

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ
..... 2018

QUELLO CHE

Noi
FACCIAMO



MARCHESINI
— GROUP —



CARI STAKEHOLDER

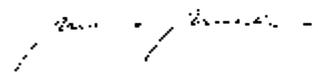
Siamo al quarto Rapporto di Sostenibilità che pubblichiamo volontariamente per condividere con i nostri *stakeholder* il nostro approccio alla sostenibilità: il modo in cui svolgiamo le nostre attività per essere presenti e solidi nel lungo periodo, attraverso la costante ricerca di un equilibrio tra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

Il nostro Rapporto di Sostenibilità, infatti, descrive come operiamo in un contesto globale sempre più complesso e come l'integrità verso regole e comportamenti responsabili rappresenti per noi la bussola per la conduzione delle attività di business, non solo per supportare la nostra reputazione, ma anche per rafforzare la competitività ed essere considerati partner su cui poter fare affidamento.

Sottolinea il nostro impegno negli ambiti della ricerca e dell'innovazione, dove svolgiamo un ruolo di primo piano e siamo riconosciuti come player di riferimento nei contesti tecnologici dove si progetta il futuro in una logica di innovazione continua.

Rafforza la nostra volontà d'azione per il raggiungimento dei Sustainable Development Goals, attraverso il ruolo che ricopriamo sia all'interno della filiera industriale, dove contribuiamo alla crescita dei distretti locali e allo sviluppo di competenze dei fornitori, sia nelle comunità dove siamo presenti, nelle quali promuoviamo i nostri valori.

Per continuare su questo percorso di sviluppo sostenibile e di lungo periodo è cruciale tradurre la nostra pianificazione in risultati concreti. Abbiamo tutti gli strumenti necessari per raggiungere questo obiettivo, ma soprattutto abbiamo fiducia nell'impegno delle nostre persone che, con spirito di servizio, dedizione e passione, contribuiscono quotidianamente alla prosperità e allo sviluppo delle comunità nelle quali operiamo e alla creazione di un inestimabile patrimonio di competenze e conoscenze, vera eredità da trasferire alle future generazioni.



Maurizio Marchesini
PRESIDENTE



Cari stakeholder,

Sostenibilità e innovazione sono due fattori chiave per il perseguimento della competitività di un'impresa, senza i quali, nel contesto attuale, è difficile ottenere risultati positivi e mantenerli nel tempo.

Essere sostenibili per il Gruppo Marchesini significa creare valore condiviso con tutti gli stakeholder in modo duraturo nel tempo, e, in particolare, verificare la soddisfazione dei clienti e investire sul talento, la proattività e lo spirito di squadra che contraddistinguono i circa 1635 dipendenti diretti. Questa consapevolezza ha contribuito a rendere Marchesini una delle realtà leader nella produzione di macchine automatiche per l'imballaggio e di raggiungere nel 2018 un fatturato di oltre 350 milioni di euro (+24% rispetto al 2017).

Internazionalizzazione, Ricerca e Sviluppo e specializzazione nell'ambito della meccatronica rappresentano i pilastri fondamentali alla base della nostra strategia di crescita ed è grazie ad essi che possiamo guardare sempre avanti per rispondere pienamente alle nuove, e a volte ancora inesprese, esigenze dei nostri clienti.

Abbinare meccanica e digitalizzazione è la strada del futuro. Il 4.0 inteso come digitalizzazione dei processi applicata all'automazione è una rivoluzione epocale. L'interpretazione che ne dà Marchesini è particolarmente centrata sui presupposti dell'Intelligenza Artificiale, grazie alle competenze sul software, sulla visione e sulla ispezione, rafforzate con l'ingresso nel Gruppo delle società SEA Vision, PROTEO e CMP.

Il progetto prevede la realizzazione di sistemi che sappiano auto-apprendere, per meglio gestire i regimi transitori ed ottimizzare le performance per massimizzare l'efficienza.

Il 4.0 per noi tuttavia non è solo un approccio tecnologico. È molto di più, è una Cultura che mette sempre le persone e l'organizzazione al centro, nella certezza che solo la determinazione e la passione dei nostri uomini sapranno portare il Gruppo Marchesini a nuovi traguardi di soddisfazione delle aziende stesse e dei territori in cui queste operano.

Pietro Cassani
AMMINISTRATORE
DELEGATO

INDICE

PREFAZIONE	12	9. IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ - UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ	66
1. NOTA METODOLOGICA	14	CASE HISTORY	67
1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2018	16	ANTONIANO ONLUS	68
2. LA NOSTRA STORIA	18	ASSOCIAZIONE NOVA	69
3. HIGHLIGHTS 2018	26	DIOCESI DI CARPI	70
4. RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA	28	ARCIDIOCESI DI BOLOGNA	71
4.1 CORPORATE GOVERNANCE	28	PARROCCHIA NATIVITÀ DELLA BEATA VERGINE MARIA DI VIGARANO M. (FE)	72
4.2 ASSETTO SOCIETARIO	29	LIONS CLUB PIANORO DEGLI ARIOSTO	73
4.3 MARCHESINI GROUP NEL MONDO	30	FONDAZIONE ITACA	74
4.4 VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER	31	ASSOCIAZIONE PAPA GIOVANNI XXIII	75
5. RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO, R&S E INDUSTRIA 4.0	32	FONDAZIONE THEODORA ONLUS	76
5.1 CUSTOMER SATISFACTION	34	ASSOCIAZIONE L'ARCO - CORRISPONDENZE PER LA RECOVERY	77
6. OPERATIONS	35	FONDAZIONE BIMBO TU ONLUS	78
6.1 APPROVVIGIONAMENTI E LOGISTICA	35	CIM SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	79
7. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	37	HAPPY HAND	80
7.1 ENERGIA	38	POLISPORTIVA I BRADIPI CIRCOLO DOZZA A.S.D.	81
7.2 RIFIUTI	38	A.S.D. AIA SPORT ONLUS	82
7.3 ACQUA	40	GVC - GRUPPO VOLONTARIATO CIVILE ONLUS	83
7.4 CARBON FOOTPRINT	40	FONDAZIONE DOPO DI NOI BOLOGNA ONLUS	84
8. RESPONSABILITÀ SOCIALE	43	SEC - SCUOLA DI ECONOMIA CIVILE	85
8.1 PROMOZIONE DEL CAPITALE UMANO	44	FONDAZIONE GUGLIELMO MARCONI	86
8.2 ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	46	FESTIVAL FRANCESCANO	87
8.3 INVESTIRE SULLE PERSONE	50	TEATRO AUDITORIUM MANZONI	88
8.3.1 TALENT ACQUISITION	51	LAB FILM srl	89
8.3.2 TRAINING AND DEVELOPMENT	52	CINEMA MODERNISSIMO	90
8.3.3 PERFORMANCE MANAGEMENT	55	CENTRO SAN DOMENICO	91
8.4 WELFARE IN MARCHESINI GROUP	56	MAXMAN COOP	92
8.5 COMUNICAZIONE INTERNA E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO	59	COMUNE DI MONTERIGGIONI (SI)	93
8.6 SALUTE E SICUREZZA	60	ISTITUTO RAMAZZINI COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	94
8.7 PRIVACY	64	FONDAZIONE ANT ONLUS	95
8.8 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI	65	FONDAZIONE IL BENE ONLUS	96
		MEDICI SENZA FRONTIERE	97
		FONDAZIONE NATALINO CORAZZA	98
		ALIAV - ASS. DIPLOMATI IST. ALDINI VALERIANI	99
		ISTITUTO S. GIUSEPPE - BOLOGNA	100
		SPORTING PIANORESE 1955 A.S.D.	101
		BELLA MOSSA	102
		PIANORO CRICKET CLUB	103
		46^ GARA PODISTICA DILETTANTISTICA GALAVERNA 2018, IN MEMORIA DI ALICE GRUPPIONI	104
		FUTA BIKE	105
		GOLF CLUB IL MOLINO DEL PERO	106
		9.1 ATTIVITÀ BENEFICHE PROMOSSE DAI DIPENDENTI DEL GRUPPO MARCHESINI	107

RIFERIMENTI GRI-4 E AGENDA 2030

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ MARCHESINI GROUP	PAG.	GRI 4	CONTENUTI GRI 4	AGENDA 2030	GOALS
NOTA METODOLOGICA E APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ	15	G4-1	PROVIDE A STATEMENT FROM THE MOST SENIOR DECISION-MAKER OF THE ORGANIZATION (SUCH AS CEO, CHAIR, OR EQUIVALENT SENIOR POSITION) ABOUT THE RELEVANCE OF SUSTAINABILITY TO THE ORGANIZATION AND THE ORGANIZATION'S STRATEGY FOR ADDRESSING SUSTAINABILITY.	<p>3 - ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ</p> <p>6 - GARANTIRE A TUTTI LA DISPONIBILITÀ E LA GESTIONE SOSTENIBILE DELL'ACQUA E DELLE STRUTTURE IGIENICO-SANITARIE</p> <p>7 - ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI</p> <p>11 - RENDERE LE CITTÀ E GLI INSEDIAMENTI UMANI INCLUSIVI, SICURI, DURATURI E SOSTENIBILI</p> <p>12 - GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO</p> <p>13 - PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> <p>15 - PROTEGGERE, RIPRISTINARE E FAVORIRE UN USO SOSTENIBILE DELL'ECOSISTEMA TERRESTRE</p>	      
		G4-2	PROVIDE A DESCRIPTION OF KEY IMPACTS, RISKS, AND OPPORTUNITIES.		
		G4-24	PROVIDE A LIST OF STAKEHOLDER GROUPS ENGAGED BY THE ORGANIZATION.		
		G4-25	REPORT THE BASIS FOR IDENTIFICATION AND SELECTION OF STAKEHOLDERS WITH WHOM TO ENGAGE.		
		G4-26	REPORT THE ORGANIZATION'S APPROACH TO STAKEHOLDER ENGAGEMENT, INCLUDING FREQUENCY OF ENGAGEMENT BY TYPE AND BY STAKEHOLDER GROUP, AND AN INDICATION OF WHETHER ANY OF THE ENGAGEMENT WAS UNDERTAKEN SPECIFICALLY AS PART OF THE REPORT PREPARATION PROCESS.		
		G4-27	REPORT KEY TOPICS AND CONCERNS THAT HAVE BEEN RAISED THROUGH STAKEHOLDER ENGAGEMENT, AND HOW THE ORGANIZATION HAS RESPONDED TO THOSE KEY TOPICS AND CONCERNS, INCLUDING THROUGH ITS REPORTING. REPORT THE STAKEHOLDER GROUPS THAT RAISED EACH OF THE KEY TOPICS AND CONCERNS.		
		G4-28	REPORTING PERIOD (SUCH AS FISCAL OR CALENDAR YEAR) FOR INFORMATION PROVIDED.		
		G4-29	DATE OF MOST RECENT PREVIOUS REPORT (IF ANY).		
		G4-30	REPORTING CYCLE (SUCH AS ANNUAL, BIENNIAL).		
		G4-56	DESCRIBE THE ORGANIZATION'S VALUES, PRINCIPLES, STANDARDS AND NORMS OF BEHAVIOR SUCH AS CODES OF CONDUCT AND CODES OF ETHICS.		

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ MARCHESINI GROUP	PAG.	GRI 4	CONTENUTI GRI 4	AGENDA 2030	GOALS
RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA	28	G4-3	REPORT THE NAME OF THE ORGANIZATION.	<p>8 - INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI</p> <p>12 - GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO</p>	 
		G4-4	REPORT THE PRIMARY BRANDS, PRODUCTS, AND SERVICES.		
		G4-5	REPORT THE LOCATION OF THE ORGANIZATION'S HEADQUARTERS.		
		G4-6	REPORT THE NUMBER OF COUNTRIES WHERE THE ORGANIZATION OPERATES, AND NAMES OF COUNTRIES WHERE EITHER THE ORGANIZATION HAS SIGNIFICANT OPERATIONS OR THAT ARE SPECIFICALLY RELEVANT TO THE SUSTAINABILITY TOPICS COVERED IN THE REPORT.		
		G4-7	REPORT THE NATURE OF OWNERSHIP AND LEGAL FORM.		
		G4-8	REPORT THE MARKETS SERVED (INCLUDING GEOGRAPHIC BREAKDOWN, SECTORS SERVED, AND TYPES OF CUSTOMERS AND BENEFICIARIES).		
		G4-9	REPORT THE SCALE OF THE ORGANIZATION, INCLUDING EMPLOYEES, OPERATIONS,...		
		G4-13	REPORT ANY SIGNIFICANT CHANGES DURING THE REPORTING PERIOD REGARDING THE ORGANIZATION'S SIZE, STRUCTURE, OWNERSHIP, OR ITS SUPPLY CHAIN.		
		G4-15	LIST EXTERNALLY DEVELOPED ECONOMIC, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL CHARTERS, PRINCIPLES, OR OTHER INITIATIVES TO WHICH THE ORGANIZATION SUBSCRIBES OR WHICH IT ENDORSES.		
		G4-17	LIST ALL ENTITIES INCLUDED IN THE ORGANIZATION'S CONSOLIDATED FINANCIAL STATEMENTS OR EQUIVALENT DOCUMENTS.		
		G4-18	EXPLAIN THE PROCESS FOR DEFINING THE REPORT CONTENT AND THE ASPECT BOUNDARIES. EXPLAIN HOW THE ORGANIZATION HAS IMPLEMENTED THE REPORTING PRINCIPLES FOR DEFINING REPORT CONTENT.		
		G4-EC1	DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED AND DISTRIBUTED.		
		G4-34	REPORT THE GOVERNANCE STRUCTURE OF THE ORGANIZATION, INCLUDING COMMITTEES OF THE HIGHEST GOVERNANCE BODY. IDENTIFY ANY COMMITTEES RESPONSIBLE FOR DECISION-MAKING ON ECONOMIC, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL IMPACTS.		

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ MARCHESINI GROUP	PAG.	GRI 4	CONTENUTI GRI 4	AGENDA 2030	GOALS
RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO, R&S E INDUSTRIA 4.0	32	G4-DMA	A. REPORT WHY THE ASPECT IS MATERIAL. B. REPORT HOW THE ORGANIZATION MANAGES THE MATERIAL ASPECT OR ITS IMPACTS. C. REPORT THE EVALUATION OF THE MANAGEMENT APPROACH.	4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI 8 - INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	 
		G4-PR5	RESULTS OF SURVEYS MEASURING CUSTOMER SATISFACTION.		
OPERATIONS	35	G4-EC9	PROPORTION OF SPENDING ON LOCAL SUPPLIERS AT SIGNIFICANT LOCATIONS OF OPERATION.	13 - PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 17 - RAFFORZARE I MEZZI DI ATTUAZIONE E RINNOVARE IL PARTENARIATO MONDIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	 
		G4-EN1	MATERIALS USED BY WEIGHT OR VOLUME.		
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	37	G4-EN27	EXTENT OF IMPACT MITIGATION OF ENVIRONMENTAL IMPACTS OF PRODUCTS AND SERVICES.	12 - GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO 13 - PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	 
ENERGIA	38	G4-EN3	ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION.	7 - ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI	
RIFIUTI	38	G4-EN2	PERCENTAGE OF MATERIALS USED THAT ARE RECYCLED INPUT MATERIALS.	3 - ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ 11 - RENDERE LE CITTÀ E GLI INSEDIAMENTI UMANI INCLUSIVI, SICURI, DURABILI E SOSTENIBILI 12 - GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO	  
		G4-EN23	TOTAL WEIGHT OF WASTE BY TYPE AND DISPOSAL METHOD.		
		G4-EN28	PERCENTAGE OF PRODUCTS SOLD AND THEIR PACKAGING MATERIALS THAT ARE RECLAIMED BY CATEGORY.		
ACQUA	40	G4-EN8	TOTAL WATER WITHDRAWAL BY SOURCE.	6 - GARANTIRE A TUTTI LA DISPONIBILITÀ E LA GESTIONE SOSTENIBILE DELL'ACQUA E DELLE STRUTTURE IGIENICO-SANITARIE	

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ MARCHESINI GROUP	PAG.	GRI 4	CONTENUTI GRI 4	AGENDA 2030	GOALS
CARBON FOOTPRINT	40	G4-EN3	ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION.	7 - ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI 12 - GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO 13 - PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 15 - PROTEGGERE, RIPRISTINARE E FAVORIRE UN USO SOSTENIBILE DELL'ECOSISTEMA TERRESTRE	   
		G4-EN4	ENERGY CONSUMPTION OUTSIDE OF THE ORGANIZATION.		
		G4-EN15	DIRECT GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS (SCOPE 1).		
		G4-EN16	ENERGY INDIRECT GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS (SCOPE 2).		
		G4-EN19	REDUCTION OF GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS.		
RESPONSABILITÀ SOCIALE	43			4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI 8 - INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	 
ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	46	G4-LA1	TOTAL NUMBER AND RATES OF NEW EMPLOYEE HIRES AND EMPLOYEE TURNOVER BY AGE GROUP, GENDER AND REGION.	8 - INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	
INVESTIRE SULLE PERSONE; TALENT ACQUISITION; TRAINING AND DEVELOPMENT; PERFORMANCE MANAGEMENT	52	G4-LA9	AVERAGE HOURS OF TRAINING PER YEAR PER EMPLOYEE BY GENDER, AND BY EMPLOYEE CATEGORY.	4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI 5 - RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPARE TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE 8 - INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI	  
		G4-LA10	PROGRAMS FOR SKILLS MANAGEMENT AND LIFELONG LEARNING THAT SUPPORT THE CONTINUED EMPLOYABILITY OF EMPLOYEES AND ASSIST THEM IN MANAGING CAREER ENDINGS.		

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ MARCHESINI GROUP	PAG.	GRI 4	CONTENUTI GRI 4	AGENDA 2030	GOALS
WELFARE IN MARCHESINI GROUP; COMUNICAZIONE INTERNA E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO	56			<p>1 - PORRE FINE AD OGNI FORMA DI POVERTÀ NEL MONDO</p> <p>3 - ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ</p> <p>4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI</p> <p>5 - RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPARE TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE</p>	   
SALUTE E SICUREZZA	60	GA-LA6	TYPE OF INJURY AND RATES OF INJURY, OCCUPATIONAL DISEASES, LOST DAYS, AND ABSENTEEISM, AND TOTAL NUMBER OF WORK-RELATED FATALITIES, BY REGION AND BY GENDER.	3 - ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ	
IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ - UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ	66			<p>1 - PORRE FINE AD OGNI FORMA DI POVERTÀ NEL MONDO</p> <p>2 - PORRE FINE ALLA FAME, RAGGIUNGERE LA SICUREZZA ALIMENTARE, MIGLIORARE LA NUTRIZIONE E PROMUOVERE UN'AGRICOLTURA SOSTENIBILE</p> <p>3 - ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ</p> <p>4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI</p> <p>5 - RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPARE TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE</p> <p>9 - COSTRUIRE UN'INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE ED UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE</p> <p>10 - RIDURRE L'INEGUAGLIANZA ALL'INTERNO DI E FRA LE NAZIONI</p> <p>11 - RENDERE LE CITTÀ E GLI INSEDIAMENTI UMANI INCLUSIVI, SICURI, DURATURI E SOSTENIBILI</p> <p>16 - PROMUOVERE SOCIETÀ PACIFICHE E INCLUSIVE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE</p> <p>17 - RAFFORZARE I MEZZI DI ATTUAZIONE E RINNOVARE IL PARTENARIATO MONDIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</p>	         

PREFAZIONE

di FRANCESCO UBERTINI¹

Marchesini Group S.p.A. pubblica volontariamente il suo Rapporto di Sostenibilità per il quarto anno consecutivo, seguendo le linee guida del GRI 4 (*Global Reporting Initiative 2013*) ed evidenziando le connessioni con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Sebbene Marchesini Group non rientri fra i soggetti tenuti alla pubblicazione della dichiarazione di carattere non finanziario (DNF), da quattro anni condivide con i suoi *stakeholder* un pregevole e significativo che va ben oltre i contenuti del DNF previsti dalla normativa vigente.

Il Gruppo Marchesini è una realtà industriale manifatturiera fiore all'occhiello del nostro territorio che, sotto la guida del fondatore Massimo prima e dei suoi figli Maurizio e Marco poi, è ben presto andata oltre il concetto di "creazione di valore economico", proiettandosi verso una naturale condivisione con gli *stakeholder*, coerentemente con i fondamenti culturali dell'impresa sostenibile.

La *Corporate Social Responsibility* (CSR), per Marchesini Group è una strategia competitiva che consente la creazione sistematica di relazioni fiduciarie con gli *stakeholder*, il consolidamento di valore reputazionale e l'individuazione di nuove opportunità imprenditoriali.

È evidente l'interconnessione fra CSR e *intangible asset*, ovvero con tutti quegli elementi che, nell'attuale contesto economico, costituiscono il capitale intellettuale dell'impresa. Nella prospettiva dell'economia circolare, gli *intangible* collegati alla conoscenza, alla tecnologia e al marketing sono diventati leve essenziali per la creazione di valore su cui focalizzare i sistemi di monitoraggio delle performance e programmare opportunamente le attività prospettiche in ottica di miglioramento continuo.

Gli *intangible asset* sono tanto più importanti quanto più ci si cala nel contesto della cosiddetta "quarta rivoluzione industriale" poiché l'utilizzo diffuso delle nuove tecnologie sta richiedendo un approccio sempre più trasversale al di fuori degli schemi tradizionali di mansione/ruolo, per assumere sempre più quello di *owner* (gestore) di processo che domina e coordina in modo resiliente un'organizzazione permeata di qualità d'impresa, *lean culture* e *big data*.

Le persone in azienda, dall'imprenditore, ai *manager*, a tutti i collaboratori, sono oggi chiamati a diffondere una cultura di buone prassi di flessibilità operativa e di creatività, ma al contempo a sviluppare il capitale umano attraverso la formazione e l'apprendimento continuo in contesti formali e informali per raggiungere traguardi sempre più ambiziosi di innovazione aziendale.

È in atto un passaggio epocale nell'organizzazione delle imprese che sta modificando profondamente l'impiego delle risorse umane a causa della sinergia con tecnologie che amplificano la connettività e la produttività.

Grazie al suo Rapporto di Sostenibilità, Marchesini Group evidenzia tutte le caratteristiche di cui necessita un *player* proattivo nel proprio settore e nel contesto di Industria 4.0, condividendo con tutti i suoi *stakeholder* i risultati economico finanziari e le variabili sociali e ambientali che conferiscono loro sostenibilità in una prospettiva virtuosa del fare impresa.

1. NOTA METODOLOGICA E APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

GRI - G4 | 1, 2, 24, 25, 26



Il Gruppo Marchesini² pubblica il suo quarto Rapporto di Sostenibilità, riferito all'anno 2018 mettendo in luce i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà aziendale ed è redatto secondo i GRI (Global Reporting Initiative) Sustainability Reporting Guidelines G4 del 2013.

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 coinvolgimento 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.

Come le edizioni precedenti, il Rapporto di Sostenibilità 2018 si riferisce alla società capogruppo e alla controllata Co.Ri.M.A. S.R.L.. Con riferimento alle società estere, vengono trattati solo gli aspetti relativi alle risorse umane. L'impegno del Gruppo Marchesini per la sostenibilità è volto ad assicurare la continuità del suo successo nel tempo, con la riduzione progressiva del suo impatto ambientale e un contributo concreto al miglioramento della qualità della vita nelle sue comunità di riferimento.

Per questo motivo, di fronte alle crescenti sfide in fatto di sostenibilità, ha individuato una serie di attività prioritarie per il suo business e per i suoi stakeholder.

I contenuti trattati sono presentati con l'approccio modulare già nelle precedenti edizioni, fondato sui tre pilastri valoriali qualificanti esplicitati nel Codice Etico del Gruppo:

1. La creazione di valore attraverso l'integrità dei comportamenti, la capacità di fare innovazione, e la promozione dell'eccellenza a tutti i livelli;
2. La valorizzazione delle persone, la tutela della loro sicurezza e l'incentivo alla condivisione e alla collaborazione;
3. La trasparenza e la completezza dei flussi informativi, il legame con il territorio e la sostenibilità dello sviluppo.

La *mission* ("Because you are our mission"^{3,4}) e la *vision* ("perseguimento continuo dell'eccellenza e dell'innovazione nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e del Codice Etico"⁵) aziendali rappresentano sempre i principi ai quali tutte le attività del Gruppo sono rivolte.

Coerente a tali principi Marchesini Group continua ad impegnarsi nella *customer centricity*⁶ che si realizza concretamente nell'offrire ai propri clienti il meglio disponibile sul mercato per soddisfare le loro esigenze con soluzioni efficaci, efficienti e sostenibili. Il Gruppo, anche nel 2018, continua a figurare tra i leader mondiali del suo settore; anche per questo motivo, l'approccio alle tematiche riguardanti la sostenibilità è rivolto ad incontrare l'importanza crescente che le aziende multinazionali operanti nei mercati di riferimento riservano agli argomenti trattati quando stilano i rating delle aziende partner.

³ Cfr. Rapporto di Sostenibilità 2015, pagg. 18 e 19, Codice Etico, pagg. 16, 26 e 30.

⁴ "Because you (customers, n.d. r.) are our mission", come afferma Maurizio Marchesini, Presidente di Marchesini Group S.p.a. nel Company Profile del sito aziendale www.marchesini.com

⁵ Codice Etico di Marchesini Group, pagina 16.

⁶ "La Customer Centricity è l'unica strategia aziendale end-to-end e inclusiva orientata al singolo cliente e alle sue esigenze individuali. Customer Centricity è sia una base imprenditoriale, organizzativa, strategica e operativa di un modello di business adattato al cambiamento, sia una gestione e una strategia di base, strategia e approccio fondamentalmente nuovi." Wilkes, Stange - Customer Centricity e Corporate Management - Die stenerung des gesamten Unternehmens nach Kundenprioritäten was es ist, was es ist nicht und warum erfolgreich wirkt" in Erfolgsketten Management, 3. Auflage, 2013.

1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2018

In linea con le Linee Guida GRI - G4, l'analisi di materialità è un processo periodico volto a individuare aspetti economici, ambientali e sociali che potrebbero avere un impatto rilevante sulle performance economiche del Gruppo o influire in modo sostanziale sulle valutazioni e le decisioni dei suoi stakeholder. Questa analisi è stata ripetuta nel 2018, per verificare se, rispetto ai risultati del 2016, sono intercorse significative variazioni.

Come nel 2016, il processo è stato articolato in quattro fasi principali, sintetizzate come segue:

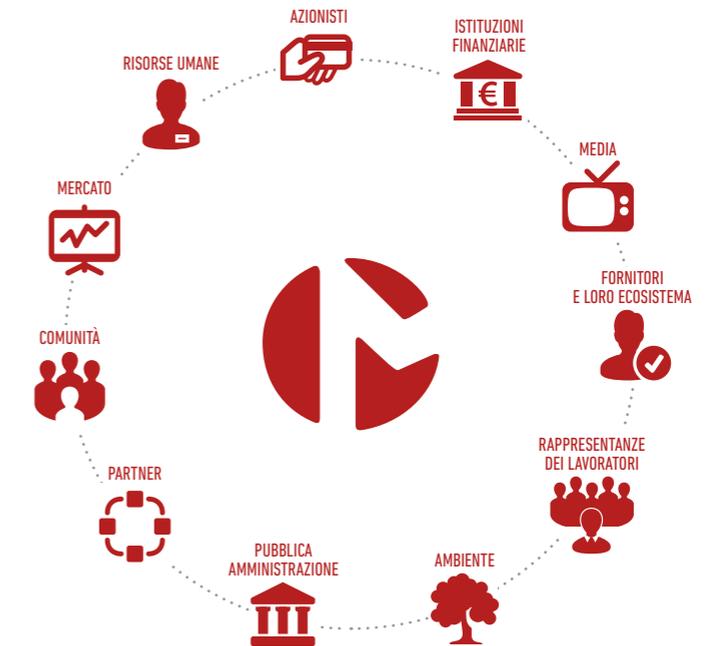
- Identificazione interna di possibili temi di sostenibilità di rilievo per il nostro settore;
- Prioritizzazione interna dei temi individuati con il management del Gruppo, attraverso la consultazione con la direzione aziendale, includendo risorse umane, qualità e health and safe executive (HSE), approvvigionamento, produzione, ufficio tecnico e relazioni con gli investitori;
- Prioritizzazione esterna di temi individuati con gli stakeholder principali del Gruppo, attraverso interviste con rappresentanti dei clienti, dipendenti, fornitori ecc., un sondaggio su un campione di dipendenti e interviste con dipendenti che intrattengono relazioni con gli stakeholder, sia presso la sede (investitori e clienti) sia nell'ambito dei progetti (comunità locali e autorità);
- Approvazione finale dell'elenco degli aspetti prioritari da parte del management del Gruppo.

Sono quindi stati individuati 14 aspetti prioritari riportati nella matrice di materialità seguente, che costituiscono la base del nostro Rapporto di Sostenibilità.

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.

I SOGGETTI INTERESSATI (STAKEHOLDER) E DESTINATARI DEL CODICE ETICO



MATRICE DI MATERIALITÀ 2018



LEGENDA

- BASSA PRIORITÀ
- MEDIA PRIORITÀ
- ALTA PRIORITÀ

2. LA NOSTRA STORIA

PRODUCT LINES



Liquid



Solid



Creams



Robot



Secondary Packaging



Complete Lines



PIANORO (BO)

1974

2M

Cartoners



PIANORO (BO)

1976

GENERALMAC

Sachet machines and rigid tube machines



PIANORO (BO)

1978

UNIMAC

Warehouse



PIANORO (BO)

1980

M80

Cartoners



CARPI (MO)
CALDERINO (BO)

1985

GAMMA

Blister machines

DI GAMMA

Blister machines



PIANORO (BO)

1987

2M

Filling division

1975
SPAIN
Barcelona

1979
IPACK IMA
Official launch
BA400

1981
First participation to INTERPACK trade fair in Düsseldorf

1986
UK
Leighton Buzzard, Bedfordshire

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)

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

THREE-CHANNELS TUBE CAROUSEL GROUP

MB440
First Blister machine

Massimo Marchesini



Pioneers



Maurizio Marchesini



Giuseppe Monti



Ipackima, Milano 1979
Presentation of the BA400



Marco Marchesini



Fidenzio Sanmarchi, Junior designer



1977 - 1980
Collaboration with CASIMIRO ADANI leading to:

- Automatic fase generator
- Led synoptic panel
- Cmos Logic

1983
First PROGRAMMABLE SYSTEM

18 • 19

MARCHESINI GROUP
RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ
2018

2. LA NOSTRA STORIA

SPECIAL EVENTS

Open house

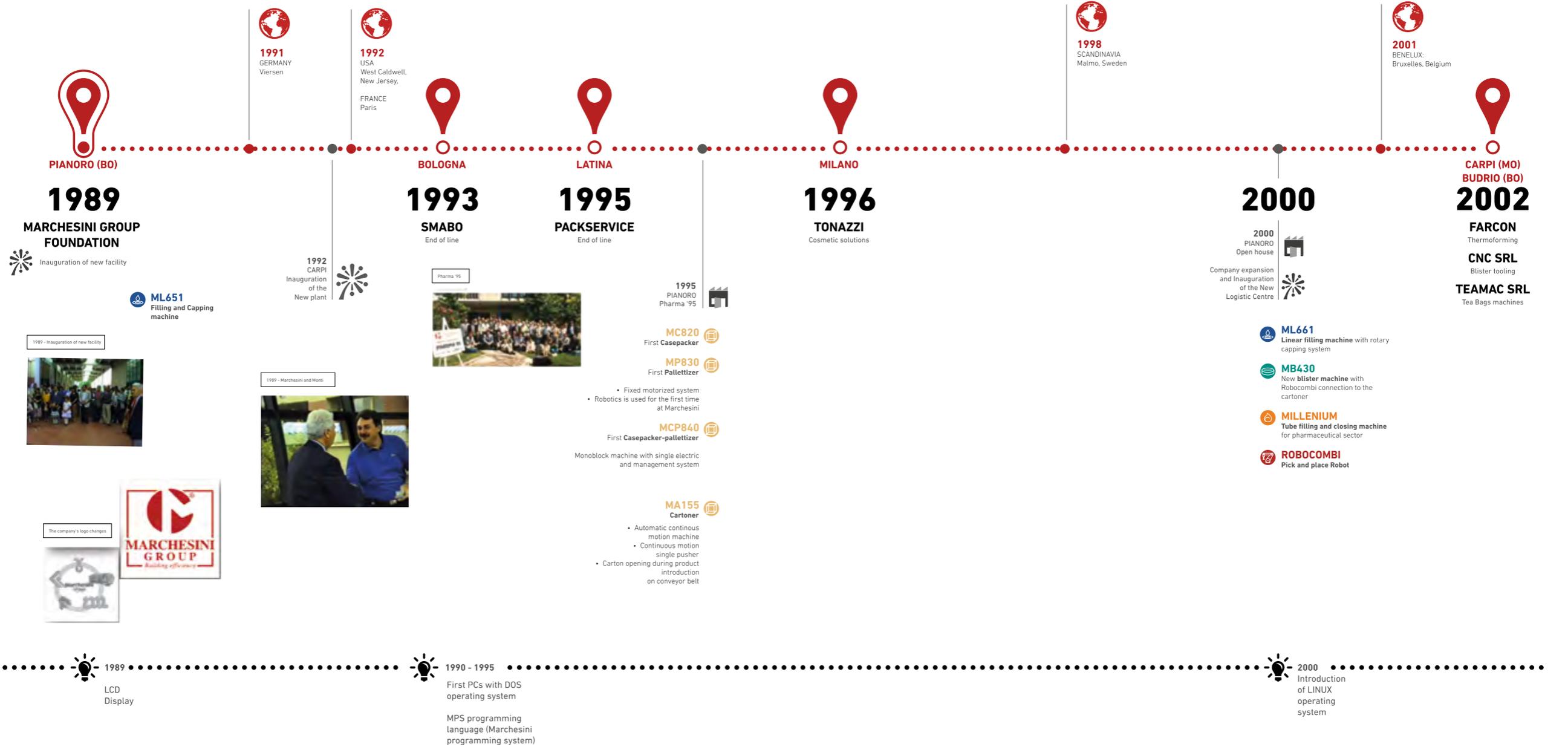
Inauguration

Trade Fair

Corporate Social Responsibility

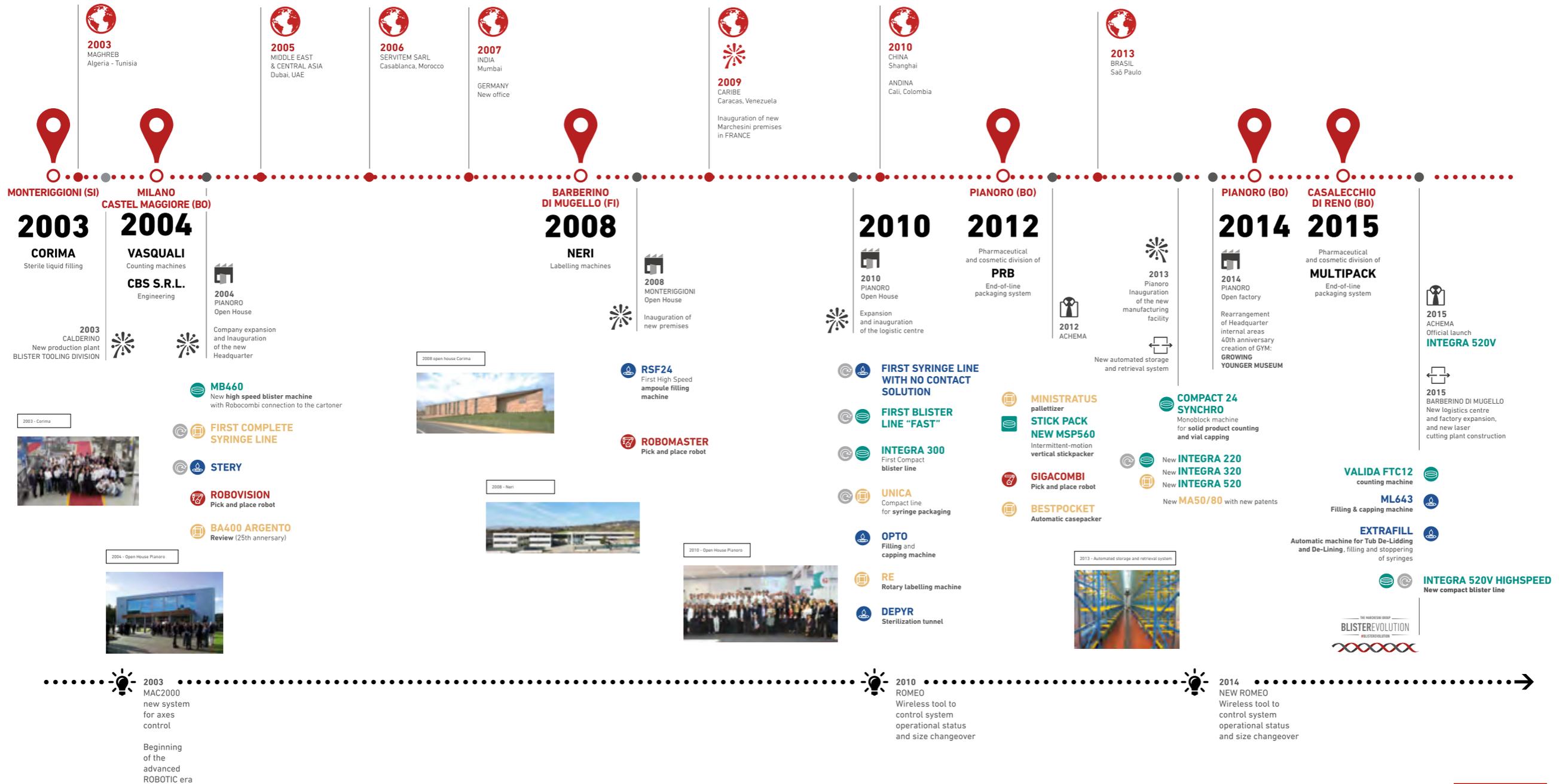
Plant expansion

New appointment



2. LA NOSTRA STORIA

TECHNOLOGICAL INNOVATION



2. LA NOSTRA STORIA



3. HIGHLIGHTS 2018



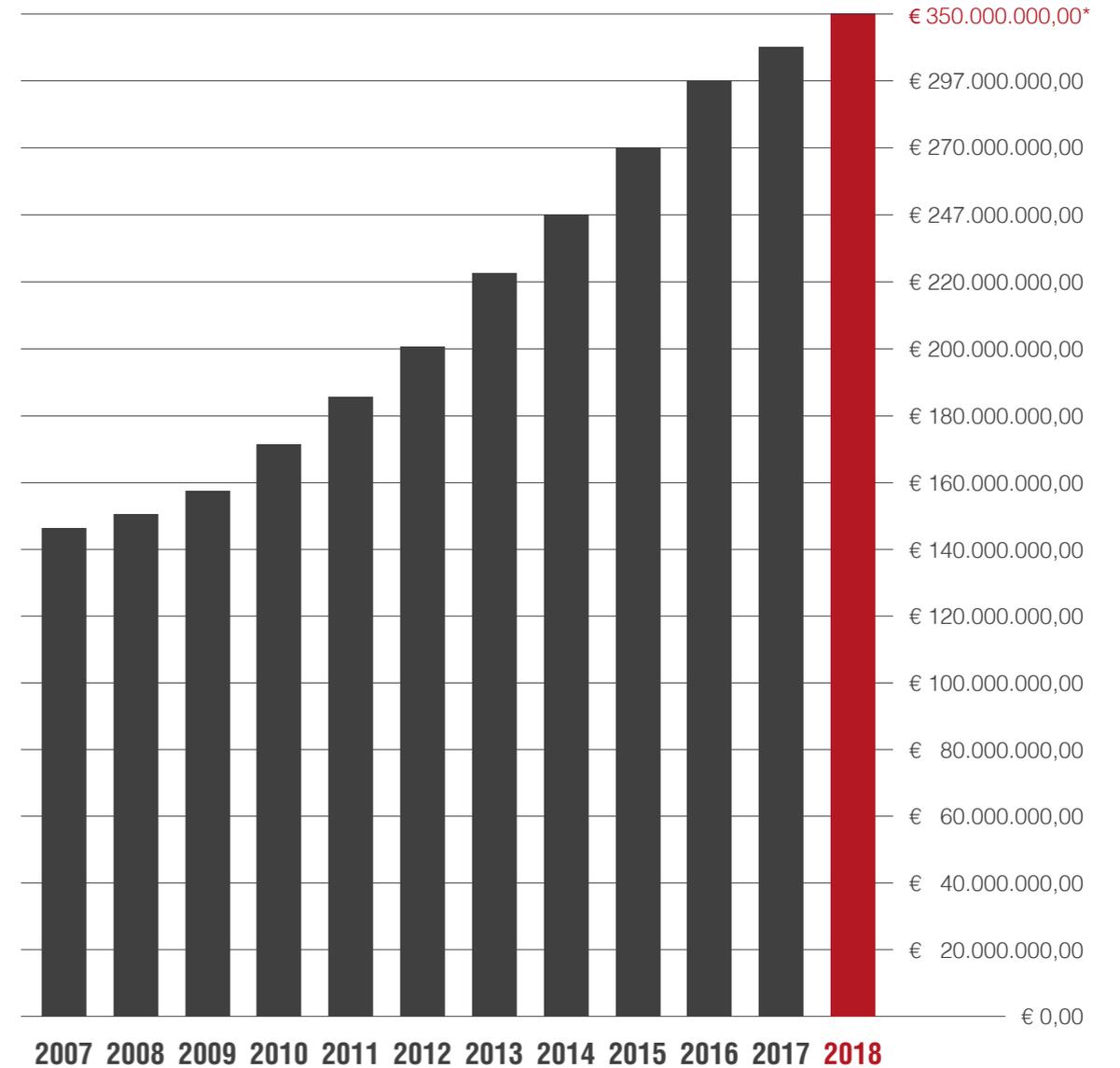
MAIN FACTS&FIGURES

57 NEW MACHINES IN 2018 **457** ACTUAL PATENTS **120.000** SQUARE METRES OF FACILITIES

28 AUTOMATIC WAREHOUSES **380** NEW FEEDING GROUPS/YEAR

1 AUTOMATED STORAGE AND RETRIEVAL SYSTEM **171.291** NEW DRAWINGS/YEAR

ABOUT US



* L'ammontare effettivo del fatturato consolidato di Gruppo sarà confermato dal Bilancio d'Esercizio consolidato che verrà pubblicato e depositato nei termini previsti dalla normativa vigente.

4.3 MARCHESINI GROUP NEL MONDO

Con una percentuale di esportazioni superiore all'85% del fatturato, Marchesini Group si afferma come un'azienda ad alta vocazione internazionale.

Per mantenere questo ruolo e consolidare la sua presenza sullo scenario internazionale in continuo cambiamento, sin dai primi anni di attività Marchesini ha puntato sulla creazione di una capillare rete commerciale all'estero.

Nel 2018 il Gruppo, attraverso un organico di **160 persone** (+17% rispetto al 2017), è presente in oltre **68 Paesi** del mondo con **13 aziende** estere ed una rete di **35 uffici** di rappresentanza cresciute di pari passo con l'azienda per ribadire quotidianamente la volontà di essere vicina alle esigenze della clientela.

-  Foreign Companies
-  Representative Offices



MARCHESINI GROUP UK

 UK - IRELAND

MARCHESINI GROUP USA

 USA - CANADA & PUERTO RICO

MARCHESINI GROUP FRANCE

 FRANCE

MARCHESINI GROUP BENELUX

 BELGIUM - LUXEMBOURG

MARCHESINI GROUP ESPAÑA (STE PHARMA SYSTEMS)

 SPAIN

MARCHESINI GROUP MAGHREB (STE MAGHREB)

 ALGERIA - TUNISIA - MOROCCO

MARCHESINI GROUP SCANDINAVIA

 SCANDINAVIA

MARCHESINI GROUP GERMANY

 GERMANY - SWITZERLAND - NETHERLANDS

MARCHESINI GROUP SWITZERLAND

 SWITZERLAND

MARCHESINI GROUP RUS

 RUSSIA - ARMENIA - AZERBAIJAN - BELARUS
GEORGIA - KAZAKHSTAN - UZBEKISTAN

MARCHESINI GROUP POLSKA

 POLAND - ESTONIA - LATVIA - LITHUANIA

MARCHESINI GROUP UKRAINE

 MOLDOVA - UKRAINE

MARCHESINI GROUP INDIA

 MUMBAI HEADQUARTERS

MARCHESINI GROUP SHANGHAI

 CHINA

MARCHESINI GROUP MECA

 MIDDLE EAST & CENTRAL ASIA:
HEADQUARTERS IN GENEVA SWITZERLAND
DUBAI - AFGHANISTAN - SAUDI ARABIA
BANGLADESH - CYPRUS - EGYPT - UNITED ARAB EMIRATES
JORDAN - GREECE - IRAN - IRAQ - ISRAEL
KUWAIT - LEBANON - OMAN - PAKISTAN - QATAR
SYRIA - TURKEY - YEMEN

MARCHESINI GROUP BRASIL

 BRAZIL - ARGENTINA - BELIZE - BOLIVIA - CHILE - COLOMBIA
COSTA RICA - CUBA - DOMINICAN REPUBLIC - ECUADOR
EL SALVADOR - GUATEMALA - HONDURAS - MEXICO - NICARAGUA
PANAMÀ - PARAGUAY - PERÙ - URUGUAY - VENEZUELA

4.4 VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER⁹

I ricavi realizzati nel 2018 dal Gruppo Marchesini, desumibili dal bilancio consolidato di Gruppo, ammontano a circa € 350 milioni (+24% rispetto al 2017).

Il valore generato da Marchesini Group S.p.A. e le sue ripartizioni tra gli stakeholder è calcolato sulla base dei GRI Standards e dei valori utilizzati per il bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2018.

Il valore economico generato nel 2018 è di circa € 321 milioni con un incremento pari del 14% rispetto al 2017. Come riportato nella tabella sottostante, dei € 321 milioni di valore economico generato nel 2018, € 52 milioni (+26%) sono stati trattenuti dalla capogruppo, mentre €269 milioni (+12%) sono stati distribuiti ai principali stakeholder secondo la seguente ripartizione:

- i costi operativi sono stati pari a €185,8 milioni (+16%);
- la remunerazione del personale è stata di circa € 70 milioni di euro, in aumento dell'1% rispetto all'anno precedente;
- ai fornitori di capitale, agli azionisti e alla Pubblica Amministrazione è stato distribuito complessivamente un valore pari a circa €14 milioni;
- liberalità, contributi associativi e sponsorizzazioni alla comunità sono stati pari a circa €258 mila (-12% rispetto al 2017).

VALORE ECONOMICO GENERATO (.000€)	2018	2017	Δ % 2018/2017
RICAVI	305.268	265.828	15%
ALTRI RICAVI	12.523	10.700	17%
PROVENTI FINANZIARI	3.538	4.654	-24%
TOTALE	321.329	281.182	14%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	2018	2017	Δ % 2018/2017
COSTI OPERATIVI (ACQUISTI SERVIZI INVESTIMENTI)	185.817	160.486	16%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI	68.990	68.597	1%
REMUNERAZIONE DEI FINANZIATORI	392	106	270%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	13.654	10.093	35%
LIBERALITÀ ESTERNE E SPONSORIZZAZIONI	258	293	-12%
TOTALE	269.111	239.576	12%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	2018	2017	Δ % 2018/2017
AMMORTAMENTI, SVALUTAZIONI E RETTIFICHE	14.376	12.894	11%
AUTOFINANZIAMENTO*	37.842	28.712	32%
TOTALE	52.218	41.606	26%

* Nel 2018 non sono stati distribuiti dividendi.

⁹ Alla data di redazione del presente Rapporto di Sostenibilità, a "livello di consolidato di gruppo" sono disponibili solo i ricavi.

Il valore economico distribuito è determinato solamente con riferimento al progetto di Bilancio d'esercizio della capogruppo Marchesini Group S.p.A., che, attualmente in corso di redazione, verrà pubblicato nei termini previsti dalla normativa vigente in materia.

5. RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO, R&S E INDUSTRIA 4.0

GRI - G4 | DMA - PR5



L'anno 2018 ha visto il Gruppo Marchesini ancora più impegnato nella sua attività di *product stewardship*¹⁰ come volano della sua politica di responsabilità di prodotto. I temi dell'Industria 4.0¹¹, in particolare, sono diventati parte sempre più integrante degli ingranaggi alla base del funzionamento del Gruppo, che in quest'ottica ha formalizzato l'acquisizione del 48% di SEA Vision, attiva nella creazione di sistemi di visione e ispezione utilizzati per il controllo qualità e per l'anticontraffazione dei farmaci. L'operazione del valore di 125 milioni di euro, sottende un accordo strategico di lungo periodo che permetterà di creare macchine per il confezionamento ancora più integrate con i sistemi di ispezione di SEA Vision, così da garantire ai clienti di Marchesini Group un prodotto classificabile a tutti gli effetti come bene 4.0. Con questa acquisizione l'azienda diventa di fatto un riferimento assoluto in queste tematiche, fondamentali per le imprese del settore farmaceutico.

Sempre quest'anno, nel quartier generale di Pianoro, Marchesini Group ha inaugurato un nuovo capannone interamente dedicato alla stampa 3D. In questo reparto vengono radunate tutte le stampanti tridimensionali attualmente in uso nel Gruppo, a cui si aggiungeranno nuovi, futuristici modelli che saranno operativi 24 ore su 24 e permetteranno di sviluppare parti di macchina finora prodotte esternamente e di prototipare dei campioni in tempi strettissimi. Questo centro di prototipazione rapida e laser – che diventerà il vero cuore pulsante del 4.0 in Marchesini – è stato allestito per tenere sotto controllo tempi e costi della produzione. I pezzi andranno poi direttamente sulle macchine, senza passaggi logistici e questo permetterà di monitorare la pianificazione della produzione, l'usura delle macchine e la gestione degli errori.

Protagonista indiscussa al centro della sala è la M2, una macchina tedesca dal costo di seicentomila euro che realizza oggetti in metallo. Il metodo è quello additivo, i pezzi si realizzano aggiungendo progressivamente dei materiali.

La stampante segue il disegno progettato e lo ricrea disponendo la polvere di metallo in strati. Uno dopo l'altro, i vari strati si consolidano tra loro ed è la macchina stessa a creare delle sottili infrastrutture che supportano il progetto man mano che prende forma, esattamente come si farebbe per la costruzione di un edificio. Un'ora di lavoro di questa stampante costa in media all'azienda 45 euro, mentre un chilogrammo di polvere, ad esempio d'acciaio, viene a costare circa 95 euro. Bisogna considerare però che la macchina consente il recupero della polvere fusa utilizzata al 90% e che l'oggetto prodotto ha una densità del 99%, quasi del tutto solido.

Un investimento ingente che ripaga però in tempi più veloci e oggetti di qualità.

A pochi metri dalla stampante 3D di metalli, ci sono quelle che realizzano oggetti in plastica seguendo la tecnologia Fused Deposition Modeling (FDM - modellazione a deposizione fusa). La macchina utilizza fili di plastica di pochi millimetri di diametro che vengono fatti passare attraverso una cannula. Questa viene fatta riscaldare per poi iniziare a depositare lentamente le gocce di plastica fusa su un piano cartesiano, seguendo il disegno stabilito.

Contestualmente è entrato a regime il progetto di digitalizzazione dei disegni tecnici dell'archivio che consente il prelievo online dei progetti che possono così essere utilizzati, modificati o integrati senza dover ricorrere agli originali su carta. Il progetto viene realizzato con la collaborazione di SPEI s.r.l. e l'associazione "Credere nel cambiamento", una società di *engineering* che fornisce i propri servizi tramite persone socialmente svantaggiate che, previa idonea formazione, vengono così re-inserite nel mondo del lavoro.

Nel 2018 l'impegno del Gruppo nelle attività di ricerca e sviluppo è proseguito, confermando sempre più che la sua vocazione all'innovazione è insita nel proprio DNA. In termini finanziari, l'investimento in attività di R&S è stato di circa 7 milioni di euro¹², il 3,5% del valore economico generato^{13,14}, ben al di sopra della media italiana ed in linea con quella UE.

¹⁰ Verdantix, *Smart Innovators: Product Stewardship Solutions*, London, UK, Dicembre 2015.

¹¹ Ministero dello sviluppo Economico, *Piano Nazionale Industria 4.0*, www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/industria40

¹² Dato corrispondente ai costi di R&S capitalizzati e alle svalutazioni. In realtà, oltre ai dati ufficiali di bilancio, il monte ore e gli investimenti dedicati sono molto più elevati se si considera che quasi ogni singola macchina prodotta presenta caratteristiche specifiche studiate di volta in volta sulla base di specifiche esigenze del cliente.

¹³ Il valore medio, in termini di investimenti, dell'intensità della Ricerca e Sviluppo delle 2500 più importanti aziende europee si attesta intorno al 4% (Cfr. Héctor Hernández, Fernando Hervás, Alexander Tübke, Antonio Vezzani, Mafini Dosso, Sara Amoroso, Nicola Grassano, Alexander Coad, Petros Gkotsis, *The 2015 EU Industrial R&D Investment Scoreboard*, European Commission – Joint Research Center, Seville (Spain), 2015).

¹⁴ Secondo Vera Negri Zamagni *la spesa del Paese per R&S è una percentuale del P.I.L. intorno all'1,4% (metà pubblica e metà privata), a fronte di una media UE del 2%*, in V. Zamagni (2018). *L'economia italiana nell'età della globalizzazione*, Il Mulino.

5.1 CUSTOMER SATISFACTION

Marchesini Group è consapevole del fatto che essere un'azienda "customer centric" non significa solo offrire un buon mix di prodotti e servizi, ma offrire ai propri clienti un'esperienza positiva prima e dopo la vendita in modo da fidelizzarli.

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.

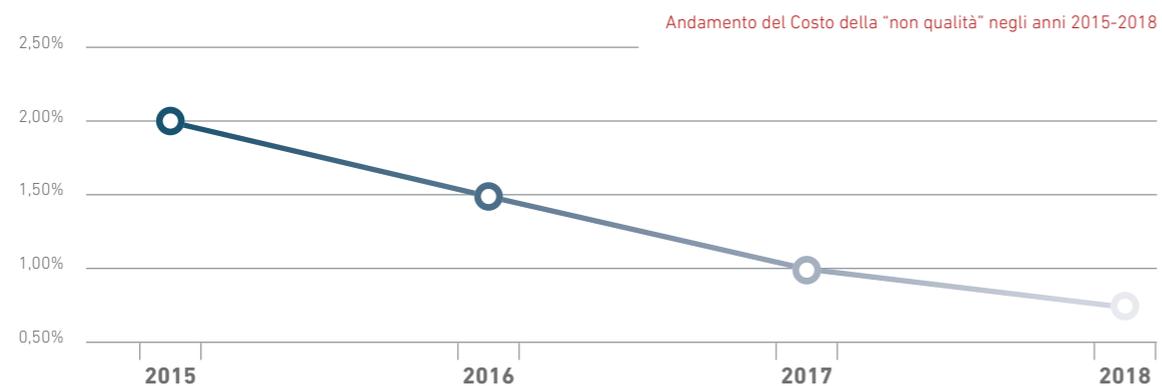
Questo implica che, per aumentare la soddisfazione della clientela e la percezione del valore ricevuto dal Gruppo Marchesini, oltre al regolare monitoraggio dei principali indicatori di servizio quali efficienza, affidabilità e tempestività, si tengano sotto controllo altri Key Performance Indicator (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, lamenti 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"¹⁵ post-vendita che, nel 2018, si è assestato su un soddisfacente 0,73% del costo del prodotto spedito, confermando un ulteriore miglioramento della performance rispetto al 2017.

	2015	2016	2017	2018
COSTO (€)	90.615.368	102.053.400	113.406.670	112.236.264
COSTO NON QUALITÀ (€)	1.809.458	1.567.205	1.203.763	816.762
% NON QUALITÀ	2,00%	1,54%	1,06%	0,73%



¹⁵ 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.

6. OPERATIONS



La capacità di rispondere tempestivamente alle richieste dei nostri clienti è alla base del successo del Gruppo Marchesini.

Nel 2018 si è mantenuta la strategia industriale basata sul mantenimento della presenza capillare nel mondo e della concentrazione degli approvvigionamenti e della produzione in stabilimenti localizzati in Italia. Questo ha consentito al Gruppo di proseguire la crescita del business in maniera organica, attraverso investimenti selezionati attentamente e lo sviluppo di sinergie commerciali e produttive.

6.1 APPROVVIGIONAMENTI E LOGISTICA

La funzione Logistica gestisce le allocazioni produttive di breve e medio termine e si occupa della pianificazione della distribuzione dei fabbisogni di materiali e servizi mediante un processo di Sales & Operations Planning, che costituisce il collegamento tra il ciclo attivo e quello passivo.

Per quanto riguarda gli approvvigionamenti, il Gruppo Marchesini intrattiene rapporti con numerosi fornitori di materiali. Le principali materie prime utilizzate nei propri processi produttivi sono metalli ferrosi, non ferrosi (alluminio) e derivati del petrolio come PVC, PET ed altri polimeri.

Nel 2018 le principali materie prime consumate sono state circa 551 tonnellate, con incremento del 19% circa rispetto all'anno precedente¹⁶.

	CONSUMI 2018 (KG)	Δ% 2018/2017	CONSUMI 2017%
METALLI FERROSI	259.032	11%	233.462
METALLI NON FERROSI	232.178	12%	208.207
MATERIE PLASTICHE VARIE	60.210	6%	56.749
TOTALE	551.420	11%	498.418

Nel 2018 il consumo di materiali grezzi ha subito un aumento che è sicuramente correlato ad alcuni fattori tra cui:

- entrata in funzione a regime del nuovo reparto taglio metallo a Barberino di Mugello (FI), che ha portato un incremento dei consumi di pezzi prodotti internamente;
- entrata in funzione a regime del nuovo magazzino automatico e della nuova macchina per il taglio plastica presso lo stabilimento di Calderino (BO);
- entrata in funzione, presso l'*headquarters*, del nuovo magazzino automatico e della nuova macchina per il taglio laser dedicata all'acciaio inox nel reparto prototipazione.

¹⁶ Nonostante le azioni aziendali volte alla riduzione del consumo dei materiali di imballaggio, il suo aumento è correlato all'aumento del fatturato per un 6% circa.

Considerando il peso specifico del legno pari a 300 Kg/m³ è stato possibile ottenere in Kg la quantità di materiale consumata negli anni 2018 e 2017, confrontando i valori ottenuti e riportati nella tabella sottostante.

	CONSUMI 2018 (KG)	Δ% 2018/2017	CONSUMI 2017 (KG)
IMBALLI LEGNO	1.036.279	32%	787.494
IMBALLI CARTA E CARTONE	22.686	5%	21.621
PELLICOLA PET	3.942	-1%	3.969
TOTALE	1.062.907	31%	813.084

L'incremento registrato nel 2018 è correlato all'aumento delle vendite e spedizioni di macchine e ricambi. Nel 2018 è stato inaugurato il nuovo reparto prototipazione (vedi pag. 23) dove sono state installate macchine per la stampa 3D. Le macchine utilizzano polvere di metallo e fili di plastica ABS i cui consumi sono riportati nella seguente tabella:

	CONSUMI 2018 (KG)
PLASTICA ABS PER STAMPANTE 3D	538
METALLO PER STAMPANTE 3D	103
TOTALE	641

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 materiali¹⁷ e le modalità di lavorazione degli stessi: nel momento in cui un fornitore entra in rapporto con il Gruppo, è necessario che ne condivida i valori.

¹⁷ 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.

7. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE¹⁸

GRI - G4 | EN2, EN3, EN4, EN8, EN15, EN16, EN19, EN27, EN28



Anche nel 2018 il Gruppo Marchesini, coerentemente al suo Codice Etico¹⁹, 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.

¹⁸ I dati riportati in questa sezione si riferiscono a Marchesini Group S.p.a. e CO.RI.M.A. S.r.l.

¹⁹ "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 ENERGIA

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro il più confortevole possibile²⁰, 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 in termini di tep (tonnellate equivalente di petrolio²¹) nel 2018 sono aumentati del 10% 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 del gas per riscaldamento dovuto all'aumento dell'estensione degli stabilimenti.

Sono state complessivamente azzerate invece le emissioni in termini tonnellate di anidride carbonica equivalenti, (vedi paragrafo 8.4). Questo è stato possibile grazie al raggiungimento dell'obiettivo di utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili²² e all'impianto fotovoltaico dello stabilimento di Carpi.

	CONSUMI 2018 (TEP)	CONSUMI 2018 (T CO2 EQ.)	CONSUMI 2017 (TEP)	CONSUMI 2017 (T CO2 EQ.)	Δ%2018/2017 (TEP)	Δ%2018/2017 (T CO2 EQ.)
ENERGIA DIRETTA	426	1140	401	1.057	6%	8%
GAS PER RISCALDAMENTO	284	675	280,00	664	1,4%	1,7%
ALTRI COMBUSTIBILI PER RISCALDAMENTO	0,3	0,9	0,6	1,5	-50%	-40,0%
COMBUSTIBILI PER AUTOTRAZIONE	142	464	120	391	18%	19%
ENERGIA INDIRETTA	1.558,00	0	1.405	2.502,00	11%	-100%
ENERGIA ELETTRICA	1522	0	1.368,08	2.502,00	11%	-100%
ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA	36	0	37,00	0	-3%	-
TOTALE	1.984	1.140	1.806	3.559	10%	-100%

7.2 RIFIUTI

Il tema della gestione sostenibile dei rifiuti è da sempre al centro dell'attenzione del Gruppo Marchesini. L'azienda, infatti, dedica spazi e risorse proprie alla riduzione, al recupero e al riciclo dei rifiuti industriali, prima di procedere con lo smaltimento dei residui irrecuperabili.

A fronte di produttività e fatturato in netta crescita rispetto all'anno precedente, nel 2018:

- il quantitativo di rifiuti prodotto è aumentato del 21%;
- il quantitativo di rifiuti avviati a recupero è aumentato del 13%;
- i rifiuti avviati a termovalorizzazione sono diminuiti del 22%;
- I rifiuti avviati a smaltimento sono aumentati del 93%.

²⁰ Codice Etico di Marchesini Group, pagina 26.

²¹ 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.

²² 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.

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.

IN DETTAGLIO	2018 (KG)	%	2017 (KG)	Δ%2018/2017
RIFIUTI NON PERICOLOSI	907.492	80%	753.896	20%
RIFIUTI PERICOLOSI	231.141	20%	189.792	22%
TOTALE	1.138.633		943.688	21%

PIÙ IN PARTICOLARE:	2018 (KG)	%	2017 (KG)	Δ%2018/2017
IMBALLAGGI	528.913	46%	399.040	33%
FARMACI	169.757	15%	141.029	20%
METALLI	154.258	14%	146.143	6%
RIFIUTI LAVOR. MATERIE PRIME	130.595	11%	172.860	-24%
EMULSIONI	51.750	5%	41.868	24%
SOLUZIONI ACQUOSE	68.599	6%	28.070	144%
RAEE	8.155	1%	11.909	-32%
ALTRI RIFIUTI	26.166	2%	2.769	845%
RIFIUTI DA DEMOLIZIONI	440	0,04%		
TOTALE	1.138.633		943.688	21%
DI CUI:				
RIF. AVVIATI A RECUPERO	819.603	72%	727.511	13%
RIF. AVVIATI A TERMOVALORIZZAZ.	169.953	15%	138.895	22%
RIF. AVVIATI A SMALTIMENTO	149.077	13%	77.282	93%

7.3 ACQUA

Il Gruppo Marchesini preleva l'acqua per i suoi stabilimenti esclusivamente dalla rete pubblica e per usi civili. Nel 2018 il prelievo è stato di 26.212 mc con un aumento del 8,5% rispetto al 2017. Questo dato evidenzia una buona gestione delle risorse idriche nonostante l'aumento della produzione, dell'estensione degli stabilimenti e del personale.

Gli scarichi idrici degli stabilimenti dell'Azienda sono costituiti esclusivamente da scarichi di tipo domestico provenienti dai servizi igienici, dalle mense e dai piazzali scoperti degli stabilimenti produttivi. Questi scarichi sono collettati nella fognatura pubblica, nel rispetto della normativa vigente. Ogni eventuale refluo allo stato liquido originato dalle attività produttive aziendali viene raccolto e stoccato come rifiuto, e poi smaltito a norma di legge presso impianti dove si attuano processi di depurazione.

	2018 (MC)	2017 (MC)	Δ%2018/2017
PRELIEVO ACQUA DA RETE IDRICA	26.212	24.156	8,5%

7.4 CARBON FOOTPRINT

La Carbon Footprint di Prodotto (CFP), espressa nell'unità di misura tCO₂eq²³, considera le emissioni complessive di tutte le fasi della vita del prodotto/servizio "dalla culla alla tomba" rapportate al Global Warming Potential²⁴ della CO₂. 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)²⁵ di gas clima alteranti associate agli stabilimenti inclusi nel perimetro dello studio.

²³ tCO₂eq è un'unità di misura che permette di pesare insieme emissioni di gas serra diversi con differenti effetti climateranti. Ad esempio una tonnellata di metano che ha un potenziale climaterante (vedi nota 23) 21 volte superiore rispetto alla CO₂, viene contabilizzata come 21 tonnellate di CO₂ equivalente. In questo modo è possibile paragonare tra di loro gas diversi, quando si considera il loro contributo all'effetto serra.

²⁴ 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 CO₂, 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).

²⁵ Greenhouse Gas Protocol.

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'headquarters a Pianoro (BO);
- richieste di informazioni aggiuntive e dati tramite contatti telefonici o via posta elettronica.

Per quanto riguarda le emissioni di gas climateranti di un'organizzazione, il GHG²⁶ 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.

Principalmente grazie all'utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili, le emissioni di gas climateranti per il 2018 sono diminuite del 66% rispetto a quelle del 2017.

Nello specifico, le emissioni che contribuiscono maggiormente al valore totale sono quelle indirette da consumo di gas metano, con un contributo pari al 55% sul totale.

Considerando il 2018, i contributi con i maggiori impatti per la sede direzionale sono rappresentati dalla combustione del gas naturale (incidenza del 55% sugli impatti totali), seguiti dalle emissioni fuggitive di gas refrigeranti R407C e R422D (7,69%). La combustione diretta del carburante utilizzato nei mezzi di proprietà aziendale incide per il 37,5%, mentre le emissioni per la produzione di energia elettrica sono state azzerate.

²⁶ GHG (Green House Gases) è l'acronimo in lingua inglese per indicare i gas climateranti, responsabili del cosiddetto "effetto serra".



8. RESPONSABILITÀ SOCIALE

	FATTORI DI EMISSIONE CONSIDERATI	2018		2017		Δ%2018/2017 (t CO ₂ EQ.)	
		tCO ₂ EQ	% SUL TOTALE	tCO ₂ EQ	% SUL TOTALE		
SCOPE 1	EMISSIONI DIRETTE PER IL FUNZIONAMENTO DI IMPIANTI E MACCHINARI	RISCALDAMENTO ALTRI COMBUSTIBILI	0,925	0,1%	1,541	0,1%	-40%
		AUTO AZIENDALE	463,501	37,6%	391,416	33,8%	18%
		CONDIZIONAMENTO	95,0	7,7%	101,000	8,7%	-6%
		RISCALDAMENTO GAS METANO	674,631	1	663,719	57,3%	1,6%
TOTALE SCOPE 1		1.234		1.158	31,6%	6,6%	
SCOPE 2	EMISSIONI INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI	ENERGIA ELETTRICA					
TOTALE SCOPE 2		0	-	2.502	68,4%	-100,0%	
TOTALE EMISSIONI		1.234,06		3.659,73		-66%	

Marchesini Group è consapevole che il proprio valore è imprescindibile dal capitale umano, organizzativo e relazionale (i cosiddetti *asset* intangibili) che, nel tempo, ha attratto, incrementato e sui quali continua ad investire.

Le nostre persone rappresentano infatti un *asset* fondamentale per lo sviluppo e il successo aziendale. Le competenze tecniche e manageriali, nonché la leadership nel proprio settore, sono caratteristiche essenziali per garantire l'eccellenza e il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Le priorità nei confronti delle nostre persone rimangono:

- migliorare le capacità del personale, attraverso programmi di sviluppo e formazione per il consolidamento e il trasferimento delle competenze tra i collaboratori;
- migliorare ed allineare tutte le persone ad un'unica cultura *corporate* che ne rafforzi il senso di appartenenza e l'adesione ai valori del Gruppo;
- attrarre e coltivare persone di talento, con una particolare attenzione per laureati e giovani professionisti attraverso programmi di *employer branding* e collaborazioni con le migliori istituzioni scolastiche del territorio. In questo modo, puntiamo a formare una giovane classe di collaboratori in grado di assicurare continuità al business.

Alla fine del 2018, il Gruppo Marchesini impiega 1.635 persone (+16% rispetto al 2017) diretti in tutto il mondo di cui 1.112 (+8,2% rispetto al 2017) ovvero il 68% circa presso gli stabilimenti di Marchesini Group S.p.a.

La formazione continua rappresenta un fattore importante per i nostri dipendenti e per il futuro del Gruppo. Per questo motivo, definiamo e implementiamo un piano di formazione annuale, con l'obiettivo di consolidare e sviluppare le competenze chiave di cui abbiamo bisogno per eccellere in termini di standard professionali, performance e risultati. Tale piano viene definito sulla base di un'analisi dei fabbisogni formativi che, evidenziando i gap esistenti rispetto alle effettive necessità, identifica la tipologia di formazione più appropriata al fine di colmarli.

Il Gruppo Marchesini investe anche nello sviluppo professionale nelle singole aree geografiche in cui opera, al fine di disporre di personale qualificato per i progetti locali in corso e per iniziative future.

8.1 PROMOZIONE DEL CAPITALE UMANO

È indubbio che il capitale umano oggi rivesta un ruolo sempre più centrale nello sviluppo del sistema economico di ogni paese. Già un decennio fa, l'economista Gary Becker, premio Nobel nel 1982, sottolineò che

“Il successo e la crescita saranno in quei Paesi che sapranno investire nei propri cittadini. Perché il capitale umano è sempre più importante; perché non basta possedere petrolio e materie prime per prosperare; perché le persone e non le risorse o le macchine determinano già, ma lo faranno sempre di più, la nostra ricchezza. Questa è la mia visione dell'umanità: le persone sono importanti.[...] “Il XXI secolo segnerà la rivoluzione del capitale umano e la conoscenza sarà – è già – il fondamento di ogni aspetto della vita umana.”²⁷

Proprio in merito a tale questione, il rapporto sul capitale umano 2017²⁸ del World Economic Forum, propone una classifica che valuta la capacità dei vari paesi di valorizzare i propri lavoratori, basandosi su quattro parametri: istruzione, salute e benessere, occupazione e ambiente di lavoro. L'analisi si basa su dati statistici elaborati da Unesco, Banca Mondiale, ILO (*International Labour Organization*), OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), WEF (*World Economic Forum*) e sull'Executive Opinion Survey realizzata da Mercer e WEF su un campione rappresentativo di Top Executive mondiali.

Nonostante in Italia si investa poco in capitale umano (il Belpaese si classifica solo al 35esimo posto su scala mondiale e in UE è superata da Spagna - 29esimo posto- Francia - 21esimo – e Gran Bretagna al nono) il Gruppo Marchesini ha da sempre dedicato grandi sforzi alla formazione.

Il modello antropologico sottostante alle scelte del Gruppo ha oggi più che mai implicazioni concrete e decisive per le sfide che lo aspettano. Nonostante sembri che attualmente questa prospettiva sia assente dal piano strategico italiano²⁹, questo ha certamente il merito, oltre ad aver stanziato risorse ad *hoc* anche attraverso piani di ricerca con atenei d'eccellenza, di affrontare finalmente il tema.

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 fornendo pezzi meccanici non utilizzati per sperimentazioni “sul pezzo”.

Un'altra iniziativa a cui partecipa attivamente è la Fondazione Istituto Tecnico Superiore³⁰ 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.

²⁷ Gary Becker, intervento al Festival dell'Economia di Trento, 31 maggio – 3 giugno 2007.

²⁸ World Economic Forum (2017). The Global Human Capital Report http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf.

²⁹ Analisi e spunti di Valentina Marchesini, HR Manager di Marchesini Group Spa in *La formazione, una responsabilità sociale da condividere*, Com.Pack, 2017 n. 30, pag. 50-53.

Sostiene inoltre l'integrazione fra filiera formativa (istruzione e formazione tecnica professionale) e filiera economica e produttiva con particolare riferimento ai poli tecnicoprofessionali 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.³¹, nato dalla collaborazione tra alcune delle principali realtà dell'industria del territorio Bolognese. La finalità del progetto, nato con la partecipazione della Fondazione Aldini – Valeriani, è quella di fornire ai detenuti della Casa Circondariale di Bologna (carcere della Dozza) un'opportunità di lavoro stabile e duraturo, recuperabile nella vita successiva al compimento del periodo detentivo per favorire il loro reinserimento nella società civile. Quello che si può definire core business della società riguarda, in particolare, l'esecuzione di lavori di carpenteria, assemblaggio e montaggio di componenti meccanici, da eseguirsi all'interno del carcere per conto dei soci o di società appartenenti ai loro gruppi industriali.

La storia di FID è stata anche oggetto del documentario “Meno male è lunedì”³² ed è un motivo di vanto per le imprese promotrici dell'iniziativa perché gli operai che si sono formati in questa particolare impresa (12 nel 2018) una volta “fuori” hanno trovato lavoro nelle aziende del territorio, con tassi di recidiva quasi nulli.

Il Gruppo Marchesini partecipa l'impresa Sociale Fare Impresa in Dozza (FID) S.r.L. al 30%.

Il 27 ottobre 2018, a Monghidoro (BO), è stata inaugurata Caima S.R.L., un'iniziativa imprenditoriale nata per iniziativa di Maurizio Marchesini e di Alberto Vacchi, presidente e A.D. di IMA S.p.a., per lanciare un salvagente in un comune che stava perdendo, a causa della chiusura della Stampi Group, l'unico presidio industriale rimasto sul territorio dell'alto appennino bolognese.

Le due aziende big del packaging, Marchesini Group S.p.A. e IMA S.p.A. partecipano la Newco al 20% ciascuna; l'altro 60% se lo dividono Cat Progetti e Ima, due aziende che hanno, tra i clienti di riferimento, rispettivamente Marchesini e Ima. Caima, che lavora già da qualche mese occupandosi di quadri elettrici e cablaggio delle macchine automatiche della filiera del packaging, impiega sei ex dipendenti della Stampi, che diventeranno dieci quando gli ultimi quattro termineranno la formazione all'interno di Cat Progetti e Ima. L'obiettivo è arrivare a venti.

Numeri che, sicuramente, non bastano a compensare le perdite dei posti di lavoro e ogni posto di lavoro ha grande importanza, in montagna, ma la nascita di Caima S.R.L. non era un atto dovuto, né scontato. È un atto di fiducia sul fatto che in montagna si possa avere ancora una realtà industriale efficiente. È importante che le grandi competenze, che ancora risiedono in diverse aree del nostro contesto montano non si disperdano. È l'epilogo di una vicenda lunga e sofferta e l'inizio di una storia di solidarietà.

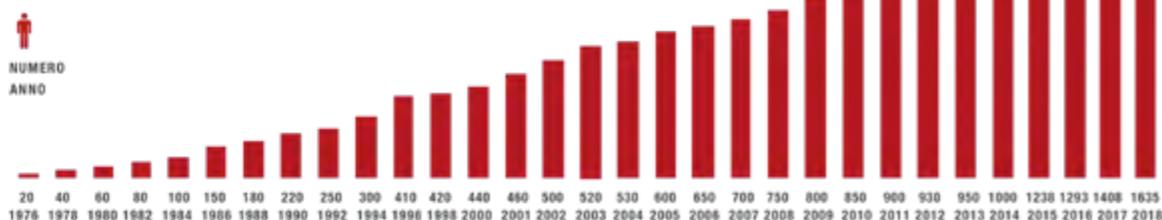
³⁰ Gli Istituti Tecnici Superiori ITS, introdotti nell'ordinamento nazionale dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, recante *Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore* e la costituzione degli istituti tecnici superiori, 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.

³¹ L'oggetto dell'attività, avente finalità di utilità sociale, rientra tra quanto disciplinato dal Decreto Legislativo 24 marzo 2006, n. 155 recante *Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.97 del 27-04-2006.

³² <https://www.mymovies.it/film/2014/menomaleelunedì/>

8.2 ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA³³

INCREMENTO DEI DIPENDENTI NEGLI ANNI



TOTALE ORGANICO DI GRUPPO AL 31 DICEMBRE 2018

L'organico complessivo del Gruppo Marchesini al 31 dicembre 2018 è pari a **1.635 persone** di cui **1022 fra dirigenti e impiegati** e **613 operai**.

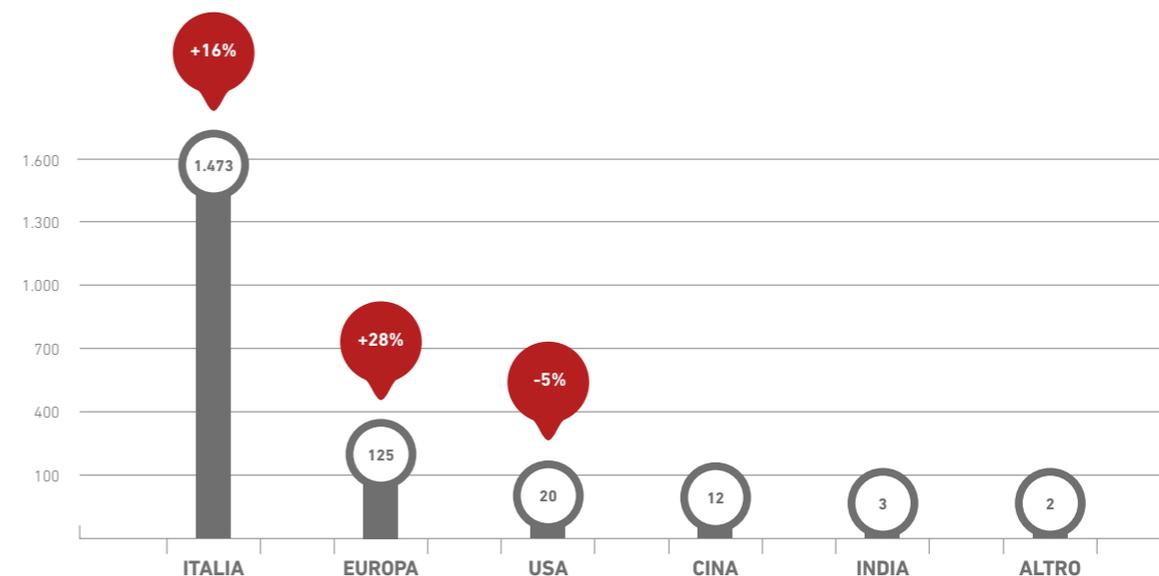
Il consuntivo 2018 evidenzia **un incremento netto pari a 227 unità** (87 fra dirigenti e impiegati, 140 fra gli operai), corrispondente ad **un incremento del 16% rispetto al 2017**.

LEGENDA

- LAVORATORI WHITE COLLAR
- LAVORATORI BLUE COLLAR



ORGANICO PER CATEGORIA AREA GEOGRAFICA E INCREMENTO RISPETTO ALL'ANNO 2017 AL 31 DICEMBRE 2018



PERSONALE MARCHESINI GROUP S.P.A. PER STABILIMENTO

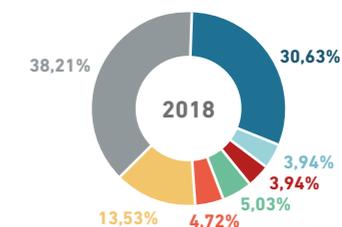
	2018	2017	Δ%2018/2017
PIANORO	689	615	12%
CALDERINO (BO)	26	26	0%
IMOLA (BO)	7	8	-13%
CARPI (MO)	119	116	3%
CERRO MAGGIORE (MI)	51	51	0%
LATINA	32	32	0%
BARBERINO DI MUGELLO (FI)	188	179	5%
TOTALE	1.112	1.027	8%

³³ I dati di seguito riportati si riferiscono alle sole aziende Marchesini Group S.p.A., Rinova, Corima, Omac, CNC, Dumek, C.B.S. Engineering, Creinox, Schmucker, Tecnotrattamenti, Tecnovernici e le società estere controllate.

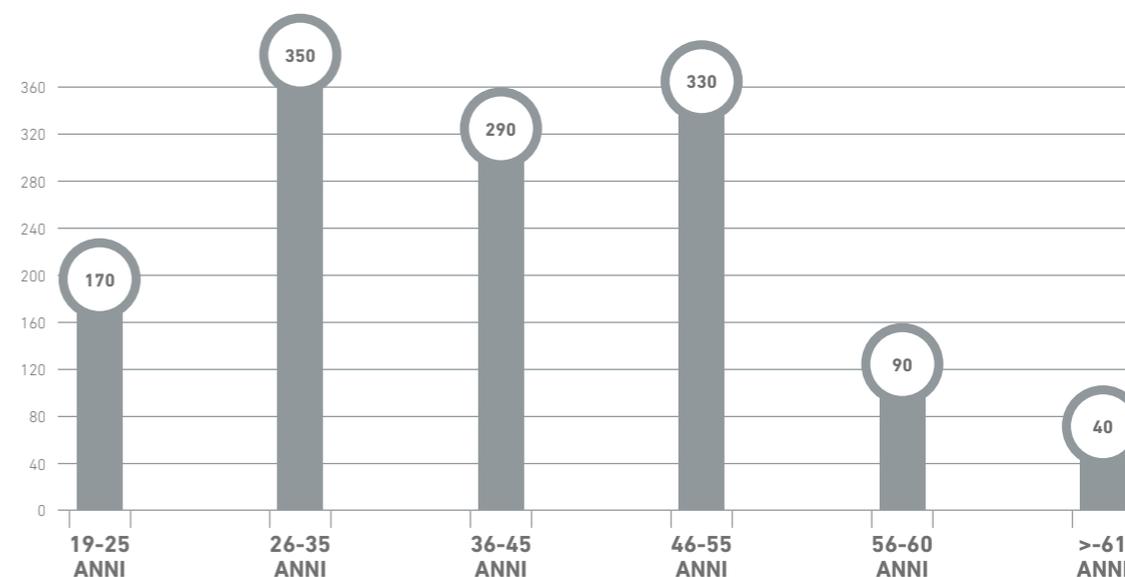
ORGANICO PER TIPOLO DI STUDIO

AZIENDA	TITOLO DI STUDIO SPECIFICO TIPO	NR DIPENDENTI
C.B.S. ENGINEERING SRL	DIPLOMA AREA TECNICO CONTABILE	1
	DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	1
	DIPLOMI AREA LICEALE	1
	DIPLOMI AREA PROFESSIONALE	1
	DIPLOMI AREA TEC. INDUSTRIALE	34
	LAUREA SPECIALISTICA	2
	QUALIFICA PROFESSIONALE	3
	TOTALI	43
CORIMA SRL	DIPLOMA AREA TECNICO CONTABILE	3
	DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	6
	DIPLOMI AREA LICEALE	6
	DIPLOMI AREA PROFESSIONALE	5
	DIPLOMI AREA TEC. INDUSTRIALE	51
	DIPLOMI AREA TECNICA	1
	LAUREA SPECIALISTICA	14
	LAUREA TRIENNALE	11
	LAUREA VECCHIO ORDINAMENTO	5
	LICENZA MEDIA	9
	QUALIFICA PROFESSIONALE	1
TOTALI	112	
DUMEK S.R.L.	DIPLOMA AREA TECNICO CONTABILE	3
	DIPLOMI AREA TEC. INDUSTRIALE	4
	DIPLOMI AREA TECNICA	2
	LICENZA MEDIA	2
	QUALIFICA PROFESSIONALE	1
TOTALI	12	
MARCHESINI GROUP SPA	DIPLOMA AREA TECNICO CONTABILE	88
	DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	34
	DIPLOMI AREA ARTISTICA	7
	DIPLOMI AREA LICEALE	33
	DIPLOMI AREA PROFESSIONALE	111
	DIPLOMI AREA TEC. INDUSTRIALE	347
	DIPLOMI AREA TECNICA	15
	LAUREA SPECIALISTICA	134
	LAUREA TRIENNALE	36
	LAUREA VECCHIO ORDINAMENTO	67
	LICENZA ELEMENTARE	6
	LICENZA MEDIA	146
	QUALIFICA PROFESSIONALE	88
	TOTALI	1.112
RINOVA S.R.L.	DIPLOMA AREA TECNICO CONTABILE	1
	DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	1
	DIPLOMI AREA ARTISTICA	1
	DIPLOMI AREA PROFESSIONALE	3
	DIPLOMI AREA TEC. INDUSTRIALE	2
	LICENZA MEDIA	4
	QUALIFICA PROFESSIONALE	2
	TOTALI	14
TOTALI	1.293	

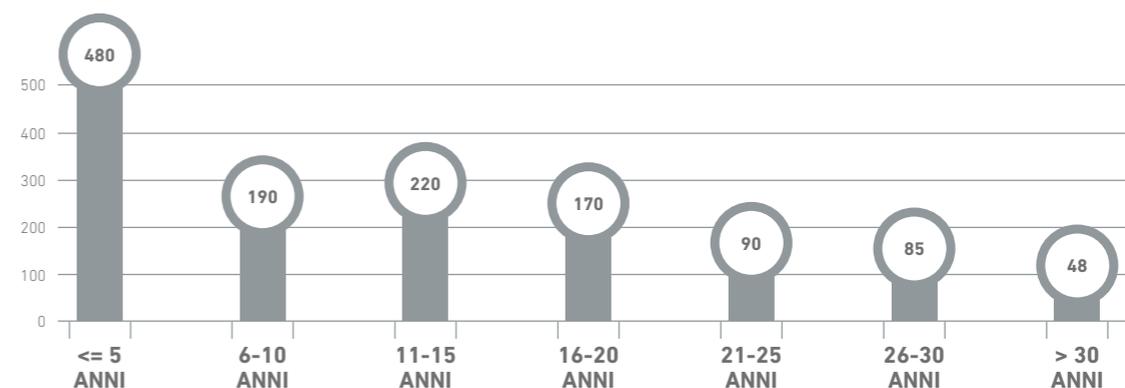
ORGANICO PER QUALIFICHE



ORGANICO PER ETÀ ANAGRAFICA



ORGANICO PER ANZIANITÀ AZIENDALE



8.3 INVESTIRE SULLE PERSONE

Il Gruppo Marchesini ribadisce anche nel proprio Codice Etico³⁴ che le risorse umane siano un asset estremamente strategico e per questo continua a privilegiare gli investimenti in selezione, formazione, sviluppo e valorizzazione dei propri dipendenti.

Nel 2018, secondo una ricerca pubblicata su Panorama, Marchesini Group è al settimo posto in Italia nella graduatoria delle imprese del settore metalmeccanico-impiantistico in cui i dipendenti lavorano meglio³⁵.

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.

Sono previsti inoltre 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, ginnastica posturale e autodifesa.

³⁴ 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. Codice Etico, pagina 25.

³⁵ Panorama, <https://www.panorama.it/economia/aziende/dove-si-lavora-meglio-meccanica-e-impiantistica-2/>

8.3.1 TALENT ACQUISITION

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

Partendo dalla considerazione, sempre attuale, che "le fabbriche sono affamate di tecnici, ma sul mercato non si trovano"^{36,37}, solo negli ultimi tempi in Italia si è posto l'accento sul gap scuola – imprese e sulle idiosincrasie educative prima e formative poi verso le discipline più spiccatamente tecniche³⁸ che hanno portato il sistema ad una situazione vicina allo stallo.

Per questo il Gruppo Marchesini ha portato avanti 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 lungo respiro)³⁹.

La necessità di una pianificazione di lungo termine deriva dal dato di fatto che per coprire posizioni specialistiche o di leadership sia spesso necessario molto tempo.

La 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 esser in grado di ricoprire posizioni simili in futuro.⁴⁰

Nel 2018 il Gruppo Marchesini ha partecipato a 17 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 435 persone. Di queste, 154 sono state ritenute idonee per ulteriori approfondimenti e 8 sono state assunte.

³⁶ Ilaria Vesentini, *Allarme dell'industria Bolognese: servono periti tecnici o non si cresce*, Il Sole 24 Ore, 22 Aprile 2017.

³⁷ Ilaria Vesentini, *Macchine per il packaging a corto di talenti 4.0*, Il Sole 24 Ore, 21 Novembre 2017.

³⁸ *La formazione, responsabilità sociale da condividere*, Intervista a Valentina Marchesini, HR Manager del Gruppo Marchesini su COM.PACK n. 30/2017, pag. 50-53.

³⁹ Una precisazione, tuttavia, è necessaria: il recruiting è un sottoinsieme della 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.

⁴⁰ Baid, P and Rao, A.R. (2006) *Employer Branding, Concepts and Cases*, ICFAI University Press, Hyderabad.

8.3.2 TRAINING AND DEVELOPMENT



L'importanza attribuita da Marchesini Group allo sviluppo, crescita e integrazione delle risorse umane impiegate è pienamente riflessa dalla politica di gestione della pianificazione della formazione che è il risultato della sinergia fra la direzione aziendale e i responsabili della varie funzioni. In tal modo si assicura la coerenza della crescita delle competenze con gli obiettivi strategici di ciascuna area.

In considerazione del *core business* dell'Azienda, la formazione assume un carattere prettamente tecnico, dovendo mantenere tutto il personale costantemente aggiornato sull'implementazione delle nuove tecnologie sviluppate dai *team* di progettazione. Per affrontare le future sfide di un prodotto in costante evoluzione, tuttavia, vengono erogati sempre più interventi formativi riguardanti le aree gestionali e le *soft skill* trasversali necessarie.

Metodologie didattiche tradizionali, come lezioni d'aula in ambienti dedicati, si affiancano a nuove opportunità di e-learning, webinar e pillole formative andando ad arricchire l'offerta di una vera e propria Academy aziendale.

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 il 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 vigente⁴¹, 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.

La formazione trasversale, infine, occupa un posto sempre più rilevante nel piano di formazione annuale: non solo lingue straniere e corsi di informatica ma anche *team building*, metodi di valutazione, gestione della *leadership* rivolti a tutti i responsabili di primo livello.

⁴¹ 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.

Introdotti qualche anno fa, ma ormai divenuti prassi consolidata, sono le giornate di formazione dedicate ai nuovi assunti, veri e propri *welcome day* in cui, in particolare si illustrano loro 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 Easywelfare⁴²) e il sistema qualità.

Il personale coinvolto ha quindi modo di confrontarsi, conoscersi e visitare la sede di Pianoro, il tutto nell'ottica del miglioramento dei processi e dell'integrazione. Nel 2018 si sono tenuti quattro Welcome Day che hanno coinvolto 167 neoassunti.

Nel 2018 le ore di formazione erogate al personale sono state 24.878, con un incremento del 28 % rispetto al 2017.

Nel 2018 il Gruppo ha inoltre promosso 118 progetti formativi che hanno interessato 29 neolaureati e 89 neodiplomati. Al termine dei progetti 16 di questi (14%), 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 2018 sono state erogate circa 312 ore di formazione manageriale (+86% rispetto al 2017), che hanno coinvolto circa 207 persone della direzione e del middle management di tutte le sedi italiane (+25% rispetto al 2017).

Il costo della formazione manageriale erogata nel 2018 è invece diminuito del 7% rispetto al 2017, evidenziando una più efficiente allocazione delle risorse stanziare.

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**
- INTERNAL TRAINING***
24.878 AVERAGE ANNUAL HOURS COUNT
5.717 TOTAL NO. OF PEOPLE INVOLVED PER YEAR
- LANGUAGES SPOKEN**
ENGLISH FRENCH ITALIAN SPANISH GERMAN CHINESE PORTUGUESE
3.731 HOURS OF LANGUAGES UPDATE COURSES
- 5.224 HOURS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT****
- 4.557 HOURS OF HEALTH & SAFETY COURSES**
- 8.707 HOURS OF TECHNICAL AND MECHANICAL TRAINING (UTM)**
- 1.742 HOURS OF QUALITY TRAINING**
* AVERAGE HOURS COUNT 2018 GROUP DATA
** HR COURSES + WELCOME DAYS

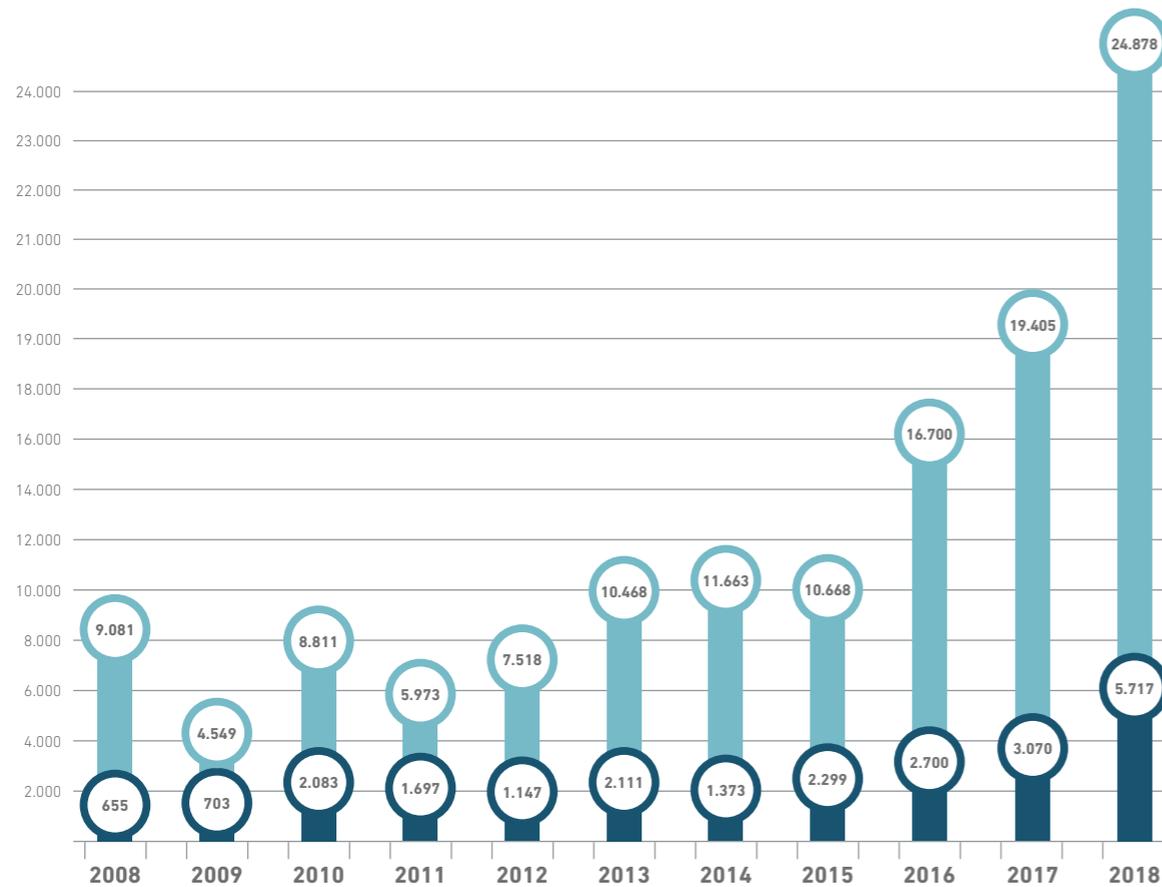
	2018	2017	Δ% 2018/2017
ORE FORMAZIONE MANAGERIALE	312	168	86%
N.RO PERSONE COINVOLTE	207	166	25%

	2018	2017	Δ% 2018/2017
COSTO FORMAZIONE (€)	146.320	157.374	-7%

⁴² Vedi pag. 49.

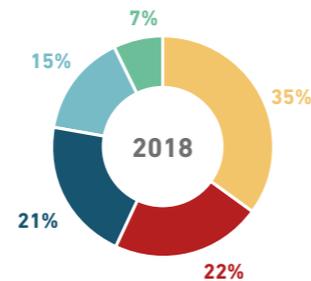
ORE FORMAZIONE/PRESENZE IN AULA

LEGENDA | ● ORE DI FORMAZIONE ● PRESENZE IN AULA



RIPARTIZIONE ORE DI FORMAZIONE PER ARGOMENTO

● FORMAZIONE TECNICA ● FORMAZIONE LINGUISTICA ● FORMAZIONE QUALITÀ
● RISORSE UMANE ● SICUREZZA



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.*⁴³

Il modello di riferimento è quello delle "3P"⁴⁴ ovvero la **posizione**, che determina il "contesto organizzativo" in cui opera una risorsa, il **profilo** di ruolo ne descrive le "caratteristiche" richieste dall'organizzazione e la **prestazione**, che rappresenta il contributo che una risorsa, dotata di un determinato profilo di competenza e inserita in una determinata posizione, fornisce all'organizzazione in cui opera.

Alla base di tutto vi è 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.).⁴⁵

Da più di 4 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, la dirige e la orienta verso il conseguimento di finalità generali e specifiche.⁴⁶

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);
- evidenziare le necessità di sviluppo organizzativo (modifica dei ruoli, piani di carriera, 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.

⁴³ Codice Etico, pag. 25.

⁴⁴ Nicola Longo, *Performance Management – Valutare i risultati e valorizzare le competenze*, Dirigente, n. 10/2007, Manageritalia, Milano 2007.

⁴⁵ Galimberti, V., *Psiche e Techne*, Feltrinelli, Milano, 1999.

⁴⁶ Quaglino, G.P., *Voglia di fare, motivazioni per essere nell'organizzazione*, Guerrini e Ass., Milano, 1999.

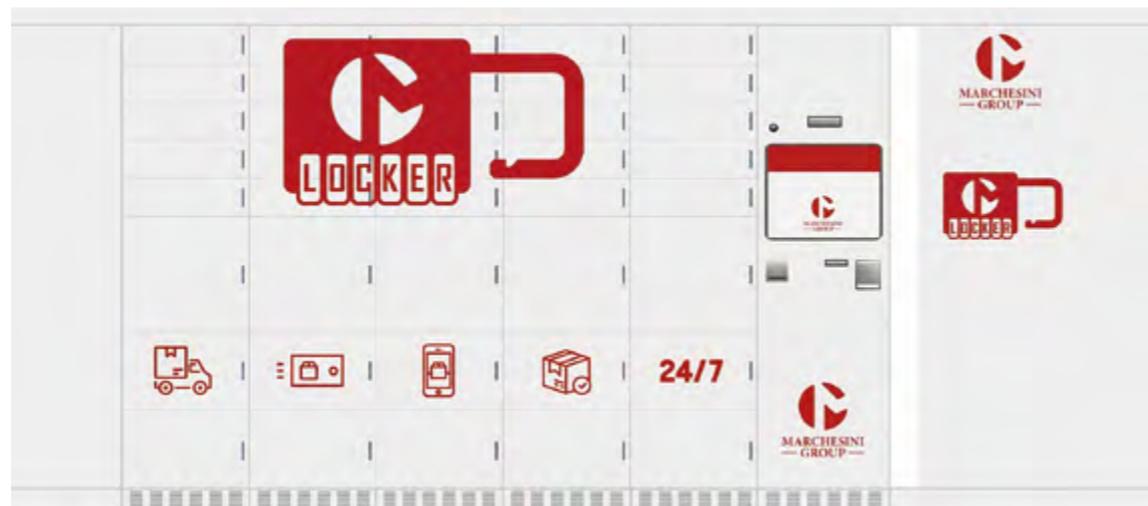
8.4 WELFARE IN MARCHESINI GROUP



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.

Sono ormai diversi anni che il Gruppo Marchesini ha adottato misure in tal senso: il servizio di ristorazione aziendale⁴⁷, il supporto alle rette della scuola materna per i non residenti nel comune sede dell'azienda⁴⁸, agevolazioni per corsi di yoga, ginnastica posturale e Pilates, l'iniziativa "Ci pensa la mensa"⁴⁹ (ovvero la possibilità di prenotare presso il ristorante aziendale pasti da asporto ad un prezzo vantaggiosissimo da ritirare alla fine dell'orario di lavoro), i progetti "Local to you", i programmi di prevenzione di talune forme tumorali realizzati in collaborazione con ANT, un programma di educazione alimentare e un programma di dissuasione dal tabagismo.

Nel 2018 sono stati implementati i servizi di consegna farmaci in azienda⁵⁰, le facilitazioni per i corsi di yoga, ginnastica posturale e Pilates presso la sede di Barberino (oltre a quella di Pianoro) dove l'iniziativa è stata varata, l'MG Locker, un fermo posta in azienda per i pacchi destinati ai dipendenti⁵¹, corsi di sicurezza e difesa personale⁵², la presenza di un osteopata in azienda un giorno alla settimana⁵³ e la campagna promossa con l'Associazione Donatori Midollo Osseo (ADMO)⁵⁴ che ha portato all'iscrizione di 17 donatori.



Nel 2018 Marchesini Group è stato promosso, con uno stanziamento di €12.100, il "progetto tiroide" in collaborazione con ANT Onlus, 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 11 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 315 dipendenti, 27 dei quali sono stati avviati ad ulteriori approfondimenti diagnostici come l'agoaspirazione delle neoformazioni individuate.

⁴⁷ Il servizio di ristorazione aziendale è a carico del Gruppo per tutte le aziende ad eccezione di Co.Ri.M.A. S.r.l., dove il personale contribuisce con € 2,45 a pasto.

^{48,49} Iniziativa attivata per il solo Comune di Pianoro (BO), sede dell'Headquarters.

⁵⁰ Attivato per la sede dell'Headquarter, mentre a Barberino è possibile prenotarli e ritirarli in farmacia.

^{51,52,53,54} Attivato presso l'Headquarter.

RENDICONTAZIONE OPERATIVA MARCHESINI GROUP - MAGGIO 2018

PROGETTO TIROIDE ANT							
ECOGRAFIE TIROIDEE							
LUOGO	DATA	TOTALE VISITE	UOMINI	DONNE	ETÀ MINIMA	ETÀ MASSIMA	AGOASPIRATI CONSIGLIATI
CALDERINO (BO)	11/05/2018	18	14	4	32	60	6
PIANORO (BO)	14/05/2018	27	9	18	22	53	2
PIANORO (BO)	15/05/2018	29	17	12	24	67	1
PIANORO (BO)	16/05/2018	31	16	15	25	61	3
PIANORO (BO)	17/05/2018	31	18	13	21	60	1
PIANORO (BO)	18/05/2018	29	14	15	24	56	2
PIANORO (BO)	21/05/2018	27	23	4	22	63	2
PIANORO (BO)	22/05/2018	28	20	8	21	56	1
PIANORO (BO)	23/05/2018	29	24	5	23	58	4
PIANORO (BO)	24/05/2018	36	32	4	20	63	1
PIANORO (BO)	25/05/2018	30	24	6	22	60	4
TOTALI		315	211	104	20	67	27

Il Gruppo continua il programma di welfare aziendale volontario varato nel 2016 tramite una piattaforma multiservizi. Questo nuovo sistema⁵⁵ di retribuzione, sempre più diffuso indipendentemente dal settore di riferimento, ha consentito al Gruppo 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).

Accanto al piano di welfare volontario, secondo quanto previsto dall'accordo integrativo del 27 febbraio 2017 che ha modificato il CCNL di settore vigente⁵⁶, 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 successivo⁵⁷.

Nel corso del 2018 ad ogni dipendente è stato quindi attribuito un budget di welfare di 350 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.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ CCNL Metalmeccanica Industria, Sezione Quarta, Titolo IV, art. 17 Welfare.

⁵⁷ 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 computati eventuali costi, commerciali o amministrativi, derivanti dall'attivazione o gestione dei servizi di welfare.

Il servizio, in full outsourcing, semplice, intuitivo e dotato di assistenza dedicata, è stato utilizzato dal 95,3% dei dipendenti. In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota welfare a sua disposizione.

Nel 2018 Il Gruppo⁵⁸ ha complessivamente stanziato per il welfare aziendale €1.451.254, con un incremento del 3% rispetto al 2017, euro così ripartiti:

	2018	Δ2018/2017	2017	Δ2017/2016	2016
EROGAZIONE BENEFIT UTILIZZATO TRAMITE PIATTAFORMA MULTISERVIZI	335.821,00	12%	298.900,00	148%	120.580,00
COSTO SERVIZIO PIATTAFORMA	23.235,26	-22%	29.792,00	48%	20.173,00
MENSA AZIENDALE	1.025.498,00	-3%	1.052.282,79	3%	1.025.498,00
ALTRE INIZIATIVE	66.700,00	100%	33.325,00	19%	28.000,00
TOTALE WELFARE AZIENDALE	1.451.254,26	3%	1.414.299,79	18%	1.194.251,00



Con riferimento ai servizi erogati nel 2018 tramite la piattaforma Marchesini Group Welfare, la scelta della destinazione di spesa è riportata nel seguente grafico.⁵⁹



⁵⁸ Limitatamente alle società Marchesini Group S.p.a. e CO.RI.M.A. S.r.l.

⁵⁹ La voce "Gestione residuo fine piano" si riferisce alla quota prevista dal CCNL per l'esercizio 2017 non utilizzata e portata a nuovo nel 2018.

8.5 COMUNICAZIONE INTERNA E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO

Anche nel 2018 la comunicazione interna si è rivelata uno strumento fondamentale, poiché il Gruppo Marchesini, prima dei processi, delle funzioni, dei reparti, è costituito da persone, risorse umane che mettono al servizio dell'azienda competenze e know-how e rappresentano per l'azienda l'asset strategico per eccellenza.

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.

Le iniziative di coinvolgimento sono promosse dalla funzione Comunicazione. La consueta Festa di (fine) Estate, edizione 2018, si è tenuta il 29 settembre ed è stata organizzata presso il giardino dello stabilimento "Domus" di fronte all'ingresso della sede di Pianoro. L'evento ha coinvolto più di 400 persone provenienti da tutte le sedi italiane e le ha viste cimentarsi in giochi di squadra, calciobalilla gonfiabile, spiderweb (esercizio per rompere gli schemi), Robot writer (esercizio di coordinazione), bicicletata, sessioni di yoga, Pilates e diversi giochi gonfiabili per i numerosi bambini presenti.



8.6 SALUTE E SICUREZZA⁶⁰

GRI - G4 | LA6



Anche nel 2018, coerentemente ai valori espressi nel proprio Codice Etico⁶¹, il Gruppo Marchesini si è impegnato per garantire la massima tutela dell'integrità, della salute e del benessere dei propri lavoratori.

In ottemperanza alla normativa vigente in materia⁶² 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).

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.

L'atteggiamento proattivo del Gruppo su queste tematiche ha consentito all'azienda di presentare domanda all'INAIL per usufruire dello sconto sul premio⁶³ a seguito degli interventi di miglioramento nel campo della prevenzione relativamente alle attività di:

- prevenzione neoplasie tiroidee (in collaborazione con ANT);
- monitoraggio termografico degli impianti elettrici per le sedi di Pianoro e Carpi;
- monitoraggio fisico e chimico degli impianti della sede di Barberino di Mugello (FI);
- dotazione di defibrillatore cardiaco semiautomatico presso lo stabilimento di Barberino di Mugello (FI).

⁶⁰ Limitatamente alle società Marchesini Group S.p.a. e CO.RI.M.A. S.r.l.

⁶¹ Codice Etico, pagina 27.

⁶² 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.

⁶³ 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.

ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI NEGLI ULTIMI ANNI SECONDO QUANTO RICHIESTO DAL D. Lgs. 81/08 e 106/09

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NUMERO INFORTUNI (1)	23	20	14	14	18	11	16	11	13	9	10	6	17
N.RO GG TOTALI DI INFORTUNI (2)	418	197	207	273	280	299	404	144	175	204	166	82	446
NUMERO ORE LAVORATE (3)	1.355.199	1.387.640	1.443.037	1.429.996	1.476.247	1.478.463	1.532.390	1.598.829	1.665.696	1.761.484	1.814.540	1.923.608	2.123.032
N.RO MEDIO LAVORATORI (4)	776	800	820	826	849	861	897	923	952	996	1.054	1099	1190
INDICE DI INCIDENZA (5)	3,0	2,5	1,7	1,7	2,1	1,28	1,78	1,19	1,37	0,90	0,95	0,55	1,43
INDICE DI FREQUENZA (6)	17,0	14,4	9,7	9,8	12,2	7,4	10,4	6,9	7,8	5,1	5,5	3,1	8,0
INDICE DI GRAVITÀ (7)	0,31	0,14	0,14	0,19	0,19	0,20	0,26	0,09	0,11	0,12	0,09	0,04	0,21

(1) Solo quelli che hanno comportato un'assenza dal lavoro superiore ad 1 giorno (compreso quello dell'infortunio stesso) e che, ai sensi dell'art.4, comma 5, lettera o), del D. Lgs. 626 devono essere annotati nell'apposito registro.

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

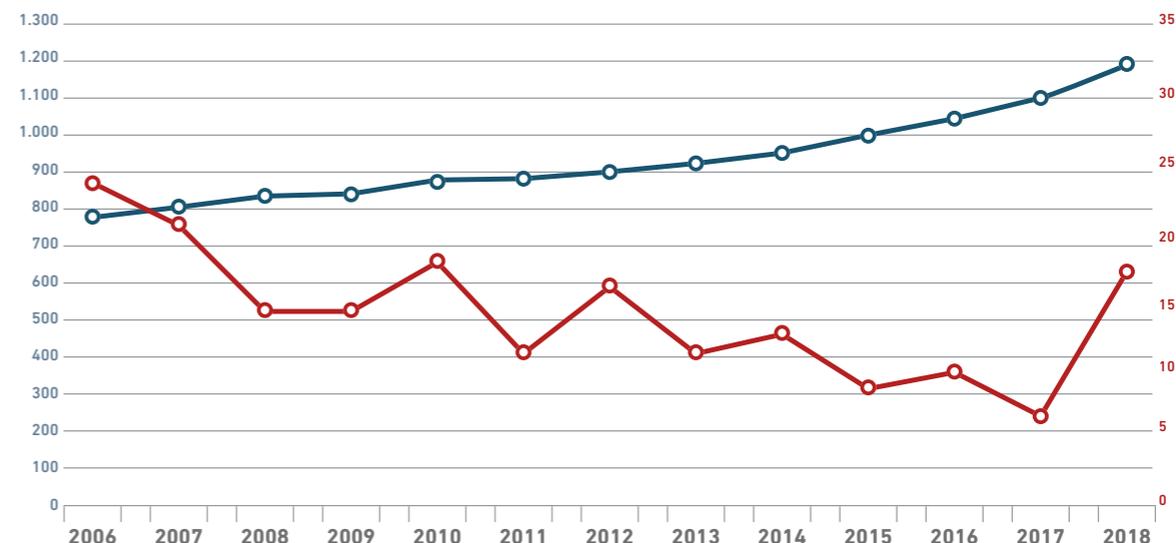
(3) Totale ore lavorate nell'anno.

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

(5) Calcolato secondo la formula: n. infortuni/n. lavoratori x 100.

(6) Calcolato secondo la formula: n. infortuni/n.ore lavorate x 1.000.000.

(7) Calcolato secondo la formula: n. di gg. di durata totale/n. ore lavorate x 1.000.



LEGENDA | ● NUMERO DIPENDENTI ○ NUMERO INFORTUNI

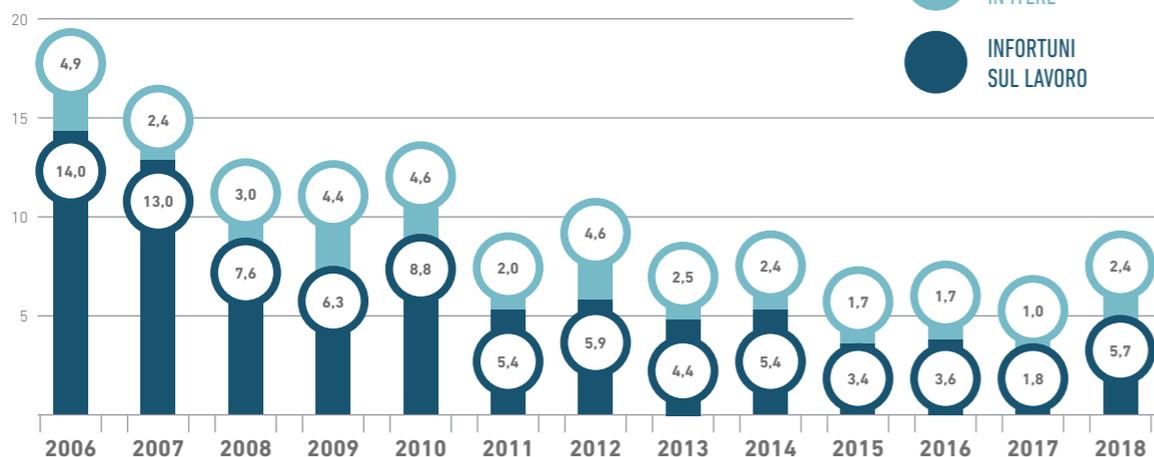
Nel 2018 si registra un aumento degli infortuni rispetto al 2017: da 4 a 12 in azienda e da 2 a 5 in itinere.

Con particolare riferimento alle statistiche sugli infortuni⁶⁴, si riportano nella seguente tabella i dati relativi al periodo 2005-2018 con esplicitazione dell'indice di frequenza⁶⁵ e indice di gravità⁶⁶.

INDICE DI FREQUENZA

LEGENDA

- INFORTUNI IN ITERE
- INFORTUNI SUL LAVORO



INDICE DI GRAVITÀ

LEGENDA

- INFORTUNI IN ITERE
- INFORTUNI SUL LAVORO



Per quanto attiene alla formazione sulla sicurezza, nel 2018 sono state erogate 4.557 (+13% rispetto al 2017) ore che hanno interessato 529 dipendenti⁶⁷. Il 44% circa delle ore di formazione ha riguardato i nuovi assunti.

	ORE 2018	ORE 2017	Δ% 2018/2017
PRIMO SOCCORSO	286	201	
ANTINCENDIO	115	291	
RLS	120	72	
DIR/PREPOSTI	424	104	
NUOVI ASSUNTI/AGGIORNAMENTO	2016	3222	
ATTREZZATURE	410	133	
PES PAV	1108		
PIANO EMERGENZA	78		
TOTALE	4.557	4.023	13%

	PERSONE COINVOLTE 2018	PERSONE COINVOLTE 2017	Δ% 2018/2017
PRIMO SOCCORSO	55	49	
ANTINCENDIO	19	51	
RLS	12	9	
DIR/PREPOSTI	60	13	
NUOVI ASSUNTI/AGGIORNAMENTO	194	352	
ATTREZZATURE	79	21	
PES PAV	76		
PIANO EMERGENZA	34		
TOTALE	529	495	7%

⁶⁵ 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 (10³) 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.

⁶⁶ Misura la gravità degli infortuni espresse in giornate perse convenzionali per migliaia di ore lavorate. L'indice è moltiplicato per un migliaio (10³) 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.

⁶⁷ La formazione sulla sicurezza rappresenta il 18% 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.

8.7 PRIVACY

Il 25 maggio 2018 è diventato effettivo il "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)⁶⁸" (GDPR).

Il Gruppo Marchesini, che dalla pubblicazione del GDPR ha considerato l'adeguamento del "sistema privacy" aziendale un momento utile per fare innovazione e, coerentemente alla sua filosofia d'impresa, creare ulteriore nuovo valore, si è prontamente attivato per verificare la sua *compliance*.

Nel 2018 è stata pubblicata la Privacy Policy del Gruppo, ovvero l'impostazione *by design* e *by default* del trattamento dei dati personali. Alla luce di un'approfondita valutazione della normativa vigente, integrata anche dal D. Lgs. 101/2018⁶⁹ si è ritenuto opportuno nominare un Responsabile per il Trattamento dei Dati per il Gruppo anziché un Data Protection Officer che, con competenze trasversali e integrate, guiderà le varie funzioni aziendali interessate a rispondere in modo adeguato alle mutate esigenze di mercato (riorganizzazioni aziendali, risorse umane, processi, certificazioni, qualità, customer experience, ecc.).

Anche di fronte a questa sfida il passaggio alla nuova normativa Privacy ha rappresentato per il Gruppo un'opportunità per trasformare un'area di rischio aziendale in un punto di forza e un'opportunità per incrementare la reputation aziendale e il business permettendo simultaneamente di integrare azioni di valorizzazione della governance e di attivare un percorso di innovazione sociale a tendere che riscontra ritorni indubbiamente positivi.

8.8 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 DI 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"⁷⁰, nella piena osservanza della normativa vigente e nel rispetto del carattere pubblico della funzione.

⁶⁸ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 119 del 4 maggio 2016, entrato in vigore il 24 maggio 2016.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Codice Etico, pag. 32.

9. 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"⁷¹, 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.

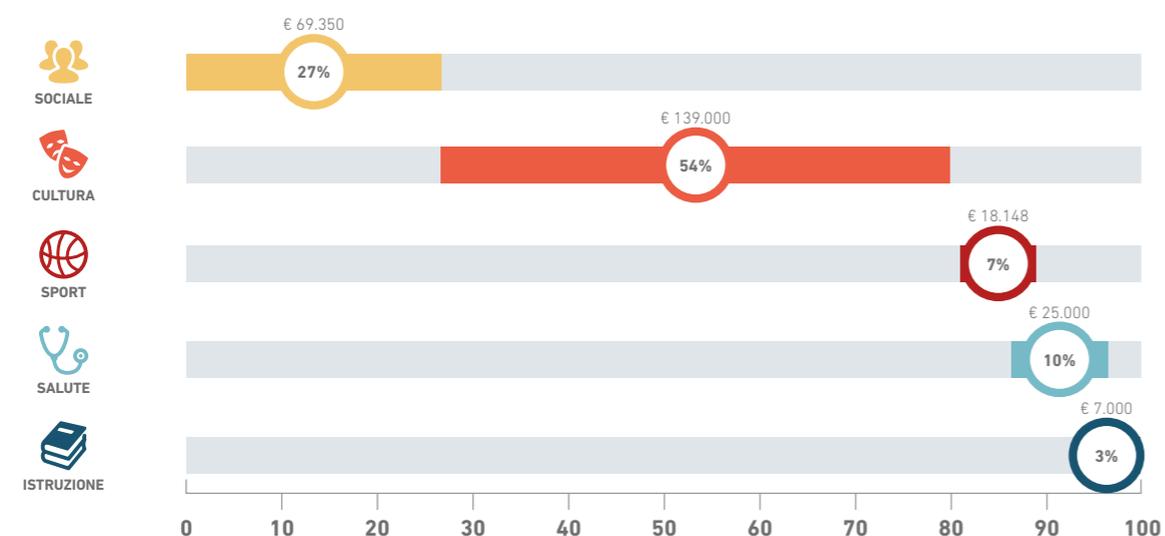
Uno dei criteri fondamentali seguiti nella valutazione delle richieste di sostegno economico è l'impatto sui territori dove hanno sede gli stabilimenti del Gruppo o gli interessi di particolari *cluster* di *stakeholder*.

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.

Nel corso del 2018 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 358.500 euro, il 22% in più rispetto al 2017, così ripartiti:

SOCIALE	69350	19%
CULTURA	139000	39%
SPORT	18148	5%
SALUTE	25000	7%
ISTRUZIONE	107000	30%

Tuttavia, per questioni amministrative, non è stato possibile dare corso alla partecipazione nella Fondazione Bologna Business School entro l'esercizio 2018 per cui dell'ammontare stanziato sono stati erogati €258.498, l'11% in meno rispetto al 2017, così ripartiti:



• RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ •

CASE HISTORY

Di seguito riportiamo in dettaglio gli interventi diretti più significativi⁷² dell'anno 2018.



MARCHESINI
GROUP

ANTONIANO ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER I PROGETTI ATTIVATI
NELL'ANNO 2018: MENSA
E REINSERIMENTO SOCIALE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.onlus.antoniano.it

Antoniano Onlus è un'istituzione bolognese che si occupa di solidarietà, intrattenimento e comunicazione sociale. Il contributo economico del Gruppo Marchesini ha consentito di supportare attività importanti della Onlus, come i servizi di segretariato sociale e i laboratori formativi, e soprattutto il servizio di mensa serale ai poveri, inaugurato nel 2016 (in media si servono 60 persone per cena). Il nostro sostegno è rivolto ai nuclei familiari in difficoltà che hanno frequentato la mensa e con i quali sono stati attivati progetti di autonomia; si tratta di persone che vivono in povertà, segnalate dai servizi sociali, o che stanno scappando da zone di guerra e sono in Italia come richiedenti asilo. In diverse giornate i dipendenti Marchesini con i loro famigliari e amici si sono dati appuntamento alla mensa Padre Ernesto - completamente rinnovata e animata da 40 chef famosi che si alternano per portare gratuitamente le loro competenze e la loro creatività, cucinando con quello che la dispensa mette loro a disposizione - per servire la cena alle persone che faticano a provvedere alle esigenze primarie proprie e dei figli, con disagio economico e relazionale. Tutto ciò è possibile grazie al progetto Food for Soul, associazione non-profit contro lo spreco alimentare fortemente voluta dallo chef stellato Massimo Bottura, che ha permesso anche l'apertura di un refettorio a Rio de Janeiro.

ASSOCIAZIONE NOVA

CONTRIBUTO 2018 **2.500 EURO**

COSTRUZIONE E SOSTENTAMENTO PRESIDIO
MEDICO NELLE VICINANZE DI KINSHASA
(REPUBBLICA DEMOCRATICA DEL CONGO).



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.associazionenova.org

Fra gli istituti sostenuti da Nova nella Repubblica democratica del Congo c'è l'orfanotrofio Aurore di Kinshasa. La comunità rurale che vive nel territorio dell'orfanotrofio Aurore è numerosa e, tra le mille mancanze di cui soffre, è particolarmente pressante quella di un presidio sanitario. Nell'area non ci sono strutture sanitarie e quelle meno distanti, tutte private, propongono costi assolutamente inaccessibili alla stragrande maggioranza della popolazione. Il progetto relativo alla costruzione del presidio medico è andato in porto nei primi mesi del 2016, grazie a un finanziamento della Chiesa Valdese (attraverso i proventi dell'otto x mille), a importanti finanziamenti di imprese dell'area bolognese fra cui il Gruppo Marchesini e a donazioni individuali. Tuttavia i "sostegni a distanza" sono sufficienti solo per coprire le spese scolastiche; l'ambulatorio medico al momento non è autosufficiente in quanto le entrate non riescono ancora a coprire i salari del medico e dell'infermiera, le spese di acquisto di medicinali e forniture mediche. A fronte di ciò, il Gruppo Marchesini ha confermato per l'anno 2018 la sua volontà nel voler sostenere il progetto Aurore.

DIOCESI DI CARPI

CONTRIBUTO 2018 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ATTIVITÀ
ECCLESIALI E CARITATIVE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.carpi.chiesacattolica.it

La diocesi di Carpi è una delle più provate dal grave sisma che ha colpito l'Emilia nel 2012. La Cattedrale è stata riaperta al culto solo il 25 marzo 2017, ma numerose sono ancora le chiese (molte della quali storiche) che necessitano di restauri e migliorie. Nel 2018, inoltre, è stato completato il restauro della pregevole statua lignea del Cibelli (1515) venerata da oltre 500 anni nel Duomo di Carpi.

Il Gruppo Marchesini contribuisce anche nel 2018 con una donazione finalizzata al sostentamento delle attività caritative ed ecclesiali di questa Chiesa particolare, sede di uno dei suoi stabilimenti.

ARCIDIOCESI DI BOLOGNA

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ATTIVITÀ ECCLESIALI
E CARITATIVE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.chiesadibologna.it

Anche quest'anno il Gruppo Marchesini ha inteso sostenere le attività ecclesiali e caritative dell'Arcidiocesi di Bologna. Sostenere le attività caritative ha una "funzione eminentemente pedagogica", secondo la volontà del Papa Paolo VI, poiché in tal modo (ci) si sensibilizza al precetto evangelico della Carità sostenendo le iniziative ecclesiali espressione dell'impegno della Chiesa nella testimonianza di solidarietà verso le persone svantaggiate, per lo sviluppo dell'uomo, la giustizia sociale e la pace.

Nella Diocesi sono poi oltre 1.500 i volontari che, in accordo e sostenuti dai loro Parroci, assicurano la presenza e l'azione della Chiesa a servizio delle comunità e delle persone in difficoltà.

PARROCCHIA NATIVITÀ DELLA B. V. MARIA DI VIGARANO M. (FE)

CONTRIBUTO 2018 **1.000 EURO**

SOSTEGNO ATTIVITÀ ECCLESIALI
E CARITATIVE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.parcchiamainarda.it/la-chiesa.html

Dopo il terremoto del 2012 ha subito la chiusura della chiesa, della canonica e la demolizione dell'oratorio. Il contributo erogato verrà utilizzato per coprire il portico in legno davanti all'oratorio, provvisoriamente sostituito da una struttura in legno.

LIONS CLUB PIANORO DEGLI ARIOSTO

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ATTIVITÀ ASSOCIATIVE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.centrostudidistretto108tb.it

I Lions clubs nel mondo sponsorizzano programmi di prevenzione della droga e della violenza nelle scuole della propria comunità. I programmi «Modelli per l'Adolescenza», «Modelli per Crescere» e «Modelli per Agire» insegnano ai giovani il modo per affrontare le situazioni e risolvere i conflitti con un senso di responsabilità e resistere alle tentazioni di fumo, alcol e altre droghe.

“WE SERVE” (noi serviamo) è il loro motto. Due parole che comprendono due concetti fondamentali alla base della concezione del Lionismo: il plurale “noi” esprime, come detto, la ragione del loro esistere come insieme di comunità, di uomini e donne, di strutture e di comuni intendimenti.

Tutta l'organizzazione e tutta l'attività sono predisposte unicamente per permettere ai Clubs Lions di servire nel migliore dei modi a livello locale, nazionale e mondiale. A completamento del loro servire dobbiamo evidenziare altri due concetti molto importanti che contribuiscono a qualificarci ed a distinguersi: la volontarietà del loro impegno e la loro funzione assolutamente ed esclusivamente altruistica, rivolta cioè solamente all'esterno della loro Associazione.

Il loro “service” è un'operazione volontaria, meramente altruistica, rivolta all'esterno dei loro Club per andare incontro a necessità di carattere generale delle comunità in cui vivono e della società in generale.

I services si possono dividere in tre categorie: assistenziale, promozionale e sociale. Tutti utili e necessari per perseguire i loro obiettivi nel rispetto dei loro codici etici e comportamentali. Sono convinti che se agiscono nei loro Club e se ognuno di loro servirà nell'Associazione e negli incarichi seguendo queste linee guida non potranno certo risolvere i numerosi mali della nostra Società ma potranno comunque contribuire a migliorare le condizioni di vita e le aspettative di tanti.

FONDAZIONE ITACA

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO PER
L'ACQUISTO DI UN NUOVO
AUTOMEZZO.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.progettoitaca.org

La Fondazione Itaca è un'idea nata da un gruppo di amici che da un po' di tempo lavoravano singolarmente e in modo disaggregato come volontari nel settore assistenziale, in particolar modo con gli anziani e gli handicappati. "Itaca" perché l'isola di Ulisse rappresenta il porto sicuro dei sogni e dei desideri di quanti si sentono esclusi o emarginati, il posto dove trovare o ritrovare affetti veri, sinceri e fedeli.

L'azione della Fondazione Itaca Onlus si svolge dalla sua costituzione prevalentemente su Bologna allargandosi poi nel tempo su Rimini, Ravenna, Pesaro e Ancona. È indirizzata a persone in difficoltà, indipendentemente dalla patologia o dall'handicap, e si articola in più direzioni: corsi e laboratori di recupero e mantenimento, laboratori di avviamento o ri-avviamento al lavoro, intrattenimento e sostegno, recupero mirato, pranoterapia alla persona e attività di carattere ludico.

Durante l'anno vengono effettuati mediamente 400 interventi di sostegno alla persona direttamente a domicilio. I soci della Fondazione hanno superato di gran lunga le 5.000 unità.

ASSOCIAZIONE PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO AL PROGETTO
"UN PASTO AL GIORNO".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.apg23.org

Il progetto è nato da un'iniziativa di Don Oreste Benzi quando, nel 1985 si rese conto che per garantire un pasto al giorno ad una persona in stato di indigenza, bastavano 10mila lire (oggi 15 euro). Una cifra ridicola e allo stesso tempo enorme se si pensa che l'associazione garantisce 7,5 milioni di pasti ogni anno in oltre 40 paesi nel mondo. Con il suo contributo Marchesini Group ha contribuito all'erogazione di circa 333 pasti.

FONDAZIONE THEODORA ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **2.850 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER LE ATTIVITÀ
DEI "DOTTOR SOGNI".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.it.theodora.org

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, costituito dal raddoppio della cifra raccolta con la lotteria della Festa d'Estate 2018, il Gruppo Marchesini ha consentito ai "Dottor Sogni" di prendersi cura della parte sana del bambino in ospedale, quella parte 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 18 ospedali a beneficio di oltre 35mila bambini ogni anno.

ASSOCIAZIONE L'ARCO – CORRISPONDENZE PER LA RECOVERY

CONTRIBUTO 2018 **20.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER LE ATTIVITÀ RELATIVE
ALLA RECOVERY, ATTIVITÀ DEI "PARI"
E CO-PROGETTAZIONE-CO-COSTRUZIONE.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.larcorecovery.it

Malattia mentale è un concetto che spaventa e stigmatizza ed è naturale che si cerchi di allontanare ciò che ci fa paura. L'associazione basa la sua attività su tre elementi caratteristici:

1. Orientamento alla recovery. L'ARCO si impegna per promuovere nelle proprie attività tre concetti base della recovery: speranza per un futuro migliore, opportunità di crescita e cambiamento, maggior controllo di sé e della propria vita.
2. Attività dei "pari" a fianco degli operatori. Per pari (peers) si intendono persone che hanno vissuto esperienza di malattia mentale e che, per consapevolezza, attitudine e percorso formativo, collaborano con gli operatori attraverso un apporto specifico, basato sulla esperienza. Un crescente numero di ricerche documenta la specifica efficacia del loro apporto. Hanno un impegno di formazione permanente e svolgono una attività stabile, volontaria o retribuita.
3. Co-progettazione e Co-costruzione. Chi fruisce delle attività offerte dall'associazione contribuisce ad impostarne il taglio e la realizzazione (corsi, monitoraggio del percorso di recovery, lavoro sulla crisi, gruppi di approfondimento). Questa partecipazione per un verso è una maggiore garanzia che le attività siano effettivamente utili. Per un altro verso essa è già di per sé un potente attivatore del senso del valore e del potere personale. È inoltre un'occasione per esprimere qualità e sperimentare un coinvolgimento creativo: elementi, questi, tutti fondamentali nel processo di recovery. Co-progettazione e Co-costruzione sono uno dei modi con cui si possono esprimere le più fondamentali relazioni di "corrispondenza".

FONDAZIONE BIMBO TU ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **20.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
ALL'ASSOCIAZIONE PER IL
PROGETTO ACCOGLIENZA
CASA SANT'ANGELA.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.bimbotu.it

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

Bimbo tu (BT) è nata per dire a queste famiglie che non sono sole. Vincere il tumore è possibile e il nostro impegno si fonda nel vedere i nostri 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. Oltre alla posizione, Casa Sant'Angela ha una importante storia di accoglienza sul territorio. Gestita dalla Compagnia di Sant'Orsola ha rappresentato per diversi decenni un'importante testimonianza di fede e di aiuto alle persone più in difficoltà ed 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.

CIM SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **1.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
ALL'ASSOCIAZIONE PER IL
PROGETTO "VAMOLÀ".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.cimcoop.it

Nata nel 1988, CIM è una società cooperativa che lavora e si sviluppa su una molteplicità di interventi.

Da sempre ha voluto puntare su un ambiente solare e dinamico, in cui dare spazio alla creatività e alle speciali attitudini di coloro che vivono situazioni di debolezza o fragilità, per avviarli ad una professionalità, ad una formazione o per sostenere il potenziamento delle autonomie individuali. Il tutto in un contesto che vuole integrarsi nel territorio, dal quale ricevere stimoli e provare ad offrire nuove prospettive di vita.

Vamolà è un Fondo istituito proprio in memoria di Fabio Papa, uno dei "figli" di CIM, destinato a coloro che si trovano in una situazione di precarietà, siano essi diversamente abili o non.

Viene utilizzato per finanziare percorsi di inserimento al lavoro, che potranno concretizzarsi nelle seguenti modalità:

- attraverso l'attivazione di percorsi di orientamento/formazione al lavoro, a tempo determinato, denominati "tirocini" finalizzati a sostenere le scelte professionali e favorire l'acquisizione di competenze del mondo del lavoro, come disciplinato dalla L.R. 7/2013 e successive modifiche, offrendo un sostegno al reddito laddove i servizi sociali non riescono ad intervenire;
- attraverso l'inserimento lavorativo all'interno della Cooperativa o presso aziende esterne (come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n.68 che promuove e disciplina l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili), finanziando servizi di sostegno e di supporto ad un collocamento mirato.

Il nome "Vamolà" è stato scelto perché a Fabio piaceva sempre scherzare così.

HAPPY HAND

CONTRIBUTO 2018 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO ALL'ASSOCIAZIONE
PER LA REALIZZAZIONE
DELLA MANIFESTAZIONE ANNUALE
"HAPPY HAND".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.wtkg.it

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 2018 hanno partecipato circa 2.000 persone.

POLISPORTIVA I BRADIPI CIRCOLO DOZZA A.S.D.

CONTRIBUTO 2018 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
ALL'ASSOCIAZIONE PER
L'ACQUISTO DI UNA CARROZZINA.



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.polisportivaibradipi.it

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.

A.S.D. AIA SPORT ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
ALL'ASSOCIAZIONE PER IL PROGETTO
"IN SELLA ALLA VITA".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.aiasport.it

L'AIASPORT nasce come associazione sportiva nel 1996, ma già dal 1979 iniziava ad operare come settore sportivo all'interno dell'A.I.A.S. (Associazione Italiana Assistenza Spastici) di Bologna, proponendo un'attività equestre per persone disabili.

Il progetto "In sella alla vita" mette a disposizione della persona disabile e della sua famiglia le opportunità di tipo riabilitativo, socio-educativo e ludico-sportivo offerte dal cavallo e dal suo contesto. L'interesse è rivolto all'individuo nella sua globalità, tenendo conto sia dei limiti e dei deficit imposti dalla patologia, che delle potenzialità e delle risorse evolutive. Il lavoro interdisciplinare, svolto anche in collaborazione con gli operatori dei Servizi Socio-Sanitari pubblici e privati, permette una conoscenza ed un approccio al tempo stesso globali e analitici e consente di scegliere, nell'ambito delle possibili proposte legate al cavallo e al suo ambiente, quelle più significative per ogni persona.

Con il contributo di Marchesini Group è possibile la continuazione del progetto nei confronti dei pazienti dell'Ospedale Riabilitativo "Istituto di Montecatone" (Imola), seguiti dal Centro Sclerosi Multipla dell'Ospedale Bellaria di Bologna.

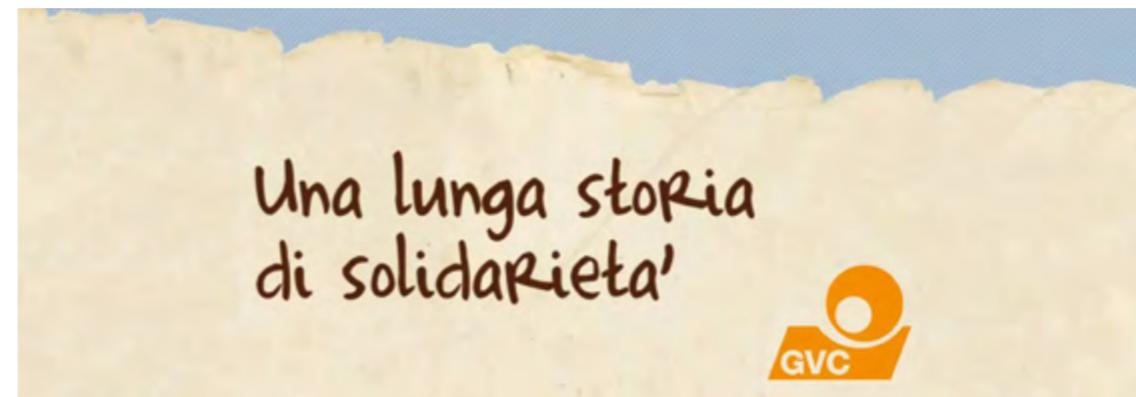
GVC – GRUPPO VOLONTARIATO CIVILE ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **4.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO AL PROGETTO "SOCIETÀ
CIVILE E SVILUPPO LOCALE: LE COMUNITÀ
AL CENTRO DELLA LOTTA PER L'ERADICAZIONE
DELLA FAME".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.gvc-italia.org

GVC - Gruppo di Volontariato Civile, è un'organizzazione non governativa laica e indipendente, nata a Bologna nel 1971. È attiva nella cooperazione internazionale con strategie complesse d'intervento: dall'assistenza umanitaria a popolazioni colpite da conflitti e catastrofi naturali alla ricostruzione, dalla sanità alla sicurezza alimentare, dallo sviluppo rurale all'educazione, dalla tutela delle donne all'infanzia.

Il progetto sostenuto da Marchesini Group riguarda la provincia di Passorè in Burkina Faso, dove le condizioni di sicurezza alimentare e nutrizionale della popolazione rurale sono da considerarsi cronicamente critiche. Durante la stagione delle piogge, le scorte alimentari del raccolto dell'anno precedente si esauriscono, mentre il nuovo raccolto deve ancora arrivare. Si tratta del periodo di maggior rischio, durante il quale le famiglie con poche capacità economiche, per accedere al cibo o a servizi di prima necessità, sono costrette a indebitarsi, a vendere i propri mezzi (terreni, materiale agricolo, bestiame di piccola taglia), a dedicarsi ad attività remunerate ma a scapito del lavoro agricolo. L'intervento mira ad assicurare un'alimentazione adeguata in quantità e qualità ai bambini in allattamento sotto i due anni, attraverso la distribuzione gratuita di farine infantili; alla protezione dei propri mezzi, aumentando la disponibilità alimentare attraverso la distribuzione di voucher alimentari da scambiare presso commercianti locali. Contribuisce, altresì, al rafforzamento della resilienza di queste famiglie in maniera durevole, introducendo itinerari tecnici più performanti e input produttivi adeguati, secondo i dettami LRRD (Linking Relief, Rehabilitation and Development).

FONDAZIONE DOPO DI NOI BOLOGNA ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
AL PROGETTO "MAMME INDOMITE".



SOCIALE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.dopodinoi.org

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 fuoricasa
- Percorsi individualizzati e sostegno ai genitori
- Consulenza e informazione giuridica

A gennaio 2018 è nato "Il gruppo delle mamme indomite", un gruppo di mamme che si riunisce il lunedì, a cadenza quindicinale presso la sede della Fondazione. Il gruppo, condotto da Tiziana Roppoli, coordinatrice pedagogica della Fondazione Dopo di Noi e mediatrice familiare sistemica, è nato per affrontare i vissuti emotivi dei genitori, che tendono ad atteggiamenti protettivi o neganti verso il figlio e che a volte ostacolano inconsapevolmente il percorso graduale di separazione. Le mamme che partecipano al gruppo condividono l'obiettivo di poter progettare con la Fondazione una "convivenza abitativa protetta" per i propri figli con disabilità, che tenga conto delle abitudini, dei vissuti e delle risorse che, nel corso degli anni, hanno individuato per rendere migliore la vita del loro figlio.

SEC - SCUOLA DI ECONOMIA CIVILE

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
ALL'ORGANIZZAZIONE DEL CONVEGNO
"IL MANAGER DEL VALORE E I CAPITALI DELL'IMPRESA"
BOLOGNA, 26 SETTEMBRE 2018.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.scuoladieconomicivile.it

La scuola di Economia Civile, che vanta tra i suoi fondatori l'illustre economista Bolognese Stefano Zamagni, intende diffondere nel mercato, nelle organizzazioni e nelle imprese il paradigma economico-relazionale dell'Economia civile, centrato sulla reciprocità, sul bene comune e sulla persona che ne promuove la ricerca con efficienza ed equità.

Si rivolge con una particolare attenzione agli imprenditori e ai dirigenti delle imprese, delle organizzazioni senza scopo di lucro, di quelle a movente ideale, della pubblica amministrazione, offrendo un'esperienza di apprendimento capace di generare metodi e modalità di governo fondati sui principi dell'Economia civile.

Un secondo ambito co-essenziale della SEC è il mondo della scuola, dove si rivolge a insegnanti e studenti, forte della convinzione che senza una nuova cultura economica e del lavoro è difficile immaginare un futuro sostenibile. Intende diventare un riferimento nazionale per la diffusione dell'economia civile e un interlocutore internazionale qualificato, offrendo corsi in cui la conoscenza e l'apprendimento scaturiscono dalla continua ricerca e sviluppo della comunità internazionale dei docenti, dall'esperienza sul campo di operatori qualificati, dal confronto con la realtà portata nei corsi stessi.

SEC propone un contesto didattico che si sostanzia nel dialogo e nell'interazione attiva tra docenti e partecipanti, con attenzione all'apprendimento di ciascuno, sviluppato tra approfondimenti teorici, laboratori concreti, casi portati dai partecipanti stessi, insieme all'esperienza di imprenditori ed esperti.

FONDAZIONE GUGLIELMO MARCONI

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ALLE MANIFESTAZIONI
SUL MARCONI PRIZE 2018
BOLOGNA, 1-3 OTTOBRE 2018.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.fgm.it

La Fondazione Guglielmo Marconi promuove la ricerca nel campo delle telecomunicazioni e intraprende iniziative rivolte alla conoscenza e alla diffusione dell'attività scientifica di Guglielmo Marconi. La Fondazione è amministrata da un Consiglio Direttivo nominato dal Ministro per i Beni Culturali e Ambientali.

Tra le attività che la Fondazione coordina, sono centrali la didattica e la formazione professionale, in particolare, con la creazione nel 1995 della Scuola di perfezionamento in Ingegneria delle Radiocomunicazioni, che organizza annualmente corsi e seminari.

Nella storica sede di Villa Griffone operano ricercatori, oltre che della Fondazione Marconi, anche del Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" - DEI weblink (Università di Bologna) e della Fondazione Ugo Bordoni weblink.

L'attività di ricerca di questi studiosi segue due filoni principali: il primo è relativo ai sistemi di comunicazione mobile e personale, con particolare interesse verso le tematiche proprie della propagazione radio; il secondo riguarda il progetto assistito da calcolatore di dispositivi non lineari per microonde.

Il Marconi Prize 2018 è stato conferito a Tom Leighton.

FESTIVAL FRANCESCANO

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SPONSORIZZAZIONE X EDIZIONE
"TU SEI BELLEZZA"
26/27/28/29/30 SETTEMBRE 2018.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.festivalfrancescano.it

Nato nel 2009 per celebrare gli 800 anni dell'approvazione della prima regola di san Francesco d'Assisi, Festival Francese desidera riscoprire, far conoscere, attualizzare e concretizzare i valori di Francesco d'Assisi, nella convinzione che possano aiutare ad affrontare e a superare le tante crisi – di identità, politiche, di valori, ambientali – che caratterizzano la nostra quotidianità.

La figura di san Francesco, infatti, continua ad attrarre credenti e non credenti, persone affascinate da quella cultura del rispetto (per gli altri, per se stessi, per il creato) della quale il Santo Patrono d'Italia è incarnazione.

Per far arrivare, anche ai più distanti, i valori francescani di fraternità, umiltà, carità, dialogo e pace, il Movimento Francese dell'Emilia-Romagna, organizzatore dell'evento, ha scelto di affidarsi alla "formula festival", creando una manifestazione che permette di uscire nelle piazze, tra la gente per annunciare il Vangelo, incontrando e rimanendo aperti al dialogo, nello stile di Francesco. E come Francesco, che fa del cammino una caratteristica della sua testimonianza, Festival Francese è itinerante e ogni tre anni cambia città per far risuonare l'eco del suo messaggio in nuove piazze.

In ogni edizione, tre giorni di conferenze, spettacoli, attività didattiche e per bambini, workshop, momenti di spiritualità – oltre 100 eventi, tutti gratuiti – offrono un programma culturale di alto livello qualitativo, sempre strettamente legato alle tematiche francescane e con una forte attinenza all'attualità.

TEATRO AUDITORIUM MANZONI

CONTRIBUTO 2018 **100.000 EURO**

SPONSORIZZAZIONE STAGIONE
TEATRALE 2017-2018.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.auditoriummanzoni.it

Manzoni Factory s.r.l., società di cui Marchesini Group S.p.a. detiene il 20% delle quote sociali, gestisce il Teatro Auditorium Manzoni in virtù di un contratto di affitto di ramo d'azienda stipulato con la Fondazione Teatro Comunale di Bologna. La direzione artistica, garantisce i più elevati standard di qualità dell'offerta. L'obiettivo dell'aiuto economico è quello di promuovere la cultura musicale, specialmente sinfonica e cameristica, nel territorio.

In virtù della partecipazione societaria e dell'attività di sponsorizzazione, inoltre, Marchesini Group è in grado di offrire ai propri dipendenti particolari sconti sulla stagione, promuovendo la cultura musicale anche al proprio interno.

LAB FILM SRL

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SPONSORIZZAZIONE PRIMA PROIEZIONE
DEL FILM "SECONDO LO SPIRITO".



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.labfilm.it

Il film 'Secondo lo Spirito', prodotto dalla LabFilm e curato dall'autore e regista Lorenzo K. Stanzani, è dedicato al Cardinale Giacomo Lercaro, ex arcivescovo di Bologna. Il contributo riguarda la sponsorizzazione della prima proiezione, avvenuta a Bologna presso il cinema Perla il 18 aprile. Lercaro venne definito "il cardinale senza paura". "Se condividiamo il pane celeste, come non divideremo il pane terreno?" è la frase che Lercaro fece scrivere sull'altare della cattedrale quando fu arcivescovo di Bologna dal 1952 al 1968.

"La pastorale del cardinale Lercaro – ha sottolineato l'arcivescovo di Bologna, Zuppi - i suoi anni di episcopato a Bologna sono stati straordinariamente ricchi della presenza nella città e dell'attenzione verso i poveri e alla edificazione della Chiesa. Il cardinale Lercaro ha costruito decine di chiese ed era un riferimento della riforma liturgica. Ancora oggi le celebrazioni, anche nei posti più sperduti della diocesi di Bologna hanno un'applicazione e una bellezza particolare che a mio parere derivano proprio dalla sensibilità del cardinale. Nelle immagini bellissime, commoventi e appassionanti del film emerge la sua immediatezza e la gioia dei suoi sentimenti verso la gente, verso i più piccoli. Emerge il suo essere padre a casa sua dove ha ospitato per tantissimi anni decine di ragazzi che ancora oggi sono chiamati 'i ragazzi di Lercaro', anche se ormai sono diventati tutti nonni".

"Un aspetto che mi ha particolarmente colpito – ha aggiunto l'autore e regista del film Lorenzo K. Stanzani - è stato quello della sua necessità di favorire in ogni modo, in ogni ambito, la partecipazione popolare alla vita comune; certamente lo ha fatto nella Chiesa, ma lo ha fatto anche nella città e nel mondo. Ogni volta lo faceva coi mezzi che gli erano propri, da prete coi parrocchiani, da vescovo con tutta la diocesi e da cardinale con tutto il mondo. Mi ricorda la parabola dei talenti: tanto posso, tanto devo fare. La storia del cardinale Giacomo Lercaro è stata relegata nel dimenticatoio per 50 anni. Eppure credo fermamente che il suo operato abbia ancora tanto da dare".

CINEMA MODERNISSIMO

CONTRIBUTO 2018 **20.000 EURO**

SPONSORIZZAZIONE ATTIVITÀ
DI RECUPERO E RESTAURO
DEL CINEMA MODERNISSIMO
BOLOGNA.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.cinetecadibologna.it/cineteca/progetto_cinema_modernissimo

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 2018. Con il suo contributo il Gruppo Marchesini, insieme ad altre importanti realtà industriali bolognesi, ha consentito la realizzazione di questo progetto.

Nel 2018, nell'ambito dell'iniziativa "Cinema sotto le stelle" promossa dalla Cineteca di Bologna, è stato offerto dal Gruppo la proiezione del film "Veloce come il vento".

CENTRO SAN DOMENICO

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO PER LE ATTIVITÀ
CULTURALI CATTOLICHE.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.centrosandomenico.it

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".

MAXMAN COOP

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

SOSTEGNO PER LA REALIZZAZIONE
DEL CORTOMETRAGGIO.



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.maxmancoop.com

Si tratta di un cortometraggio indipendente, realizzato da ragazzi del territorio bolognese (alcuni addirittura figli dei collaboratori di Marchesini Group) e li ambientato, con prospettive certe di distribuzione dal titolo "Gli Arcidiavoli", prodotto da MaxMan Coop per la regia di Lorenzo Pullega.

Nel cast sono presenti attori come Andrea Roncato, Piergiorgio Bellocchio, Giorgio Comaschi, Vito e Bob Messini. Roberto Cimatti, operatore cinematografico di fama nazionale, (collaboratore di Paolo Sorrentino, Nanni Moretti, Carlo Mazzacurati e tanti altri) curerà la fotografia del film.

È una commedia dalle forti tinte surreali che vede in scena quattro giovani amici alle prese con l'universo tutto particolare di un circolo arci. Tentando il tutto per tutto i ragazzi riescono ad entrare nel locale senza pagare la tessera. Non sanno che è in arrivo un temibile ispettore, terrore delle sale da biliardo, incubo dei truffatori, degli insolventi, dei non tesserati degli arcidiavoli.

A cavallo fra le suggestioni di un mafia-movie di Scorsese e l'ambientazione lunare, manicomiale, dei primi gotici padani di Pupi Avati, il film vuole essere innanzitutto l'invito a partecipare a una festa esagerata, dove la realtà della periferia diventa spunto per l'immaginazione, dove si muovono personaggi strani, ai confini con la realtà. Un film dove la dimensione della provincia non si mostra più sotto le convenzionali spoglie della noia e dell'abbruttimento, ma, al contrario, si rivela zona franca, territorio dove comincia l'avventura, dove è possibile scoprirsi, perdersi e ritrovarsi. Le riprese si sono svolte in cinque giorni, a Gennaio 2019, presso il circolo Arci Benassi e presso il circolo Caserme Rosse di Bologna, le scene esterne invece nel comune di Pianoro Nuovo (Bo).

COMUNE DI MONTERIGGIONI (SI)

CONTRIBUTO 2018 **10.000 EURO**

SOSTEGNO AL PROGETTO
"VALORIZZA LE TUE MURA".



CULTURA



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.comune.monteriggioni.si.it

Il progetto prevede la raccolta di fondi per il restauro delle mura del Castello di Monteriggioni (SI), dove ha sede lo stabilimento di Co.Ri.M.A: s.r.l., società del Gruppo Marchesini.

Lì si respira davvero un'aria medievale. Infatti, Monteriggioni è uno dei borghi fortificati più belli d'Italia, ed ogni anno viene visitato da 90.000 persone. Fu costruito dai senesi agli inizi del 1200 come estremo baluardo di frontiera contro la nemica Firenze, e riuscì a garantire per secoli l'indipendenza della Repubblica di Siena. Ancora oggi il castello appare imponente e maestoso come una corona, per via delle mura costellate da 14 torri (più una quindicesima torre che sporge all'interno), ricordate anche da Dante Alighieri nella Divina Commedia: "Monteriggioni di torri si corona", (Inferno, canto XXXI, 40-45).

ISTITUTO RAMAZZINI COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ALLA REALIZZAZIONE
DEL CONGRESSO
"IL NUOVO VOLTO DELLA TIROIDE".



SALUTE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.ramazzini.org

La Cooperativa Sociale Onlus Istituto Ramazzini di Bologna, da sempre impegnata nell'attività di prevenzione delle malattie oncologiche, ha organizzato a giugno 2018, con la propria Unità di Endocrinologia, un congresso Nazionale sulle attualità in Endocrinologia ed in particolare sui Tumori Tiroidei: "Il nuovo volto della tiroide". Marchesini Group, che nel 2018 ha realizzato, in collaborazione con ANT, un programma di prevenzione delle neoplasie tiroidee, ha sostenuto l'iniziativa con il suo contributo economico.

FONDAZIONE ANT ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ALL'EVENTO
PER I FESTEGGIAMENTI
DEL 40° ANNIVERSARIO
DELLA FONDAZIONE.



SALUTE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.ant.it

"Ant Insieme" è stato il titolo della grande festa per il 40esimo anniversario della fondazione che ha visto i più di 500 volontari da tutte le delegazioni d'Italia riuniti il 16 giugno 2018 a Fico Eataly World di Bologna. «Ant è Eubiosia. Le qualità che conferiscono dignità alla vita: un ideale, una bandiera, un vessillo che Ant ha portato avanti con coraggio, determinazione e passione, ma che ha soprattutto saputo trasformare in qualcosa di molto concreto. Perché le parole assumono un significato solo se sono seguite dai fatti», commenta Raffaella Pannuti, presidente di Fondazione Ant. A oggi sono oltre 125mila le famiglie assistite gratuitamente e nelle proprie case da medici, infermieri, psicologi, specialisti e operatori Ant. Gli "angeli", come spesso li hanno definiti i pazienti della Fondazione. Partendo da Bologna, Ant ha avuto la capacità di portare l'assistenza domiciliare in altre 25 province italiane. Lo ha fatto soprattutto grazie al sostegno dei suoi Volontari, persone che, da ogni parte d'Italia, con grande generosità, scelgono di dedicare tempo ed energie ad aiutare, attraverso la raccolta fondi, i malati di tumore e le loro famiglie. L'incontro, realizzato anche con il contributo del Gruppo Marchesini, è stato accompagnato da un momento di raccoglimento domenica 17 giugno alle ore 11.30 con la Messa nella Basilica di San Petronio in Bologna.

FONDAZIONE IL BENE ONLUS

CONTRIBUTO 2018 **10.000 EURO**

SOSTEGNO ALL'ATTIVITÀ
DI DIAGNOSI E CURA DELLA FONDAZIONE,
NONCHÉ CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO
DI UN ECODOPPLER.



SALUTE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.fondazioneilbene.org

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) 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.

MEDICI SENZA FRONTIERE

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER IL PROGETTO
"FONDO EMERGENZA"
PER MASISI (CONGO).



SALUTE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.medicisenzafrontiere.it

Masisi si trova in una regione del Congo devastata dagli scontri tra innumerevoli gruppi armati, violenze sessuali, epidemie e piogge disastrose. È una località dove l'aspettativa di vita non supera i 60 anni e dove il 12% dei bambini muore prima di arrivare a 5 anni. Qui per fare 80 Km servono anche 12 ore. Medici Senza Frontiere è arrivata a Masisi del 2007, per far fronte ad un'emergenza nutrizionale, seguita da un'emergenza sanitaria dovuta a epidemie di coleramalaria che periodicamente affliggono la popolazione. Emergenza dopo emergenza, in 11 anni di presenza sul territorio Medici Senza Frontiere è diventata un indispensabile punto di riferimento per le circa 500.000 persone che vivono in questa remota zona dell'occidente africano. Presidiano un grande ospedale, 11 centri salute e con 10 equipe mobili riescono a raggiungere anche le zone più remote. Ogni mese in media fanno nascere in sicurezza circa 270 bambini, curano 130 nuovi casi di malnutrizione infantile, prestano 10.000 consulti medici e praticano 120 interventi chirurgici. Senza donazioni, tutto questo non sarebbe possibile. Ecco perché anche nel 2018 il Gruppo Marchesini ha deciso di garantire il proprio sostegno.

FONDAZIONE NATALINO CORAZZA

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

SOSTEGNO PER LA REALIZZAZIONE
DEL SECONDO PREMIO DEL CONCORSO
"C'È MACCHIA E MACCHIA".



SALUTE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.fondazionecorazza.org

Nell'Unità operativa interaziendale di Dermatologia del Sant'Orsola Bologna attualmente sono in trattamento circa 500 pazienti affetti da psoriasi moderate o severe, con o senza coinvolgimento articolare. A fronte di ciò il Policlinico Sant'Orsola e la Fondazione Natalino Corazza si sono coalizzate per portare a domicilio dei pazienti una delle metodologie più avanzate nella cura della psoriasi: la fototerapia. Quest'ultima viene erogata normalmente in regime ambulatoriale, tuttavia per ragioni legate alla età delle persone, alla capacità motoria compromessa dalla malattia, ad esigenze di lavoro o alla distanza dalle strutture, questo trattamento per molti pazienti diventa inaccessibile.

ALIAV - ASS. DIPLOMATI IST. ALDINI VALERIANI

CONTRIBUTO 2018 **2.000 EURO**

CONTRIBUTO FINALIZZATO
ALLA REALIZZAZIONE
DELLA BIBLIOTECA DELL'ISTITUTO.



ISTRUZIONE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.aliav.it

È un'associazione fondata nel 1912 e costituita dai diplomati dell'Istituto Tecnico Industriale Aldini Valeriani di Bologna che, all'epoca della fondazione, si titolavano "Licenziati". Libera ed indipendente, trova le sue ragioni e le radici della sua origine, nell'affetto e nel senso di appartenenza che i suoi Soci nutrono verso "la loro scuola", i compagni di studio ed i futuri colleghi diplomati.

L'ALIAV è sicuramente la più longeva associazione fra ex studenti presenti in Italia. Nello scorso 2012 ha celebrato il suo Centenario.

Presente e attiva nell'ambito scolastico, in quello delle istituzioni e nel mondo del lavoro. Pubblica la rivista "ALIAV. Un ponte tra la scuola e la vita" che tratta vari argomenti con particolare riferimento a quelli di carattere tecnico. Riporta redazionali di argomenti in generale, profili di aziende, cronache di visite tecniche e culturali e non disdegna di dedicare pagine allo sport, allo spettacolo e al tempo libero.

Dopo la nuova Aula Magna dedicata a Giovanni Sedioli inaugurata nel 2017, il 1° dicembre 2018 è stata inaugurata, anche con il contributo del Gruppo Marchesini, la nuova biblioteca, con un'interessante giornata di studi: "Variazioni sul tema: la biblioteca scolastica come spazio per lo sviluppo di idee, persone e cittadinanza".

ISTITUTO S. GIUSEPPE - BOLOGNA

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER AMPLIAMENTO
OFFERTA FORMATIVA PER L'ANNO 2018.



ISTRUZIONE



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.scuolesangiuseppe.net

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 "prendersi 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.

SPORTING PIANORESE 1955 A.S.D.

CONTRIBUTO 2018 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER IL PROGETTO
MOTORIO.



SPORT



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.sportingpianorese1955.com

Si tratta della proposta di attività sportive effettuata nelle scuole del comune di Pianoro, comune dove ha sede l'HQ del Gruppo Marchesini: avviamento al minibasket, baseball e softball, pallavolo, pallacanestro, calcio, nuoto, wushu e scherma.

Nel corso dell'anno scolastico le classi hanno svolto alcuni incontri con istruttori professionisti delle singole discipline, scelte, classe per classe, dagli insegnanti di riferimento. Gli incontri si sono svolti sia presso le palestre delle scuole che nelle apposite strutture sportive presenti sul territorio pianorese.

Il fine è quello di favorire la pratica "quotidiana" dell'attività fisico-motoria, l'accesso dei bambini al mondo dello sport come luogo di socializzazione e all'acquisizione dei valori di solidarietà e lealtà.

BELLA MOSSA

CONTRIBUTO 2018 **1.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER IL PROGETTO DI
MOBILITÀ SOSTENIBILE.



SPORT



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.bellamossa.it

Marchesini Group ha aderito a "Bella Mossa", la nuova iniziativa di promozione della mobilità sostenibile coordinata dalla SRM-Reti e Mobilità, l'agenzia di Comune e Città metropolitana di Bologna per la mobilità e il trasporto pubblico locale e Cofinanziata dal progetto europeo EMPOWER, di cui Bologna è Città Pilota.

L'iniziativa, che si prefigge di coinvolgere 10.000 cittadini del territorio metropolitano, è rivolta a singoli cittadini, studenti e aziende.

Il meccanismo è semplice: è sufficiente scaricare gratuitamente da AppStore e PlayStore l'app BetterPoints, installarla e iscriversi. Con la app si potranno registrare i propri spostamenti in bicicletta, autobus, treno, car-sharing, car-pooling e gli spostamenti a piedi, guadagnando per ognuno di essi "PuntiMobilità". Al raggiungimento di traguardi specifici, stabiliti in base al numero di "spostamenti sostenibili" effettuati, i punti potranno essere convertiti in sconti presso i tanti esercizi commerciali che hanno aderito all'iniziativa. In questo modo si dà vita a uno "schema a incentivi" utile per stimolare e favorire la mobilità sostenibile nell'intera città metropolitana di Bologna.

Al 31/12/2018 la squadra Marchesini Group è composta da 40 persone e si è piazzata al nono posto totalizzando più di 1,5 milioni di punti.

PIANORO CRICKET CLUB

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO
PER L'ATTIVITÀ SPORTIVA.



SPORT



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.pianorocricketclub.wordpress.com

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.

46ª GARA PODISTICA DILETTANTISTICA GALAVERNA 2018

CONTRIBUTO 2018 **5.000 EURO**



SPORT



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.uispbologna.it

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, perchè 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.

FUTA BIKE

CONTRIBUTO 2018 **1.000 EURO**



SPORT

SOSTEGNO ECONOMICO
PER L'ATTIVITÀ SPORTIVA.



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.teamfutabike.com

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.

GOLF CLUB IL MOLINO DEL PERO

CONTRIBUTO 2018 **3.148 EURO**

SOSTEGNO ALLA DIFFUSIONE
DELLA PRATICA DEL GOLF
A PIANORO E NEL COMPRESORIO
DEI COLLI BOLOGNESI.



SPORT



DESCRIZIONE DEL PROGETTO

www.golfmolinodelpero.it

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).

9.1 ATTIVITÀ BENEFICHE PROMOSSE DAI DIPENDENTI DEL GRUPPO MARCHESINI

Il Gruppo Marchesini promuove da sempre le attività di volontariato prestate dai propri dipendenti, ritenendole un'esperienza arricchente e appagante sotto diversi punti di vista⁷³.

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 2018 le "Persone Marchesini" di tutti gli stabilimenti in Italia, hanno promosso le seguenti attività, scelte fra quelle proposte riferite ai territori dove hanno sede gli stabilimenti del Gruppo:

- **Festa d'Estate 2018: € 5.700**, di cui €2.850 raccolti dai dipendenti e € 2.850 come raddoppio dell'azienda, devoluti a Fondazione Theodora Onlus – Milano (vedi scheda pag. 76, www.it.theodora.org) per il sostegno a progetti di sostegno concreto al bambino ricoverato in ospedale e alla sua famiglia.
- **Lotteria di Natale: € 9.814** di cui € 4.907 raccolti dai dipendenti e € 4.907 come raddoppio dell'azienda, devoluti in parti uguali a:
 - LILT (Lega Italiana per la Lotta Contro i Tumori) – Comunità novarese per il progetto di "scalp cooling" volto alla riduzione dell'impatto dei chemioterapici;
 - Diaphorà Onlus di Latina (www.diaphora.it) per sostenere la costruzione di basi solide per avviare un processo di "vita indipendente" dei loro ragazzi portatori di handicap, in particolar modo quelli in età adulta con genitori anziani. L'attività riguarda i cosiddetti "Laboratori di autonomia" per creare le condizioni ideali per gestire denaro, fare spesa, cucinare e rassettare spazi, tutte attività quotidiane di vitale importanza una volta che questi ragazzi si troveranno da soli nella vita.

⁷³ 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.



MARCHESINI
— GROUP —