoppiato, come di consueto, dalla Direzione che, per la stessa causa, ha versato a sua volta € 6.540 portando il sostegno complessivo del Gruppo a € 13.080.

<sup>80</sup> Nelle ricerche psicologiche che si sono occupate dell'argomento il modello più conosciuto che individua sei classi di motivazioni al volontariato è quello "funzionalista" di Snyder e collaboratori (Omoto, Snyder, 1995; Clary et al., 1998; Snyder, Omoto, Crain, 1999; Stukas, Snyder, Clary, 1999; Snyder, Clary, Stukas, 2000; Snyder, Omoto, 2001):

- **valori personali** (*values*): esprime la presenza di interesse umanitario per gli altri.
- **comprensione** (*understanding*): permette di mettere in pratica abilità, capacità e conoscenze che altrimenti rimarrebbero inesprese.
- **valori sociali** (*social*): permette relazioni significative con gli altri.
- **carriera** (*career*): permette di avere vantaggi per la propria carriera.
- **protezione** (*protection*): protegge l'io dai sensi di colpa per essere più fortunato di altri o per sviare l'attenzione dai problemi personali.
- **miglioramento** (*enhancement*): vengono utilizzate le risorse positive dell'io per accrescere la fiducia in sé stessi e l'autostima.



[www.marchesini.com](http://www.marchesini.com)