



MARCHESINI
— GROUP —

20 RAPPORTO di 20 SOSTENIBILITÀ

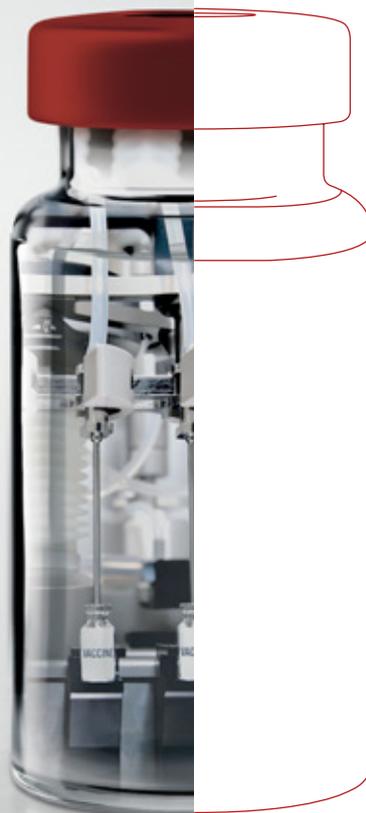
WE PACK. WE LIVE. WE PACK LIFE.



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY



OUR
BATTLE



IN A
BOTTLE



Il 2020 passerà alla storia come "l'anno del Covid-19". La ricerca scientifica, con una reattività mai vista prima, è riuscita a produrre i vaccini contro questa pandemia in tempi record. Tutta la filiera del settore farmaceutico è stata chiamata a dare il meglio di sé perché ogni processo fosse pronto per la più grande campagna vaccinale di tutti i tempi.

Si è trattato di una concentrazione unica di ricerca, speranza nel futuro, umanità e senso della comunità.

È l'impegno del Gruppo Marchesini di fronte ad una grande sfida che dobbiamo raccogliere insieme.

Oggi più di prima.

Questo è il nostro contributo per un futuro migliore.



Maurizio Marchesini
PRESIDENTE

CARI STAKEHOLDER

Siamo al nostro sesto Rapporto di Sostenibilità che pubblichiamo volontariamente per condividere il modo in cui, anche nell'*annus horribilis* 2020, abbiamo dato il meglio per svolgere le nostre attività in modo da 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.

L'impatto del Covid-19 si è abbattuto sul sistema produttivo italiano e internazionale in maniera improvvisa, e diffusa con una forza distruttiva. In Italia la caduta dell'attività ha toccato nel 2020 il più ampio calo da quando sono disponibili le serie storiche di produzione industriale (1960). A fine 2020 siamo ancora nel pieno di una crisi sanitaria che sta provocando sull'economia reale un impatto drammatico, non solo nel nostro Paese. Con il primo DPCM di marzo 2020 è stata decisa la chiusura del 57% delle attività industriali corrispondente al 48% della produzione.

Le misure di contenimento e contrasto, introdotte per limitare la diffusione del Covid-19, hanno determinato un doppio shock negativo: dal lato della domanda, con il rinvio delle decisioni di spesa dei consumatori, la chiusura di numerose attività commerciali (nei settori della ristorazione, alloggi, trasporti, attività culturali e di intrattenimento) e l'azzeramento dei flussi turistici; dal lato dell'offerta, con il blocco di numerose attività produttive, sia per decreto, sia per consentire la sanificazione dei luoghi di lavoro delle imprese funzionanti. Questa combinazione di fattori ha realizzato lo scenario peggiore possibile, facendo stallare l'economia italiana in una recessione profonda, la cui durata dipenderà dai tempi di uscita dall'emergenza, che avverrà solo al completamento del piano vaccinale.

In Marchesini Group, fornitore essenziale del settore farmaceutico, pur nelle comuni difficoltà determinate dalla pandemia in atto, abbiamo continuato ad operare anche grazie al fatto che da qualche tempo stavamo implementando strumenti per operare con l'assistenza da remoto. Le limitazioni imposte dal lockdown, infatti, rendono complicato recarsi sempre fisicamente negli stabilimenti dei clienti per mantenere i macchinari. Abbiamo anche attivato una procedura per gestire da remoto quello che in gergo si chiama un Factory Acceptance Test (FAT), ovvero la verifica effettuata da una squadra di tecnici per controllare la rispondenza delle specifiche e la validazione del macchinario prima della spedizione. È stato un successo, dal momento che non era affatto scontato riuscire a farlo, e invece abbiamo completato la procedura per più di cento macchinari e stiamo continuando su questo solco.

Il Gruppo ha affrontato con spirito resiliente l'impatto della pandemia e ha risposto con tempestività e flessibilità alle nuove esigenze dettate dall'emergenza.

Questo difficile momento ha anche consentito di apprendere almeno cinque "lezioni" molto importanti: che più si è a un livello di collaborazione aperta, più è facile raggiungere gli obiettivi in tempi più rapidi; che l'efficienza, mantra dell'industria pre-Covid, deve essere sostituita dall'adattabilità; che vi è una certa rischiosità nella lontananza; che le problematiche derivanti dalle precedenti tre "lezioni" possono essere affrontate in modo efficace ed efficiente solo con l'evoluzione digitale e l'applicazione dell'intelligenza artificiale. E per fare ciò bisogna riportare l'uomo al centro: non esiste una tecnologia che, da sola, ci permetta di ottenere questi risultati.

Pietro Cassani
AMMINISTRATORE DELEGATO



Cari stakeholder,

Nonostante i forti rallentamenti dell'economia italiana e internazionale provocati dalla pandemia da Covid-19, Marchesini Group, che ha chiuso il 2020 a più di 444 Milioni di Euro di ricavi, ha effettuato oltre 100 collaudi virtuali, che hanno permesso di rispettare i tempi di consegna dei macchinari e mantenere stabili le prospettive economiche aziendali. Nello stesso periodo sono inoltre state avviate una serie di iniziative per un valore di oltre 800mila Euro volte a garantire la salvaguardia della salute dei collaboratori tra cui sanificazioni, test sierologici, dispositivi di sicurezza, assicurazioni aggiuntive ed educatori a domicilio.

Gli investimenti necessari per la sicurezza sul luogo di lavoro sono stati affiancati da svariate acquisizioni, alcune per consolidare la filiera produttiva entrando nel capitale di storici fornitori per rafforzare la competitività nei segmenti farmaceutico e cosmetico. La prima azienda partecipata è la pianese Carlo Corazza S.r.l., storico marchio specializzato in lavorazioni meccaniche di precisione e processi speciali con cui Marchesini vanta una solida collaborazione. Altra realtà partecipata dell'indotto manifatturiero è FVM S.r.l., azienda artigiana toscana (Monteriggioni, Siena) che dal 1992 realizza macchine automatiche e componentistica per il settore farmaceutico e diagnostico. Con l'entrata in Marchesini Group, FVM – consoliderà la già esistente collaborazione con la divisione Marchesini-Corima, tra le principali protagoniste mondiali per la costruzione di linee per il riempimento e confezionamento di farmaci come vaccini e antitumorali.

Entra nel Gruppo anche Auteco Sistemi S.r.l., software house lombarda (Pavia) nata nel 1985 e operativa nella creazione di soluzioni nel campo dell'automazione, del controllo di processo e della digitalizzazione dei flussi operativi. Questa acquisizione, insieme a quella di Argo Vision (start up milanese dedicata all'intelligenza artificiale) realizzata dalla partecipata Sea Vision, si inserisce nella strategia sempre più vitale di interconnettere la meccanica con la robotica ed il software, la manifattura con la digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale. L'obiettivo, uno dei leit motiv della filosofia Industria 4.0, resta quello di riuscire a trasformare le linee produttive per consentire il controllo centralizzato della produzione, il tracciamento e la condivisione verso l'interno e l'esterno dei dati di processo e, infine, le operazioni di manutenzione predittiva.

A fine 2020 la divisione Beauty ha allargato il perimetro con l'arrivo di Cosmatic, entrando così anche nel segmento del trucco del viso: macchine per rossetti e per polveri.

Nonostante un 2020 che passerà alla storia come l'anno del Covid-19, la divisione Beauty di Marchesini è cresciuta sia nei numeri che nella qualità e varietà della proposta commerciale, integrando le macchine di processo e confezionamento con sistemi di ispezione e controllo.

Un'evoluzione essenziale, che è passata anche attraverso l'esercizio di una grande resilienza di tutta l'organizzazione perché siamo convinti che adottare principi etici nel quotidiano costituisca un dovere imprescindibile oltre che un'occasione per monitorare il nostro lavoro, identificando le aree in cui è ancora possibile attuare miglioramenti. Abbiamo compreso con maggior forza il valore della solidarietà e del rispetto dell'ambiente così da dare, con il nostro sesto Rapporto di Sostenibilità, la conferma del nostro impegno per migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti e del mondo che ci circonda.

Pietro Cassani

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE AGLI STAKEHOLDER	4
LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO AGLI STAKEHOLDER	5
RIFERIMENTO GRI-4 E AGENZIA 2030	8
PREFAZIONE	11
1.0 NOTA METODOLOGICA	14
1.1 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ	16
1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2020	18
2.0 CHI SIAMO	20
3.0 HIGHLIGHTS 2020	34
4.0 RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA	38
4.1 CORPORATE GOVERNANCE	39
4.2 ASPETTO SOCIETARIO	42
4.3 MARCHESINI GROUP NEL MONDO	44
4.4 VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER	46
4.5 MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE	48
5.0 R&S E INNOVAZIONE DI PRODOTTO	50
5.1 R&S E INNOVAZIONE DI PRODOTTO	51
5.2 INNOVAZIONE DI PRODOTTO	53
5.3 LA ROBOTICA, PROGETTAZIONE INTEGRATA E VIRTUALE, PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE	54
5.4 UNO SGUARDO AL FUTURO: I MATERIALI PER IL CONFEZIONAMENTO	55
5.5 LA MECCANICA DEI PAPER TRAY	58
5.6 IL RECUPERO DEGLI SFRIDI DI ALLUMINIO	59
5.7 INNOVAZIONE, EFFICIENZA E RISPARMIO ENERGETICO	60
5.8 L'INNOVAZIONE NELL'ASSISTENZA	62
5.9 LA DIGITALIZZAZIONE AL SERVIZIO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE	64
5.10 IL TOTAL COST OF OWNERSHIP	66
5.11 SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ	67
5.12 CONFORMITÀ INTERNAZIONALI	69
5.13 OLTRE LA CUSTOMER SATISFACTION: LA CUSTOMER INTIMACY	70
6.0 LA CATENA DI FORNITURA	72
6.1 MATERIE PRIME	75

7.0 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

78

7.1	LA GESTIONE AMBIENTALE NEL GRUPPO MARCHESINI	80
7.2	ENERGIA	81
7.3	RIFIUTI	82
7.4	ACQUA	85
7.5	CARBON FOOTPRINT	86
7.6	RINOVA: LA RISPOSTA DI MARCHESINI GROUP ALL'ECONOMIA CIRCOLARE	90

8.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE

92

8.1	LE NOSTRE PERSONE: IL NOSTRO SUCCESSO	94
8.2	ORGANICO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	95
8.3	LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO	99
8.4	IL WELFARE IN MARCHESINI GROUP	107
8.5	COMUNICAZIONE E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO	112
8.6	INIZIATIVE SUL TERRITORIO	113
8.7	SALUTE E SICUREZZA	117
8.8	PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (PRIVACY)	124
8.9	RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI	125

9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ - UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ

126

9.1	SOCIALE	129
9.2	CULTURA	145
9.3	SALUTE	150
9.4	SPORT ED ISTRUZIONE	154

10.0 ATTIVITÀ BENEFICHE PROPOSTE DAI COLLABORATORI DI MARCHESINI GROUP

156

11.0 IL "SENSO DI COMUNITÀ"

160

12.0 CREDITS

162



MARCHESINI
— GROUP —

INSPIRED BY THE EXTRAORDINARY

RIFERIMENTI GRI E AGENDA 2020

INDICE	REF. GRI 2016	AGENDA 2030	GOALS
Lettera del presidente agli stakeholder	102-14		
Lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder	102-14		
1.0 NOTA METODOLOGICA	102-40 102-42 102-43 102-44 102-47 102-48 102-50 102-51 102-52	3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età 6 - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie 7 - Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo 13 - Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico 15 - Progettare, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	
1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2020	102-12		
2.0 CHI SIAMO	102-1 102-2 102-3 102-4		
3.0 HIGHLIGHTS 2020			
4.0 RESPONSABILITÀ ECONOMICA E FINANZIARIA	102-5 102-6 102-7 103-1 103-2 103-3 102-16 102-18 102-45 102-46 103-1 103-2 103-3 201-1	8 - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo	
5.0 R&D E INNOVAZIONE DI PRODOTTO		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	

<p>6.0 LA CATENA DI FORNITURA</p>	<p>103-1 103-2 103-3</p>	<p>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</p>	
<p>7.0 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE</p>	<p>103-1 103-2 103-3 302-1 305-1 305-2 305-5 306-2 303-1</p>	<p>3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie 6 - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie 7 - Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo 13 - Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico 15 - Progettare, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>	
<p>8.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE</p>	<p>102-8 102-13 103-1 103-2 103-3 401-1 404-3 412-2 403-2</p>	<p>1 - Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo 3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età 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</p>	
<p>9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ - UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ</p>		<p>1 - Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo 2 - Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile 3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età 4 - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti 5 - Assicurare uguaglianza di genere ed incentivare tutte le donne e le ragazze 9 - Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile 10 - Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile 17 - Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>	
<p>10.0 ATTIVITÀ BENEFICHE MG</p>			
<p>11.0 IL "SENSO DI COMUNITÀ"</p>			
<p>12.0 CREDITS</p>			



1 NO POVERTY



2 ZERO HUNGER



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



15 LIFE ON LAND



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

PREFAZIONE

Passeggiare in uno stabilimento di Marchesini Group, come ho avuto il piacere di fare io, è vedere e sperimentare il futuro. I robot dotati di intelligenza artificiale usano il laser per stampare in 3D, con precisione chirurgica, componenti per le macchine da imballaggio, garantendo che i prodotti su cui facciamo affidamento per la salute e il benessere siano sicuri.

I tecnici stanno gestendo le macchine e i processi che consentono un livello di efficienza e di produzione che sarebbe stato inimmaginabile solo fino a qualche decennio fa. In un'altra parte della fabbrica, altri lavoratori stanno comunicando con i clienti di tutto il mondo utilizzando strumenti digitali che permettono a persone distanti 10.000 chilometri di collaborare in tempo reale con gli ingegneri dell'azienda, lavorando come se fossero seduti insieme allo stesso tavolo. Sembra una scena di un film di fantascienza degli anni '80.

In Marchesini Group c'è un equilibrio. È un'azienda forte, con maestranze preparate e altamente esperte e una clientela che sa di poter contare su di lei nel lungo periodo. Fin dalla sua fondazione, questo equilibrio ha definito l'azienda e le ha permesso di crescere dalle sue radici in Emilia-Romagna fino a diventare un fornitore indispensabile di beni

globali. A causa della sua presenza ovunque, una volta si diceva che "il sole non tramonta mai sull'impero britannico". Oggi, il sole non tramonta mai su Marchesini Group.

Questo equilibrio non si percepisce ovunque in questi giorni. La combinazione di disastri ambientali che accadono con sempre maggiore frequenza e gli stress sanitari ed economici causati dalla pandemia Covid-19 hanno reso più evidente un disequilibrio che caratterizza troppa parte del nostro mondo.

Affinché ci sia un equilibrio che ci sostenga nei decenni futuri, dobbiamo riesaminare e rivedere il nostro contratto sociale. Il contratto sociale è una delle caratteristiche più basilari della civiltà umana. In ogni società del mondo, le persone hanno lavorato per migliaia di anni per bilanciare i diritti e le responsabilità degli individui con quelli di poteri più grandi come gli stati e le società. Il contratto sociale è l'accordo che stabilisce l'equilibrio. Definisce i diritti dei cittadini, dei governi e delle imprese, così come i doveri che devono gli uni agli altri.

I termini esatti del contratto sociale non sono mai scolpiti nella pietra, perché comprende sia le leggi di una società che le sue regole non scritte. Ma l'idea di base è semplice: quando l'umanità può unirsi e vivere e lavorare come parte di una società, siamo molto meglio della somma delle nostre parti.

E con il bilancio di sostenibilità 2020, Marchesini dimostra ancora una volta di essere all'avanguardia nell'industrializzazione e leader nel capitalismo degli stakeholder con una strategia che comprende sostenibilità economica, sostenibilità sociale e sostenibilità ambientale. Insomma, Marchesini sta facendo la sua parte e anche di più per garantire all'azienda e all'ecosistema circostante un contratto sociale sano e ben funzionante, che si faccia sentire nella sua comunità di origine, l'Emilia-Romagna, e attraverso la sua filiera e la rete di dipendenti, fornitori e clienti.

Mi congratulo e ringrazio Marchesini Group per aver condiviso la sua storia e la sua strategia con una tale profondità di dettagli in questo rapporto in modo che non solo si renda pubblicamente responsabile, ma permetta anche agli altri di imparare dal suo esempio. La luce del sole è un potente disinfettante. E nello stesso modo in cui la luce del sole attraversa le finestre della sua fabbrica, così la luce del sole della trasparenza volontariamente fornita

qui da Marchesini Group ci aiuta a capire come un'azienda industriale possa operare in modo da assumersi la responsabilità della gestione delle nostre comunità e del nostro pianeta. C'è un livello di dettaglio in questo rapporto che dimostra il pieno impegno dell'azienda nel garantire un futuro più sostenibile.

Al centro di questo impegno c'è l'innovazione. Per Marchesini Group, l'innovazione non è un progetto secondario o una divisione dell'azienda. L'innovazione è continua e incorporata in ogni aspetto del suo lavoro. Le sue strategie di automazione allo stato dell'arte intraprese combinano ciò che è buono dal punto di vista del business con ciò che è buono dal punto di vista della sostenibilità, rendendo la strategia di business e la strategia di sostenibilità un tutt'uno, una distinzione senza senso.

A titolo di esempio, la strategia di automazione gli permette di limitare la plastica da idrocarburi, rendendo quindi gli imballaggi più riciclabili ed ecologici. Il loro uso del data analytics e dei macchinari più efficienti gli permette di ridurre drasticamente sia rifiuti di tutti i tipi, sia altri sottoprodotti industriali e anche il consumo di energia. L'efficienza della loro catena di approvvigionamento riduce la loro impronta di carbonio. La loro strategia di responsabilità sociale dimostra che un'azienda che investe nei suoi dipendenti e nella sua comunità è quella che genererà i migliori risultati a lungo termine.

Viviamo in un'epoca in cui l'avanzamento della tecnologia e della globalizzazione è inquietante per molti e fa mettere in dubbio la virtù delle persone. Abbiamo bisogno di modelli positivi che mostrino come l'automazione possa effettivamente creare più posti di lavoro; come i progressi della tecnologia possano ridurre la produzione di rifiuti e curare il nostro ambiente; e come le aziende in crescita e creatrici di valore possano espandersi in collaborazione con i loro dipendenti e partner, beneficiando economicamente tutte le parti interessate. Questo rapporto è una dimostrazione di questo tipo di modello positivo e un grande merito per Marchesini Group.





ALEC ROSS

Alec Ross è un esperto americano di politiche tecnologiche, imprenditore e autore: ha ricoperto il ruolo di Senior Advisor for Innovation per Hilary Clinton durante il suo mandato di Segretario di Stato e quello di Coordinatore per il comitato Technology & Media Policy durante la campagna presidenziale di Barack Obama nel 2008. Dopo aver lasciato il Dipartimento di Stato nel 2013 ha assunto il ruolo di Visiting Professor presso il King's College di Londra e di Distinguished Senior Fellow alla Columbia University. Alec Ross ha ricevuto diversi premi e riconoscimenti tra cui spiccano lo "U.S. Department of State Distinguished Honor Award", il premio "Oxford University Internet & Society Award"; il suo libro "The Industries of the Future" è stato nominato libro dell'anno al TriBeCa Film Festival e, tradotto in ventiquattro lingue, è stato menzionato tra i 100 "Global Thinkers" dalla rivista Foreign Policy. È membro del CdA di Amplo, una società di Venture Capital globale e siede in altri Consigli di Amministrazione di aziende specializzate in tecnologia, finanza, istruzione, risorse umane e cyber security. È Distinguished Visiting Professor della Bologna Business School.



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

1.0

**NOTA
METODOLOGICA**



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



1.0 NOTA METODOLOGICA

Il Gruppo Marchesini¹ pubblica volontariamente il suo sesto Rapporto di Sostenibilità, riferito all'anno 2020, mettendo in luce i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà aziendale ed è redatto secondo i "GRI Sustainability Reporting Standards"² adottando l'opzione "in accordance - Core".

L'obiettivo è quello di consentire la comprensione del modello organizzativo, delle attività, dei principali rischi e degli indicatori di prestazione del Gruppo relativamente agli aspetti ambientali, sociali, attinenti al personale e al rispetto dei diritti umani che risultino rilevanti, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda nel corso dell'esercizio 2020 (1° gennaio - 31 dicembre) come illustrato nella matrice di materialità (vedi paragrafo 1.2).

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

¹ Per "Gruppo Marchesini" (di seguito Gruppo o Azienda) si intende l'assetto organizzativo rappresentato nello schema di pag. 42

² Global Sustainability Standard Board (GSSB), Amsterdam (NL), 2019.

1.1 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ



L'azienda è da sempre consapevole del ruolo da protagonista che il settore privato gioca sul campo della sostenibilità a livello locale, nazionale ed internazionale, ed è sempre più impegnata nel conciliare il raggiungimento degli obiettivi societari con quelli dei suoi stakeholder, tra cui azionisti, clienti, dipendenti, fornitori e comunità locali³.

La recente evoluzione della normativa relativa alla rendicontazione di carattere non finanziario⁴ rappresenta un'ulteriore opportunità di riflessione critica sulle performance economiche, sociali ed ambientali delle imprese ed il loro contributo allo sviluppo sostenibile che avrà un ruolo primario nella ricostruzione post-pandemia.

Con notevole anticipo rispetto ai 17 Sustainable Development Goals (SDGs)⁵ del Trattato di Parigi, e alla normativa nazionale relativa alla rendicontazione di carattere non finanziario⁵, Marchesini Group continua a promuovere la propria strategia di un business etico e sostenibile basato su tre pilastri: sostenibilità economica, sostenibilità sociale e sostenibilità ambientale.

ETICA ED INTEGRITÀ DEL BUSINESS



SOSTENIBILITÀ
ECONOMICA



SOSTENIBILITÀ
SOCIALE



SOSTENIBILITÀ
AMBIENTALE

In particolare, il Gruppo svolge tutte le sue attività nella consapevolezza della responsabilità morale e sociale che l'Azienda ha nei confronti dei suoi stakeholder nella convinzione che il raggiungimento dei suoi obiettivi di business debba accompagnarsi non solo al rispetto degli specifici valori aziendali, ma anche delle normative vigenti e dei generali doveri di onestà, integrità, concorrenza leale, correttezza e buona fede. L'etica e l'integrità del business sono al centro dell'operare quotidiano di Marchesini Group e della sua strategia di sostenibilità di medio e lungo periodo⁶.

³ Porter, M. E., & Kramer, M.R. (2011). The big idea: creating shared value. Harvard Business Review, 89 (1), 2.

⁴ Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni", pubblicato sulla GU Serie Generale n.7 del 10-01-2017.

⁵ United Nations General Assembly, A/RES/70/1 - Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015).

⁶ Cfr. Codice Etico, pag. 12.

1.1.1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

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

1.1.2 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

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

1.1.3 SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Marchesini Group ritiene che le persone siano il perno fondamentale del proprio successo e che ogni attività d'impresa debba essere ispirata alla loro tutela e allo sviluppo del loro benessere, nel pieno rispetto delle diversità culturali. In particolare, è fondamentale perseguire condizioni di salute e sicurezza per i propri collaboratori nei luoghi di lavoro: devono, infatti, essere prioritarie nella gestione di ogni attività, dall'ideazione e progettazione delle macchine fino alla relativa installazione ed erogazione di servizi post vendita, e devono coinvolgere collaboratori, fornitori, venditori e clienti finali. Consapevole del forte legame con la dimensione locale, il Gruppo è impegnato nel sostegno e nella realizzazione di iniziative sociali e culturali volte a contribuire allo sviluppo dei territori in cui opera.



1.2 MATRICE DI MATERIALITÀ PER IL 2020

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

L'analisi è stata eseguita attraverso la seguente metodologia:

1.2.1 IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

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

Sono state, inoltre, consultate diverse fonti esterne ed interne al Gruppo, nonché le principali disposizioni e linee guida nazionali e comunitarie relative alle informazioni di carattere non finanziario⁷.

1.2.2 ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE TEMATICHE IDENTIFICATE

Nel 2020 (come nel 2018 e nel 2016) è stata realizzata una survey volta ad ottenere una valutazione della rilevanza delle tematiche di sostenibilità identificate per Marchesini Group e i suoi stakeholder. In particolare, tale iniziativa ha visto il coinvolgimento di un gruppo di manager interni e di alcune categorie di stakeholder (clienti, fornitori e partner commerciali, dipendenti e loro famiglie, comunità finanziaria, università e centri di ricerca).

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

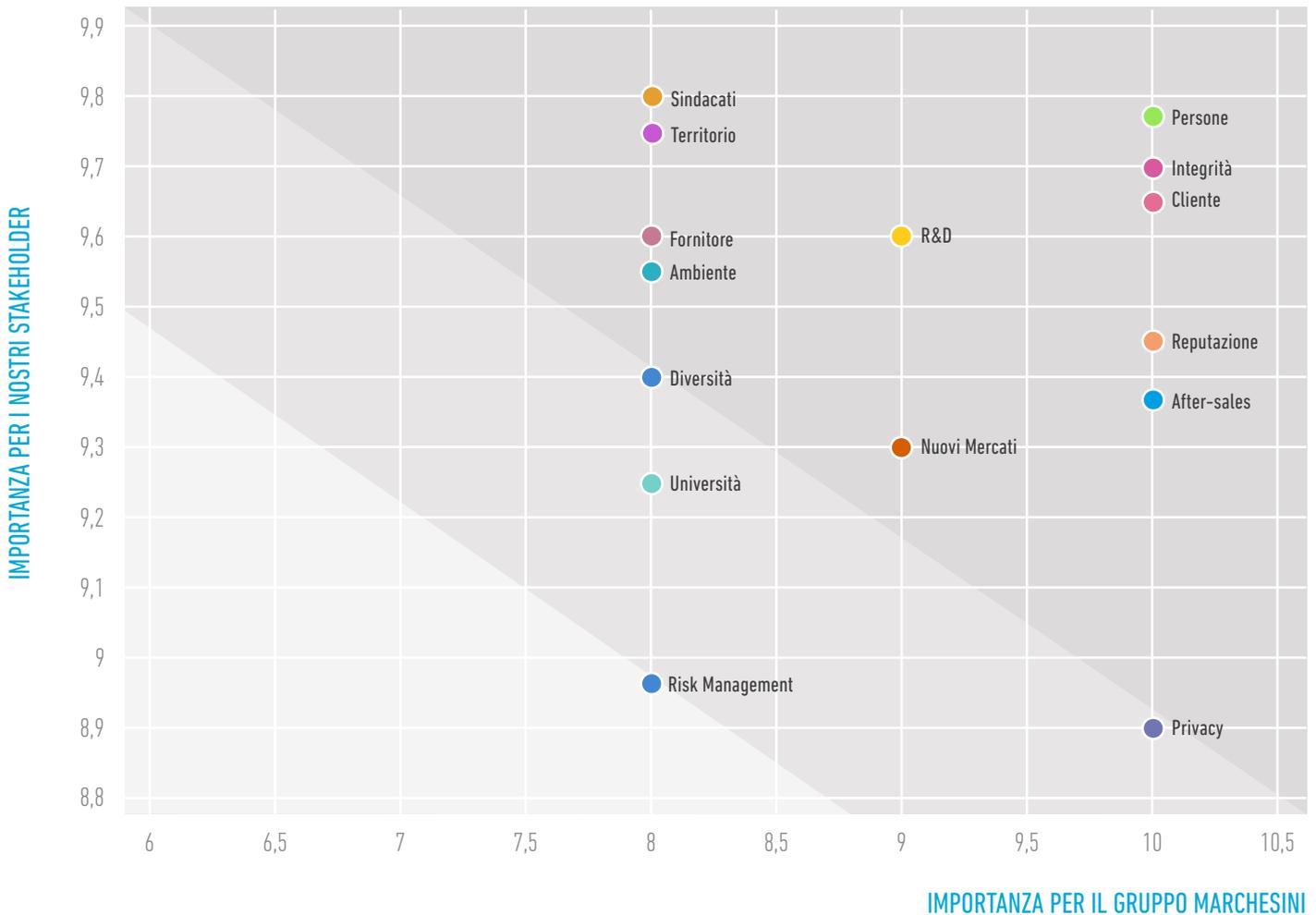
⁷ Quali, ad esempio, il Decreto Legislativo 254/2016, la Direttiva Europea 2014/95/UE, la Comunicazione della Commissione Europea "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" 2017/C 215/01 ed il documento "Your guide to ESG reporting" del London Stock Exchange Group.

1.2.3 ELABORAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ

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

L'analisi del 2020, rispetto ai risultati del 2018 ha evidenziato significative variazioni: gli stakeholder coinvolti hanno attribuito un incremento di importanza agli aspetti riguardanti il territorio, le università, le rappresentanze sindacali, l'attenzione alle esigenze delle risorse umane, gli aspetti etici e reputazionali, lo sforzo di penetrazione di nuovi mercati e la tutela dei dati personali. Questa variazione è sicuramente attribuibile anche alla mutata percezione di alcune variabili nel periodo della pandemia.

Priorità: Bassa Media Alta





INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

2.0

**CHI
SIAMO**

2.0 CHI SIAMO

Marchesini Group S.p.a. ha sede legale e amministrativa⁸ in Italia⁹. Progetta e costruisce macchine e linee personalizzate per il confezionamento dei prodotti farmaceutici e cosmetici seguendo un'idea di Massimo Marchesini che, nel 1974, costruì in un garage a Pianoro la sua prima astuciatrice; grazie a fusioni e acquisizioni nel settore, Marchesini Group si è trasformata negli anni da una realtà locale a una multinazionale "tascabile".

Oggi, Marchesini Group è in grado di far fronte al confezionamento, da monte a valle, dei prodotti dell'industria farmaceutica e cosmetica realizzando macchine singole e linee complete per il packaging come fiale, siringhe, capsule, flaconi, blister, tubetti e mascara fino al confezionamento finale degli stessi in fardelli, cartoni e pallet.

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

Un'altra fetta della produzione è destinata al settore cosmetico e cosmeceutico a cui Marchesini Group si rivolge con la Beauty Division, proponendo soluzioni innovative per il packaging di prodotti di altissimo livello.

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

⁸ Gli altri stabilimenti di Marchesini Group S.p.a. sono a Calderino di Monte San Pietro (BO), Carpi (MO), Cerro Maggiore (MI), Barberino del Mugello (FI), Monteriggioni (SI) e Latina.

⁹ Pianoro (BO), in Via Nazionale 100 - 40065

A quasi 50 anni dalla sua nascita, l'Azienda è ancora oggi saldamente controllata dalla famiglia Marchesini. Nel 2016 la gestione operativa è stata affidata a un manager esterno, con l'obiettivo di consentire all'azienda di diventare sempre più organizzata, protagonista dei mercati ed efficiente nel servizio ai clienti, oltre che di crescere ancora anche attraverso operazioni straordinarie.

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



Il logo Inspired by the Extraordinary enfatizza il concetto di vocazione a ciò che non è standard, il vero e proprio DNA del gruppo.



TIMELINE

1974
2M
Cartoners

PIANORO (BO)

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)

Massimo Marchesini



Pioneers



1975
SPAIN
Barcelona

1976
GENERALMAC
Sachet machines
and rigid tube machines

PIANORO (BO)

Maurizio Marchesini



Giuseppe Monti



1978
UNIMAC
Warehouse

PIANORO (BO)

1979

IPACK IMA
Official launch
BA400

BA400
Cartoner

New redesigned layout

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

Ipackima, Milano 1979
Presentation of the BA400



1977 - 1980
Collaboration with CASIMIRO ADANI leading to:

- Automatic fase generator
- Led synoptic panel
- Cmos Logic





PIANORO (BO)

1980
M80

Cartoners

1981



1981

First participation to INTERPACK trade fair in Düsseldorf

**THREE-CHANNELS
TUBE CAROUSEL
GROUP**



CARPI (MO)
CALDERINO (BO)

1985
GAMMA

Blister machines

DI GAMMA

Blister machines

Marco Marchesini



1986

UK
Leighton Buzzard,
Bedfordshire



PIANORO (BO)

1987
2M

Filling division



MB440

First Blister machine



Fidenzio Sanmarchi, Junior designer



1983

First PROGRAMMABLE SYSTEM

TIMELINE





MILANO

1996

TONAZZI
Cosmetic solutions

1995
PIANORO
Pharma '95



MC820
First Casepacker

MP830
First Pallettizer

- Fixed motorized system
- Robotics is used for the first time at Marchesini

MCP840
First Casepacker-pallettizer

Monoblock machine with single electric and management system

MA155
Cartoner

- Automatic continuous motion machine
- Continuous motion single pusher
- Carton opening during product introduction on conveyor belt



1998
SCANDINAVIA
Malmo, Sweden



2001
BENELUX:
Bruxelles, Belgium

2000

2000
PIANORO
Open house

Company expansion and Inauguration of the New Logistic Centre



ML661
Linear filling machine with rotary capping system

MB430
New blister machine with Robocombi connection to the cartoner

MILLENIUM
Tube filling and closing machine for pharmaceutical sector

ROBOCOMBI
Pick and place Robot



2000
Introduction of LINUX operating system



CARPI (MO)
BUDRIO (BO)

2002

FARCON
Thermoforming

CNC SRL
Blister tooling

TEAMAC SRL
Tea Bags machines



2010
CHINA
Shanghai

ANDINA
Cali, Colombia



2013
BRASIL
São Paulo



PIANORO (BO)

PIANORO (BO)

CASALECCHIO
DI RENO (BO)

2010



2010
PIANORO
Open House

Expansion and inauguration of the logistic centre

2012

Pharmaceutical and cosmetic division of

PRB

End-of-line packaging system



2012
ACHEMA



2013
Pianoro
Inauguration of the new manufacturing facility



New automated storage and retrieval system

2014



2014
PIANORO
Open factory

Rearrangement of Headquarter internal areas
40th anniversary creation of GYM:
GROWING YOUNGER MUSEUM

2015

Pharmaceutical and cosmetic division of

MULTIPACK

End-of-line packaging system



2015
ACHEMA
Official launch
INTEGRA 520V



2015
BARBERINO DI MUGELLO
New logistics centre and factory expansion, and new laser cutting plant construction

FIRST SYRINGE LINE WITH NO CONTACT SOLUTION

FIRST BLISTER LINE "FAST"

INTEGRA 300
First Compact blister line

UNICA
Compact line for syringe packaging

OPTO
Filling and capping machine

RE
Rotary labelling machine

DEPYR
Sterilization tunnel

MINISTRATUS
pallettizer
STICK PACK NEW MSP560
Intermittent-motion vertical stickpacker

GIGACOMBI
Pick and place robot

BESTPOCKET
Automatic casepacker

COMPACT 24 SYNCHRO
Monoblock machine for solid product counting and vial capping

New **INTEGRA 220**
New **INTEGRA 320**
New **INTEGRA 520**

New **MA50/80** with new patents

VALIDA FTC12
counting machine

ML643
Filling & capping machine

EXTRAFILL
Automatic machine for Tub De-Lidding and De-Lining, filling and stoppering of syringes

INTEGRA 520V HIGHSPEED
New compact blister line

2013 - Automated storage and retrieval system



THE MANCINI GROUP
BLISTEREVOLUTION
#BLISTEREVOLUTION



2010
ROMEO
Wireless tool to control system operational status and size changeover



2014
NEW ROMEO
Wireless tool to control system operational status and size changeover

TIMELINE





PIANORO (BO)
PAVIA
ARIANO POLESINE (RO)
GORIZIA

2018

RINOVA

Refurbished machines

SEA VISION

acquisition of 48%
Vision systems

CREINOX

acquisition of 80%
Stainless steel components

SCHMUCKER

Automatic packaging machines

2018
PIANORO

Beauty Business Unit



Rapid Prototyping department



2017
CASTELMAGGIORE

Company expansion
and inauguration



2017 - CBS



PIETRO CASSANI
new Chief Executive
Officer of the company



2017
INTERPACK

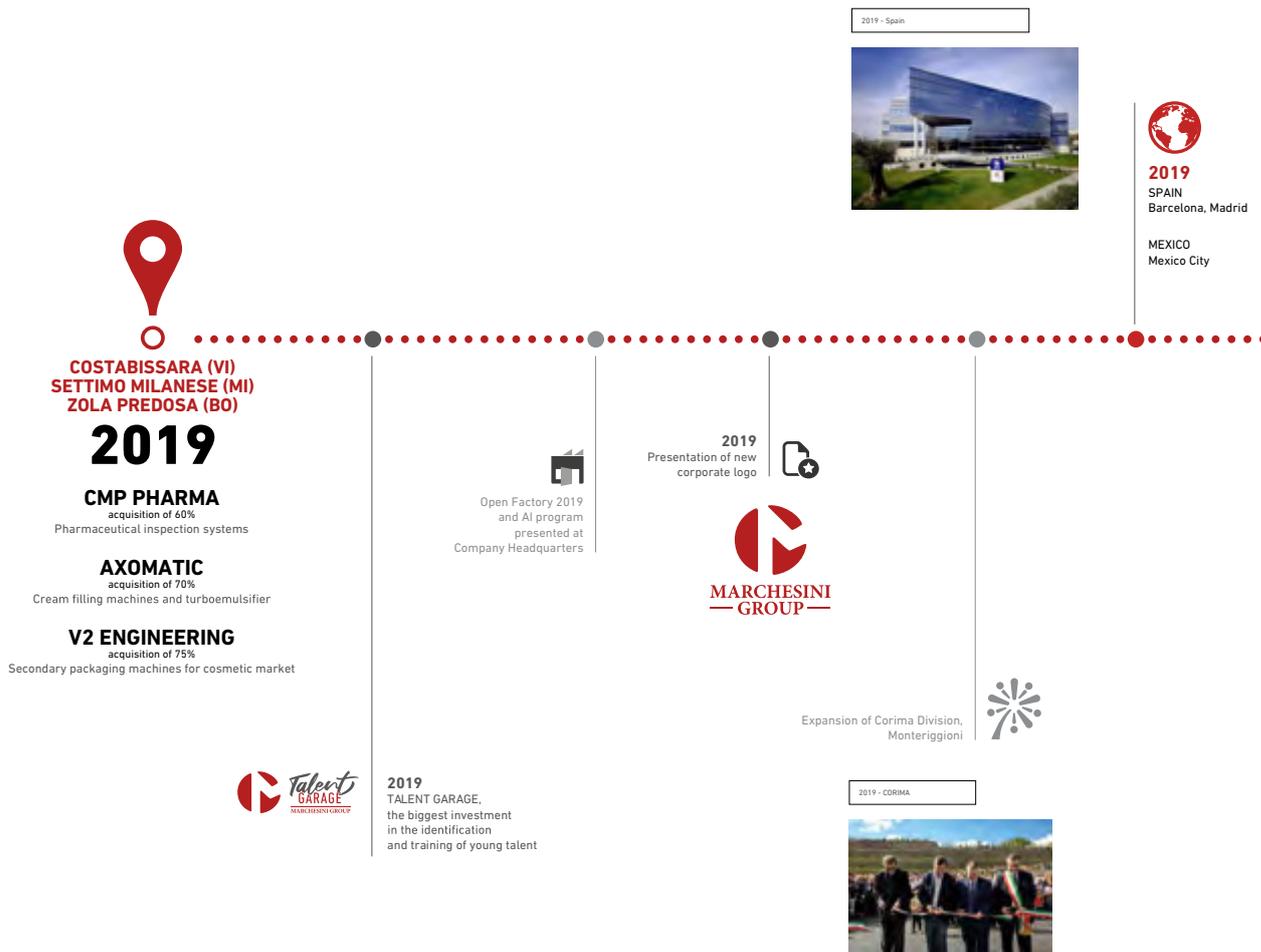
MA400 New - restyling
Continuous motion horizontal cartoner



TURBOMEK series
Turboemulsifier



TIMELINE





PIANORO (BO)
MONTERIGGIONI (SI)
PAVIA

2020

CARLO CORAZZA

acquisition of 15%
precision machining and special processes

F.V.M.

acquisition of 40%
automatic machines and components

AUTECO SISTEMI

acquisition of 70%
solutions in automation, process control
and workflow digitalisation

COSMATIC

acquisition of 60%
technologies for lipstick production
and cosmetic powder filling



2020
NEW COMPANY PHILOSOPHY



2020
X DAYS REPLACE EXHIBITIONS

2020
FAT, SAT
and Customer Care Services
have gone digital

MA260

Continuous motion high speed horizontal cartoners

RSF 24

Ampoules filling and sealing machine

MT Series

Stickpack forming and filling

RL-F 800

Rotary labelling machine

MSP560

Stickpack forming and filling

BL-A 3/418 CW

Cartons labelling machine

MST300H

Strip packing machine

FA 04 C

Wrapping and Overwrapping machine

EXTRAFILL 10

Filling Machine for nested syringes

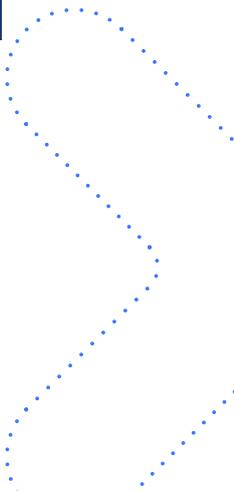




INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

3.0

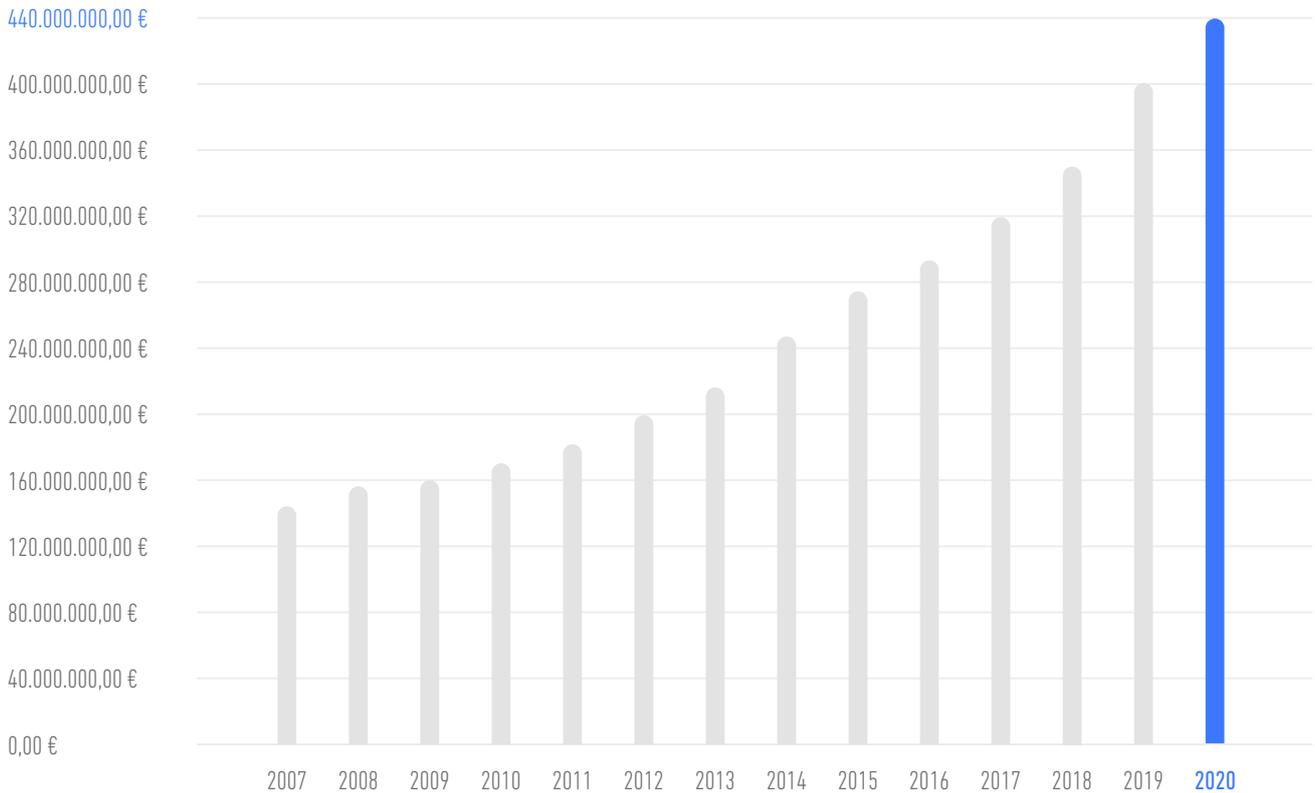
**HIGHLIGHTS
2020**



3.0 HIGHLIGHTS

2020

3.1 CHI SIAMO



3.2 FATTI E DATI IMPORTANTI

5,300 m³

AUTOMATIC STORAGE AND RETRIEVAL SYSTEM

1,457

NEW FEEDING GROUPS/YEAR

124,157

NEW DRAWINGS/ YEAR

133,112

SQUARE METRES OF FACILITIES

559

ACTUAL PATENTS

29

AUTOMATIC WAREHOUSES

25

NEW MACHINES IN 2020

3.3 STABILIMENTI PRODUTTIVI

BO PIANORO

HEADQUARTERS & DUMEK

786 

62,600 

- LIQUID FILLERS | SACHET FILLERS | CARTONERS |
- OVERWRAPPING | MACHINES | CASE PACKERS | PALLETISERS
- | COMPLETE LINES

SI MONTERIGGIONI

CORIMA DIVISION

130 

12,000 

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

MO CARPI

BLISTER&FARCON DIVISION

135 

17,452 

- DEEP DRAW THERMOFORMERS | BLISTER

FI BARBERINO DEL MUGELLO

NERI DIVISION

189 

10,340 

- LABELLERS | DEPYROGENATION
- TUNNELS | WASHERS

MI CERRO MAGGIORE

TONAZZI VASQUALI DIVISION

58 

7,000 

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

LT LATINA

PACKSERVICE DIVISION

45 

4,400 

- STRIP FILLERS | RIGID TUBE FILLERS | CASE
- PACKERS | FEEDERS

BO PIANORO

RINOVA S.R.L.

24 

1,700 

REFURBISHED MACHINES

BO ZOLA PREDOSA

V2 ENGINEERING S.R.L.

31 

1,520 

CARTONING MACHINES | OVERWRAPPING
MACHINES

GO ROMANS D'ISONZO

SCHMUCKER S.R.L.

54 

4,800 

STICKPACK MACHINES | SACHET MACHINES |
PILLOW PACK MACHINES

MI SETTIMO MILANESE

AXOMATIC S.R.L.

41 

9,500 

TURBOEMULSIFIERS | MELTERS | TUBE
FILLERS

VI COSTABISSARA

CMP PHAR.MA S.R.L.

39 

1,150 

INSPECTION MACHINES

MB OMAGO

COSMATIC S.R.L.

11 

2,000 

LIPSTICKS FILLING MACHINES



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

4.0

**RESPONSABILITÀ
ECONOMICA
E FINANZIARIA**

GRI 2016:

102-5 102-6 102-7 103-1 103-2 103-3
102-16 102-18 102-45 102-46 103-1
103-2 103-3 201-1

4.1 CORPORATE GOVERNANCE

La governance aziendale è in capo al Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) così composto:

Maurizio Marchesini, Presidente C.d.A e Rappresentante dell'impresa

Pietro Cassani, Consigliere, Amministratore Delegato e Rappresentante dell'impresa

Marco Marchesini, Consigliere

Marinella Alberghini, Consigliere

Giuseppe Monti, Consigliere

Valentina Marchesini, Consigliere

Il Collegio Sindacale è composto da:

Barbara Pedretti, Sindaco

Alessandro Tonelli, Sindaco

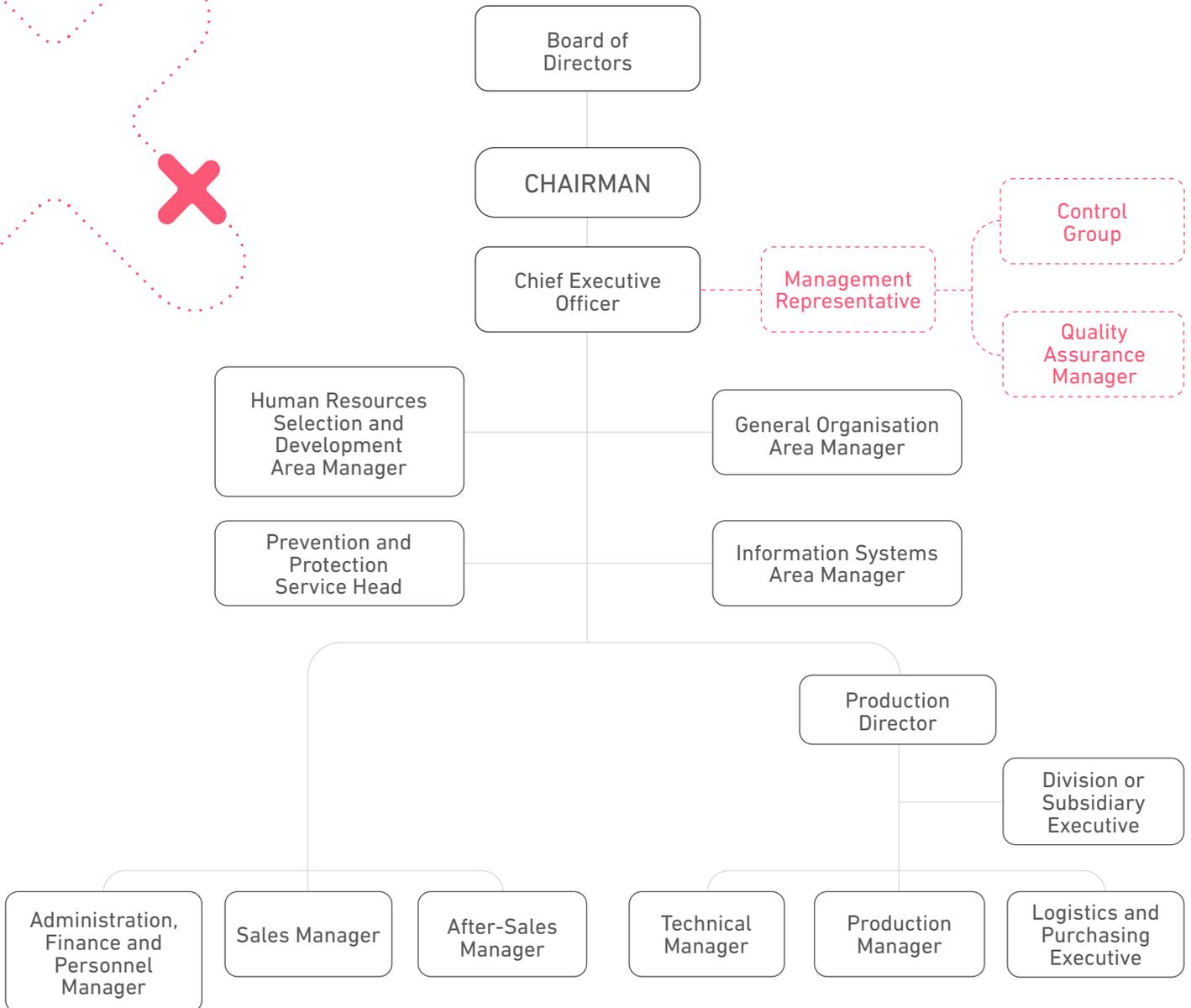
Luca Tommasini, Sindaco supplente

Marco Serantoni, Sindaco supplente

La revisione contabile è assicurata da KPMG S.p.A.



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



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

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

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

Tutti questi aspetti sono fondamentali per il Gruppo e sono stati declinati nel Codice Etico adottato nel 2016¹⁰.



La Sostenibilità del Gruppo Marchesini attraverso la Governance si manifesta nell'adozione delle seguenti Policy Aziendali:

Corporate Social Responsibility Policy

Environmental Policy

Sustainable Procurement Policy

Conflict Minerals Policy

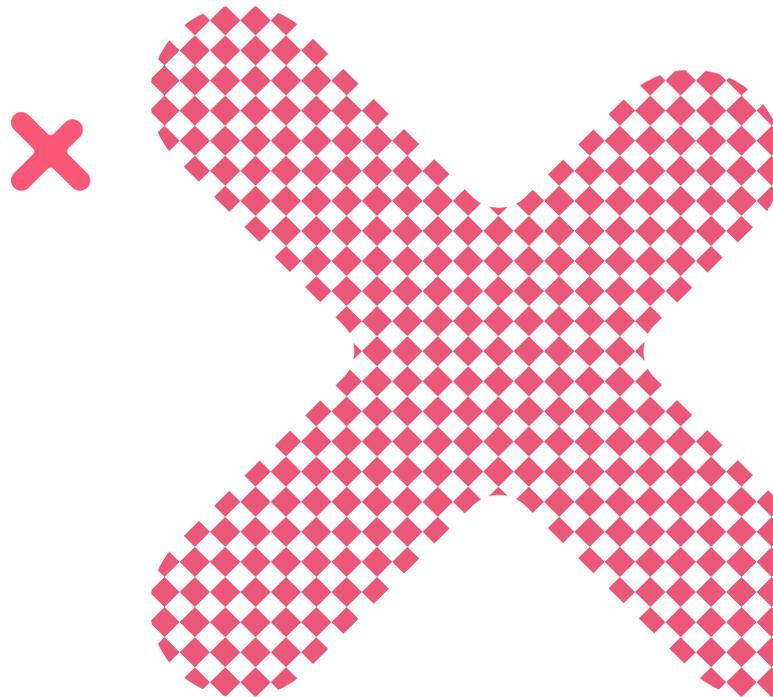
RoHS (Restriction of Use of Certain Hazardous Substances) Policy

REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) Policy

Privacy Policy

Information System Policy

Social Media Policy



¹⁰ Il Codice Etico di Marchesini Group S.p.A. è disponibile in forma digitale su <https://www.marchesini.com/en/corporate-and-culture/our-values/code-ethics>

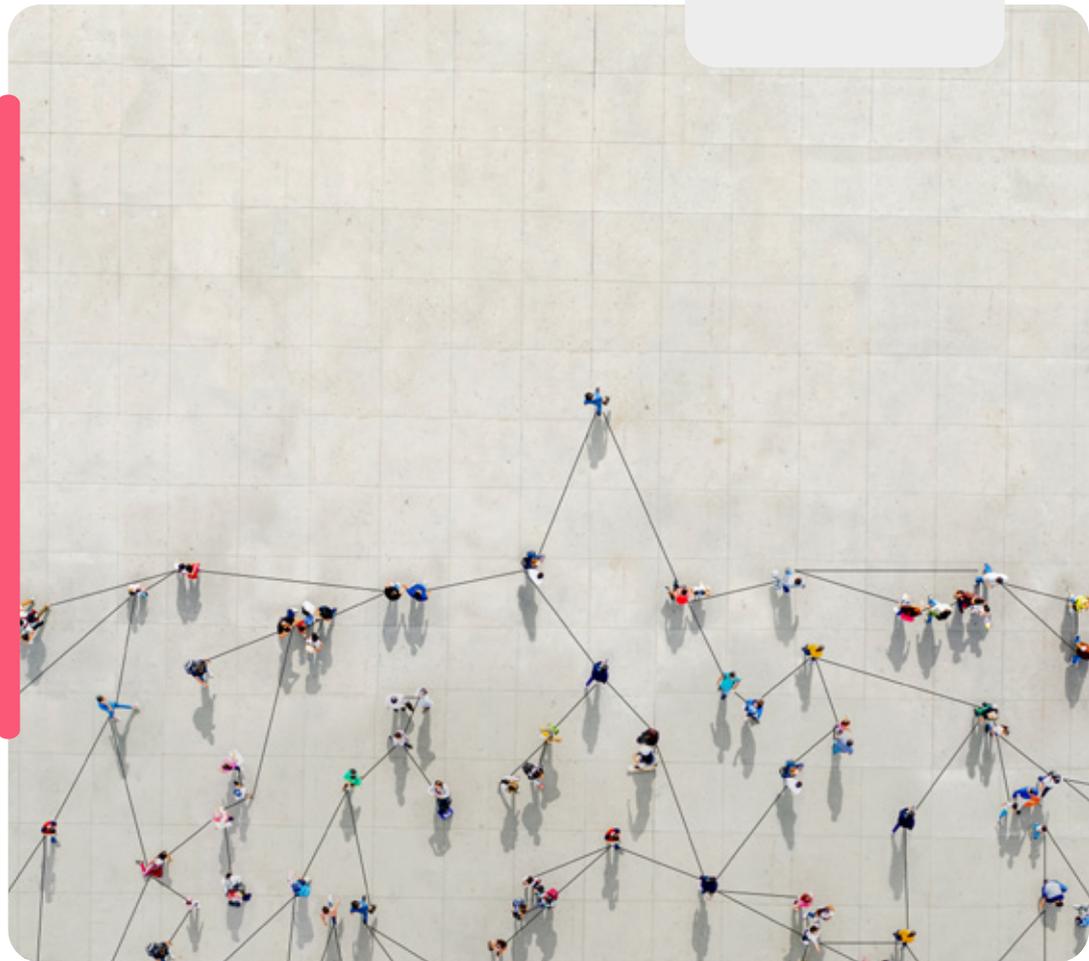
4.2 ASSETTO SOCIETARIO¹¹



*ALTRE PARTECIPAZIONI

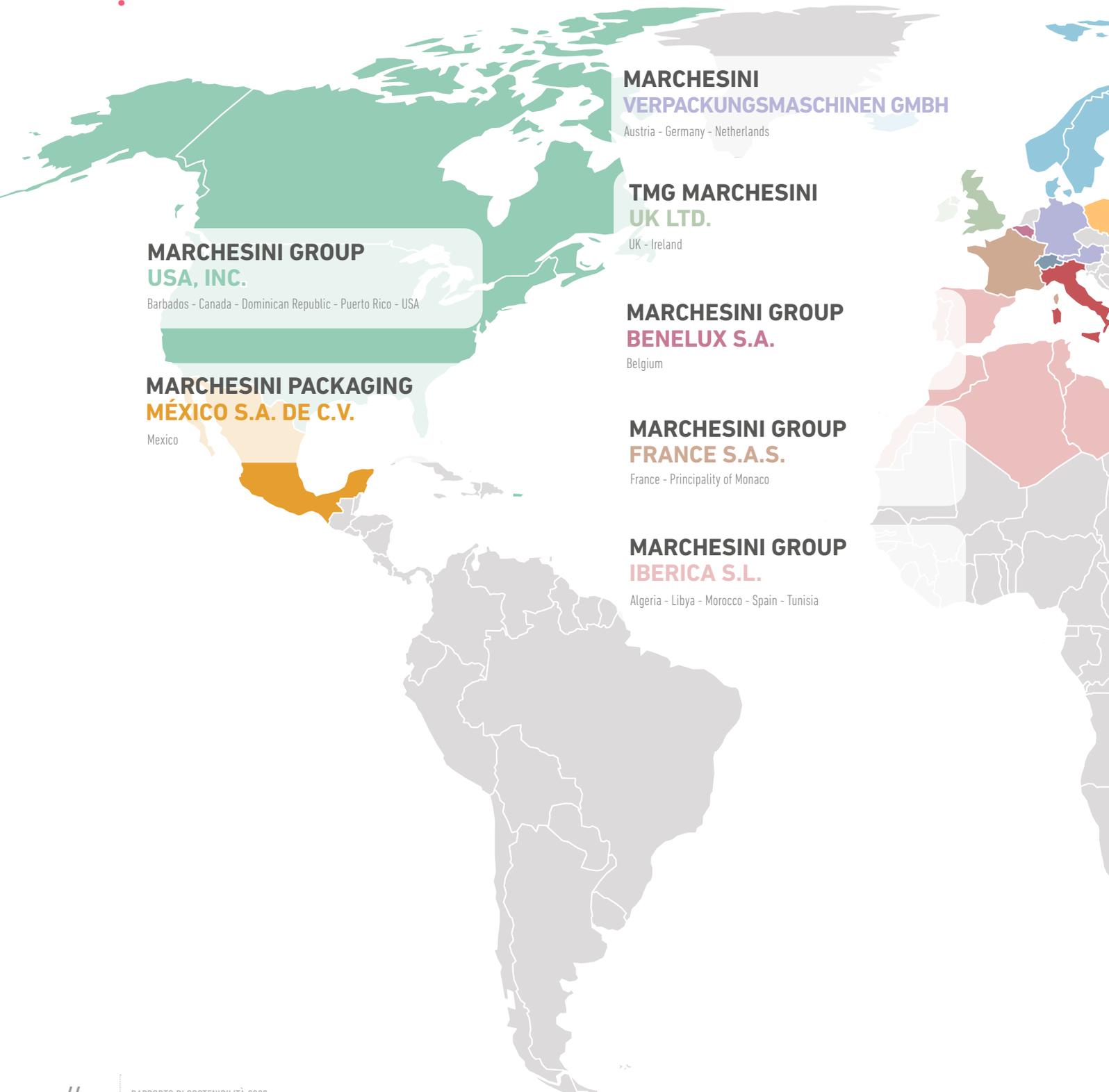


In un Gruppo in crescita, oltre ad aumentare il numero delle persone, è necessario potenziare la rete di relazioni.



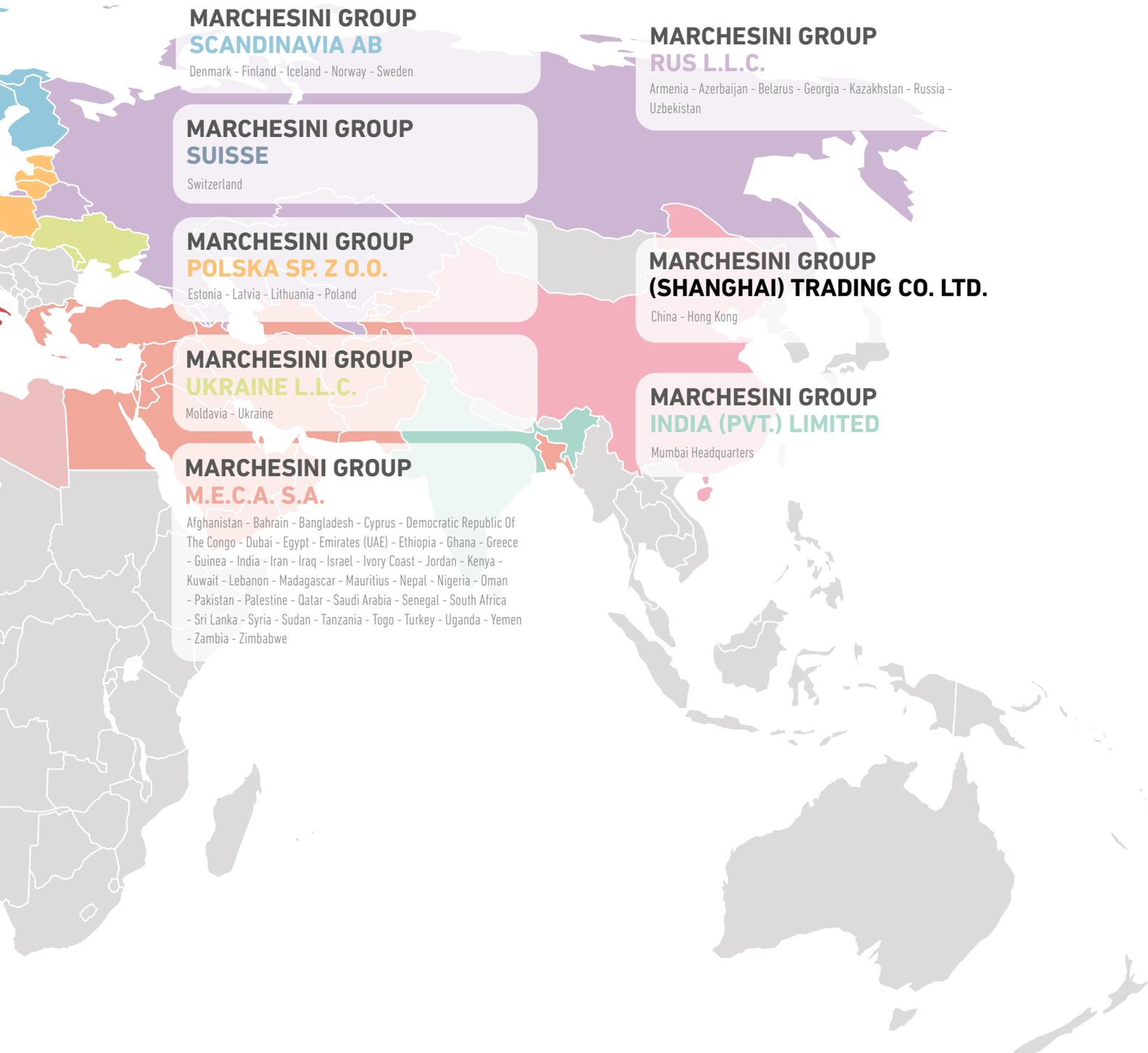
4.3 MARCHESINI GROUP NEL MONDO

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



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

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



4.4 VALORE ECONOMICO

⋮ DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

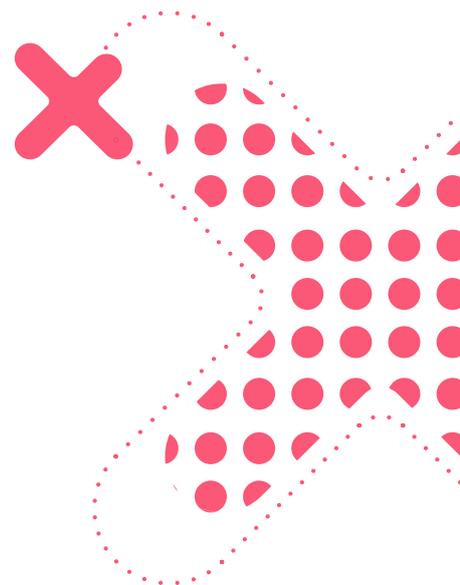
Dall'esercizio 2019 Marchesini Group ha deciso di redigere il bilancio consolidato di Gruppo applicando i principi IFRS (International Financial Reporting Standards) adottati a livello europeo per garantire un'informazione contabile comparabile e di qualità.

I dati di seguito riportati si riferiscono al bilancio consolidato di Marchesini Group S.p.A. chiuso al 31/12/2020.

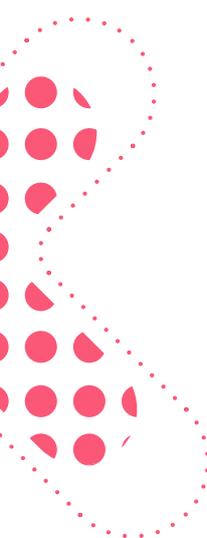
I ricavi realizzati nell'esercizio ammontano a circa € 444,4 milioni (+1,94 % rispetto al 2019).

Il valore generato da Marchesini Group S.p.A., che nel 2020 ammonta a circa € 453 milioni, con un aumento del 2,22% rispetto al 2019, è calcolato sulla base dei GRI Standards. Di questo, € 85,25 milioni (+3,50%) sono stati trattenuti dalla capogruppo, mentre € 367,9 milioni (+1,93%) sono stati distribuiti ai principali stakeholder secondo la seguente ripartizione:

- i costi operativi sono stati pari a € 201 milioni (+0,44%);
- la remunerazione del personale è stata di circa € 135,9 milioni, in aumento del 5,32% rispetto all'anno precedente;
- ai fornitori di capitale, agli azionisti e alla Pubblica Amministrazione è stato distribuito complessivamente un valore pari a circa € 30,4 milioni;
- liberalità, contributi associativi e sponsorizzazioni alla comunità sono stati pari a circa € 571 mila (+47,5% rispetto al 2019).



	2020	2019	Δ2020/2019
VALORE ECONOMICO GENERATO €/000			
Ricavi	444.384	435.910	1,94%
Altri proventi	5.479	4.845	13,09%
Proventi finanziari e da partecipazioni	3.264	2.538	28,61%
Totale	453,127	443.293	2,22%
VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO €/000			
Costi operativi (acquisti servizi investimenti)	201.021	200.150	0,44%
Remunerazione dipendenti	135.886	129.024	5,32%
Remunerazione del capitale	3.317	4.900	-32,31%
Remunerazione dei finanziatori	4.933	3.696	33,47%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	22.152	22.775	-2,74%
Liberalità esterne e sponsorizzazioni	571	387	47,55%
Totale	367.880	360.932	1,93%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO €/000			
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	27.869	28.010	-0,50%
Autofinanziamento	57.378	54.351	5,57%
Totale	85.247	82.361	3,50%



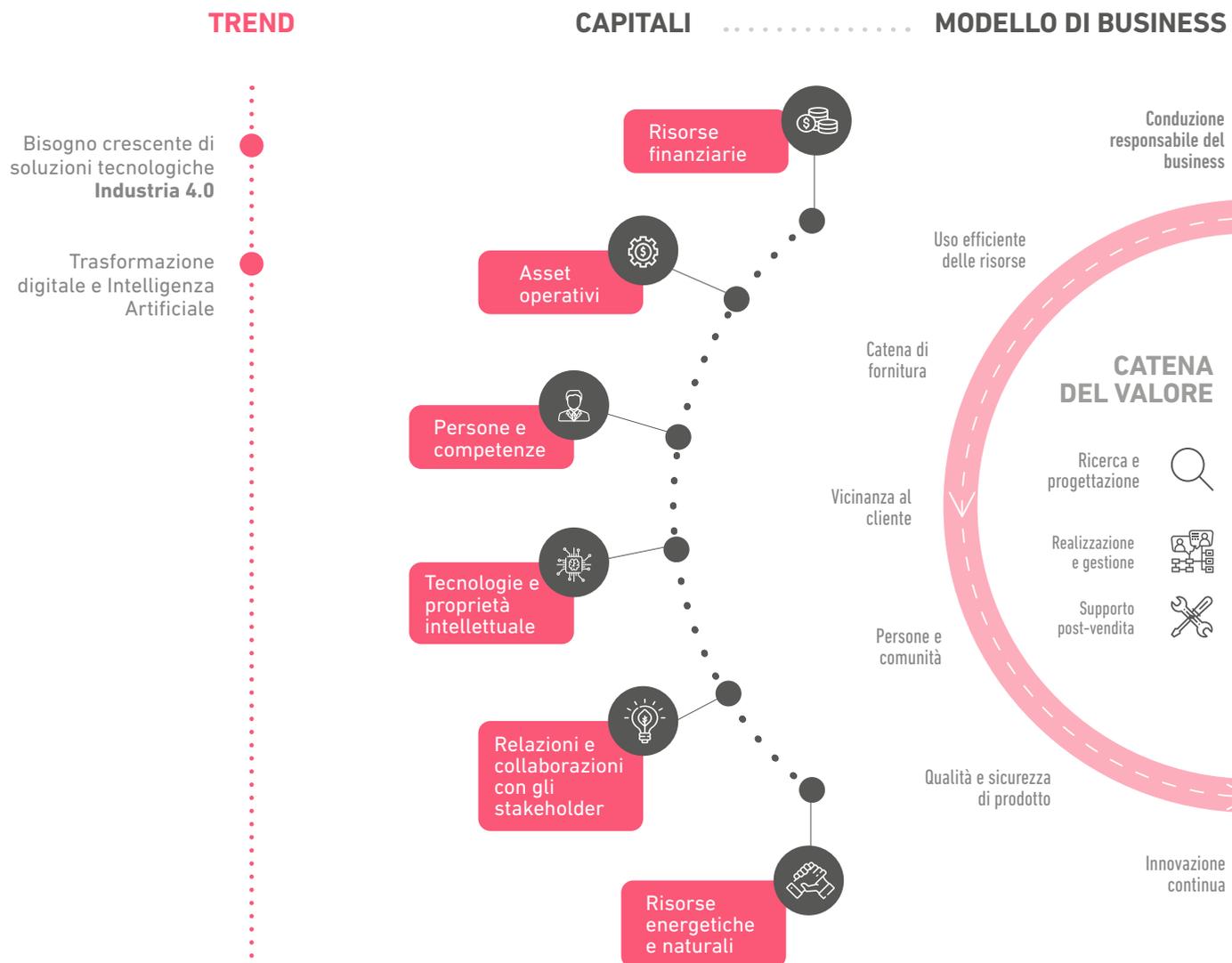
4.5 MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE

Da quasi 50 anni Marchesini Group sviluppa, realizza e gestisce soluzioni ad alta tecnologia nel settore del packaging dei prodotti farmaceutici e cosmetici fornendo macchine singole e linee complete.

Opera in mercati in costante evoluzione caratterizzati da elevatissimi standard qualitativi e dall'applicazione delle tecnologie digitali e dalle nuove scoperte in ambito scientifico.

Marchesini Group, attraverso il modello di business e la gestione delle sue leve chiave, contribuisce al progresso tecnologico, economico e sociale e al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La strategia di sostenibilità di Marchesini Group, pienamente integrata nel Piano Industriale presentato a dicembre



2020, si articola sulla base di linee guida di sviluppo trasversali del business, declinate in specifici impegni operativi e obiettivi.

Il loro perseguimento e la coerenza con il Piano Industriale sono verificati a livello di Consiglio di Amministrazione. Marchesini Group, consapevole della necessità di adottare approcci integrati e collaborazioni multistakeholder per affrontare le sfide economiche, sociali, sanitarie e istituzionali, contribuisce con la strategia e le proprie attività al raggiungimento degli SDGs dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

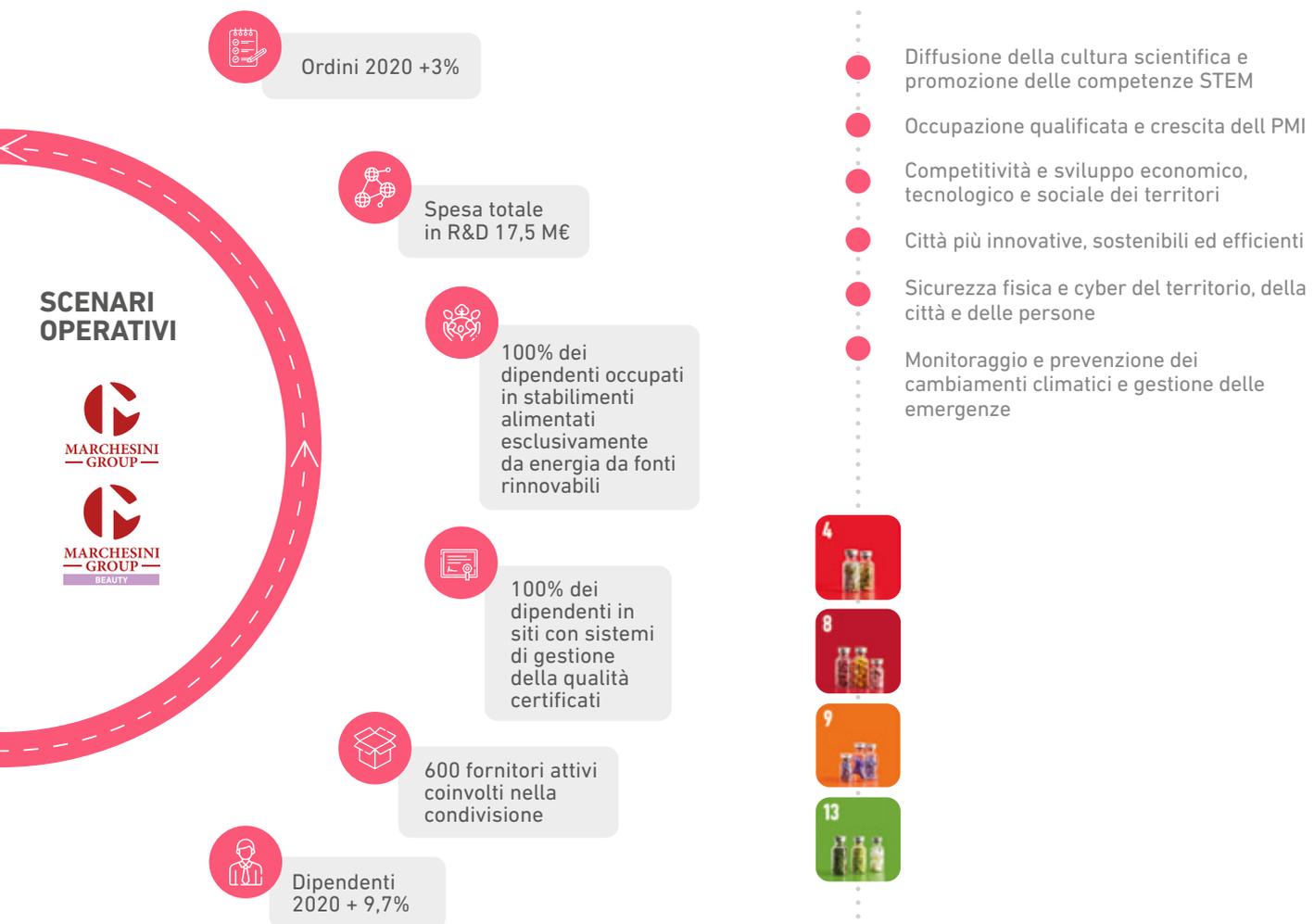
In particolare Marchesini Group crea impatti positivi attraverso:

- la creazione di occupazione qualificata;
- l'impegno nella diffusione della c.d. cittadinanza scientifica¹²;
- il rafforzamento della filiera delle PMI;
- la collaborazione in ambito tecnologico;
- i processi di innovazione;
- miglioramento continuo di prodotti e soluzioni per i propri clienti.

¹² In Italia precursore del concetto di cittadinanza scientifica è il sociologo Giancarlo Quaranta, che lo ha definito per la prima volta in un articolo del 2007 Quaranta G. (2007), Conoscenza, responsabilità e cultura: riflessioni sulla comunicazione scientifica, su JCOM (Journal of Science Communication), Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati (SISSA) - Trieste.

RISULTATI

IMPATTI E SDGS





INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

5.0

**R&S E
INNOVAZIONE DI
PRODOTTO**





5.0 RICERCA E INNOVAZIONE DI PRODOTTO

L'attività di ricerca e sviluppo (R&S) rappresenta una variabile strategica della competitività di tutti i sistemi economici, dal momento che permette di incorporare elevati contenuti di conoscenza nella produzione di beni e servizi, con impatti positivi sui risultati economici complessivi.

5.1 R&S

Marchesini Group ha maturato la consapevolezza che essere innovativi e propositivi sia la principale fonte di vantaggio competitivo e non solo in ambito tecnologico.

Se per lungo tempo¹³ le risorse (umane, materiali e finanziarie) destinate alle attività di R&S sono state, infatti, considerate l'input principale del processo innovativo, e le singole innovazioni introdotte, spesso identificate tramite brevetti, l'output tecnologico delle attività formalizzate della ricerca di base e di quella applicata, in tempi più recenti è maturata una visione meno lineare e deterministica del processo innovativo che viene sempre più percepito come risultato di processi di apprendimento incrementali e cumulativi ai quali è spesso difficile associare innovazioni o output tecnologici specifici¹⁴. Le risorse umane coinvolte nell'organizzazione devono quindi saper conoscere e gestire le componenti dei processi innovativi che trasformano le nuove idee in progetti e soluzioni concrete, praticabili e sostenibili in termini di nuovi prodotti e/o processi, in risposta ai bisogni mutevoli della società e del mercato.

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

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

Secondo gli ultimi dati ISTAT¹⁵, gli investimenti in R&S intra muros (ossia svolti dalle imprese con proprio personale e con proprie attrezzature) mostrano un trend positivo raggiungendo la media dell'1,43% del Pil italiano, contro una media del 2,15% della zona euro¹⁶.

Per l'anno 2020, tuttavia, si prevede una netta flessione degli investimenti in R&D pari al 5% circa¹⁷, a causa della crisi dovuta alla pandemia da Covid-19.

Marchesini Group è convinta del trade-off positivo, a parità di altre condizioni, tra EBIT¹⁸, ritorno sugli investimenti in R&S e fatturato, peraltro confermato dalla Commissione Europea²⁰. Le aziende lungimiranti operanti in settori ad alta intensità di innovazione vedono infatti crescere il proprio fatturato all'aumentare degli investimenti in R&S.

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

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

Nel 2020 Marchesini Group ha investito complessivamente in R&S circa 17,5 milioni di Euro, il 3,9 % del valore generato, di gran lunga superiore alla media italiana ed europea¹⁹.



¹⁵ ISTAT (2020), Report Ricerca e Sviluppo in Italia – anni 2018-2020.

¹⁶ L'incidenza della spesa in R&S sul Pil è uno dei cinque indicatori decisi dalla Strategia Europa 2020 per monitorare i progressi compiuti dai singoli Stati rispetto agli obiettivi di crescita intelligente, inclusiva e sostenibile. Rispetto all'obiettivo generale di Europa 2020, volto ad accrescere gli investimenti pubblici e privati in R&S fino a un livello del 3% del Pil, l'Italia si è posta come obiettivo il raggiungimento - nel 2020 - di un livello di spesa in R&S in rapporto al Pil pari all'1,53%. Cfr.: ISTAT, op. cit.

¹⁷ ISTAT (2020), op. cit.

¹⁸ Earnings Before Interests and Taxes o Reddito Operativo.

¹⁹ European Commission (2020), The 2020 EU Industrial R&D Scoreboard, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

5.2 INNOVAZIONE DI PRODOTTO



Marchesini Group opera da leader a livello mondiale nei suoi mercati di riferimento con l'obiettivo di raggiungere una sempre maggiore automazione e personalizzazione delle sue macchine/linee e dei relativi componenti, in modo da collocarsi in ogni nicchia di mercato soddisfacendo nel dettaglio i requisiti del cliente, alla costante ricerca di soluzioni performanti, "plug-and-play" e su misura per le sue necessità.

Nel settore delle macchine per il packaging, l'ottimizzazione del ciclo di lavoro per ridurre al minimo i fermi macchina e aumentare la produzione resta fondamentale, così come l'automazione dell'intera catena e delle varie stazioni presenti lungo la linea produttiva, dalla lavorazione del prodotto grezzo fino all'imballaggio del prodotto finito. Velocità e flessibilità sono altri elementi imprescindibili per ogni macchina, per dimostrare di poter processare in modo efficace ed efficiente prodotti anche diversi in termini di forma, peso, materiale. Soprattutto a livello di confezionamento, per i nostri clienti diventa sempre più importante la possibilità di riduzione della plastica da idrocarburi e, in collaborazione con loro, Marchesini Group si impegna costantemente per garantire anche la macchinabilità di imballi più sostenibili, riciclabili ed ecologici, oltre all'implementazione lungo le linee produttive di sistemi elettrici con migliore rendimento.

Un numero sempre crescente dei clienti del settore farmaceutico investe in strategie di automazione per migliorare le attività e i servizi offerti. Secondo uno studio del 2017²⁰, circa il 50% delle case farmaceutiche e delle aziende produttrici di dispositivi medicali sta attuando l'integrazione dell'automazione delle linee ed effettuerà un controllo continuo dell'efficacia complessiva delle attrezzature (Overall Equipment Efficiency - OEE) a livello di macchina, linea e stabilimento.



I macchinari di riempimento fialoni e siringhe in ambienti sterili sono storicamente di origine toscana, la nostra divisione Corima di Monteriggioni vanta oltre 40 anni di esperienza nel settore.

²⁰ <https://www.pmmi.org/report/2017-evolution-automation-report>
<https://www.universal-robots.com/about-universal-robots/news-centre/ifr-world-robotics-report-2017>

5.3 LA ROBOTICA, PROGETTAZIONE INTEGRATA E VIRTUALE, PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE



I sistemi produttivi sono oggi sempre più permeabili alla robotica e alla progettazione virtuale integrata.

Marchesini Group, con i suoi robot, fiore all'occhiello e parte integrante della produzione di macchine nel settore del packaging, ne è un esempio lampante: da anni progetta e realizza le sue linee di produzione applicando appieno il concetto di automazione integrata grazie a tutta la gamma di robot finora sviluppati per asservire le linee produttive riducendo al minimo i rischi per gli operatori abbattendo i tempi di inattività.

L'obiettivo è quello di dotare tali robot di Intelligenza Artificiale e si basa sull'idea che i sistemi possono imparare dai dati immagazzinati nelle precedenti esperienze, di identificare modelli autonomamente e prendere decisioni con un intervento umano ridotto al minimo.

L'impiego dei robot rende i sistemi sempre più efficienti e sicuri e in questo l'Azienda è in costante ricerca di soluzioni tecnologiche in grado di anticipare un possibile pericolo e garantire i principi di sicurezza ed incolumità degli operatori.

Dotata di sistemi avanzati di controllo, la gamma di robot utilizzata da Marchesini Group, completamente sviluppata e prodotta presso i suoi stabilimenti, ha raggiunto una perfetta integrazione con le macchine di confezionamento.

Di pari passo con l'evoluzione del packaging automatico dei farmaci e dei cosmetici, cambia anche il ruolo degli operatori. La domanda di tecnici e operatori specializzati nell'uso delle macchine è superiore al numero di lavoratori qualificati disponibile. Troppo spesso "le professionalità che ricerchiamo non si trovano. I ragazzi faticano a scegliere percorsi di studi tecnici e noi abbiamo bisogno di tecnici specializzati e ingegneri che conoscano bene l'inglese. Un tema affrontato più volte, tanto che in azienda abbiamo avviato una serie di iniziative mirate nel corso del tempo. Ricerchiamo ragazzi diplomati in scuole tecniche e laureati in ingegneria meccanica, elettronica e dell'automazione"²¹

Le case farmaceutiche e cosmetiche cercano sempre metodi efficaci ed efficienti per automatizzare ed aumentare la produzione, ricorrendo per quanto possibile a sistemi semplici e di facile uso ed è per questo che ha riprogettato le sue interfacce uomo-macchina per renderle più intuitive e più facilmente controllabili dagli operatori.



La robotica svolge un ruolo cruciale nel processo di confezionamento, in questo dettaglio, una particolare lavorazione effettuata su un nest di siringhe



²¹ 26 gennaio 2021 Il vaccino russo Sputnik V prodotto su macchine della Marchesini a San Pietroburgo , intervista a Valentina Marchesini, HR Manager di Marchesini Group S.p.A., <https://www.bolognatoday.it/cronaca/vaccino-russo-sputnik-marchesini.html>

5.4 UNO SGUARDO AL FUTURO: I MATERIALI PER IL CONFEZIONAMENTO

Molte sono le attività legate allo sviluppo sostenibile nel settore del packaging farmaceutico e cosmetico e Marchesini Group già da tempo ha attuato un processo di identificazione di materiali eco-sostenibili per ovviare al problema sempre più diffuso dell'inquinamento da rifiuti in plastiche non biodegradabili che condiziona ormai non solo le nostre vite, ma anche quelle dell'ecosistema marino e delle generazioni future.

Su questa linea, il team Ricerca e Sviluppo sta vagliando la possibilità di sostituire, nei limiti della normativa vigente²², con materiali che possano ridurre almeno in parte l'impatto che il packaging in plastica ha nel nostro ecosistema.

La ricerca sui materiali plastici è in continua evoluzione soprattutto per quanto riguarda l'impatto ambientale e la sostenibilità.

È bene fare una precisazione: i materiali "verdi" che oggi è possibile impiegare nel packaging possono essere divisi in due grandi categorie:

Base – bio: sono materiali "bio-based" (a base bio), come la bioplastica, che sono interamente o parzialmente ricavati da biomassa vegetale, quindi di origine biologica e non utilizzano elementi di origine fossile (carbone o petrolio). Esistono materiali a base bio che sono biodegradabili ed altri che, pur essendo bio-based, non lo sono.

Biodegradabili e compostabili: le bioplastiche possiedono strutture chimiche nuove. Qui ritroviamo i polimeri biodegradabili, la cui maggioranza è anche bio-based. I materiali di questo gruppo presentano proprietà diverse ed è quindi necessario sceglierli in funzione delle proprietà che dovrà possedere il prodotto finale. Da tenere presente che la produzione di questi materiali a livello industriale è recente (meno di 10-20 anni per la maggior parte) e richiedono quindi continui studi per arrivare a ottenere proprietà migliori conformi alle aspettative del mercato. Tra i polimeri di questa categoria, attualmente in commercio, troviamo:

²² L'imballaggio farmaceutico deve garantire: • Una perfetta adattabilità al medicinale, per salvaguardare l'integrità del prodotto e scongiurare la possibilità di penetrazione di agenti esterni; • Un'efficace resistenza alle condizioni ambientali esterne; in particolare si fa riferimento alla necessità di un packaging primario in grado di resistere alla luce e all'aria; • Un'adeguata protezione del prodotto farmaceutico; l'imballaggio primario deve avere precise caratteristiche per garantire l'incolumità del farmaco nel corso dei diversi spostamenti; • Una corretta comunicazione sulla natura del contenuto e le modalità di somministrazione.

Il quadro normativo del packaging farmaceutico è definito da: • Direttiva 2001/83/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 novembre 2001 recante un codice comunitario relativo ai medicinali per uso umano pubblicata sulla Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. L311/118 del 28/11/2001. • Direttiva 2004/27/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004 che modifica la direttiva 2001/83/CE recante un codice comunitario relativo ai medicinali per uso umano pubblicata sulla Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. L136/34 del 30/04/2004. • Decreto Legislativo 24 aprile 2006, n. 219 Attuazione della direttiva 2001/83/CE (e successive direttive di modifica) relativa ad un codice comunitario concernente i medicinali per uso umano, nonché della direttiva 2003/94/CE, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 142 del 21 giugno 2006 - Supplemento Ordinario n. 153. • Decreto Legislativo 29 dicembre 2007, n. 274 Disposizioni correttive al decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, recante attuazione della direttiva 2001/83/CE relativa ad un codice comunitario concernente medicinali per uso umano, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.38 del 14-02-2008. • Regolamento Delegato (UE) 2016/161 della Commissione del 2 ottobre 2015 che integra la direttiva 2001/83/CE del Parlamento europeo e del Consiglio stabilendo norme dettagliate sulle caratteristiche di sicurezza che figurano sull'imballaggio dei medicinali per uso umano pubblicato sulla Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. L32/1 del 09/02/2016.

Il **PLA** (acido polilattico) Bio-Based Film è una nuova generazione di imballaggi flessibili biorientati a base biologica, realizzati con acido polilattico PLA. L'acido polilattico (PLA) è un biopolimero in grado di apportare benefici ambientali, essendo prodotto da risorse rinnovabili. Si ottiene dalla polimerizzazione dell'acido lattico derivato dal destrosio (zucchero) utilizzando piante come mais, manioca, canna da zucchero o barbabietole.

Bio-PET è ottenuto da polimeri a base organica ed è ideale per bottiglie e barattoli, per capsule o compresse in ambito farmaceutico. Una risorsa sostenibile - eppure offrono le stesse capacità tecniche dell'HDPE/LDPE a base fossile. Questo HDPE/LDPE naturale può essere facilmente integrato nella catena di riciclaggio allo stesso modo dell'HDPE/LDPE standard, rendendolo una scelta intelligente per soluzioni di imballaggio responsabili.

Il **MATER-BI®** fa parte della famiglia della bioplastica, simile alla plastica tradizionale ma con una composizione chimica completamente diversa. La bioplastica è ricavata esclusivamente da componenti vegetali, in questo caso da amido di mais. Il suo processo di biodegradazione svolto da microorganismi produce acqua, anidride carbonica e metano. Mater BI è compostabile e certificato e può anche essere un'opzione per gli articoli da imballaggio per aiutare a restituire qualsiasi contenuto residuo di rifiuti alimentari per il compostaggio invece che per la discarica o l'incenerimento. Nell'ambito di un programma di raccolta e riciclaggio biologico controllato, il Mater-Bi® può essere utilizzato anche per sostituire gli imballaggi che sono difficili da separare e riciclare su una base commercialmente sostenibile e quindi contribuire ad aumentare la qualità e la purezza della tradizionale raccolta del riciclaggio della plastica che è economicamente interessante per il riciclaggio industriale.



La tanto demonizzata plastica può mantenere il ruolo da protagonista nei processi di confezionamento, purchè biodegradabile o proveniente dal riciclaggio di altri polimeri.

Base – fossile: sono materiali plastici derivanti dal petrolio, ma, a differenza di prodotti realizzati ex-novo, parliamo di rigenerati provenienti dal circuito del recupero di rifiuti urbani o industriali a mezzo del sistema di raccolta differenziata monomateriale.

Il **Polypropylene**, riutilizzabile come vergine fino tre volte, rappresenta la una nuova frontiera di materiali green. Nel 2001 è stata effettuata un'analisi del ciclo di vita su un prodotto a base di paracetamolo confezionato in un blister di PP che ha studiato gli effetti ambientali che derivano dalla produzione e dal confezionamento. I risultati hanno mostrato una differenza significativa tra il confezionamento in blister di alluminio/PVC rispetto al monomateriale PP. Con i blister in PP l'effetto del riscaldamento globale è ridotto dell'80% rispetto ai blister convenzionali in Al/PVC. I blister in PP hanno anche altri vantaggi come il minor peso e costi di produzione inferiori.

Negli ultimi anni la consapevolezza dei consumatori di soluzioni a minor impatto ambientale è aumentata notevolmente anche nel settore farmaceutico. I consumatori ora si aspettano questo nelle tecnologie impiegate per produrre e confezionare i farmaci. Uno studio²³ mostra che il 50% dei consumatori in Svezia è disposto a pagare il 10% in più per un prodotto ecologico.

Non biodegradabili riciclabili al 100%: alcune bioplastiche presentano una struttura chimica perfettamente uguale a quella dei polimeri ottenuti da fonti fossili abitualmente utilizzati. Infatti, un polietilene bio-based fabbricato a partire dalla canna da zucchero (detto PE bio-based) e un PE classico, ottenuto a partire da risorse fossili, avranno la stessa struttura molecolare e caratteristiche tecnologiche molto simili. Il PE bio-based presenta però il vantaggio di essere prodotto con una risorsa rinnovabile, non fossile e sostenibile.

Rigenerato PE-LD 100%: è realizzato solo da scarti di lavorazione puliti e omogenei tra loro per offrire la massima trasparenza e la minima possibilità di cessione o interazione con i prodotti confezionati. Non è adatto per il contatto diretto con alimenti. È ulteriormente riciclabile e idealmente ha un potenziale di utilizzo infinito.

Rigenerato da post-consumo: è ottenuto dal riciclo di imballaggi a fine vita, provenienti principalmente dal circuito commerciale e industriale. Questa caratteristica consente di ottenere un prodotto di elevata qualità, il cui livello rimane costante nel tempo. Gli imballaggi di questo tipo hanno caratteristiche comparabili alla plastica vergine e vengono gestiti da un sistema che consente di tracciarne l'utilizzo e di documentarne raccolta e riciclo a fine vita. Il film PE è un coestruso a 3 strati, ottenuto da materiale riciclato post-consumo, in differenti finiture e additivazioni in funzione delle esigenze dei consumatori.

Dallo scorso anno il settore farmaceutico ha approcciato la possibilità di utilizzare plastica per talune applicazioni. È stato infatti annunciato lo sviluppo in Italia²⁴ del primo imballaggio (un flacone) prodotto con PET "grado farmaceutico e alimentare" interamente da poliestere rigenerato, senza scadimento delle proprietà fisiche e meccaniche rispetto al PET vergine, grazie ad un controllo accurato delle fonti di approvvigionamento. Il PET riciclato utilizzato presenta inoltre un'eccellente trasparenza e un basso livello di contaminanti. Si tratta di un passo avanti non banale in un settore estremamente conservativo e iper-regolamentato come quello farmaceutico-medicale.

L'obiettivo delle aziende del settore è ottenere entro il 2023 la certificazione secondo la farmacopea europea per un'ampia serie di soluzioni di imballaggi sostenibili, oggi già impiegati nella cosmetica e nutraceutica, tra cui contenitori in polietilene 100% biobased (ottenuto da bioetanolo, il cosiddetto 'polietilene verde') e bottiglie in BioPET, attualmente biobased al 30%, ma in un futuro non molto lontano anche interamente da rinnovabili.

Lo sviluppo di imballaggi in plastica più sostenibili è parte di una più ampia strategia di sostenibilità, con obiettivi da raggiungere nell'ambito del piano strategico quali:

- Maggior utilizzo di materiali riciclati, dal 2% al 30% in tutti i packaging prodotti;
- Sostituzione degli imballaggi monouso con soluzioni biodegradabili, compatibilmente con le esigenze del mercato;
- Maggior risparmio energetico nella produzione, sulle nuove presse ad iniezione dei materiali plastici (-50%), nell'illuminazione degli stabilimenti (-30%) e nei nuovi forni per il vetro (-20%).

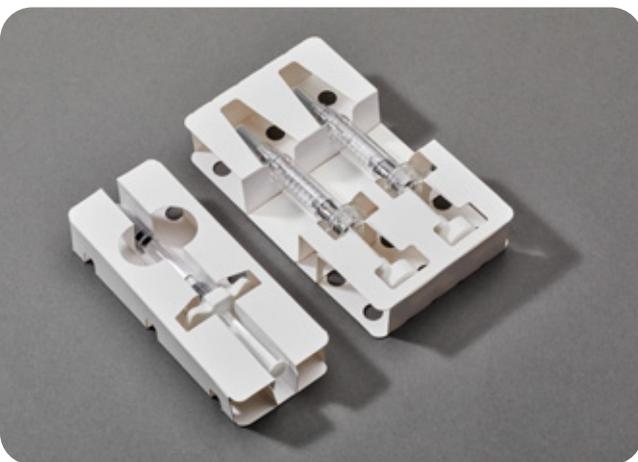
²³ D. Tighe (2019), Willingness to pay a price premium for sustainable products in the Nordics 2018

²⁴ rPET e bioplastiche nel pharma, in Polimerica, 10 Maggio 2019, polimerica.it

5.5 LA MECCANICA DEI PAPER TRAY

Marchesini Group non si è limitato ad applicare le soluzioni già esistenti sul mercato e ha sviluppato e brevettato delle applicazioni di Tray in carta in grado di affiancare quelli in plastica.

Di seguito alcuni esempi di applicazioni:



Marchesini Group posa le sue fondamenta sul packaging secondario fin dal 1974. Il tray di cartone è un vero e proprio valore aggiunto riconosciuto dai clienti sia per l'aspetto sostenibile, sia per la progettazione tailor-made dei tray sul prodotto.



5.6 IL RECUPERO DEGLI SFRIDI DI ALLUMINIO

Particolare attenzione al recupero di materiali viene prestato all'alluminio²⁵.

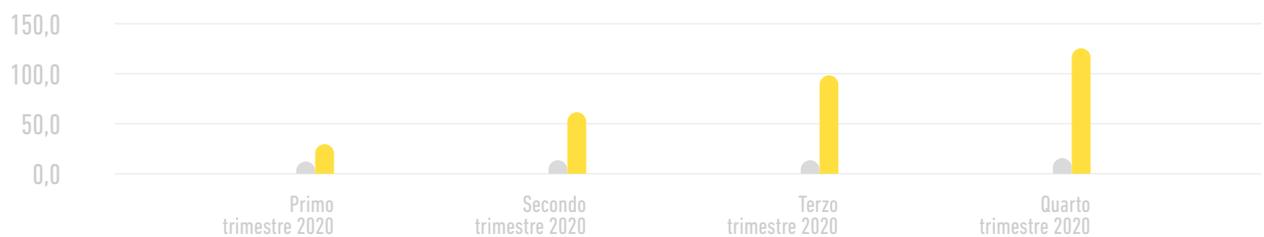
Lo stabilimento produttivo di Calderino, che si occupa della produzione di componenti realizzati con questo metallo, è dotato di uno degli impianti più innovativi per la raccolta dei suoi sfridi di lavorazione che, attraverso appositi sistemi di aspirazione vengono convogliati all'interno di un compattatore per bricchette. Questa soluzione, oltre ad offrire un notevole vantaggio dal punto di vista degli ingombri, è conveniente anche dal punto di vista economico, poiché questo formato ne agevola lo stoccaggio e il trasporto presso le aziende che si occupano della sua trasformazione.

Circa il 90% dell'alluminio oggi commercializzato deriva dal circuito di recupero di materia prima secondaria con una notevole riduzione di costi, consumi energetici e impatto ambientale.

Nel solo anno 2020, il recupero e il riciclaggio di alluminio di Marchesini Group corrisponde ad una riduzione di circa 130 tCO₂eq che sarebbero state emesse in atmosfera per produrre lo stesso quantitativo di alluminio da estrazione mineraria²⁶.

Recupero e riciclaggio di alluminio (t) e tCO₂eq evitate 2020

- Alluminio riciclato
- Risparmio di CO₂eq



Non solo carta e plastica sostenibili. L'alluminio, lavorato specificatamente in uno dei nostri stabilimenti, è uno degli scarti più attenzionati.



²⁵ L'alluminio, nonostante sia uno dei metalli più comuni nella crosta terrestre, in natura è raramente presente allo stato puro e lo si trova spesso combinato ad altri elementi da cui deve essere separato mediante procedimenti di riduzione con carbonio e elettrolisi.

²⁶ https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/emission_trading/tabella_coefficienti_standard_nazionali_2011_2013_v1.pdf

5.7 INNOVAZIONE, EFFICIENZA E RISPARMIO ENERGETICO

Da tempo Marchesini Group promuove l'incremento della sostenibilità delle sue soluzioni tecnologiche lungo tutto il loro ciclo di vita, dalla progettazione e produzione alla dismissione:

- ✘ nella gestione della logistica integrata, con la riduzione degli spostamenti dei componenti e l'utilizzo di mezzi elettrici per la movimentazione²⁷;
- ✘ nell'utilizzo di materiali riciclati (plastiche e alluminio) e ecocompatibili (vernici ad acqua) nelle fasi di produzione;
- ✘ nella possibilità di ricondizionare le macchine usate e dare loro nuova vita²⁸;
- ✘ nella fabbricazione additiva, un modello di produzione interamente personalizzato grazie alle stampanti 3D.

Nel tempo, infatti, la produzione di parti complesse e personalizzate con metodi di fabbricazione tradizionali si è rivelata estremamente costosa e dispendiosa in termini di tempo, non più adatta alle crescenti esigenze dell'attuale industria manifatturiera del packaging. La fabbricazione additiva ha permesso di superare questi problemi e di adottare un modello di produzione personalizzato riducendo drasticamente i tempi necessari per ottenere i pezzi e producendo in modo economicamente vantaggioso l'esatta quantità di pezzi di cui si necessita.

È importante sottolineare come questa capacità produttiva on-demand sia anche al servizio della manutenzione e della riparazione. Con macchinari di confezionamento installati presso le sedi dei clienti in tutto il mondo, l'azienda è in grado di stampare su richiesta in modo rapido ed economico pezzi di ricambio personalizzati senza alcun requisito di quantitativi minimi. Questo non solo consente a Marchesini Group di fornire ai propri clienti pezzi di ricambio in tempi record, ma elimina anche la necessità di strutture costose per lo stoccaggio delle scorte.

L'utilizzo di materiali termoplastici robusti come il filamento FDM Nylon 12CF o la resina ULTEM™ 9085 al posto dei componenti metallici lavorati tradizionalmente ha permesso di ridurre il peso di alcune parti di almeno il 30%. Questo non solo aumenta la velocità di movimento e la produttività del robot per i clienti, ma ne riduce anche il tasso di degradazione. Questi materiali di stampa 3D sono conformi alle normative specifiche del settore, consentendo di estendere questa tecnologia a un numero ancora maggiore di applicazioni di produzione, permettendo di innovare ulteriormente i prodotti offerti ai clienti.

Marchesini Group sta utilizzando l'additive manufacturing anche per produrre parti e componenti per applicazioni che richiedono la combinazione di due o più materiali. Un ottimo esempio di questa tecnologia è la produzione di pinze da presa progettate per la manipolazione di oggetti leggeri come i foglietti illustrativi o i vasetti più piccoli. Con l'avanzata capacità di stampa 3D multi-materiale, possiamo realizzare design complessi che uniscono materiali duri ad altri simili alla gomma in un'unica stampa, cosa che in genere richiederebbe processi multipli, con un costo maggiore in termini di tempo e denaro.

²⁷ Soluzione più ecocompatibile, dal momento che dal 2019 Marchesini Group S.p.A. utilizza energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili, Cfr.: pag. 81

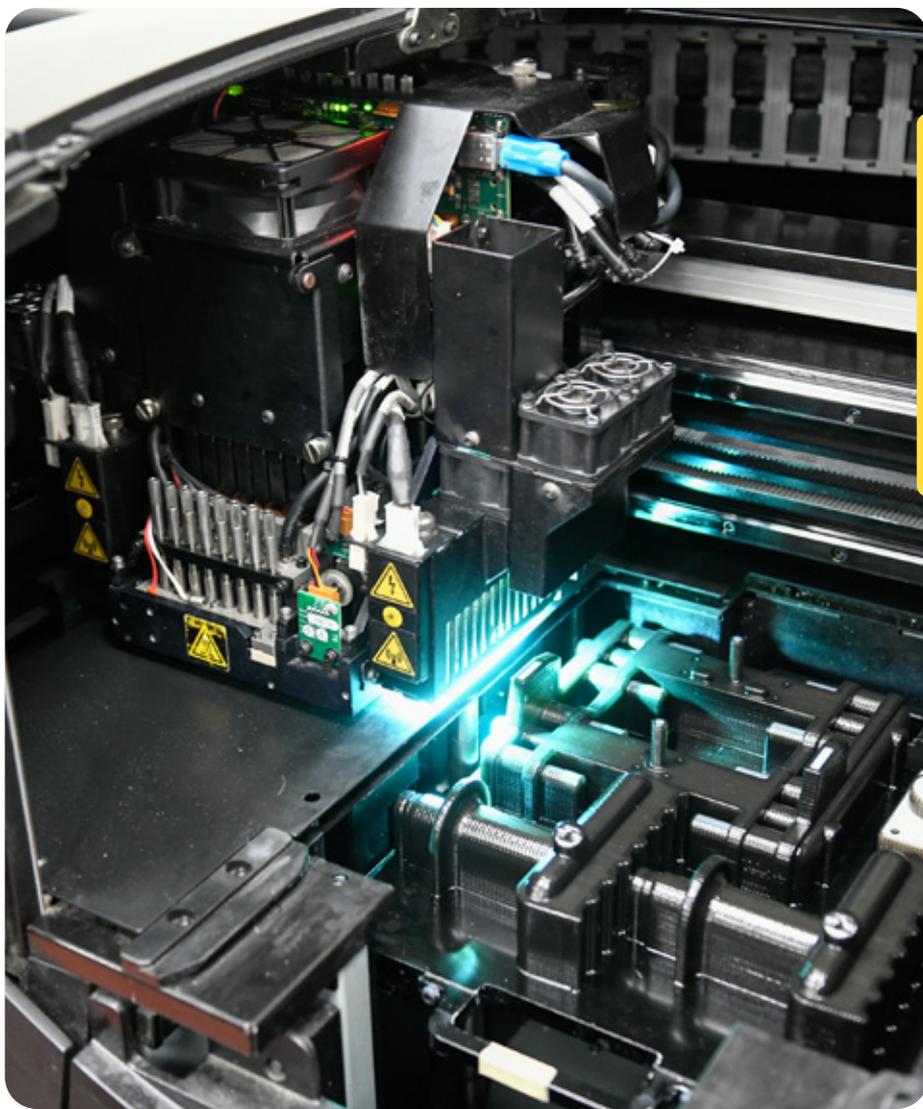
²⁸ Soluzione fornita da Rinova S.R. L., Cfr.: pag. 90

La batteria di stampanti 3D all'interno del reparto di fabbricazione additiva di Marchesini Group al momento è in funzione 24 ore su 24.

La fabbricazione additiva è oggi parte integrante della produzione di Marchesini Group: nel 2020 si è registrato un totale di 22.200 ore di esercizio, pari a quasi 67 ore in media al giorno.

Marchesini Group, inoltre, adotta attuatori elettrici lineari in sostituzione dei classici pistoni pneumatici. In generale, nelle applicazioni di movimento semplici, l'attuatore elettrico risulta più conveniente. Nelle operazioni di pressatura sono l'intensità della forza di processo e la durata dell'operazione a determinare la tecnologia più efficiente dal punto di vista energetico. Un attuatore elettrico consuma solo un terzo di energia (25 Ws) rispetto ad un attuatore pneumatico (78 Ws). Per il tipo di impiego a cui sono destinati tali attuatori all'interno delle macchine Marchesini, questo si traduce in un grosso vantaggio sia dal punto di vista energetico, sia a livello di controllo dei movimenti. Decidere di passare da un sistema idraulico a un sistema elettrico non è semplice. Fondamentale nella scelta del tipo di azionamento è la valutazione dei sistemi esistenti e delle esigenze di utilizzo. Sia che si voglia aumentare l'efficienza o ridurre la manutenzione, è chiaro che, con il progredire della tecnologia e l'aumentare della domanda, gli attuatori elettrici rappresentano un'opzione valida e competitiva per la sostituzione degli attuatori idraulici nella maggior parte delle applicazioni. L'utilizzo di attuatori elettrici, soprattutto nei casi di impiego delle macchine per medie e grosse produzioni, è un esempio di risposta alla richiesta di impianti più rispettosi dell'ambiente in termini di riduzione sia dei consumi energetici, sia delle emissioni di CO₂ e, nonostante gli azionamenti elettrici abbiano costi più elevati rispetto ai semplici cilindri pneumatici e agli attuatori pneumatici, questi sono compensati dal minore TCO (Total Cost of Ownership) degli attuatori elettrici o di quelli con motori lineari.

Un'ulteriore soluzione adottata da Marchesini Group è quella di utilizzare motori in rete tra loro per consentire il recupero di energia.



La rivoluzione Industria 4.0 ha portato a costituire un proprio dipartimento di oltre 1000 m² dedicato alla prototipazione rapida.

5.8 L'INNOVAZIONE NELL'ASSISTENZA

Già prima della manifestazione degli effetti della pandemia di Covid-19 Marchesini Group stava implementando progetti di digitalizzazione dei servizi post-vendita.

Con la limitazione degli spostamenti delle persone sia in Italia che all'estero queste iniziative si sono rivelate fondamentali per la continuazione dell'attività, specialmente per l'assistenza tecnica che, limitatamente agli interventi online urgenti, la Direzione aziendale ha deciso di fornire gratuitamente per tutta la durata dell'emergenza coronavirus.

5.8.1 X-SERVICE

Nel 2020 sono state fornite più di 250 ore di assistenza da remoto, grazie all'implementazione delle attività live assistance, teleservice e MIMO.

X-service



Live assistance: il Remote Assistance Application di Marchesini Group accorcia le distanze fra le parti, guidando i tecnici dei clienti nella soluzione dei problemi tecnici e/o produttivi.

Con uno smartphone o un paio di smartglasses possiamo vedere cosa stanno facendo i tecnici sulla macchina e fornire loro supporto in tempo reale mediante:

- × **Videochiamate interattive:** attraverso un'applicazione dedicata per chat, condivisione di file e videocall, che può essere integrata su richiesta del cliente con ulteriori funzioni di realtà aumentata;
- × **Smart Issue Follow up:** più di 110 ingegneri sul campo nel mondo sono in grado di assistere passo dopo passo ciascuna sessione da remoto con accesso a tutta la documentazione relativa all'impianto;
- × **Secure Cloud:** il Remote Assistance Application lavora su un'architettura peer to peer che garantisce la massima sicurezza dei dati trattati. L'applicazione server, inoltre, è di proprietà di Marchesini Group.



Teleservice: la connessione all'HMI (Interfaccia uomo-macchina) dei nostri impianti consente di rilevare una vasta gamma di problematiche e malfunzionamenti grazie al sistema diagnostico integrato di Marchesini Group.

Grazie al servizio di teleassistenza, le macchine presso i nostri clienti possono essere raggiunte dall'Headquarter di Marchesini in tempo reale per fornire supporto sulla diagnostica e sullo stato di servizio mediante:

- ✦ **Prompt Failure Analysis:** una volta connesso il tecnico è in grado di lavorare da remoto sull'HMI, ad eccezione delle funzioni start, stop e reset che rimangono a carico dell'operatore sul sito;
- ✦ **Live Troubleshooting:** grazie al sistema diagnostico di proprietà di Marchesini Group è possibile una connessione per teleassistenza al fine di identificare immediatamente i problemi di processo delle macchine durante la loro attività;
- ✦ **Secure Connection:** il Teleservice lavora mediante una connessione VPN Tunnel che reindirizza l'HMI della macchina sul server Marchesini, garantendo così la sicurezza dei dati trattati.



MIMO (Marchesini Inspection Monitoring): grazie al sistema di monitoraggio video testato con un framework proprietario di trigger digitali, MIMO consente la "cattura automatica del problema e del suo contesto su specifiche macchine e/o linee.

Con questa valigia possiamo avere una chiara visione di sequenze riguardanti problemi accidentali che la maggior parte delle volte sono difficili da intercettare, identificare, isolare e analizzare durante l'attività della macchina:

- ✦ Rileva ogni situazione anomala: con il monitoraggio video consente di "catturare" automaticamente il contesto del problema con video 100 FPS FHD;
- ✦ È di semplice e sicura installazione, è pronto all'uso e funziona con una connessione VPN Tunnel;
- ✦ Consente al Customer Team e al Marchesini Team di monitorare ogni videocamera/teleservice HMI dalla medesima Marchesini Web Platform.

5.9 LA DIGITALIZZAZIONE AL SERVIZIO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Virtual Commissioning: è l'esercizio di riprodurre il comportamento fisico di un macchinario o impianto in maniera virtuale attraverso una simulazione software applicata al Digital Twin. L'obiettivo finale dell'emulazione consiste nel testare tutti gli elementi progettati e le relative automazioni, consentendo di testare lo sviluppo software per rimuovere gli errori del sistema prima di mettere in atto la costruzione dei componenti e dell'intero processo manifatturiero. Con il Virtual Commissioning si riduce il lead time grazie alla possibilità di gestione in parallelo di fasi progettuali che altrimenti sarebbero sequenziali.

Condition Monitoring & Predictive Maintenance: soddisfare le crescenti esigenze di produzione con le attrezzature e le strutture esistenti continuando a ridurre i costi al fine di fornire il massimo ritorno sugli asset (ROA) è un obiettivo chiave per le aziende industriali. Le organizzazioni devono trovare l'equilibrio ottimale tra la disponibilità e l'utilizzo delle risorse. Il Condition Monitoring e la manutenzione predittiva raccolgono e analizzano la diagnostica in tempo reale da tutte le risorse di produzione dell'impianto per prendere migliori decisioni di gestione delle risorse e ottimizzare le operazioni.

Valida e NIR: sono sistemi di controllo e ispezione integrati sviluppati con SEA Vision, azienda del Gruppo Marchesini, in grado di intercettare prodotti non conformi senza dover fermare le macchine, con il conseguente aumento dell'Overall Equipment Efficiency (OEE).

Virtual Room and Design Review in Virtual Room: analizzare e revisionare progetti è un passaggio necessario in molti progetti. Disporre della tecnologia per poterlo fare in remote connection è un passaggio chiave per consentire ai vari team di progettazione di rispondere insieme a domande cruciali, chiarire ipotesi e cercare feedback e consigli trasversali senza dover viaggiare in giro per il mondo.

Factory Acceptance Test (FAT) e Site Acceptance Test (SAT) da remoto: l'applicazione della realtà virtuale e la disponibilità di sensori e telecamere adeguate hanno trasformato l'accettazione tecnica degli impianti da remoto da fantascienza a realtà e consentono di affrontare le limitazioni dettate dalle norme anti-Covid eliminando la distanza tra l'Azienda ed i suoi clienti. Sviluppando un sistema mobile integrato in grado non solo di monitorare in tempo reale lo stato di avanzamento della produzione, ma anche di memorizzare costantemente lo stato di salute della macchina attraverso l'ausilio di uno specifico sistema di videosorveglianza, permette ai tecnici di Marchesini Group di ripercorrere a ritroso le cause che hanno generato un particolare malfunzionamento, pur trovandosi fisicamente in un altro luogo.

Durante i test di accettazione, lo sforzo è quello di rendere l'esperienza del cliente totale: connessioni audio, video, estrazione dei dati in tempo reale dalle macchine consentono un'interazione rapida ed efficiente, tale da proporre una riflessione sull'opportunità dell'adozione di queste tecnologie anche nella fase post-COVID, quando l'assistenza potrebbe rappresentare sempre più un elemento cardine sia in fase di progettazione, sia di avviamento e assistenza post-vendita.

L'avviamento di una macchina o di una linea completa ed automatizzata a distanza – che dal factory acceptance test (FAT) si estende al successivo SAT (site acceptance test), è una fase, tipicamente delicata e complessa, che comprende il montaggio delle macchine nello stabilimento del cliente, il loro avviamento e collaudo. Formare i tecnici del cliente al corretto assemblaggio dei singoli componenti, guidare gli operatori – anche non necessariamente formati per la gestione di un particolare tipo di macchina – all'avviamento delle linee, è la nuova frontiera dell'assistenza, supportata dall'ampia diffusione delle nuove tecnologie 4.0.



A guidare questo percorso è il principio di customer intimacy, che consente a Marchesini Group di lavorare al fianco dei propri clienti in questa sfida comune capitalizzando gli investimenti realizzati in questi anni su nuove tipologie di macchine e impianti, dotati di sensoristica avanzata.

Nel 2020 sono stati completati 120 FAT e 30 SAT da remoto.



5.10 IL TOTAL COST OF OWNERSHIP



Negli ultimi anni, nelle procedure di acquisto di nuove macchine e di servizi di assistenza e manutenzione, si è assistito ad una crescente attenzione verso un Key Performance Indicator (KPI) specifico: il Total Cost of Ownership (TCO).

Il TCO non è un concetto nuovo: dal XX secolo ad oggi sono state registrate diverse procedure per la sua stima. Tuttavia, la concezione odierna risale al 1987, quando la società di consulenza Gartner Group sviluppò e promosse il TCO per valutare i costi dell'infrastruttura IT²⁹.

Questo indicatore deriva da una procedura finanziaria che stima tutti i costi, diretti e indiretti, dell'intero ciclo di vita dell'asset e consente alle aziende di valutare se acquistare o meno in modo più approfondito rispetto alla semplice valutazione del prezzo di acquisto.

La valutazione del TCO, per i clienti, consentendo di ottimizzare tempi e costi di diverse procedure, comporta benefici materiali:

- ✘ Confrontando i diversi fornitori: con un sistema di valutazione di fornitori basato sul TCO, è possibile misurare e valutare le diverse prestazioni del fornitore e decidere quale sia la soluzione migliore.
- ✘ Identificando il potenziale di ottimizzazione: il TCO rende maggiormente visibile la relazione causa-effetto.
- ✘ Aumentando la comprensione dei vettori di costo in tutta l'azienda: abbattere i costi e condividere le informazioni per l'ottimizzazione dei costi.
- ✘ Supportando nella decisione d'acquisto: valutare il Total Cost of Ownership è essenziale per scegliere razionalmente quando si tratta di prendere le decisioni.

Aumentando la trasparenza e la responsabilità dell'organizzazione, sia per i clienti, ma anche per i fornitori, apporta diversi benefici immateriali:

- ✘ Migliora la comunicazione interna aziendale poiché rende possibile basare le decisioni su serie di dati coerenti e ragionamenti chiari, riducendo i conflitti nell'organizzazione.
- ✘ Rafforza il processo di trattativa: a seguito della valutazione del TCO è possibile ottenere dei vantaggi per entrambe le parti.
- ✘ considerando l'aspetto produzione/vendita e adottando il metodo TCO dal punto di vista dei potenziali clienti consente di analizzare il proprio posizionamento nell'arena competitiva.

Sono state sviluppate diverse metodologie per analizzare il TCO in una varietà di contesti e settori diversi, che, comunque, sono di difficile se non impossibile indiscriminata applicazione poiché ogni contesto produttivo è diverso e differenti sono le modalità di elaborazione dei dati necessari per un'efficace determinazione del TCO.

Marchesini Group ha sviluppato la propria metodologia di calcolo del TCO coordinando un progetto ad hoc sviluppato con il Dipartimento di Scienze Aziendali e di Ingegneria gestionale dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna. Dopo un'analisi approfondita dei dati economico-finanziari storici relativi a tutte le tipologie e modelli di macchine prodotti nel corso della sua quasi cinquantennale attività, è stato elaborato un algoritmo in grado di fornire, al momento della richiesta della stima, il TCO espresso come percentuale del prezzo di vendita.

Il Total Cost of Ownership viene quindi fornito su richiesta del cliente che deve solo comunicare l'orizzonte temporale di utilizzo del macchinario o della tipologia di assistenza o manutenzione di cui intende avvalersi.

²⁹ Ellram, L. M. & Siferd, S. P. (1993). Purchasing: The Cornerstone of the Total Cost of Ownership Concept.

5.11 SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ



Marchesini Group Spa è certificata ISO9001 da ormai un ventennio. L'ultimo Certificato ISO 9001:2015 è stato rilasciato a marzo 2020 ed ha validità fino al 2023.

L'azienda è annualmente sottoposta ad Audit di sorveglianza da parte dell'organismo di riferimento che nel suo caso è SGS.

Il Sistema di Gestione della Qualità Marchesini è strutturato secondo una logica che si è dimostrata vincente. Nel 2010, in un momento in cui le aziende in generale si strutturavano con Sistemi di Qualità "precostituiti" e calati dall'alto, quindi definiti dalla Direzione e "subiti" dal personale, Marchesini si strutturava con un sistema che veniva scritto sul campo dagli stessi Responsabili e Operatori dei Processi Aziendali. Un criterio "bottom – up" che fin da subito ha dato i suoi frutti, integrando in maniera totale le procedure operative nel sistema. Il progetto è stato guidato in primis dalla Direzione Aziendale e affiancato dall'Area Qualità e da alcuni responsabili di ogni funzione.

Lo scopo di Certificazione ISO 9001 in Marchesini Group è:

" Progettazione, Produzione, Installazione e Assistenza di Macchine e Linee per il packaging primario e secondario nei settori Farmaceutico, Alimentare, Cosmetico e Generico "

L'organizzazione è definita all'interno dell'organigramma aziendale, in cui ogni area ha compiti specifici. L'interazione tra tutte le funzioni e tra le persone è fondamentale per la realizzazione di tutte le nostre attività.



Nell'implementazione del sistema qualità sono stati definiti i processi di riferimento di ogni area e le loro interazioni. Abbiamo quindi dei Macro Processi (MP) che identificano le aree aziendali e che sono dettagliati in Sotto Processi (SP) specifici:

Il tutto inizia infatti con l'area commerciale (MP1.1) che ha il contatto diretto con il Cliente, una volta acquisito l'Ordine l'ufficio UAO (MP1.2) lo trasforma in Scheda prodotto per trasmettere tutte le informazioni all'interno dell'azienda. La parte di progettazione, sia meccanica (MP2.1) che elettronica (MP2.2) interagisce insieme alla Documentazione (MP2.3) e alla Validazione (MP2.4) durante tutto il progetto. Una volta definite le specifiche tecniche di progettazione, l'Ufficio Acquisti e Produzione (MP3.1) approvvigiona tutti i pezzi e i componenti che vengono stoccati in magazzino (MP3.2). L'Assemblaggio Meccanico (MP4.1) ed Elettrico (MP4.2) si occupano poi di assemblare e collaudare le macchine prima del Collaudo insieme al Cliente. Una volta consegnata la macchina, tutto il Post Vendita è a disposizione dei Clienti per nuove offerte (MP5.0), Assistenza Tecnica (MP5.1), Ricambi (MP5.2) e nuovi formati/supplementari (MP5.3).



Gli obiettivi del Quality Management System sono definiti nel documento interno "Manuale della Qualità Marchesini Group". Questa definizione fissa indicatori Istituzionali ed indicatori di Processo, le loro soglie di riferimento ed il monitoraggio degli stessi. Questi indicatori (KPI del Sistema) sono strettamente legati alla Soddisfazione del Cliente come prescritto anche nel documento di Politica della Qualità. I due obiettivi principali da perseguire sono la Soddisfazione del Cliente e il Miglioramento continuo.

5.12 CONFORMITÀ INTERNAZIONALI

PAESE	COMPLIANCE
 UNIONE EUROPEA	Marcatura e Certificazione Macchina Secondo Direttiva Macchina "CE". Le macchine di Marchesini Grop riportano sempre il marchio CE anche fuori dall'UE
 UNIONE DOGANALE (Russia, Bielorussia, Kazakistan, Armenia, Kirghizistan)	Marcatura e Certificazione Macchina secondo Regolamenti Tecnici "EAC"
BRASILE	Conformità e Certificazione secondo standard "NR12"
  USA CANADA	Conformità e Componenti e Certificazione presso MG del Quadro Elettrico. Certificazione presso il Cliente dell'installazione
TURCHIA	Certificazione Equipaggiamento Elettrico
ARABIA SAUDITA	Certificazione Equipaggiamento Elettrico Certificazione CoC (ex - SASO)
MAROCCO	Certificazione Equipaggiamento Elettrico Certificazione VoC
IRAN / SIRIA / RUSSIA / CUBA / COREA DEL NORD	Classificazione Tecnica "Dual Use"

5.13 OLTRE LA CUSTOMER SATISFACTION: LA CUSTOMER INTIMACY



Marchesini Group è da sempre un'azienda "customer centric"³⁰ e quindi non offre ai propri clienti solo un buon mix di prodotti e servizi, ma anche un'esperienza positiva prima e dopo la vendita.

La sua spiccata propensione a creare soluzioni tecnologiche altamente customizzate enfatizza anche un'altra qualità che la rende leader nei suoi mercati: la customer intimacy³¹.

La customer intimacy è infatti la peculiarità delle aziende che producono "tailor made" impegnandosi costantemente a soddisfare precise esigenze dei propri clienti, che tipicamente non tendono ad ottimizzare il valore di una singola transazione, ma a stabilizzare il rapporto di fiducia nel proprio fornitore che diventa un preferred partner.

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

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

Questa attività si è rivelata fondamentale e l'attenzione al miglioramento generale delle performance è evidenziato dal KPI di sintesi "costi della non qualità³² post-vendita" che, nel 2020, si è assestato su un soddisfacente 1.05% del costo del prodotto spedito, confermando un'ulteriore miglioramento della performance rispetto al 2019.

	2016	2017	2018	2019	2020
% NON QUALITÀ MACCHINE	1,54%	1,06%	0,73%	0,68%	0,65%
% NON QUALITÀ POST VENDITA	3,82%	3,01%	3,00%	1,96%	1,05%

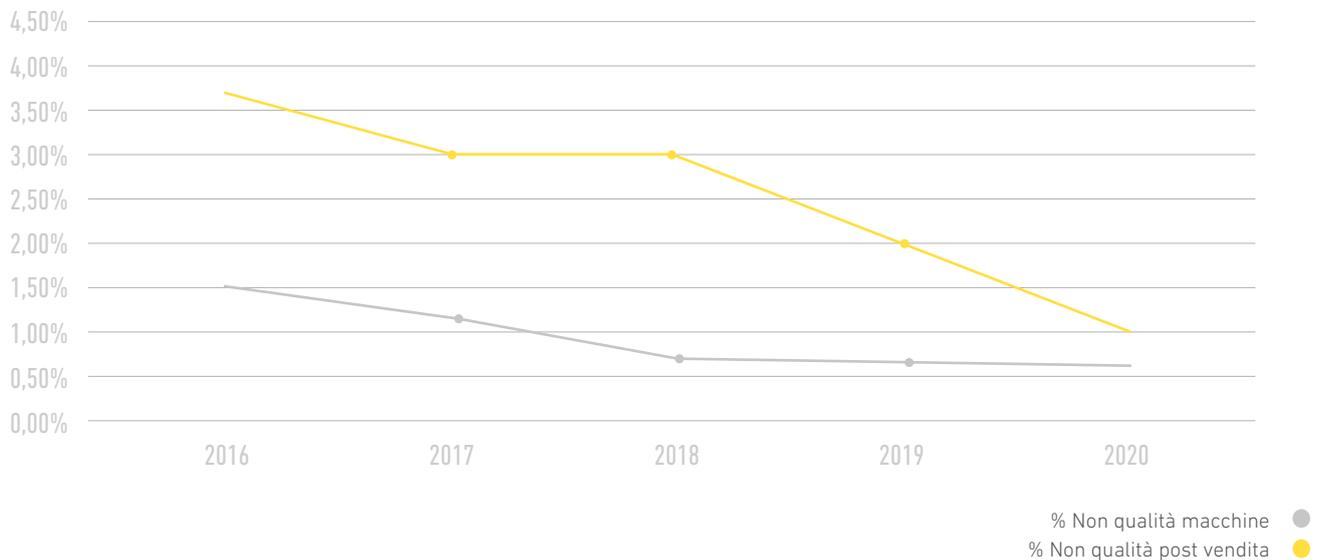
³⁰ Bonacchi, Massimiliano and Perego, Paolo, Pulling the Right Levers to Enable Customer Centricity: The Role of Organizational Architecture (May 1, 2015). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2601461> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2601461>

³¹ Treacy M., Wiersema F. (1997) The Discipline of Market Leaders: Chose Your Customers, Narrow Your Focus, Dominate Your Market, The New York Times Bestseller, Basic Books.

³² 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.

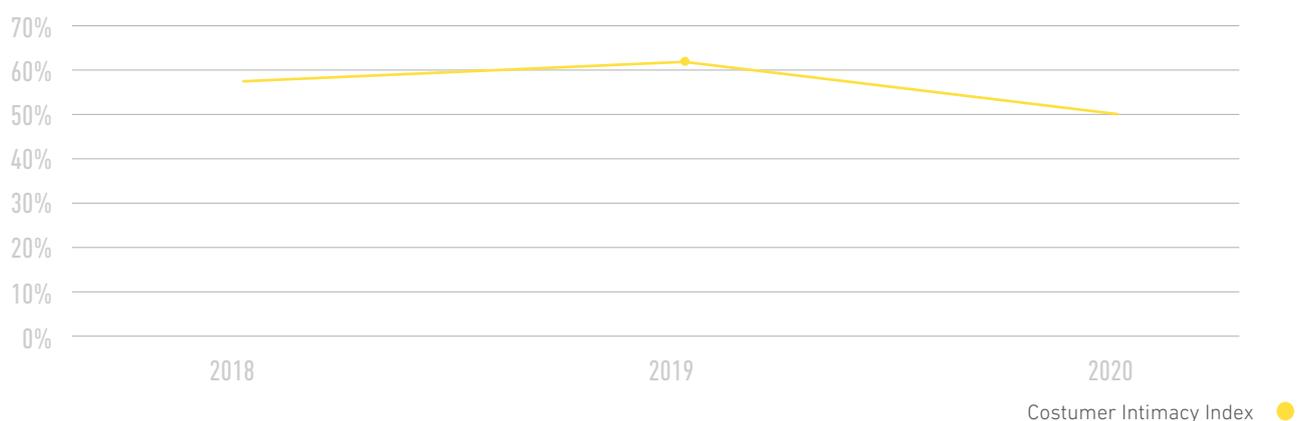
Andamento

Indice "Non Qualità" Macchine e Post-Vendita



Con riferimento alla Customer Intimacy, Marchesini Group la misura con un indice (Customer Intimacy Index) che prende in considerazione il numero di modifiche (customizzazioni, adattamenti progettuali) richieste dal cliente dopo lo scioglimento delle riserve tecniche e prima del Factory Acceptance Test, rapportandolo al numero delle macchine spedite nell'anno.

Customer Intimacy Index



Il Customer Intimacy Index indica che nell'ultimo triennio, mediamente una macchina su due è stata oggetto di ulteriori customizzazioni richieste dal cliente, oltre a quelle concordate prima della sua messa in produzione.



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

6.0

**LA CATENA
DI FORNITURA**





6.0 LA CATENA DI FORNITURA

Marchesini Group adotta un approccio responsabile³³ per la gestione dell'intera catena di approvvigionamento, dalle piccole aziende locali alle grandi organizzazioni multinazionali, creando relazioni che vanno oltre le mere transazioni commerciali e promuovendo collaborazioni durature e mutuamente soddisfacenti con i partner più qualificati che condividono i principi dell'azienda.

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



La logistica è stata rivoluzionata nella prima metà del 2019: quindici magazzini verticali ottimizzano il prezioso spazio nell'headquarter di Pianoro per offrire all'azienda lo stoccaggio di componenti meccaniche.



³³ Nel 2019 è stata adottata la Policy per la sostenibilità degli approvvigionamenti, Cfr. Rapporto di Sostenibilità 2019, pag. 55.

Sono circa 600 i principali fornitori produttivi con i quali Marchesini Group collabora nell'ambito delle proprie attività di business. Nel corso del 2020 il Gruppo ha registrato circa 84 milioni di euro di acquisti di materie prime, sussidiarie e di consumo, prodotti in corso di lavorazione, semi-lavorati, prodotti finiti e merci. La distribuzione geografica dei fornitori è tuttavia apprezzabile solo per i componenti a disegno, dal momento che non è possibile determinare con precisione il luogo di produzione di quelli "commerciali" e a catalogo.

Per quanto riguarda i componenti a disegno, il valore degli acquisti nel 2020 è di circa 82 milioni di euro. La distribuzione geografica dei fornitori di tali prodotti, tutti rigorosamente "made in Italy", tende a concentrarsi nei dintorni degli stabilimenti produttivi, con il 72% circa sul territorio locale dell'Headquarters. La decisione del Gruppo di concentrare gran parte della propria fornitura localmente è dovuta non solo ai vantaggi logistici e alle competenze tecniche, ma anche alla volontà di contribuire, direttamente e indirettamente, al sostegno e allo sviluppo sociale del territorio e delle comunità circostanti.



6.1 MATERIE

PRIME



Nel 2020 il consumo di materiali grezzi è stato di circa 260 tonnellate, con un incremento del 9% rispetto al 2019, riconducibile essenzialmente all'aumento della produzione di articoli in conto lavoro rispetto al 2019.

Come previsto, il consumo di plastica è aumentato e un ulteriore incremento è previsto per il 2021, poiché presso lo stabilimento di Calderino è in fase di installazione la prima parte del nuovo impianto per la lavorazione della plastica.

Tuttavia è bene tener presente che, storicamente, i consumi non sono mai lineari e il loro andamento è sempre stato sinusoidale.

CONSUMI	2020	2019	2020/2019
Metalli ferrosi	258.956	237.546	9%
Metalli non ferrosi	207.540	196.675	6%
Materie plastiche varie	71.843	61.025	18%
Totale	538.339	495.246	9%

Considerando il peso specifico del legno pari a 300 Kg/m³, è stato possibile ottenere in Kg la quantità di materiale consumata negli anni 2020 e 2019, confrontando i valori ottenuti e riportati nella tabella sottostante:

CONSUMI	2020	2019	2020/2019
Imballi legno	1.066.988	998.613	7%
Imballi carta e cartone	24.341	23.184	5%
Pellicola PET	4.104	5.589	-27%
Totale	1.095.433	1.027.386	7%

Il consumo di casse per l'imballaggio delle macchine è diminuito a causa dei noti problemi dovuti alla pandemia che hanno posticipato alcune consegne. Al contrario, il consumo di pallet per il magazzino è aumentato per l'implementazione di un servizio di logistica inversa con i fornitori di lavorazione pezzi a disegno. Per ogni fornitore sono stati predisposti dei bancali muniti di sponde che vengono utilizzati per la consegna del materiale grezzo da lavorare e per il ritiro dei pezzi finiti. Il servizio di logistica inversa ha consentito la riduzione del consumo di pluriball (PET) del 27%.

Nel 2020 i consumi di materiale utilizzati dal reparto prototipazione sono diminuiti soprattutto in virtù del fatto che sono cambiati i materiali utilizzati. Sono incrementati l'utilizzo del titanio e della resina per stereolitografia mentre sono diminuiti i consumi di acciaio e ABS³⁴.

I consumi delle due tipologie di macchine sono i seguenti:

CONSUMI	2020 (kg)	2019 (kg)	2020/2019 (kg)
Plastica ABS per stampante 3D	692.104,27	846.925	-18%
Metallo per stampante 3D	101,3	66	53%
Totale	692.206	846.991	-18%

Il Gruppo ha continuato a promuovere i principi condivisi nel Codice Etico nella selezione dei fornitori, facendo il possibile per controllare la provenienza dei materiali³⁵ e le modalità di lavorazione degli stessi: nel momento in cui un fornitore entra in rapporto con il Gruppo, oltre alle disposizioni previste dal Manuale Qualità e dalle specifiche tecniche è necessario che ne condivida i valori.

Nonostante le limitazioni dovute alla pandemia da Covid-19, nel 2020 sono stati condotti 19 audit presso fornitori con esito positivo.



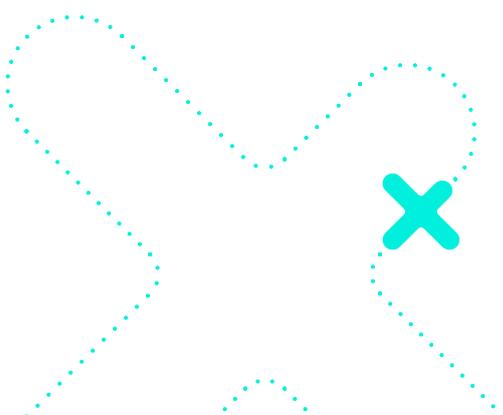
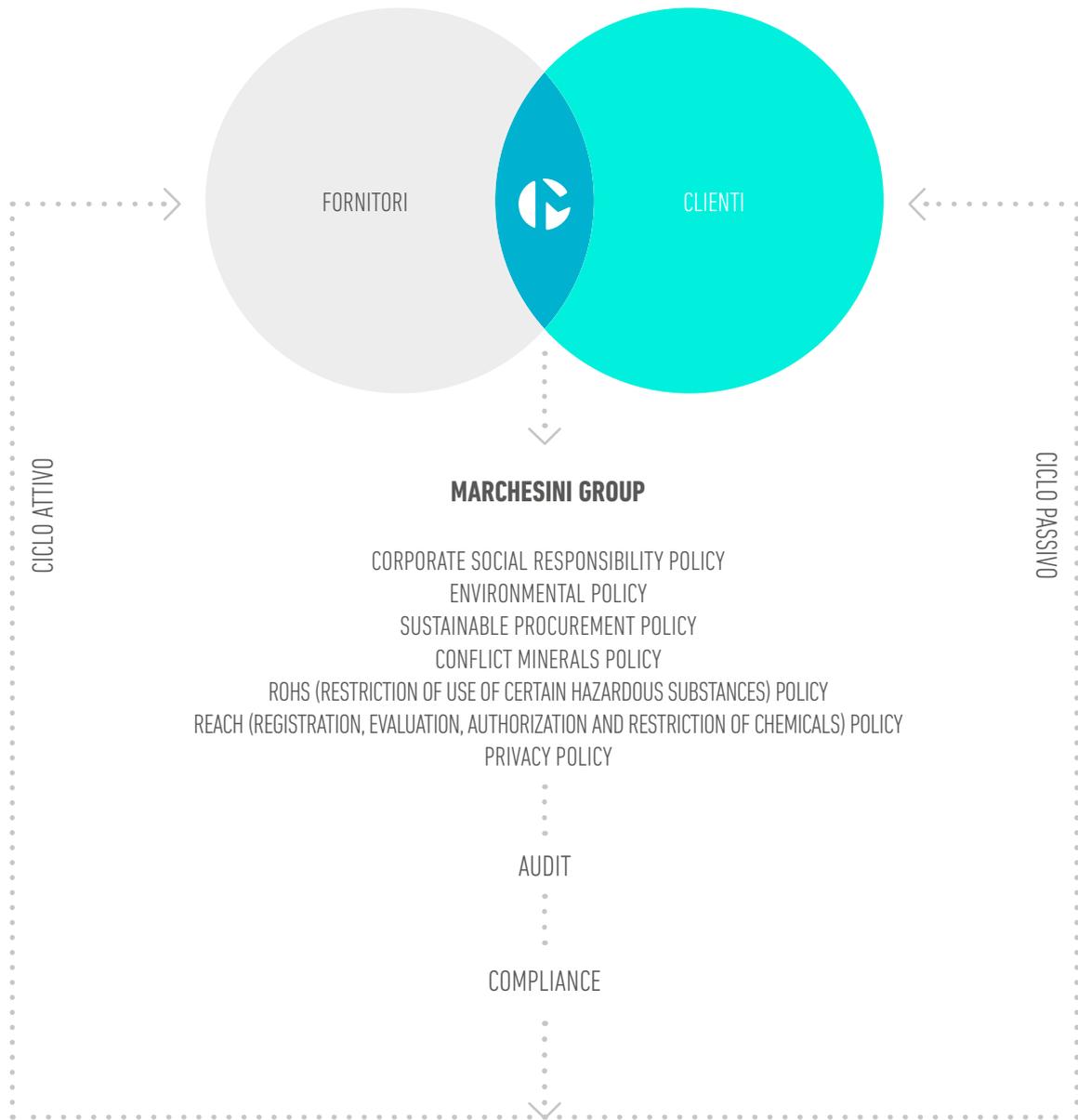
Da sinistra, alcuni prototipi di componenti in vari materiali, e le stampanti 3D.

³⁴ Densità plastica ABS 1,03 g/cm3. Densità plastica ULTEM 9085 1,34 g/cm3

³⁵ 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.

SUPPLIER ENGAGEMENT

- FORNITORI
- CLIENTI





INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

7.0

**RESPONSABILITÀ
AMBIENTALE**



GRI 2016:

103-1 103-2 103-3 302-1 305-1
305-2 305-5 306-2 303-1

7.0 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Per Marchesini Group la responsabilità ambientale si esplica mediante un approccio onnicomprensivo che mira a preservare le risorse naturali, cercando di evitare il loro spreco, inteso in senso più generale possibile, e contrapponendovi il riciclo, l'acquisto e l'utilizzo responsabile per una visione ecocompatibile e lungimirante per minimizzare gli impatti ambientali connessi allo svolgimento delle attività intraprese.

L'azienda si impegna nella costante ricerca delle soluzioni più idonee a garantire un utilizzo responsabile delle risorse e una riduzione dei consumi energetici mediante il 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.

7.1 LA GESTIONE AMBIENTALE NEL GRUPPO MARCHESINI³⁶

In linea con la Politica dell'Ambiente, il Gruppo basa la sua azione strategica su tre pilastri:

RISPARMIO DELLE RISORSE NATURALI

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

RIDUZIONE DELL'IMPATTO DEI SISTEMI PRODUTTIVI

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

RISPETTO DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA

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



La veduta aerea di Gennaio 2020 mostra il recente ampliamento dell'Headquarters di Pianoro, ospitante la Beauty Division e la Dumek.



³⁶ I dati riportati in questa sezione si riferiscono a Marchesini Group S.p.a.

7.2 ENERGIA

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

L'energia elettrica utilizzata dal Gruppo è legata principalmente all'alimentazione dei cicli produttivi degli stabilimenti e, in percentuale minore, ad uffici e servizi. Il totale dell'energia elettrica consumata nel corso del 2020 corrisponde a circa 1.838 tep³⁷, in aumento dell'1,4% circa rispetto al 2019. Tali incrementi sono principalmente legati alla crescita dell'Azienda, e al progressivo abbandono del gas combustibile a vantaggio dell'adozione di pompe di calore.

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro il più confortevole possibile³⁸, ovvero il mantenimento del comfort microclimatico (riscaldamento e aria condizionata) in tutti gli stabilimenti produttivi e uffici del Gruppo, assorbe circa il 50% del totale dei consumi energetici.

I consumi energetici totali in termini di tep (tonnellate equivalente di petrolio) nel 2020 sono pressoché invariati rispetto al 2019 (+0,4%): l'aumento dei consumi di energia elettrica dovuto all'aumento della produzione, dei dipendenti e dell'estensione degli stabilimenti è stato compensato dalla riduzione dell'utilizzo della flotta di auto aziendali a causa della pandemia in atto.

Sono state complessivamente azzerate, invece, le emissioni in termini di tonnellate di anidride carbonica equivalenti, (vedi paragrafo 7.5). Questo è stato possibile grazie al raggiungimento dell'obiettivo di utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili³⁹.

CONSUMI	TEP			tCO ₂ EQ		
	2020	2019	20/19	2020	2019	20/19
Energia diretta	452	490	-7,7%	1.076	1.293	-17%
Gas per riscaldamento	296	280	6%	702	663	6%
Altri combustibili per riscaldamento	0	1	-100%	0	2	-100%
Combustibili per autotrazione	156	209	-25%	374	628	-40%
Energia indiretta	1.878	1.850	2%	0	0	0
Energia elettrica totale	1.838	1.812	1,4%	0	0	0
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	40	38	5%	0	0	0
Totale	2.330	2.340	-0,4%	1.076	1.293	-17%

³⁷ 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.

³⁸ Codice Etico di Marchesini Group, pagina 26.

³⁹ 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. E il Gestore dei Servizi Energetici (GSE) a rilasciare il certificato di G.O. Ogni titolo G.O. rilasciato dal GSE sull'energia immessa in rete, in conformità alla Direttiva 2009/28/CE, ha valore pari a 1 MWh.

7.3 RIFIUTI

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

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

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

	2020 (t)	%	2019 (t)	%	Δ2020/2019
Rifiuti avviati a recupero	905	73%	911	72%	-1%
Rifiuti avviati a termovalorizzazione	167	13%	238	19%	-30%
Rifiuti avviati a smaltimento	167	13%	114	9%	46%
Totale	1238	-	1263	-	-2%

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). Nel 2020 si registra un incremento significativo delle voci "altri rifiuti" e "altri rifiuti da demolizioni" dovuto a rifiuti provenienti dalla fossa biologica della Divisione Corima, allo smaltimento di un muletto, di pannelli precedentemente stoccati e di circa 5 tonnellate di rifiuti da demolizione relativi all'espansione della sede di Pianoro.

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:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rifiuti non pericolosi (t)	864	703	748	753	907	967	1011
Rifiuti pericolosi (t)	221	217	252	191	231	296	227
Totale (t)	1085	920	1000	944	1139	1263	1238

Più in particolare:

	2020 (t)	%	2019 (t)	%	Δ 2020/2019
Imballaggi	515	42%	547	43%	-6%
Farmaci	182	15%	240	19%	-24%
Metalli	191	15%	212	17%	-10%
Rifiuti reparto lavorazione materie prime	192	16%	132	10%	46%
Emulsioni	41	3%	44	3%	-8%
Soluzioni acquose	68	5%	63	5%	7%
RAEE	7	1%	15	1%	-52%
Altri rifiuti	37	3%	8	1%	359%
Altri rifiuti da demolizioni	5	0%	1	0%	393%
Totale	1238	-	1263	-	-2%

Produzione rifiuti per tipologia

- 2019 (t)
- 2020 (t)

Altri rifiuti da demolizioni

Altri rifiuti

RAEE

Soluzioni acquose

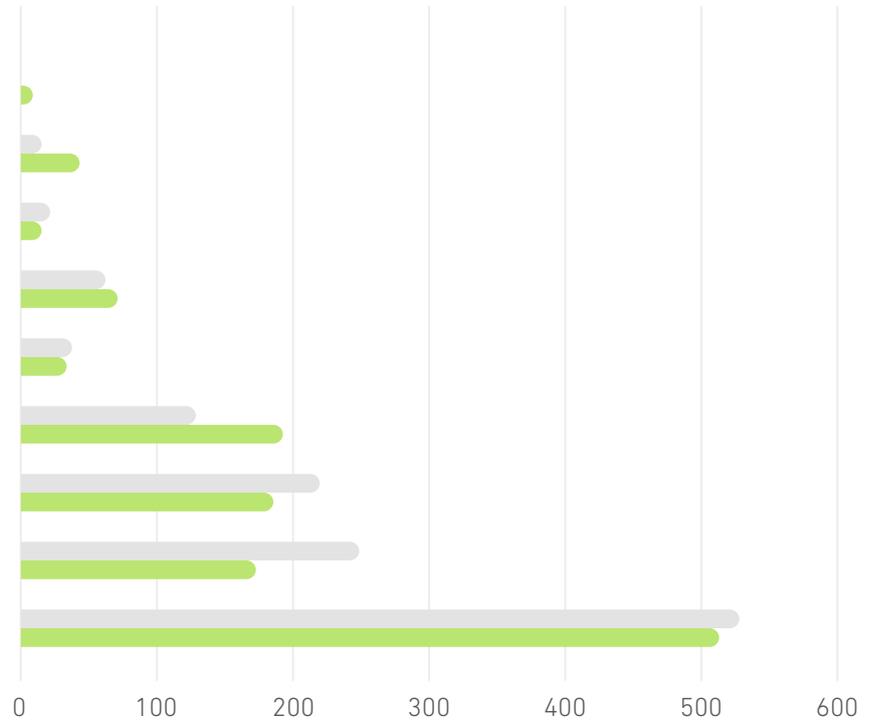
Emulsioni

Rifiuti reparti lavorazione

Metalli

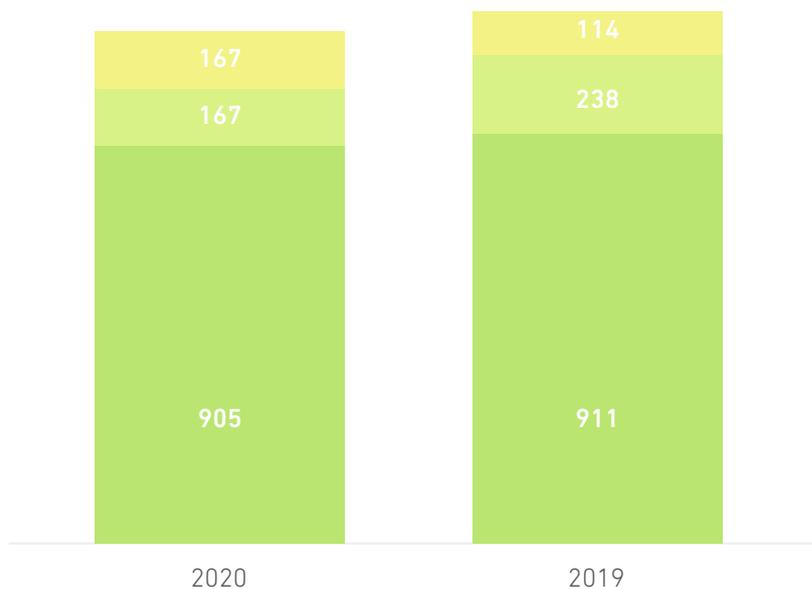
Farmaci

Imballaggi



Quantità di rifiuti per trattamento di destinazione

- Rifiuti destinati a recupero (t)
- Rifiuti destinati a termovalorizzazione (t)
- Rifiuti destinati a smaltimento (t)



7.4 ACQUA

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

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

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

Nel 2020, la quantità di acqua prelevata è pari a 30.323 m³, con un incremento del 17% rispetto al 2019, dovuto all'incremento dei dipendenti e della superficie occupata dall'Azienda.

	2020	2019	Δ2020/2019
Acqua prelevata dalla rete idrica pubblica (m ³)	30.323	25.982	17%



L'acqua è il bene più prezioso del nostro pianeta e ci impegnamo affinché venga preservato.

7.5 CARBON FOOTPRINT



La Carbon Footprint di Prodotto (CFP), espressa nell'unità di misura tCO₂eq⁴⁰, considera le emissioni complessive di tutte le fasi della vita del prodotto/servizio “dalla culla alla tomba” rapportate al Global Warming Potential⁴¹ dell'anidride carbonica (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)⁴² di gas climalteranti associate agli stabilimenti inclusi nel perimetro dello studio.

La raccolta dati è stata condotta mediante le seguenti modalità:

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

Per quanto riguarda le emissioni di gas climalteranti di un'organizzazione, il GHG⁴³ 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.

⁴⁰ tCO₂eq è un'unità di misura che permette di pesare insieme emissioni di gas serra diversi con differenti effetti climalteranti. Ad esempio una tonnellata di metano che ha un potenziale climalterante (vedi nota 23) 21 volte superiore rispetto alla 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.

⁴¹ 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).

⁴² Greenhouse Gas Protocol.

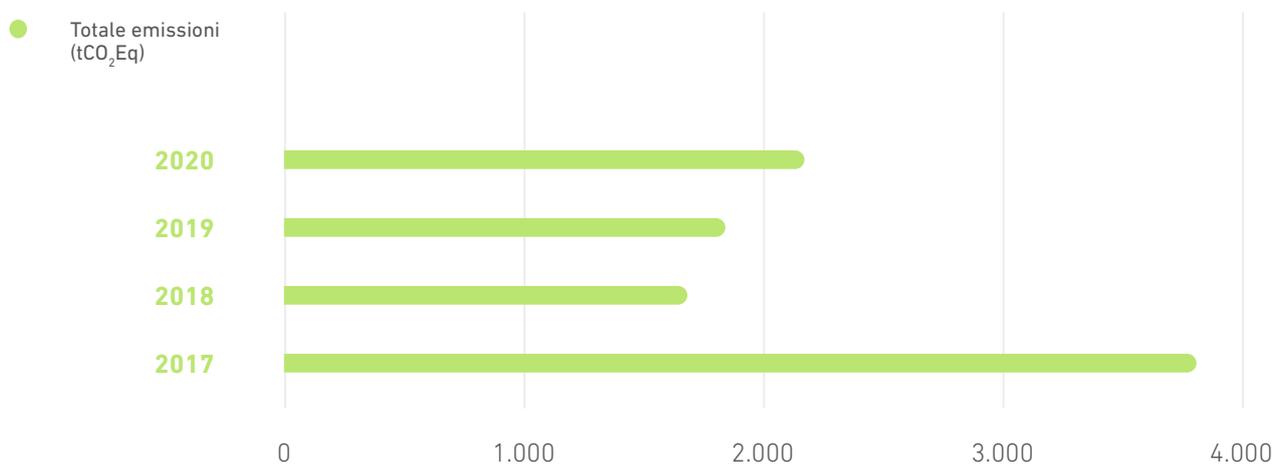
⁴³ GHG (Green House Gases) è l'acronimo in lingua inglese per indicare i gas climalteranti, responsabili del cosiddetto “effetto serra”.

Nel 2020 si registra un incremento nelle emissioni complessive del 25% dovuto alla fuga di gas refrigeranti a causa della rottura di alcuni impianti di climatizzazione.

Le emissioni per produzione di energia elettrica, invece, continuano ad essere azzerate per l'utilizzo, anche nel 2020, di elettricità esclusivamente da fonti rinnovabili.

		2017	2018	2019	2020
FATTORI DI EMISSIONE		tCO ₂ EQ	tCO ₂ EQ	tCO ₂ EQ	tCO ₂ EQ
SCOPE 1	Emissioni dirette per il funzionamento di impianti e macchinari				
	Riscaldamento altri combustibili	2	1	2	0
	Auto aziendali	391	464	678	510
	Gas refrigeranti	101	437	328	874
	Riscaldamento gas metano	664	674	663	702
Total Scope 1		1.158	1.575	1.671	2.086
SCOPE 2	Emissioni indirette da consumi energetici				
	Energia elettrica	2.502	0	0	0
Total Scope 2		2.502	0	0	0
Emissioni totali		3.660	1.575	1.671	2.086

Totale emissioni (tCO₂Eq)



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

24BOTTLES



RAW MATERIAL AND PRODUCTION
+ 0,459 Kg CO₂



PACKAGING
+ 0,043 Kg CO₂



TRANSPORT
+ 0,04 Kg CO₂

24BOTTLES CARBON FOOTPRINT

+ 0,543 Kg CO₂



24Bottles è carbon neutral.

Tutte le emissioni di CO₂ provenienti da produzione, packaging e trasporto di ogni singola 24Bottles sono compensate attraverso **progetti di riforestazione internazionali.**

Inoltre, grazie all'utilizzo nelle sue sedi di "carta mani" proveniente dal riciclaggio di cartoni per bevande in Tetra Pak⁴⁴ nel 2020 Marchesini Group ha evitato di immettere in atmosfera circa 10,5 tCO₂eq.

CERTIFICATE OF ENVIRONMENTAL SAVING

Considerando le quantità di prodotti ordinate nel 2020, è stato certificato che Marchesini Group contribuisce a:



RECUPERARE 404 477
cartoni per bevande di tipo Tetra Pak* (da 1 L)



SALVARE 203 ALBERI
di media dimensione**



EVITARE L'EMISSIONE
in atmosfera di 10 579.5 kg di CO₂e***

⁴⁴ Il Tetra Pak è un materiale composto da uno strato di carta rivestito esternamente da materiale plastico ed internamente da alluminio. La parte in carta viene realizzata utilizzando legno e cellulosa che, attraverso un processo di lavorazione a caldo senza utilizzo di collanti, viene unita alla parte di alluminio ed a un sottile strato di polietilene. Quest'ultimo strato garantisce al contenitore impermeabilità e lo rende idoneo alla conservazione dei prodotti alimentari.

7.6 RINOVA: LA RISPOSTA DI MARCHESINI GROUP ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente, unito al desiderio di offrire ai clienti un prodotto conveniente con lo stesso livello di qualità e affidabilità del prodotto nuovo, è testimoniato dal terzo anno di attività di Rinova S.r.l., la società del Gruppo creata per dare nuova vita alle macchine e alle linee Marchesini originali usate.

Partendo quindi da un componente originale usato, attraverso un processo di smontaggio, pulizia, rigenerazione, rimontaggio e test finale⁴⁵, il Gruppo è in grado di dare nuova vita a macchine usate, apportando così al cliente numerosi vantaggi. In termini di risparmio, infatti, i prezzi sono ridotti fino al 50% rispetto al nuovo e, come per gli altri componenti, anche i ricambi rigenerati sono garantiti al 100% e presentano le medesime specifiche di qualità e affidabilità. Il riutilizzo dei componenti usati, infine, è anche un gesto di rispetto e consapevolezza per l'ambiente in cui viviamo poiché si traduce in risparmio nel consumo di energia e riduzione degli sprechi.

Il remanufacturing rappresenta, quindi, non solo un nuovo paradigma di produzione, ma anche un nuovo modello di business basato sulla "seconda vita" dei materiali, che potenzialmente può rendere la produzione dei beni più vantaggiosa sia in termini economici, sia ambientali.

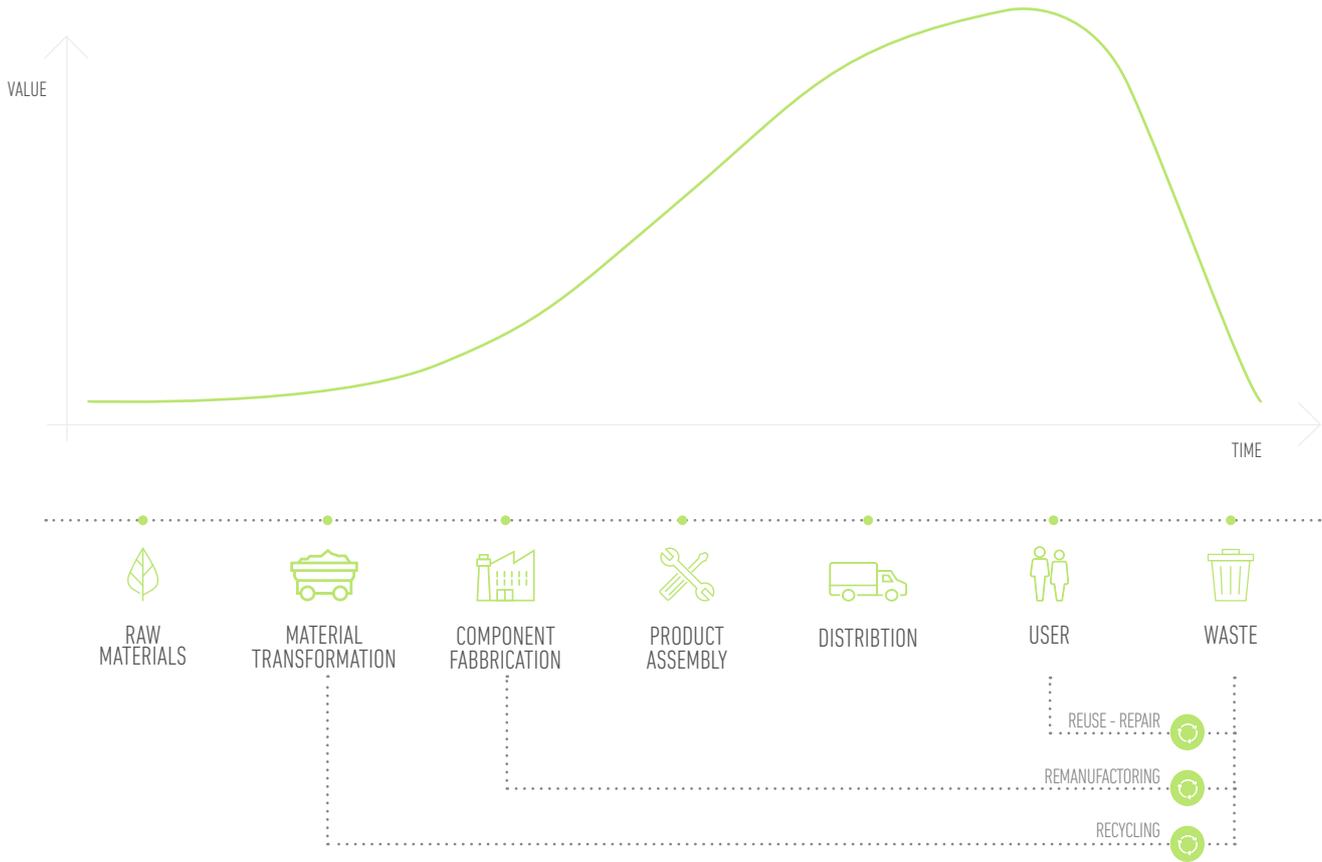
La pratica del remanufacturing implica il disassemblaggio del prodotto usato e il suo ripristino mediante componenti nuovi al fine di mantenere le specifiche del design originario: per il consumatore il prodotto derivante deve poter essere considerato pari a un nuovo prodotto.

Nel remanufacturing il valore aggiunto originario delle materie prime, utilizzate nella prima versione del prodotto, viene rigenerato.

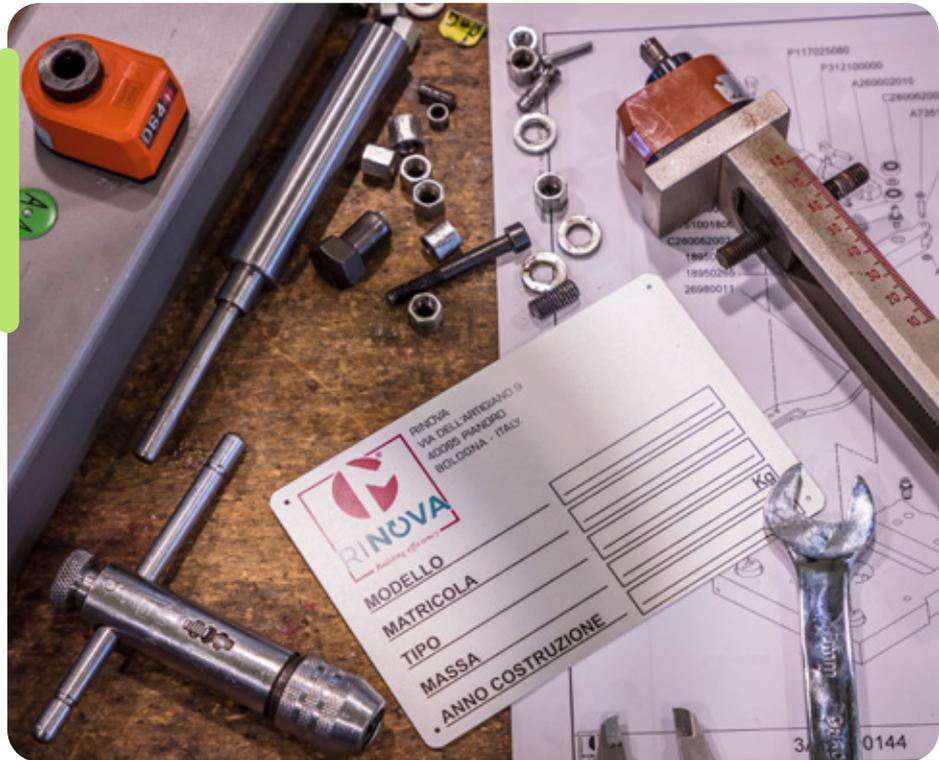
Il remanufacturing si caratterizza per tre fattori principali: innanzitutto la vita utile dei prodotti rifabbricati ha un'estensione maggiore grazie ai processi di manutenzione, rigenerazione, riparazione e upgrading. In secondo luogo, questi prodotti possono essere facilmente disassemblati al fine sia di sostituire o ripristinare le componenti secondo necessità, sia di salvaguardare la riciclabilità e la riutilizzabilità dei materiali. Infine, il valore aggiunto, in termini di manifattura, energia e materiali, può essere completamente recuperato.

⁴⁵ È prevista anche la messa norma, qualora la macchina oggetto del processo di rigenerazione non ne sia provvista.





RINOVA S.r.l., nata nel 2018, è la società di Marchesini Group specializzata nel ricondizionamento e vendita di macchine Marchesini usate.





INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

8.0

**RESPONSABILITÀ
SOCIALE**



GRI 2016:

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

8.0 RESPONSABILITÀ SOCIALE

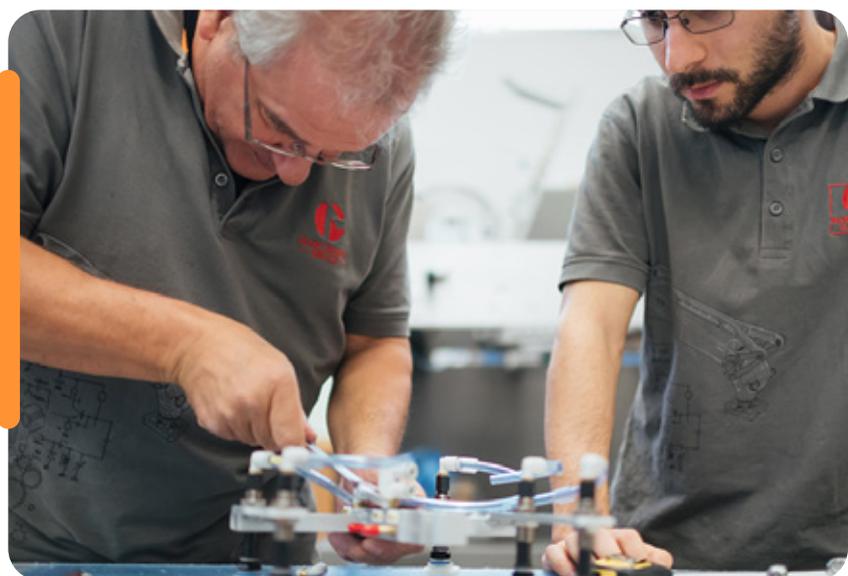
Il Gruppo Marchesini si impegna a prendersi cura delle proprie Persone, favorendone lo sviluppo personale e professionale, creando iniziative per accrescerne le capacità, le conoscenze e le competenze. A tutte le Persone devono essere garantite pari opportunità di formazione e di crescita professionale,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



Affiancamento costante. Questa una delle parole d'ordine nel processo di inserimento e formazione delle risorse umane.



8.1 LE NOSTRE PERSONE: IL NOSTRO SUCCESSO

Nel Gruppo Marchesini⁴⁶ al 31/12/2020 sono occupate 2.045 persone (+ 9,7%⁴⁷ rispetto al 2019), un capitale umano composto per l'80% da profili STEM⁴⁸.

È caratterizzato da una diversità generazionale che favorisce lo scambio di esperienze e competenze di cui:

- il 90% occupati negli stabilimenti in Italia;
- il 65% di età compresa fra 19 e 45 anni;
- la presenza femminile è pari al 17%, + 0,5% rispetto al 2019, in linea con la media del settore;
- Il 99% sono assunti a tempo indeterminato;
- Il 64%⁴⁹ in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore;
- Il 22%⁴⁹ in possesso di un diploma di laurea.

Il contratto di lavoro applicato è il Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 2021 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e all'installazione di impianti.

Le competenze e il saper fare delle "persone" Marchesini sono un patrimonio da accrescere, valorizzare e trasferire alle nuove generazioni. Per questo l'Azienda promuove nuove modalità di scambio e contaminazione sia all'interno del Gruppo sia verso l'esterno, per creare un collegamento tra istituzioni, università, Business School, scuole e mercato del lavoro, attrarre talenti e sostenere l'orientamento dei giovani verso le discipline STEM.

La promozione delle attività STEM è un investimento chiave per Marchesini, che risponde all'obiettivo di far fronte alla crescente domanda di competenze e di risorse qualificate per il settore in cui opera e crea ricadute positive per tutti i settori ad alta intensità tecnologica.

L'attenzione alle persone si esprime anche attraverso progetti di supporto al welfare per i dipendenti⁵⁰ e iniziative in ambito sociale e culturale⁵¹ che rafforzano la presenza e il dialogo di Marchesini Group sul territorio e ne valorizzano la vocazione industriale e il patrimonio storico.

⁴⁶ Marchesini Group S.p.a. e le società controllate, come da schema a pag. 42

⁴⁷ Incremento determinato sia da nuove assunzioni, sia dalle nuove acquisizioni d'azienda. Le nuove assunzioni, sic stantibus rebus rispetto al 2019, sono aumentate del 6%.

⁴⁸ L'acronimo STEM, dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.

⁴⁹ Dato relativo alle società MARCHESINI GROUP S.P.A., C.B.S. S.R.L., C.B.S. 3DESIGN S.R.L., DUMEK S.R.L., RINOVA S.R.L., SCHMUCKER S.R.L. (compresa Gopack D.O.O.), TECNOTRATTAMENTI S.R.L. e TECNOVERNICI S.R.L.

⁵⁰ Vedi pag. 107

⁵¹ Vedi pag. 113

8.2 ORGANICO E STRUTTURA

ORGANIZZATIVA⁵²

Dal 2015 in poi il dato comprende anche i dipendenti delle aziende estere.



2020	Maschi	Femmine	Totale
MARCHESINI GROUP S.p.a.	1150	220	1370
C.B.S s.r.l.	47	4	51
C.B.S 3DESIGN s.r.l.	3	-	3
DUMEK s.r.l.	9	4	13
RINOVA s.r.l.	20	4	24
SCHMUCKER s.r.l. (*)	73	12	85
TECNOTRATTAMENTI s.r.l.	24	3	27
TECNOVERNICI s.r.l.	5	1	6
AUTECO SISTEMI s.r.l.	14	6	20
AXOMATIC s.r.l.	37	4	41
C.M.P. PHAR.MA s.r.l.	34	5	39
C.N.C. s.r.l.	42	1	43
COSMATICS s.r.l.	8	3	11
CREINOX s.r.l.	13	1	14
OMAC s.r.l.	40	4	44
P.M.M. s.r.l.	8	1	9
STUDIOPACK s.r.l.	9	2	11
V2 ENGINEERING s.r.l.	25	6	31

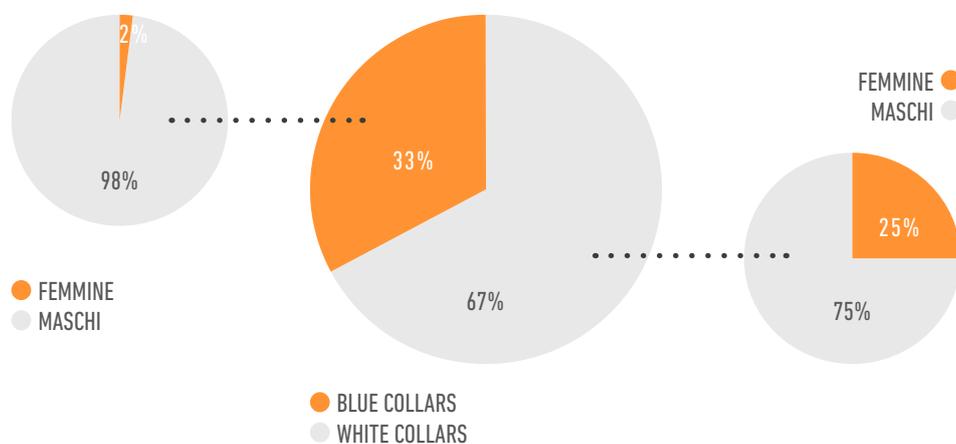
⁵² I dati di seguito riportati si riferiscono alle sole aziende Marchesini Group S.p.A. e le società estere controllate in Italia e all'estero.

* Compresa la controllata Gopack d.o.o.

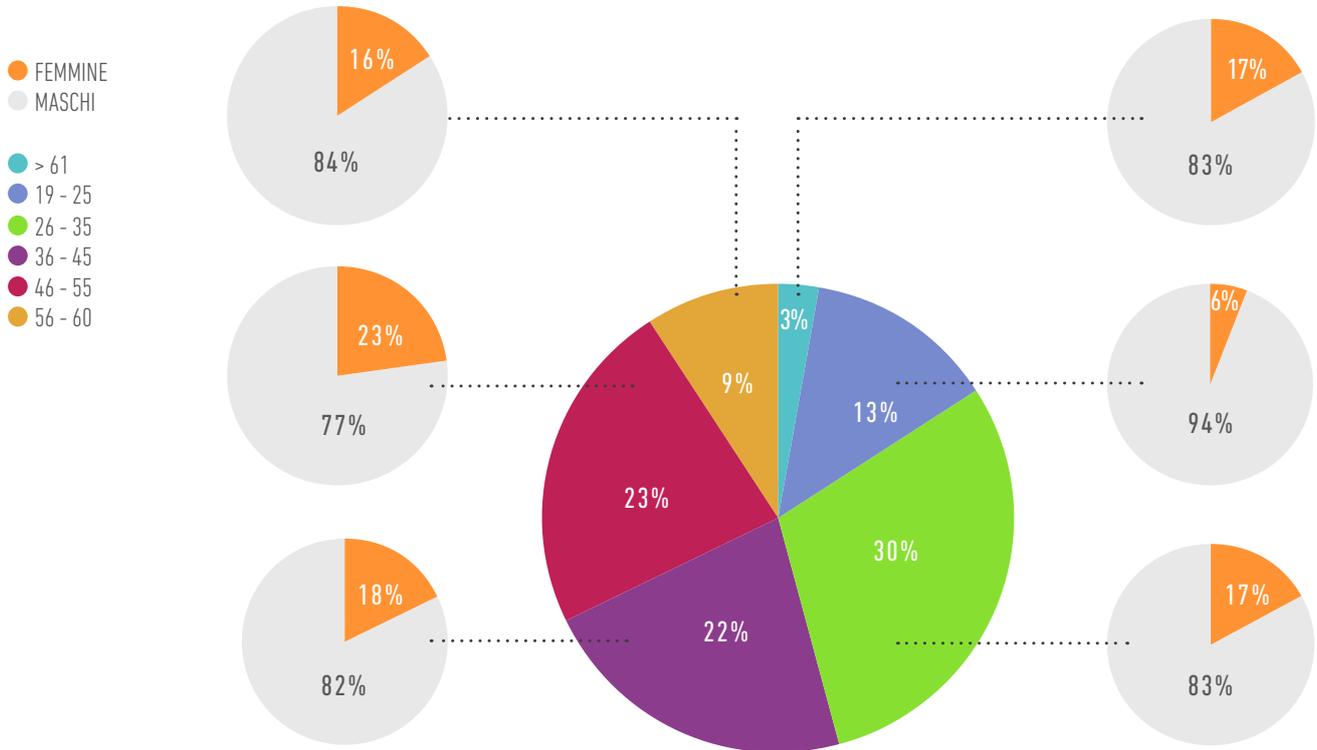
TMG Marchesini UK LTD	16	5	21
Marchesini France S.A.S	18	9	27
Marchesini Group Scandinavia AB	3	1	4
Marchesini Group Benelux S.A.	3	2	5
Marchesini Verpackungsmaschinen GmbH	20	6	26
Marchesini Group USA, Inc	20	5	25
Marchesini MECA SA	2	1	3
Marchesini Group India PVT Ltd	3	-	3
Marchesini Group (Shanghai) Trading Co.Ltd.	9	3	12
LLc "Marchesini Group Rus"	8	7	15
"Marchesini Group Ukraine" L.L.C.	1	4	5
Marchesini Packaging Mexico SA De CV	7	3	10
"Marchesini Group Polska Sp. Z o.o.	5	3	8
Marchesini Group Iberica SL	27	12	39
TOTALE	1703	342	2045

* Compresa la controllata Gopack d.o.o.

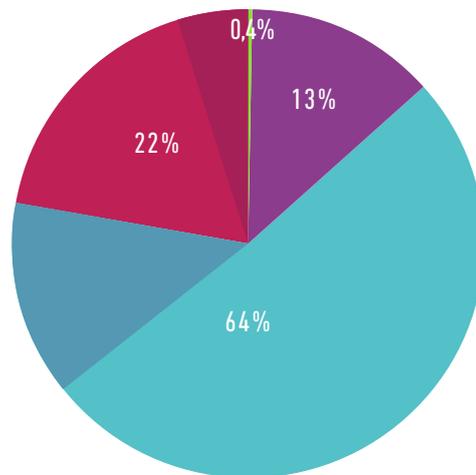
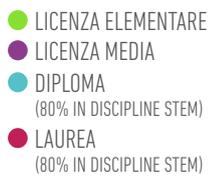
Distribuzione per sesso e classi di età:



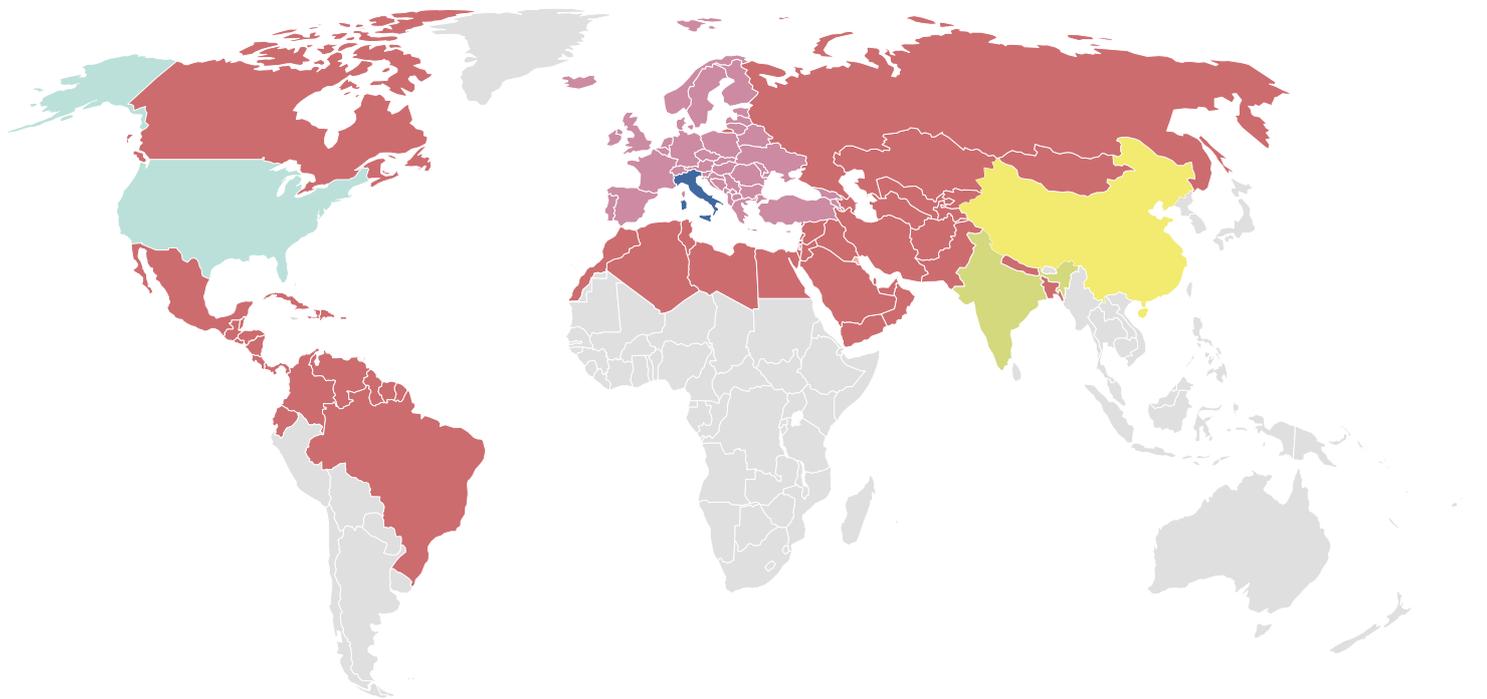
8.2.1 PER ETÀ



8.2.2 PER TITOLO DI STUDIO



8.2.3 PER GEOGRAFIA E STABILIMENTI MARCHESINI



	2020	2019	Δ%2020/2019
Italia	1.842	1.686	9%
Europa	150	139	8%
USA	25	23	9%
Cina	12	13	-8%
India	3	3	0%
Resto del mondo	13	9	44%
	2.045	1.873	9%

Ripartizione occupati di Marchesini Group S.p.a per sede:

	2020	2019	Δ%2020/2019
Marchesini Group Pianoro (BO)	773	737	5%
Marchesini Group Calderino (BO)	30	29	3%
Marchesini Group Imola (BO)	9	8	13%
Marchesini Group Carpi (MO)	135	130	4%
Marchesini Group Cerro Maggiore (MI)	58	56	4%
Marchesini Group Latina (LT)	45	40	13%
Monteriggioni (SI)	130	123	6%
Barberino del Mugello (FI)	189	192	-2%
	1.369	1.315	4%

8.3 LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO

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.



Lavorare in team è uno degli skill più richiesti dai nostri recruiter.

8.3.1 ACQUISIZIONE DI TALENTI

“ Molto spesso le professionalità che ricerchiamo non si trovano. I ragazzi faticano a scegliere percorsi di studi tecnici, e noi abbiamo bisogno di tecnici specializzati e ingegneri che conoscano bene l'inglese. Un tema affrontato più volte, tanto che come azienda abbiamo avviato una serie di iniziative mirate nel corso del tempo. Ricerchiamo ragazzi diplomati in scuole tecniche e laureati in ingegneria meccanica, elettronica e dell'automazione⁵³. ”

Analogamente a quanto accade nel settore della meccanica specializzata, il reperimento di risorse umane idonee ad essere inserite in un'organizzazione come quella del Gruppo Marchesini rimane una delle criticità strategiche. Questa situazione, nel nostro paese, è difficilmente gestibile⁵⁴ poiché è principalmente dovuta al gap scuola – imprese ed alle idiosincrasie del sistema educativo e formativo.

Per questo il Gruppo Marchesini ha impostato la sua strategia di talent acquisition con l'obiettivo di andare oltre al mero recruiting, che sta all'attività di talent acquisition come la tattica (azione a breve termine) sta alla strategia (pianificazione di orizzonte più ampio)⁵⁵. Il recruiting, infatti, è un sottoinsieme del talent acquisition e include attività di sourcing, screening di curricula, colloqui, assessment, selezione ed assunzione e, nelle aziende come quelle del Gruppo Marchesini, anche le prime fasi dell'onboarding. Non c'è talent acquisition senza recruiting, ma può esserci recruiting anche senza una strategia definita di talent acquisition.

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

Tra le principali strategie di attrazione e selezione dei talenti messe in atto dal Gruppo rientrano molteplici attività svolte in collaborazione con le Università nazionali.

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

Nel 2020 il Gruppo Marchesini ha partecipato a 9 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 733 persone. Di queste, 113 sono state ritenute idonee per ulteriori approfondimenti e 13 (il 7,7% degli idonei) sono state assunte.

⁵³ Bologna Today, Il vaccino russo Sputnik V prodotto su macchine della Marchesini a San Pietroburgo, Intervista a Valentina Marchesini, 26 gennaio 2021.

⁵⁴ Rusconi G., Colmare lo skill gap per sostenere lo sviluppo: università e imprese a braccetto, Il Sole24Ore 13 luglio 2020.

⁵⁵ Baid, P and Rao, A.R. (2006) Employer Branding, Concepts and Cases, ICFAI University Press, Hyderabad.

8.3.2 TRAINING & DEVELOPMENT

-
-
- Marchesini Group è consapevole che ponendo al centro le persone, esse comprendono di essere focalizzate verso il proprio progetto professionale, garantendo motivazione e auto-ingaggio, che sono la forma più comune di consapevolezza e responsabilità.
-

La cultura aziendale riguardo alle persone che a vario titolo collaborano con l'azienda sostiene il concetto di "persona al centro" basato sulla convinzione che lo sviluppo del personale è determinante per il successo del Gruppo e, contemporaneamente, come strumento di motivazione.

Il ruolo fondamentale del team HR Management è quello di allineare il modello operativo, i processi e le competenze del personale alle strategie dettate dall'azienda. Il focus e l'attenzione sono sulla persona, sui talenti, sull'empowerment, sulla loro fidelizzazione, su percorsi personali di crescita e sull'acquisizione di nuove competenze, in un quadro di "life-long learning".

Tutte le strategie aziendali adottate dal Gruppo Marchesini sono imprescindibili da un People Strategy che contempli la necessità di allineare l'organizzazione alla vision/mission per migliorare il clima aziendale e identificare i bisogni di intervento formativo. In questo senso, misurare il potenziale delle figure chiave aziendali è il primo passo per identificare le lacune di competenza rispetto al ruolo e per riconoscere e valorizzare i talenti.

Creare valore e ricercare il vantaggio competitivo è possibile solo grazie alla combinazione di capitale umano, organizzativo e fisico, ma per mantenere tale scarto positivo è necessario essere in grado di saper interpretare e anticipare le esigenze del mercato pianificando azioni e definendo strategie per gestire il cambiamento. Ecco allora che i responsabili delle risorse umane diventano dei partner strategici⁵⁶ dei vertici aziendali per la responsabilità nella definizione e sviluppo del capitale umano.

Investire nello sviluppo delle carriere⁵⁷ dei collaboratori presenta diversi vantaggi:

- × **Fa emergere potenziali inespressi:** i colloqui di carriera danno spesso risultati sorprendenti, in relazione ad ambizioni e talenti nascosti. A causa delle passate situazioni di mercato e degli alti livelli di disoccupazione, molte persone si sono trovate a coprire ruoli al di sotto del loro potenziale.
- × **Aiuta l'impresa ad allenare competenze per il futuro:** in una situazione sempre più incerta e volatile, con nuovi competitor che possono emergere all'improvviso e le tecnologie che si sviluppano sempre più velocemente, la capacità di essere reattivi ai cambiamenti del mercato di riferimento garantisce maggior resilienza e maggior adattabilità dei progetti ai cambiamenti di strategia.
- × **Attira nuovi talenti:** un'azienda che investe sullo sviluppo dei propri collaboratori e ha un approccio positivo allo sviluppo delle carriere attrae facilmente i Millenials, le persone migliori e più brillanti.
- × **Favorisce coinvolgimento e impegno:** il miglior modo per trattenerne i talenti ed avere il loro impegno costante è saper creare per loro buone opportunità di realizzazione professionale in un ambiente positivo. Se le persone sanno che all'azienda interessa lo sviluppo delle persone, si sentiranno più coinvolte, riconosciute, entusiaste e partecipi, in grado di fare uno sforzo in più quando necessario.
- × **Favorisce i progressi e le persone giuste al posto giusto:** investire nello sviluppo dei dipendenti in merito al loro potenziamento e miglioramento aiuta a far crescere internamente collaboratori che possono coprire ruoli di maggior responsabilità.

⁵⁶ Liker J., Convis G. (2015), Toyota Way per la lean leadership. Raggiungere e mantenere l'eccellenza in azienda, Ed. Hoepli.

⁵⁷ Maxwell J. C. (2016), 15 livelli della leadership. Massimizza le tue potenzialità per scalare la piramide del successo, Ed. Gribaudi.

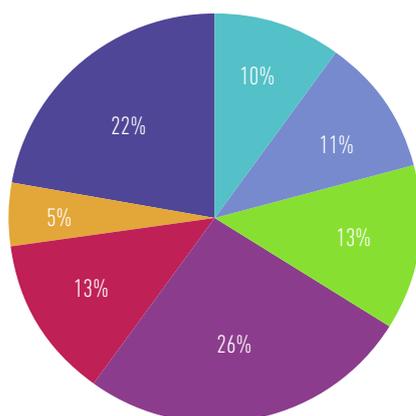
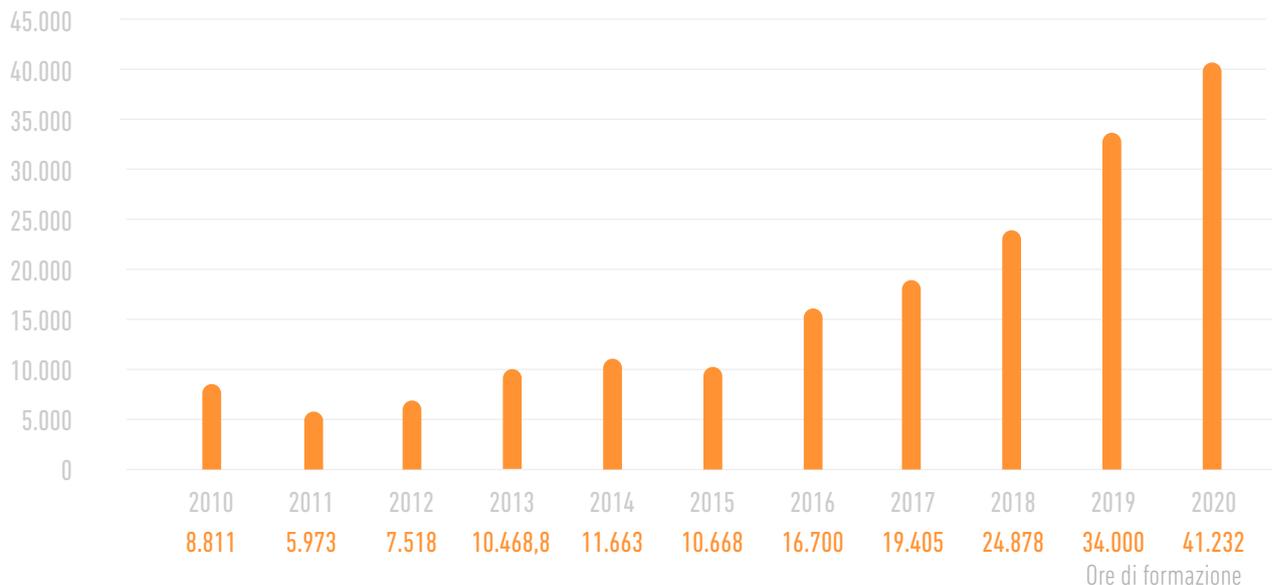
In Marchesini questo processo viene gestito in cinque fasi:

- L'analisi dei bisogni formativi;
- La pianificazione del programma formativo, con particolare attenzione al budget finanziario e alla definizione delle tempistiche;
- La gestione dei corsi/percorsi;
- La valutazione dei risultati ottenuti, l'analisi dei "nuovi" comportamenti e delle "nuove" prestazioni;
- Lo sviluppo di opportunità strategiche operative.

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

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

Nel 2020 il Gruppo ha erogato ai propri dipendenti e collaboratori oltre 41.232 ore di formazione, + 21% rispetto al 2019) confermando un trend crescente.



CATALOGO FAV
ORE SICUREZZA
ORE FORMAZIONE LINGUISTICA
ORE FORMAZIONE TECNICA
MASTER
ORE SVILUPPO RISORSE UMANE
ALTRO

OLTRE IL 70% DELLA FORMAZIONE È STATO SVOLTO A DISTANZA

8.3.2.1 IL TALENT GARAGE

- La formazione in Marchesini Group è concepita come opportunità di sviluppo di nuove azioni per dare all'impresa la possibilità di innovare e rinnovarsi continuamente.

Nel 2020 Marchesini Group ha varato il progetto "Talent Garage", inaugurando, di fatto, la sua nuova Academy. L'iniziativa - il più corposo investimento del Gruppo finalizzato alla ricerca e alla formazione di giovani talenti sul territorio bolognese e nazionale - ha già messo in campo una serie di strutture, iniziative e accordi con scuole e Università finalizzati alla creazione di percorsi di formazione ad hoc per i collaboratori attuali e futuri.

Una nuova struttura, quindi, pensata come officina di talenti. Un luogo dove apprendere lavorando a stretto contatto con le migliori professionalità. Un laboratorio di formazione continua destinato non solo ai giovani talenti, ma a tutta la popolazione aziendale, parte di un progetto straordinario di scoperta e valorizzazione personale.



TALENT GARAGE è:

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

Il catalogo corsi, con oltre venticinque titoli a disposizione del personale, nasce dalla decennale partnership con la Fondazione Aldini Valeriani, storicamente specializzata nella formazione tecnica della "packaging Valley bolognese". Attenzione quindi al rafforzamento delle competenze in ingresso dei giovani periti e ingegneri, ma senza tralasciare i soft skills in un mondo dove la velocità e la precisione della comunicazione sono di fondamentale importanza. Molto spazio è stato riservato al rafforzamento della resilienza, con pillole di gestione dello stress e mindfulness, oltre al consueto focus sulle competenze di management.

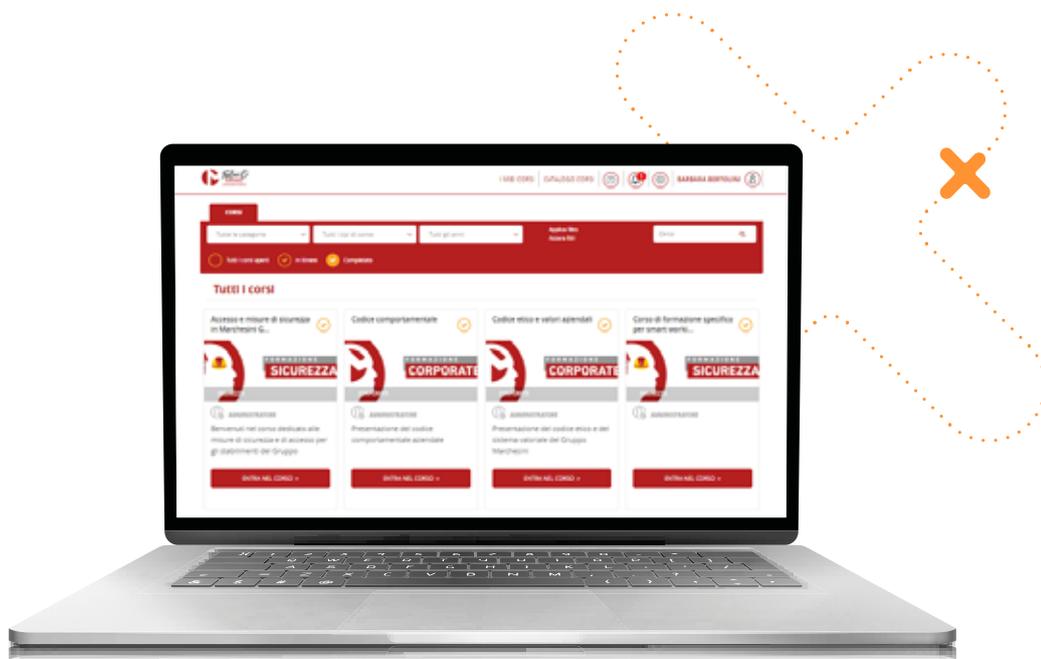
Parallelamente al catalogo vengono organizzati corsi specifici "tailor made" dedicati a singoli reparti o ruoli che necessitano di approfondire determinate conoscenze teoriche.

L'attività erogata dal Talent Garage a servizio delle varie divisioni aziendali si articola in:

- **formazione mirata:** l'azienda o un ente esterno eroga i corsi formativi, indoor o outdoor, dal vivo o in e-learning, su determinati skills o tematiche che ritiene fondamentali per i manager o gli operatori;
- **auto-sviluppo:** si crea consapevolezza delineando le caratteristiche che deve necessariamente avere una persona in una determinata posizione e poi si fa compilare un questionario di auto-valutazione;
- **coaching:** tecnica largamente utilizzata per aiutare manager, team leader e in generale i lavoratori a sviluppare, migliorare e potenziare le loro capacità umane e professionali, relazionali, comunicative, di problem-solving e di raggiungimento degli obiettivi;
- **mentoring:** metodologia di trasferimento delle competenze e diffusione delle informazioni grazie al supporto di figure interne con grande esperienza;
- **job rotation:** tecnica aziendale che prevede cambiamenti periodici di mansione dei collaboratori per diffondere la conoscenza di tutte le fasi del processo aziendale; si distinguono rotazione verticale (ruoli con crescente responsabilità), orizzontale (ruoli di pari livello), internazionale, inter-funzionale (su aree gestionali diverse).

In questo senso, uno dei cardini del Talent Garage è stato l'avvio, nel primo semestre del 2020, di un corposo programma di formazione insieme alla Bologna Business School, la scuola di management dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, che permetterà a 34 collaboratori di ottenere, alla fine di un corso di 15 mesi, il conferimento del master in Business Administration (MBA). I partecipanti selezionati - che hanno dai 27 ai 48 anni e rivestono incarichi differenti in azienda - si sono aggiunti agli ulteriori dieci collaboratori che hanno già ottenuto un Executive MBA pilota presso la BBS.

L'obiettivo di questo progetto - che sarà riproposto dopo la prima edizione, su cui Marchesini Group ha investito oltre 300 mila euro - è formare a tutto tondo i futuri manager della cosiddetta Packaging Valley emiliano-romagnola⁵⁸.



⁵⁸ Per "Packaging Valley" si intende il distretto dove si trovano le principali imprese italiane di un settore che nel 2019 ha per la prima volta superato gli 8 miliardi di euro di fatturato (dati Ucima).

Vale inoltre la pena menzionare la recente campagna di Employer Branding, che punta a rafforzare l'attrattività di Marchesini Group nei confronti dei nuovi talenti; la nuova app per il personale, pensata per facilitare l'aggiornamento individuale, la conoscenza delle tematiche welfare e l'integrazione in azienda; una più forte comunicazione dei Welcome Day riservati ai nuovi assunti; infine, un nuovo portale di e-learning, che sta crescendo grazie al lavoro qualificato di giovani talenti che stanno trasformando il know how aziendale in pillole formative in grado di supportare tutto il personale, venendo incontro ai meccanismi di apprendimento delle nuove generazioni e che permetterà ad ogni collaboratore di avere un percorso di formazione mirato in base alle sue competenze e al suo percorso professionale.

Nonostante il momento così complesso Marchesini Group non ha mai interrotto la formazione: in breve tempo si sono ristrutturati gli spazi per erogare formazione a distanza, in completa sicurezza.

8.3.2.2 IL PROGRAMMA DI BORSE DI STUDIO "unfuturoalmassimo"

- Il progetto Talent Garage è supportato da una serie di altre iniziative tra le quali spicca "Unfuturoalmassimo", il programma annuale di borse di studio intitolate al fondatore Massimo Marchesini.

A partire dall'anno scolastico/accademico 2019/2020 è previsto un contributo da 400 fino a 4 mila euro a testa per i collaboratori del Gruppo e per i loro figli che:

- siano iscritti o diplomati con merito sia presso scuole superiori ad indirizzo STEM;
- siano iscritti o laureati in corsi di laurea STEM;
- abbiano conseguito un Master accademico in discipline STEM.

A seguito dell'espletamento della procedura selettiva, nel 2020 sono state assegnate 22 borse di studio per un valore di 31.350 Euro, di cui:

- 13 borse di studio a iscritti o diplomati con merito presso scuole superiori ad indirizzo STEM per un importo di 7.150 Euro;
- 9 borse di studio a iscritti o laureati in corsi di laurea STEM per un importo di 24.200 Euro.

8.3.3 PERFORMANCE MANAGEMENT

- 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 innovative⁵⁹.

Questo assunto sta alla base di tutto il processo di valutazione delle performance individuali e di crescita professionale del Gruppo, che si inserisce come completamento del processo di formazione, nella strategia di sviluppo delle persone Marchesini.

⁵⁹ Codice Etico, pag. 25.

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

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

Alla base di tutto rimane, comunque, la consapevolezza che le persone coinvolte nell'organizzazione non siano solo reattive alla mera retribuzione, ma anche alle condizioni complessive dell'esperienza sociale (bisogni e aspettative) e lavorativa (retribuzione), ma anche contenuto del lavoro in termini di autonomia e responsabilità, possibilità di crescita professionale, ecc⁶⁰.

Da più di sei anni, ovvero dall'implementazione del progetto l'MPORTANT, l'elemento cruciale su cui si impenna il processo di performance review delle risorse umane del Gruppo è la motivazione, ossia l'energia che alimenta la dinamica dei comportamenti e delle azioni individuali, li dirige e li orienta verso il conseguimento di finalità generali e specifiche⁶¹.

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

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



Valentina vi racconterà di più dei suoi traguardi sul nostro sito nella sezione "Express Yourself" su <https://www.marchesini.com/it/azienda-cultura/persona/express-yourself>

⁶⁰ Galimberti, V., Psiche e Techne, Feltrinelli, Milano, 1999.

⁶¹ Quaglino, G.P., Voglia di fare, motivazioni per essere nell'organizzazione, Guerrini e Ass., Milano, 1999.

8.4 IL WELFARE IN MARCHESINI GROUP

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

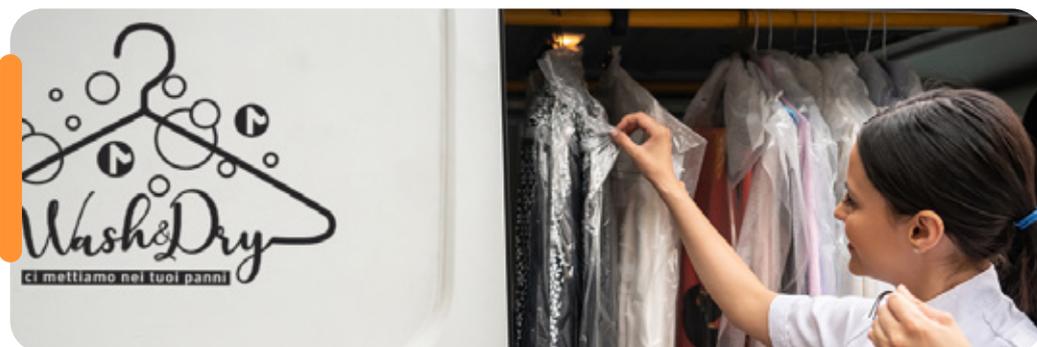
È ormai da tempo che il Gruppo Marchesini ha adottato misure in tal senso attivando, negli scorsi anni, iniziative quali il servizio di ristorazione aziendale⁶², il supporto alle rette della scuola materna per i non residenti nel comune sede dell'azienda⁶³, l'iniziativa "Ci pensa la mensa"⁶⁴ (ovvero la possibilità di prenotare presso il ristorante aziendale pasti da asporto ad un prezzo vantaggiosissimo da ritirare alla fine dell'orario di lavoro) e i programmi di prevenzione di talune forme tumorali realizzati in collaborazione con la Fondazione ANT Onlus.

Anche nel 2020, nonostante le restrizioni anticovid, tutti i dipendenti di Marchesini Group S.p.a. hanno potuto godere di gran parte dei benefit messi a disposizione negli anni precedenti, 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;
- ✗ Consegna farmaci in azienda⁶⁵;
- ✗ MG Locker⁶⁶, servizio di fermo posta per la consegna in azienda di pacchi e acquisti online;
- ✗ Marchesini "Wash & Dry", servizio convenzionato di stireria/lavanderia⁶⁷.



Durante i mesi di lockdown più che mai il servizio di lavanderia è stato particolarmente apprezzato.



⁶² Il servizio di ristorazione aziendale è a carico del Gruppo per tutte le aziende.

⁶³ Iniziativa attivata per il solo Comune di Pianoro (BO), sede dell'Headquarters.

⁶⁴ Iniziativa attivata per il solo Comune di Pianoro (BO), sede dell'Headquarters.

⁶⁵ Servizio attivato presso l'Headquarters, Barberino di Mugello e Monteriggioni, sospeso da marzo 2020 per l'emergenza Covid.

⁶⁶ Iniziativa attivata presso l'Headquarters e gli stabilimenti di Carpi (MO) e Barberino di Mugello (FI).

⁶⁷ Attivato presso l'Headquarter

Anche nel 2020, nei periodi consentiti dalla normativa anticovid, è continuata la presenza di un osteopata a disposizione in azienda, a parcella convenzionata, un giorno alla settimana⁶⁸ e sono state erogate 140 prestazioni.

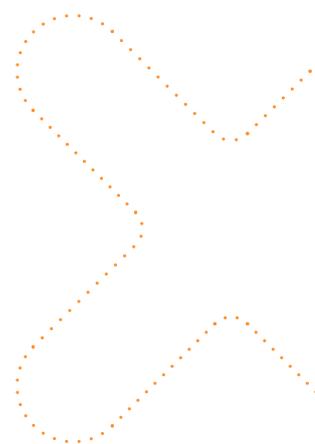
Grazie al mecenatismo nei confronti della Fondazione del Teatro Comunale di Bologna⁶⁹ è stato possibile lanciare un progetto ambizioso: "Marchesini Group all'Opera". L'iniziativa da principio prevedeva l'"adozione" di un titolo operistico in cartellone che, comunque, per il 2020 è stata la Bohème di G. Puccini, per la regia di Graham Vick, in programma a dicembre 2020 ma sospesa per lockdown.

Marchesini Group ha quindi programmato con la Sovrintendenza di mettere a disposizione dei suoi collaboratori e loro familiari e amici, un allotment di biglietti per la prova generale della prima. Nonostante il lockdown per Covid-19 abbia sospeso la stagione, circa 200 persone hanno usufruito di questa opportunità per le opere Tristan und Isolde di Richard Wagner e Madama Butterfly di Giacomo Puccini.

La stagione poi, grazie al contributo a favore dell'iniziativa Baby BoFe' di Bologna Festival per il 2020, si è poi arricchita di alcune iniziative riservate ai più piccoli con la fruizione di circa 50 biglietti.



Dopo la sospensione per il lockdown a Giugno 2021 riprende l'iniziativa "Marchesini Group all'Opera" in collaborazione con la Fondazione Teatro Comunale di Bologna.



⁶⁸ Attivato presso l'Headquarter

⁶⁹ Vedi pag. 145

8.4.1 IL PROGRAMMA DI WELFARE AZIENDALE

L'anno eccezionale del Covid-19, dal punto di vista del welfare aziendale, si riassume in alcuni punti precisi che raccontano il suo percorso di crescita⁷⁰:

- × sul piano istituzionale, c'è stato il raddoppio del limite per l'esenzione fiscale su beni e servizi di welfare aziendale⁷¹;
- × nel rapporto con i lavoratori, è migliorata la sua conoscenza;
- × nella coesione delle comunità aziendali, minacciata da nuove modalità lavorative e ulteriori disparità, con il rischio di una fragilità in una fase di alta competizione nei mercati, è aumentato l'engagement, la motivazione e il senso di appartenenza;
- × nella social reputation aziendale, rilanciata dall'attenzione collettiva per quel che le aziende fanno o non fanno per il benessere delle comunità di riferimento è aumentata la percezione interna ed esterna dell'azienda.

Sono aspetti decisivi che mettono a fuoco come, anche nelle sfide complesse che il post Covid-19 prepara per aziende e lavoratori, il welfare aziendale possa giocare un ruolo significativo.

Il Gruppo ha mantenuto il programma di welfare aziendale volontario⁷² varato nel 2016 tramite una piattaforma multiservizi che, nel corso del 2020, è stata completamente rinnovata migliorandone la usability.



MINOR COSTO
PER L'AZIENDA

100 € Esempio di **valore erogato**



MAGGIOR VALORE PER
IL DIPENDENTE

Welfare 100

Premio di risultato 140

Liberalità 140

Welfare 100

Premio di risultato 80

Liberalità 60

⁷⁰ 4° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale - Imprese, Lavoratori e welfare aziendale nella grande trasformazione post Covid-19, marzo 2021 https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/4%C2%B0%20Rapporto%20Censis-Eudaimon_Sintesi.pdf

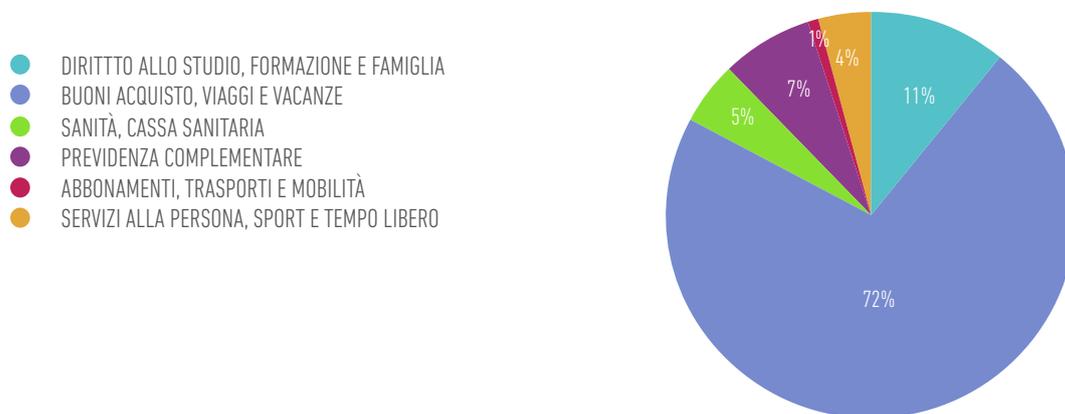
⁷¹ DL 14 agosto 2020, n. 104 recante Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020, S.O. n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (in S.O. n. 37, relativo alla G.U. 13/10/2020, n. 253).

⁷² Questo nuovo sistema di retribuzione, sempre più diffuso indipendentemente dal settore di riferimento, ha consentito Marchesini di introdurre un sistema di servizi a sostegno dei propri collaboratori per un importo di 200 euro pro capite, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente (la cosiddetta "leva fiscale introdotta dalla citata legge di stabilità per il 2011, 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.)

Accanto al piano di welfare volontario, secondo quanto previsto dall'accordo integrativo che ha modificato il CCNL di settore vigente, anche per l'anno 2020 Marchesini Group ha messo a disposizione dei propri dipendenti un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31 maggio del 2020⁷³.

Nel corso del 2020 ad ogni dipendente è stato quindi riconosciuto un budget welfare di 400 euro utilizzabile tramite il portale multiservizi "marchesinigroupwelfare" attivato sulla piattaforma Edenred-Easywelfare, per la fruizione di un paniere di servizi divisi per aree d'intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport, shopping, facilitazioni e molto altro ancora. Il servizio, in full outsourcing, semplice, intuitivo e dotato di un canale di assistenza dedicata, è stato utilizzato da 1401 dipendenti registrati (il 96,2% dei potenziali aventi diritto). In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota welfare a sua disposizione.

Il Welfare Aziendale a disposizione dei collaboratori del Gruppo⁷⁴ in "flex-benefit" nel 2020 (fino al 31/05/2021) ammonta a circa 700.000 € di cui, al 31/12/2020 risultavano spesi circa l'80% ripartiti come segue:



⁷³ 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.

Il CCNL dell'Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti del 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° gennaio 2020, è entrato in regime di ultrattività e, pertanto, continua a produrre gli stessi effetti così come definiti dalle rispettive norme contrattuali. In particolare, con riferimento al Welfare, si ricorda che, a decorrere dal 1° giugno 2020, saranno messi a disposizione dei dipendenti strumenti di welfare del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 maggio 2021.

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 2019 e 2020 (e, per gli anni seguenti, da confermare con appositi contratti integrativi) 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 debbano essere comprensivi degli eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

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

⁷⁴ Limitatamente alle società Marchesini Group S.p.a., Dumek, Rinova.

Nel 2020 il Gruppo ha complessivamente stanziato per il welfare aziendale circa 1,5 milioni di Euro ripartiti come esposto nella seguente tabella:

	2020	2019	Δ%2020/2019
Erogazione benefit utilizzato tramite piattaforma multiservizi	560.000	428.363	31%
Costo servizio piattaforma	25.700	25.700	=
Mensa aziendale	881.377	1.322.340	-33%
MG Locker	10.307	6.600	-
Ginnastica posturale, Yoga e Pilates	-	4.030	-
Totale	1.477.384	1.787.033	-17%

Nel 2020 si registra una riduzione del 17% della somma spesa dovuta alla riduzione del servizio di mensa imposto dalla normativa anticovid.



Un altro servizio interno: come la lavanderia il locker ha permesso la fruizione di servizi all'interno dell'azienda, fondamentale durante la pandemia.



8.5 COMUNICAZIONE E ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO

- -
 -
 -
 -
 -
- Marchesini Group ha sempre considerato la comunicazione interna importante, ma mai come nel 2020, con la pandemia di Covid-19, essa si è rivelata uno strumento fondamentale.

L'azienda è, infatti, consapevole del fatto che la strada maestra per gestire in modo efficace i team di lavoro aziendali, senza chiamare in causa leadership o altre virtù di "comando", sia quella che passa necessariamente attraverso una pratica spesso bistrattata: la comunicazione.

In Marchesini ogni collaboratore è il primo dei fan dell'azienda; ecco perché bisogna trattare il dipendente come se fosse un vero e proprio cliente. Nessuna realtà che comunica avanguardia, welfare aziendale, innovazione tecnologica, sarà ben vissuta da chi vi lavora se questi aggettivi davvero non la descrivono nel profondo, se non sono lo specchio dell'azienda. Il cliente compra solo per convenienza, il fan invece compra per fiducia e, magari, spende anche il doppio, con una propensione maggiore a perdonare gli errori e fare pubblicità all'azienda tra i conoscenti. Si intuisce dunque quanto sia importante trasformare i clienti e i dipendenti in fan.

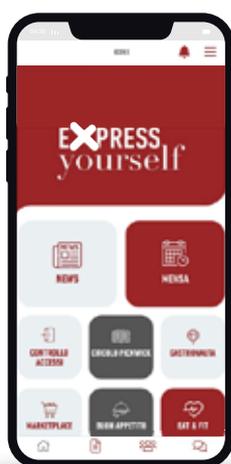
Informare diventa necessario per far sì che le persone si riconoscano nell'azienda e ne condividano valori e strategie, nonché procedure e metodologie per il corretto espletamento delle attività produttive.

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.

Dal 2020, oltre alla rinnovata intranet aziendale, è a regime l'app Marchesini Marchesini Group, un vero e proprio connettore della community aziendale che consente a tutti i collaboratori di avere a disposizione sul proprio cellulare strumenti per facilitare la loro attività sul luogo di lavoro e idee per il tempo libero. Sono tante le attività e i contenuti proposti, tra cui i video del format "Il colloquio", che permette di conoscere il volto e qualche curiosità di un collega che potrebbe essere vicino, ma anche lontano; il servizio di prenotazione mensa, il "marketplace" che permette di inserire e vedere annunci "coffro" e "cerco" di colleghi e interagire direttamente con loro.

Di grande utilità e fruibilità è la sezione dedicata alle news e alle comunicazioni aziendali che, soprattutto durante la pandemia, ha permesso di raggiungere con comunicazioni video e testuali della direzione tutti i dipendenti, anche quelli non dotati di postazione informatica, in tempi rapidissimi. Infine, tra le altre cose, una rubrica informativa su libri, film e album musicali, una guida enogastronomica, un ricettario, i consigli di fitness e di alimentazione, il tutto a cura della redazione interna.



8.6 INIZIATIVE SUL TERRITORIO

- Il territorio non è lo spazio geografico né il suolo della pedologia, ma un soggetto vivente ad alta complessità, esito di processi coevolutivi sinergici fra insediamento umano (organizzato su basi culturali) e ambiente (organizzato su basi geologiche e biologiche). (...) Ogni territorio in quanto luogo incorpora dunque il concetto di tempo e di lunga durata, ha una identità, un'anima, un genius⁷⁵.

È proprio così che Marchesini Group intende il territorio nel quale si esplicano le sue attività, e questa consapevolezza determina il rapporto peculiare tra impresa e sviluppo del territorio ben prima che questo generasse l'attenzione che attualmente detiene nel dibattito economico. Da soggetto passivo ed indifferenziato, il territorio è divenuto attore dello sviluppo e un nuovo stakeholder dell'impresa. L'azienda, grazie alla sua concezione di Corporate Social Responsibility, non si è mai concepita come apparato ermetico rispetto alle aspettative, agli interessi ed ai bisogni del territorio, ma, anzi, come uditore attento delle reali esigenze di ciò e di chi la circonda.

8.6.1 EDUCATORI A DOMICILIO

- Quando si vive un'emergenza come quella causata dalla pandemia di Covid-19, la prima cosa che si può fare, se si è mossi dal desiderio di aiutare, è mettere a disposizione degli altri ciò che si ha o che si sa fare.

Marchesini Group, dall'inizio dell'emergenza Coronavirus, ha prestato ascolto a tutte le richieste di aiuto pervenute, specialmente a quelle provenienti dai propri collaboratori, coerentemente ai valori espressi e condivisi nel proprio Codice Etico e nel Rapporto di Sostenibilità⁷⁶.

Di fronte all'aggravarsi della situazione sanitaria per la pandemia e al conseguente "lockdown" esteso a tutto il paese il 9 marzo 2020, se da una parte Marchesini Group, in considerazione del suo "core business", ricadeva fra le attività non sospensibili, dall'altra numerose famiglie di suoi collaboratori si trovavano di fronte all'oggettiva difficoltà creata dalla chiusura di tutte le scuole del Paese, di ogni ordine e grado, pubbliche e private. Questo, nel caso di figli minorenni, specialmente dove altri congiunti (solitamente i nonni) non erano disponibili, imponeva che un genitore dovesse assentarsi dal lavoro per seguirli, anche in considerazione del fatto che le scuole avevano progressivamente adottato la formazione a distanza (online) e i discenti andavano supportati e monitorati durante l'erogazione dei contenuti didattici, lo svolgimento dei compiti e le verifiche periodiche.

L'Azienda si è subito resa conto di trovarsi a dover gestire un problema non trascurabile: nel 2020 su 249 mila donne che hanno perso il lavoro, ben 96 mila sono mamme con figli minori. Tra di loro, 4 su 5 hanno figli con meno di cinque anni: sono quelle mamme che, a causa della necessità di seguire i bambini più piccoli, hanno dovuto rinunciare al lavoro o ne sono state espulse⁷⁷.

⁷⁵ La definizione è proposta da Alberto Magnaghi in *Il territorio come soggetto di sviluppo delle società locali*, relazione al convegno "L'occhio sullo sviluppo in questione", Università di Macerata, 2006.

⁷⁶ "[...] l'attenzione al loro benessere nonché la tutela delle diversità, rappresentano un impegno costante per il Gruppo" (Codice Etico, p. 24) e "[...] le nostre Persone sono il nostro successo." (Rapporto di Sostenibilità 2019, p. 77).

⁷⁷ È il quadro che emerge dal 6° Rapporto "Le Equilibriste: la maternità in Italia 2021", Save the Children www.savethechildren.it.

L'idea era quella di formare piccoli gruppi di bambini che si trovassero presso il domicilio messo a disposizione, magari a turno, dai genitori di uno di loro dove sarebbero stati seguiti da un formatore qualificato. Come andare incontro a tali esigenze, al fine di evitare che uno o talvolta entrambi i genitori si fossero dovuti assentare dal lavoro per seguire e sostenere la prole in questo momento difficoltoso?

Le limitazioni poste dal DPCM relative al lockdown hanno previsto limitazioni più restrittive, per cui si è reso necessario l'utilizzo di un formatore per ogni bambino o gruppo di fratelli dello stesso nucleo familiare.

Il ricorso a una cooperativa territoriale, la Cooperativa Sociale Società Dolce, ha reso immediatamente attivabile l'iniziativa, dal momento che i formatori sono qualificati professionalmente e in possesso di tutte le autorizzazioni necessarie. I formatori sono competenti e spesso prestano il loro servizio nelle ore di recupero pre e post scolastiche. Le famiglie che necessitavano di questo servizio facevano richiesta di settimana in settimana indicando i giorni e gli orari in cui il formatore si sarebbe dovuto recare presso il domicilio indicato.

Il progetto, sviluppato e implementato negli stabilimenti in Emilia Romagna e Toscana, ha consentito l'erogazione di circa 10.500 ore di formazione a domicilio, che vuol dire 10.500 ore di lavoro in più consentito ai genitori di figli in età scolare e 10.500 ore di impiego di insegnanti qualificati, con la possibilità di concludere positivamente un anno scolastico che passerà alla storia. Al tempo stesso è stato valido esempio di resilienza aziendale alla pandemia di Sars-Cov2 e un contributo per attenuare il divario di genere determinato dal retaggio culturale, ancora troppo diffuso, che assegna alla madre il dovere di prendersi cura della prole anche quando, essendo lavoratrice, deve avvalersi di ferie o permessi per farlo.

L'iniziativa è valsa a Marchesini Group il primo premio della sua categoria della 6^a edizione del Premio Innovatori Responsabili della Regione Emilia Romagna.



Premio
**INNOVATORI
RESPONSABILI**
Regione Emilia-Romagna



Alcuni frammenti tratti da un servizio del TGR a proposito della nostra iniziativa di "Educatori a domicilio".

8.6.2 ALTRI PROGETTI SUL TERRITORIO

- Nel territorio bolognese in particolare, dove ha sede l'Headquarters del Gruppo, l'Azienda mantiene relazioni privilegiate con i principali istituti tecnici, licei scientifici e università quali 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 il proprio personale altamente qualificato per sessioni di didattica e i componenti meccanici non utilizzati per sperimentazioni pratiche.

Un'altra iniziativa a cui partecipa attivamente è la Fondazione Istituto Tecnico Superiore⁷⁸ Meccanica, Meccatronica (Fondazione ITS Maker) di Bologna e Siena. La Fondazione ITS Maker opera nell'ambito dell'istruzione di livello terziario, nel rispetto della programmazione dell'offerta della Rete Politecnica regionale, assicurando la formazione a livello post secondario di tecnici superiori in relazione a figure nazionali che rispondono alla domanda proveniente dai settori della meccanica, meccatronica, motoristica e packaging. Sostiene inoltre l'integrazione tra filiera formativa (istruzione e formazione tecnica professionale) e filiera economica e produttiva con particolare riferimento ai poli tecnico professionali e le misure per l'innovazione e il trasferimento tecnologico alle piccole e medie imprese. Opera per valorizzare la cultura tecnica, tecnologica e scientifica nell'ottica di accrescere, qualificare e innovare le competenze tecnico-professionali promuovendo l'orientamento dei giovani e delle loro famiglie verso le professioni tecniche.

Un'altra iniziativa di grande rilevanza sociale, sia per il suo valore, sia per i suoi risultati, è il progetto Fare Impresa in Dozza S.r.l., di cui Marchesini Group è socio al 30%. L'idea di costruire un'azienda nel carcere della Dozza a Bologna, allo scopo di agevolare il reinserimento nella società civile di persone in condizioni di oggettivo svantaggio, applicando i principi di "solidarity sourcing", muove i primi passi nel 2008. Oggi, a poco più di dieci anni di distanza, il progetto FID è un'esperienza unica in Italia che nasce dalla proficua collaborazione fra formazione professionale, mondo delle imprese e Istituzioni. La formula consiste nella creazione di una vera e propria impresa sociale all'interno della casa Circondariale di Bologna – a seguito di un percorso di formazione tecnica a cura della Fondazione Aldini Valeriani – nell'ambito della produzione delle aziende Marchesini Group, G.D e IMA e si propone di formare professionalità che potranno essere inserite sul mercato del lavoro, fornendo ai detenuti un'opportunità di occupazione stabile e duratura, recuperabile nella vita successiva al compimento del periodo detentivo. FID funziona come una qualsiasi altra piccola impresa, con trattamenti occupazionali in linea con il contratto nazionale concordato con le organizzazioni sindacali del settore e il vantaggio di avere un mercato relativamente assicurato perché di fatto costituito dagli stessi committenti dell'operazione. Il processo formativo si avvale di un nutrito gruppo di tutor, persone che hanno trascorso una vita in azienda che poi, da pensionati, hanno deciso di non lasciare "la fabbrica", ma di mettere la propria esperienza a disposizione del prossimo, diventando

⁷⁸ 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.

“insegnanti”. I contenuti tecnici impartiti sono finalizzati all’acquisizione delle conoscenze ed abilità professionali necessarie per il montaggio e l’assemblaggio di pezzi meccanici e la costruzione di semplici componenti. Sono previsti anche contenuti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La vera novità di FID sta nella formula individuata, che prevede un investimento sul capitale umano coinvolto, ritenuto capace di ribaltare le prassi già vissute di sfortunati esperimenti di recupero in contesti detentivi e dislocare a tal fine la prosecuzione del core business aziendale con un aggiunto valore etico. Una best practice che va ben oltre la filantropia. I “soci fondatori” hanno voluto interpretare il loro ruolo in questa operazione, antepoendo alla forza dei brand che ciascuno di essi rappresenta le spiccate finalità sociali del progetto e il forte senso di responsabilità nei confronti del territorio in cui operano, auspicando che numerose altre aziende possano in futuro accrescere le fila dei sostenitori FID.

8.6.3 A MARCHESINI GROUP IL PRIMO DELL'UNHCR "WELCOME WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION - III EDIZIONE

- Nel 2020 Marchesini Group S.p.A. è stata premiata dall’agenzia ONU per i rifugiati (UNHCR) con il logo Welcome – Working for Refugee Integration per aver favorito l’inserimento professionale di due rifugiati e per aver sostenuto il loro processo d’integrazione in Italia.

In questo modo l’UNHCR ha voluto certificare il contributo delle aziende ad una società più inclusiva nei confronti di chi è stato costretto a fuggire da guerre, violenze e persecuzioni.

Questo perché il Made in Italy riflette non solo prodotti di altissima qualità, ma anche valori sociali quali l’accoglienza e la diversità, e l’imprenditoria italiana è capace di ispirare il mondo non solo a livello commerciale ma anche a livello umano.



Sanououlen Keita e Nouhoum Kone. Hanno 23 e 25 anni e sono originari del Mali.



8.7 SALUTE E SICUREZZA⁷⁹



Marchesini Group rispetta e fa propri i requisiti per operare in sicurezza definiti dalle specifiche normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui opera.

La prevenzione attiva dei rischi di infortunio e la tutela della salute sono obiettivi dichiarati della Politica sulla sicurezza di Marchesini Group che prevede l'adozione di sistemi di gestione conformi agli standard e attività di sensibilizzazione e formazione continua rivolte a dipendenti, inclusi quelli in trasferta all'estero, appaltatori e fornitori di servizi operanti nelle sedi del Gruppo.

L'attenzione verso le persone si concretizza anche nella ricerca di soluzioni per migliorare il benessere dei dipendenti e favorire il bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

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

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

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

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

Nel 2020 sono stati registrati 14 infortuni, in aumento del 40% rispetto al 2019. Si segnala, inoltre, che non si sono registrati infortuni mortali. L'aumento dell'indice di gravità è dovuto al manifestarsi di due infortuni più gravi del solito, uno avvenuto in itinere e uno in azienda.

In ottemperanza alla normativa vigente in materia⁸⁰ 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, e le istruzioni da seguire per ridurre l'impatto sull'ambiente (ad esempio nella manipolazione dei rifiuti).

⁷⁹ Limitatamente a Marchesini Group S.p.a.

⁸⁰ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108 Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L

Come di consueto, anche nel 2020 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 della riduzione premio⁸¹ 2020 che è stato concesso per circa 35.000 Euro.

Con particolare riferimento alle statistiche sugli infortuni⁸², si riportano nella seguente tabella i dati relativi al periodo 2006-2020 con esplicitazione dell'indice di frequenza⁸³ e indice di gravità⁸⁴.



Anche nel settore della produzione di macchine per il packaging l'utilizzo dei D.P.I. è fondamentale per la sicurezza dei lavoratori.

⁸¹ L'INAIL premia, con uno "sconto" denominato "oscillazione per prevenzione" (OT/24), le aziende che, operative da almeno un biennio, 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.

⁸² Limitatamente alle sedi italiane.

⁸³ La frequenza infortuni misura l'incidenza degli infortuni 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

⁸⁴ Misura la gravità degli infortuni espresse in giornate perse convenzionali per migliaia di ore lavorate. L'indice è moltiplicato per un mille (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.

Indici infortunistici

	N° di infortuni (1)	N°gg totali infortuni (2)	N° ore lavorate (3)	N° medio lavoratori (4)	Indice di incidenza (5)	Indice di frequenza (6)	Indice di gravità (7)
2006	19	336	1.082.203	617	3,1	17,6	0,31
2007	14	153	1.082.203	630	2,2	12,9	0,14
2008	10	151	1.113.089	631,5	1,6	9,0	0,14
2009	10	233	1.101.066	634	1,6	9,1	0,21
2010	18	280	1.134.353	653	2,8	15,9	0,25
2011	9	262	1.140.037	665	1,35	7,9	0,23
2012	10	213	1.178.203	690	1,45	8,5	0,18
2013	10	132	1.231.057	713,81	1,40	8,1	0,11
2014	9	137	1.281.318	736	1,22	7,0	0,11
2015	8	197	1.355.667	771	1,04	5,9	0,15
2016	7	99	1.391.612	808,91	0,87	5,0	0,071
2017	6	82	1.762.077	1009	0,59	3,4	0,047
2018	16	425	1.948.574	1086	1,47	8,2	0,218
2019	10	176	2.228.472	1259	0,79	4,5	0,079
2020	14	496	2.378.738	1363	1,03	5,9	0,209



Legenda

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

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

(3) Totale ore lavorate nell'anno.

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

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

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

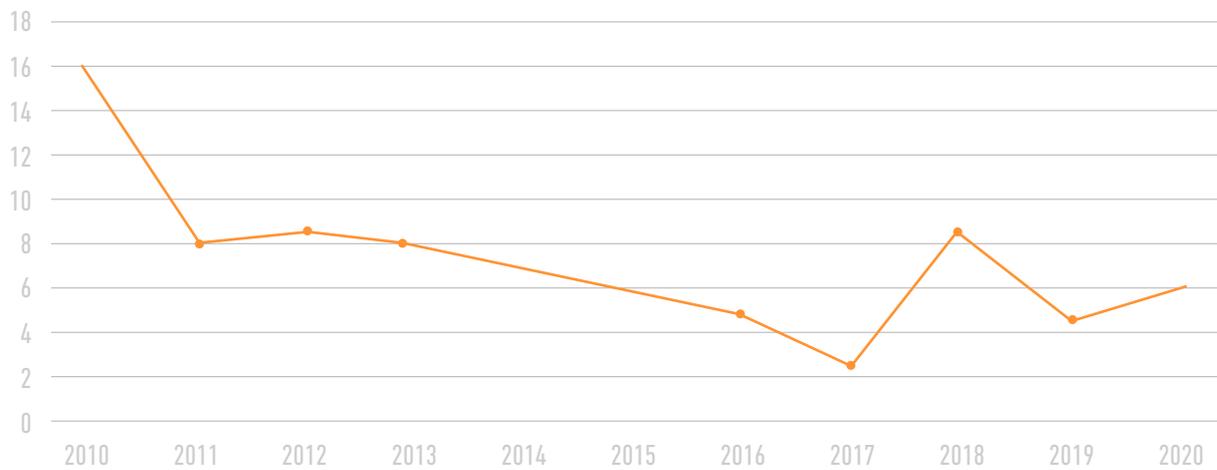
(7) Calcolato secondo la formula: n° di giorni di durata totale/ n° ore lavorate x 1.000

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:

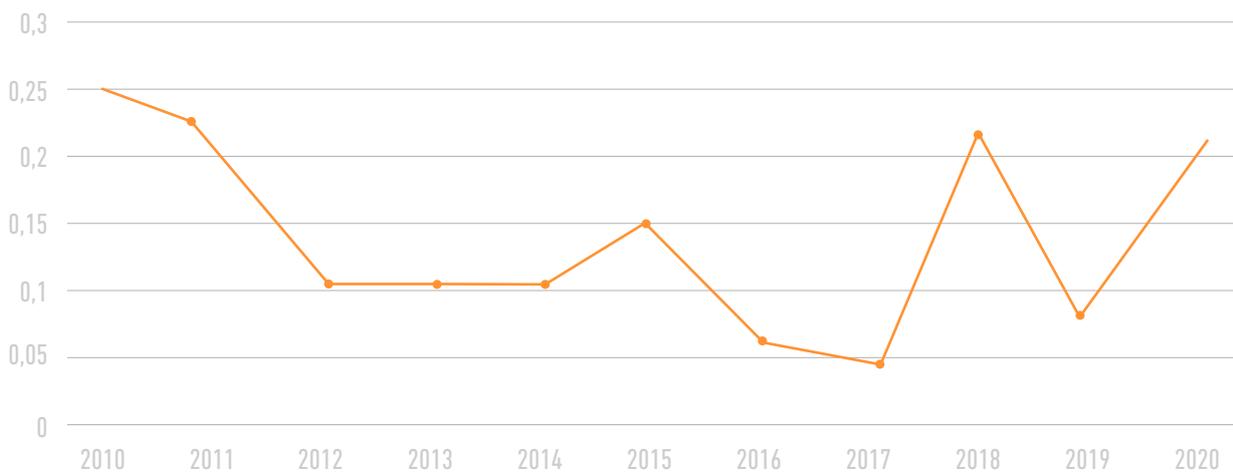
- Infortuni che hanno causato inabilità temporanea, dove la gravità coincide con il numero di giornate perse
- Infortuni che hanno causato inabilità permanente, dove la gravità è calcolata moltiplicando i punti di invalidità di ciascun caso per 75, ed è espressa in numero di giornate perse convenzionali
- 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.

Indice di frequenza



Indice di gravità



8.7.1 L'IMPEGNO CONTRO LA DIFFUSIONE DEL CORONAVIRUS

- L'emergenza sanitaria che ci siamo trovati ad affrontare a livello globale e che di fatto è ancora in corso, sta mettendo alla prova tutti e ci ha visti protagonisti di un cambiamento repentino delle abitudini e delle attività quotidiane.

La nostra organizzazione aziendale è stata rivoluzionata per mettere in campo tutte le azioni necessarie a tutela della salute di dipendenti, clienti e fornitori che quotidianamente orbitano intorno a Marchesini Group.

Tale azione programmatica ha viaggiato in parallelo nel mondo grazie alla nostra fitta rete di filiali e la massima continuità operativa possibile nella produzione, Customer Service, installazione, technical assistance, manutenzione e spare part.

Il nostro team QHSE ha lavorato costantemente, contando sul contributo dell'intera comunità Marchesini, per attivare tutte le procedure antiCovid-19 previste dalla normativa vigente⁸⁵ per salvaguardare la salute di tutti. Nell'operazione anti-covid, articolata nelle attività di seguito descritte, Marchesini Group ha investito più di 800mila Euro.

⁸⁵ La normativa nazionale vigente, al 31/03/2021, in ordine cronologico inverso è la seguente:

1. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 Marzo 2021 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19». (21A01331) (GU Serie Generale n.52 del 02-03-2021 - Suppl. Ordinario n. 17).
2. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 Gennaio 2021 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 14 gennaio 2021 n. 2, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021». (21A00221) (GU Serie Generale n.11 del 15-01-2021 - Suppl. Ordinario n. 2).
3. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 Dicembre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante: «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», nonché del decreto-legge 2 dicembre 2020, n. 158, recante: «Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19». (20A06767) (GU Serie Generale n.301 del 03-12-2020).
4. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 03 novembre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A06109) (GU Serie Generale n.275 del 04-11-2020 - Suppl. Ordinario n. 41).
5. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05861) (GU Serie Generale n.265 del 25-10-2020).
6. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05727) (GU Serie Generale n.258 del 18-10-2020).
7. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». (20A05563) (GU Serie Generale n.253 del 13-10-2020).
8. Legge 22 maggio 2020, n. 35, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00057) (GU Serie Generale n.132 del 23-05-2020).
9. Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00052) (GU Serie Generale n.128 del 19-05-2020 - Suppl. Ordinario n. 21) note: Entrata in vigore del provvedimento: 19 maggio 2020.
10. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 maggio 2020 "Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A02717) (GU Serie Generale n.126 del 17-05-2020).
11. Decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33 "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00051) (GU Serie Generale n.125 del 16-05-2020) note: Entrata in vigore del provvedimento: 16 maggio 2020.
12. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A02352) (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020).
13. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 aprile 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A02179) (GU Serie Generale n.97 del 11-04-2020).
14. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° aprile 2020 "Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A01976) (GU Serie Generale n.88 del 02-04-2020).
15. Decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19 "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00035) (GU Serie Generale n.79 del 25-03-2020) note: Entrata in vigore del provvedimento: 26 marzo 2020.
16. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A01807) (GU Serie Generale n.76 del 22-03-2020).
17. Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00034) (GU Serie Generale n.70 del 17-03-2020).
18. Decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14 "Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19." (20G00030) (GU Serie Generale n.62 del 09-03-2020) note: Entrata in vigore del provvedimento: 10 marzo 2020.
19. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A01558) (GU Serie Generale n.62 del 09-03-2020).
20. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 Marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20A01522) (GU Serie Generale n.59 del 08-03-2020).
21. Legge 5 marzo 2020, numero 13 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00028) (GU Serie Generale n.61 del 09-03-2020).
22. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale." (20A01475) (GU Serie Generale n.55 del 04-03-2020).
23. Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00026) (GU Serie Generale n.53 del 02-03-2020) note: Entrata in vigore del provvedimento: 2 marzo 2020.
24. Decreto Del Presidente Del Consiglio Dei Ministri 1° marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20A01381) (GU Serie Generale n.52 del 01-03-2020).
25. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 febbraio 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20A01278) (GU Serie Generale n.47 del 25-02-2020).
26. Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6 "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19." (20G00020) (GU Serie Generale n.45 del 23.02.2020 - Entrata in vigore del provvedimento: 23.02.2020).

1. L'INFORMAZIONE ALLA BASE DI TUTTO

La salute e la sicurezza dei nostri collaboratori, clienti e fornitori sono una priorità assoluta. Pensiamo che una corretta e costante informazione sia alla base di un piano solido ed efficace, ed è per questo che abbiamo predisposto una serie di cartelli informativi in tutte le aree aziendali, per ricordare il rispetto delle norme in atto.

2. L'INGRESSO IN AZIENDA AVVIENE IN TOTALE **SICUREZZA** PER I DIPENDENTI ...

Tutte le mattine ci si accerta che i dipendenti in azienda non presentino sintomi tipici da Covid-19. Personale addetto alla misurazione della temperatura corporea garantisce lo screening giornaliero.

3. ... E PER I CLIENTI, FORNITORI E PERSONALE ESTERNO

Accogliamo clienti, fornitori e personale esterno nel pieno rispetto delle norme. Come per i dipendenti, anche per il personale esterno si verifica che non presentino sintomi da Covid-19. Prima dell'ingresso in azienda, il personale esterno viene accolto alla reception per la misurazione della temperatura. Dopo aver ricevuto i DPI, si procede con la registrazione dell'ingresso tramite i device disponibili alla reception che vengono igienizzati dopo ogni utilizzo.

4. L'**IGIENE** DELLE MANI IN OGNI AREA AZIENDALE

Mai come in questo periodo, abbiamo imparato quanto sia importante la costante igiene delle mani, attraverso le quali il virus si diffonde con pericolosità. È per questo che in azienda sono disponibili dispenser con gel disinfettante in tutte le aree maggiormente frequentate, in prossimità di aree relax, uffici, sale riunioni, mense, aree di produzione, di modo che chiunque acceda all'interno di uno spazio possa farlo in piena igiene e sicurezza.

5. COSTANTE **PULIZIA** E **DISINFEZIONE** DEGLI SPAZI

Un team di professionisti si occupa quotidianamente di garantire la pulizia e disinfezione di ogni spazio aziendale interno ed esterno, per la tutela di dipendenti, clienti, fornitori e personale esterno.

6. A LAVORO CON TUTTI I **DPI** NECESSARI

Abbiamo disposto che, come previsto dalle normative vigenti, l'accesso, lo stazionamento e lo spostamento all'interno di tutti gli spazi aziendali avvenga esclusivamente con mascherina. Ciò è obbligatorio tanto all'interno degli uffici quanto all'interno delle aree produttive. Ai dipendenti è stata consegnata una penna touch individuale da utilizzare sugli schermi dei segnaposto e viene periodicamente fornito un kit DPI che contiene la dotazione giornaliera di mascherine e un kit di disinfezione con alcool denaturato per la costante pulizia della propria postazione di lavoro.



7. UN USO COSCIENTE DEGLI SPAZI COMUNI

Evitare assembramenti è una delle regole più importanti nella lotta al Covid-19. È per questo che abbiamo studiato ogni singola area aziendale per poter garantire a tutti di vivere gli spazi Marchesini in totale sicurezza, rispettando il canonico distanziamento di almeno 1 o 2 metri⁸⁶. Per ogni luogo è stato identificato un numero massimo di persone che vi possono accedere, segnalandolo dove necessario; abbiamo dato indicazioni di non usufruire delle postazioni di lavoro altrui, di limitare al massimo gli spostamenti all'interno delle aree aziendali e di non svolgere meeting se non è possibile mantenere le dovute distanze. Alcuni uffici sono stati completamente rimodulati per rispettare il distanziamento tra colleghi.

8. VIAGGI ALL'ESTERO LIMITATI

Sin dall'inizio della pandemia, uno dei primi provvedimenti messi in atto è stato limitare il più possibile i viaggi verso l'estero che non fossero necessari per prestare assistenza tecnica non erogabile con altri mezzi⁸⁷. Da azienda multinazionale qual è, è stato un duro colpo dover sospendere gli incontri con i clienti più lontani. Tuttavia la salute dei dipendenti è fondamentale e, in questi mesi, si è trovato il modo di rimanere vicini ai clienti all'estero attraverso video conferenze, assistenza da remoto e fatto tutto il possibile per ridurre le distanze.

9. SAPER AGIRE IN CASO DI NECESSITÀ

È stato redatto un protocollo che indica molto dettagliatamente come comportarsi in caso di collaboratori sintomatici e le azioni da adottare nel caso sia comunicato un caso accertato o presunto, circa la determinazione di eventuali "contatti stretti" e le conseguenti comunicazioni da effettuare. Ruoli e compiti all'interno dell'organizzazione sono ben definiti e ciascun collaboratore è informato sulle funzioni aziendali preposte alla gestione delle emergenze sanitarie. Ciò permette di garantire a tutti di proseguire il proprio operato con serenità.

10. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Già dal mese di febbraio la Direzione si è attivata per coordinare le misure di prevenzione e protezione dei collaboratori di tutte le aziende del gruppo Marchesini. La direzione Organizzazione Generale monitora quotidianamente con il team QHSE, in stretta collaborazione con il medico aziendale, l'andamento della pandemia, la corretta applicazione del protocollo governativo e delle procedure aziendali per suggerire al management le azioni da intraprendere alla luce del continuo evolversi delle disposizioni governative. Al rientro dai periodi di ferie si è anche offerta ai collaboratori la possibilità di sottoporsi a screening sierologici e tamponi molecolari.

⁸⁶ Il Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 3 novembre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» (GU Serie Generale n.275 del 04-11-2020 - Suppl. Ordinario n. 41) prevede che la distanza generalmente da mantenere sia 1 metro. Qualora ci si trovi in condizioni di dover momentaneamente togliere la mascherina essa sale a 2 metri.

⁸⁷ Cfr. pag. 66

8.8 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

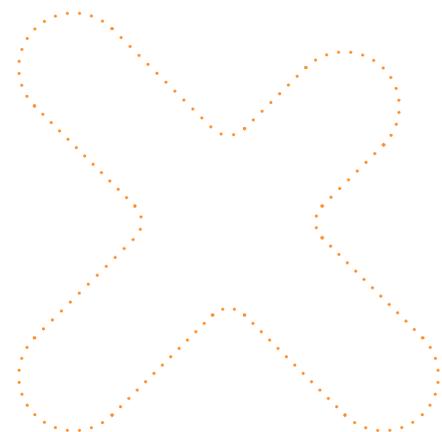
Marchesini Group ha sempre avuto, ben prima della vigenza del GDPR, la consapevolezza che tutelare i dati personali che gli vengono affidati per i vari tipi di trattamento fosse un prerequisito da parte di chi li raccoglie, di chi li custodisce, di chi li elabora secondo i concetti “By Design” e “By Default” espressi dal regolamento 679/2016.

La custodia dei dati, il prendersene cura preoccupandosi delle conseguenze di trattamenti non coerenti alla normativa vigente o della prevenzione di Data Breach, così come la loro elaborazione, esce dal freddo dell'immateriale per entrare nella sfera della responsabilità, della Responsabilità Sociale d'Impresa.

Coerentemente alla ratio legis, Marchesini Group ha presentato l'aggiornamento 2020 della sua Privacy Policy. Questa operazione si è resa necessaria alla luce

- ✘ di variazioni intercorse nella struttura del Gruppo con la costituzione e l'acquisizione di nuove società;
- ✘ dell'implementazione in fornitura del servizio di fatturazione e archiviazione documentale elettronica, secondo le disposizioni dell'Agenzia per l'Italia Digitale;
- ✘ dell'implementazione del processo di acquisizione e di integrazione con il gestionale HR dei profili psicoattitudinali dei candidati, neoassunti e assunti;
- ✘ delle misure adottate⁸⁸ per contrastare la pandemia di virus SARS-COV2 (o Covid-19 o Coronavirus).

Con il terzo aggiornamento della versione 2018 della sua Privacy Policy, Marchesini Group S.p.A. è ancora più convinta dell'intuizione che ebbe fin dalla pubblicazione del General Data Protection Regulation (GDPR) nel 2016: non si trattava solo di un ulteriore adempimento formale richiesto alle aziende, ma dell'opportunità di apportare un'ulteriore innovazione a tutto il Gruppo e, in particolare, alla sua organizzazione e alla sua competitività.



⁸⁸ Previste dal decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74 e dal Decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». Pubblicato sulla GU Serie Generale n.253 del 13-10 re 2020, e dal Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" tra Governo e Parti Sociali sottoscritto il 14 marzo 2020 e aggiornato il 24 aprile 2020, allegato n. 12 al DPCM 13/10/2020.

8.9 RAPPORTO 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

CONFINDUSTRIA Emilia Area Centro

UNI, Ente Nazionale Italiano Unificazione

CEI, Comitato Elettronico Italiano

UCIMA, Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'imballaggio

ASSOCIAZIONE FARMACEUTICI INDUSTRIA

COSMETICA ITALIA - Associazione Nazionale Imprese Cosmetiche

AIDAF - Associazione Italiana Delle Aziende Familiari

FEDERMECCANICA

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"⁸⁹, nella piena osservanza della normativa vigente e nel rispetto del carattere pubblico della funzione.

⁸⁹ Codice Etico, pag. 32.



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

9.0

**IMPEGNO PER LA
COLLETTIVITÀ**



9.0 IMPEGNO PER LA COLLETTIVITÀ UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ

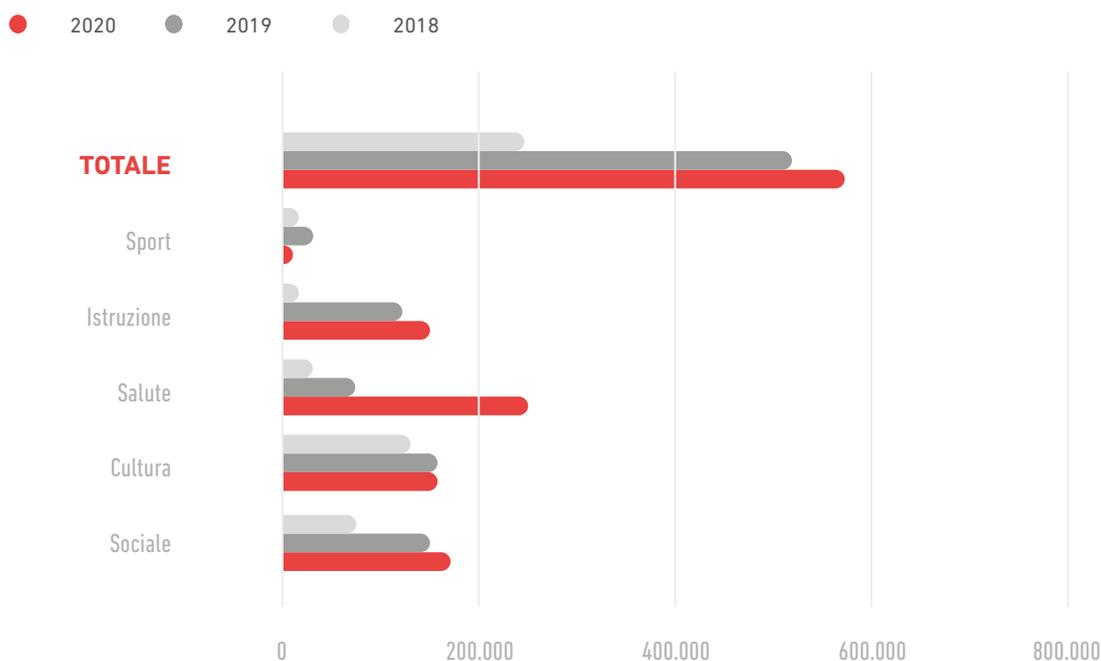
Fare impresa in modo “profondamente legato alla promozione di uno sviluppo sostenibile, con particolare riferimento alla tutela dell’ambiente e al legame con i contesti sociali in cui il Gruppo opera”⁹⁰ è un aspetto fondamentale dell’approccio alla sostenibilità del Gruppo Marchesini.

Questo si concretizza mediante il sostegno economico a progetti e attività sociali, culturali e artistiche e di ricerca scientifica che vengono valutati durante l’esercizio e l’attenzione con cui l’Azienda guarda a questa attività ha portato alla costituzione della Fondazione Marchesini ACT (Avanguardia, Cultura e Territorio), attiva da marzo 2021.

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 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 2020 Marchesini Group, consapevole che le relazioni con le comunità locali rappresentino 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 erogato circa 590.000 Euro, il 14,4 % in più rispetto al 2019, così ripartiti:



⁹⁰ Codice Etico, pagina 30 e segg.

Di seguito riportiamo in dettaglio gli interventi diretti più significativi⁹¹ dell'anno 2020.

9.1 SOCIALE

FONDAZIONE THEODORA ONLUS

CONTRIBUTO 2020 **2.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO ALLE ATTIVITÀ DEI "DOTTOR SOGNI"

BIMBO TU

CONTRIBUTO 2020 **10.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO AL PROGETTO "PASS - POLO DI ACCOGLIENZA E SERVIZI SOLIDALI PER BAMBINI, FAMIGLIE E CITTADINI"

FONDAZIONE DOPO DI NOI (BO)

CONTRIBUTO 2020 **2.400 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO AL PROGETTO "CASA SAN DONATO"

ASSOCIAZIONE L'ARCO

CONTRIBUTO 2020 **20.000 EURO**

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

A.S.D. AIA SPORT ONLUS

CONTRIBUTO 2020 **2.000 EURO**

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

ANTONIANO - EMERGENZA COVID

CONTRIBUTO 2020 **10.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO AL PROGETTO "INSIEME PER LE FAMIGLIE"

PARROCCHIA SAN BARTOLOMEO

CONTRIBUTO 2020 **100.000 EURO**

SOSTEGNO ALLA MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA CHIESA DI SAN BARTOLOMEO

WE WORLD ONLUS

CONTRIBUTO 2020 **2.000 EURO**

PER I DIRITTI FONDAMENTALI DI OGNI ESSERE UMANO, IN PARTICOLARE DI DONNE, BAMBINI E BAMBINE

POLISPORTIVA SPORT 2000

CONTRIBUTO 2020 **1.000 EURO**

CAMPI ESTIVI 2020

CENTRO SAN DOMENICO

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ALLE ATTIVITÀ CULTURALI CATTOLICHE

AMICI DI MARIELE

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO AL PROGETTO "INCLUSIONE"

HAPPY HAND

CONTRIBUTO 2020 **3.000 EURO**

SOSTEGNO ECONOMICO ALLA REALIZZAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE ANNUALE "HAPPY HAND"

FESTIVAL FRANCESCO

CONTRIBUTO 2020 **2.000 EURO**

SUPERARE LE TANTE CRISI - DI IDENTITÀ, POLITICHE, DI VALORI, AMBIENTALI

FONDAZIONE DON MARIO CAMPIDORI

CONTRIBUTO 2020 **3.000 EURO**

SOSTEGNO AL PROGETTO "FAMIGLIA DELLA GIOIA"

PARROCCHIA DI SAN RUFFILLO

CONTRIBUTO 2020 **2.000 EURO**

BRISTOL TALK

9.2 CULTURA

BABY BOFÈ 2020

CONTRIBUTO 2020 **8.000 EURO**

PROMOZIONE E ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ NEL SETTORE DELLA MUSICA, DELLO SPETTACOLO MUSICALE, DEL MELODRAMMA E DEL BALLETO

FONDAZIONE TEATRO COMUNALE

CONTRIBUTO 2020 **80.000 EURO**

DIFFONDERE L'ARTE MUSICALE EDUCANDO LA COLLETTIVITÀ, CONSERVARE IL PATRIMONIO STORICO-CULTURALE DEL TEATRO E MANTENERE VIVA LA TRADIZIONE ITALIANA DELL'OPERA E DELLA SINFONICA.

DIPARTIMENTO DELLE ARTI

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

ARCHIVIO DEL CANTO - RADUNARE IN UN SOLO LUOGO QUANTI PIÙ LIBRI SUL CANTO OPERISTICO E SUI CANTANTI D'OPERA SI RIESCE A REPERIRE.

ASSOCIAZIONE CULTURALE

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

ASSOCIAZIONE CULTURALE MESSA IN MUSICA - UNA MESSA IN SAN PETRONIO

ORCHESTRA FILARMONICA

CONTRIBUTO 2020 **50.000 EURO**

SPONSORIZZAZIONE STAGIONE 2020

X CONCORSO PIANISTICO A. BALDI

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

X CONCORSO PIANISTICO INTERNAZIONALE "ANDREA BALDI"

9.3 SALUTE

FONDAZIONE IL BENE

CONTRIBUTO 2020 **10.000 EURO**

ASSISTENZA E AIUTO ALLE PERSONE CHE DA SOLE NON RIESCONO A FARCELA

ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI

CONTRIBUTO 2020 **30.000 EURO**

SOSTEGNO AL PROGETTO "ARCHIVIO MULTIMEDIALE MULTICENTRICO DEI SARCOMI MUSCOLO SCHELETRICI DELL'ETÀ PEDIATRICA"

FONDAZIONE POLICLINICO

CONTRIBUTO 2020 **200.000 EURO**

FONDAZIONE POLICLINICO SANT'ORSOLA - PIÙ FORTI INSIEME

FONDAZIONE ANT ITALIA

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

FONDAZIONE ANT ITALIA ONLUS - MALATI DI TUMORE DURANTE COVID

9.4 SPORT ED ISTRUZIONE

GALAVERNA 2020

CONTRIBUTO 2020 **5.000 EURO**

GARA PODISTICA DILETTANTISTICA, IN MEMORIA DI ALICE GRUPPIONI

⁹¹ Ovvero contributi di valore superiore a 1000 euro.



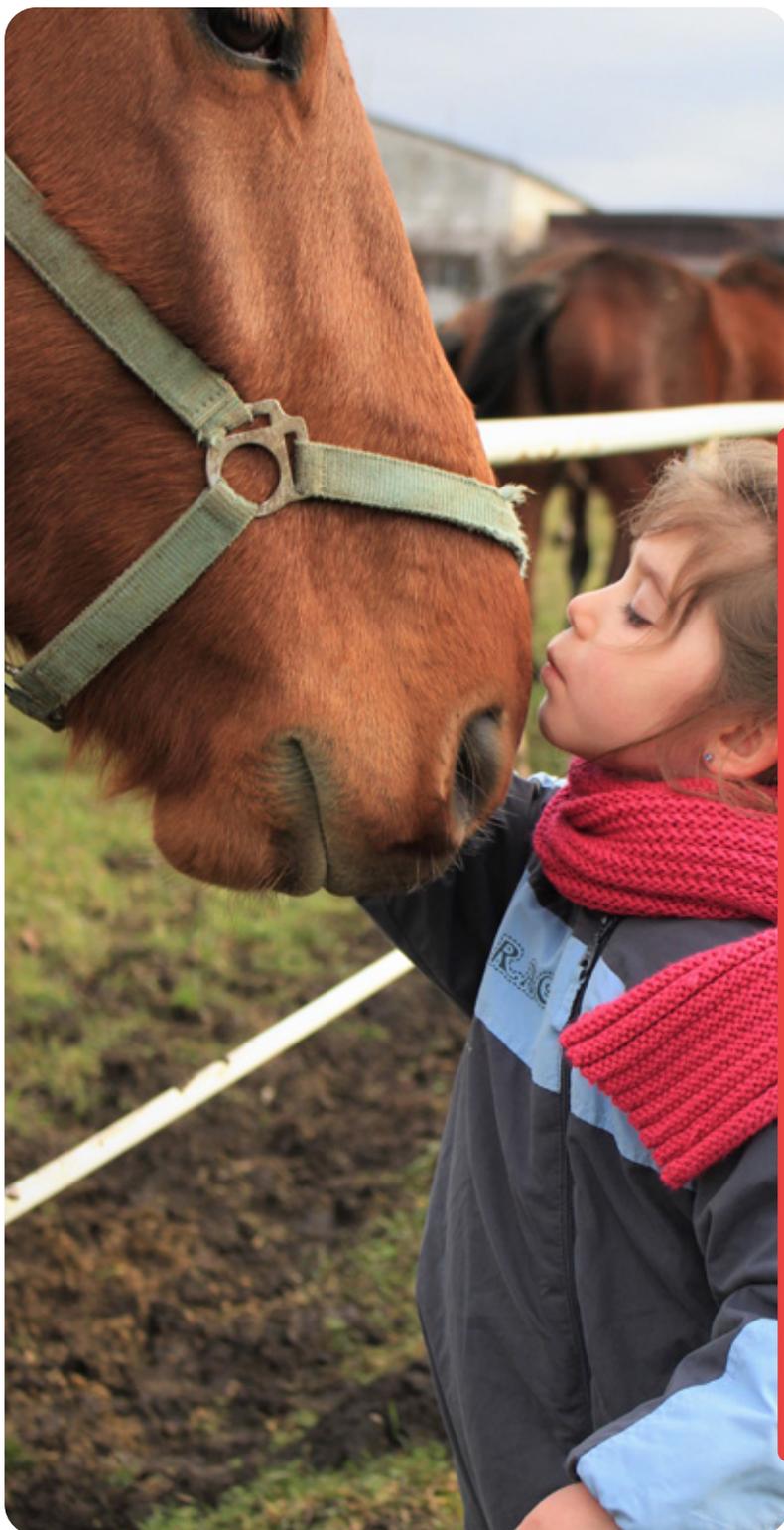
La missione di Fondazione Theodora Onlus è offrire un sostegno concreto al bambino ricoverato in ospedale e alla sua famiglia, portando momenti di ascolto, accoglimento delle emozioni e gioco attraverso la visita dei "Dottor Sogni", artisti professionisti, assunti e specificamente formati dalla Fondazione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

Nel mondo Theodora è presente in altri 7 Paesi oltre all'Italia: Svizzera, Francia, Inghilterra, Spagna, Bielorussia, Turchia e Hong Kong; in Italia è presente in 11 città e in 17 ospedali a beneficio di oltre 5mila bambini ogni anno.

FONDAZIONE THEODORA ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 2.000 EURO

Sostegno economico alle attività dei "Dottor Sogni"



Con il suo sostegno ad AIA Sport Onlus Marchesini Group ha inteso contribuire al proseguimento dell'attività dell'associazione anche in questo difficile momento.

Il progetto di avvicinamento all'attività equestre "In sella alla vita", rivolto a persone con disabilità motoria acquisita, seguite dal Centro Sclerosi Multipla dell'Ospedale Bellaria dell'AUSL di Bologna e ai pazienti ricoverati presso l'Ospedale riabilitativo di Montecatone ha ottenuto molteplici riconoscimenti e apprezzamenti da parte di tutti i partner coinvolti (sia dai pazienti, che dalle due équipes riabilitative di riferimento), evidenziando la grande significatività e positività dell'esperienza proposta.

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

A.S.D. AIA SPORT ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 2.000 EURO

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

Sport 2000 svolge attività rivolte a tutte le età: dai corsi in acqua baby (0-3 anni) alla ginnastica di mantenimento per la terza età. I corsi formativi proposti sono: nuoto (baby, bambini, adulti, disabili, gestanti), ginnastica in acqua, fitness, pallavolo, tennis. Ogni anno vengono organizzati Centri Estivi che accolgono più di 200 ragazzi. I corsi vengono realizzati in diversi impianti del comune di Pianoro e di altri Comuni. Da diversi anni svolge attività di nuoto con soggetti disabili, bambini ed adulti. Questo progetto, chiamato Acqua senza Frontiere, è molto oneroso considerando il rapporto individuale della lezione. La sua realizzazione consente però anche alle persone più svantaggiate di poter praticare attività motoria in acqua. C'è anche un progetto realizzato insieme all'ASL, che vede interventi di recupero per pazienti affetti dal Parkinson e da disturbi di lombosciatalgia.



POLISPORTIVA SPORT 2000 AD CAMPI ESTIVI 2020

CONTRIBUTO 2020: 1.000 EURO

Campi estivi 2020.

FESTIVAL FRANCESCANO

CONTRIBUTO 2020: 2.000 EURO

Superare le tante crisi – di identità, politiche, di valori, ambientali.

Festival Francescano 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 Francescano 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 incontrando e rimanendo aperti al dialogo, nello stile di Francesco.

LO STILE DEL FESTIVAL FRANCESCANO:

In piazza, tra la gente, per rispondere al motivo profondo che muove l'evento; Resiliente, capace di adattarsi al cambiamento; Gratuito, l'accesso è libero; Accogliente, nato per generare incontro, confronto e dialogo; Diffuso, continua durante tutto l'anno; In relazione, coinvolge nella costruzione del programma.



BIMBO TU

CONTRIBUTO 2020: 10.000 EURO

Sostegno economico al progetto "Pass - Polo di Accoglienza e Servizi Solidali per bambini, famiglie e cittadini"



Quando si ammala un bambino si ammala tutta la famiglia, Bimbo Tu offre un sostegno psicologico ai bambini e alle loro famiglie, per farli sentire a casa dentro l'ospedale: per Bimbo Tu il sostegno a 360° dei bimbi e delle loro famiglie è un percorso sereno di cura verso un futuro libero dalla malattia. Durante i ricoveri nei reparti di neurochirurgia e neuropsichiatria infantile dell'Ospedale Bellaria di Bologna, la mamma vive in ospedale con il piccolo paziente mentre il resto della famiglia subisce a distanza il dolore per quanto sta succedendo.

Il Polo di Accoglienza e Servizi Solidali per i bambini, le famiglie e i cittadini, vuole essere punto di riferimento non solo per le famiglie dei pazienti pediatrici dell'Ospedale Bellaria ma per l'intera comunità di San Lazzaro e Bologna. Il centro sarà fulcro di numerose attività, avrà a disposizione spazi multifunzionali, sempre con un'attenzione particolare al risparmio energetico e alla sostenibilità dal punto di vista ambientale, sociale, economico e della salute.

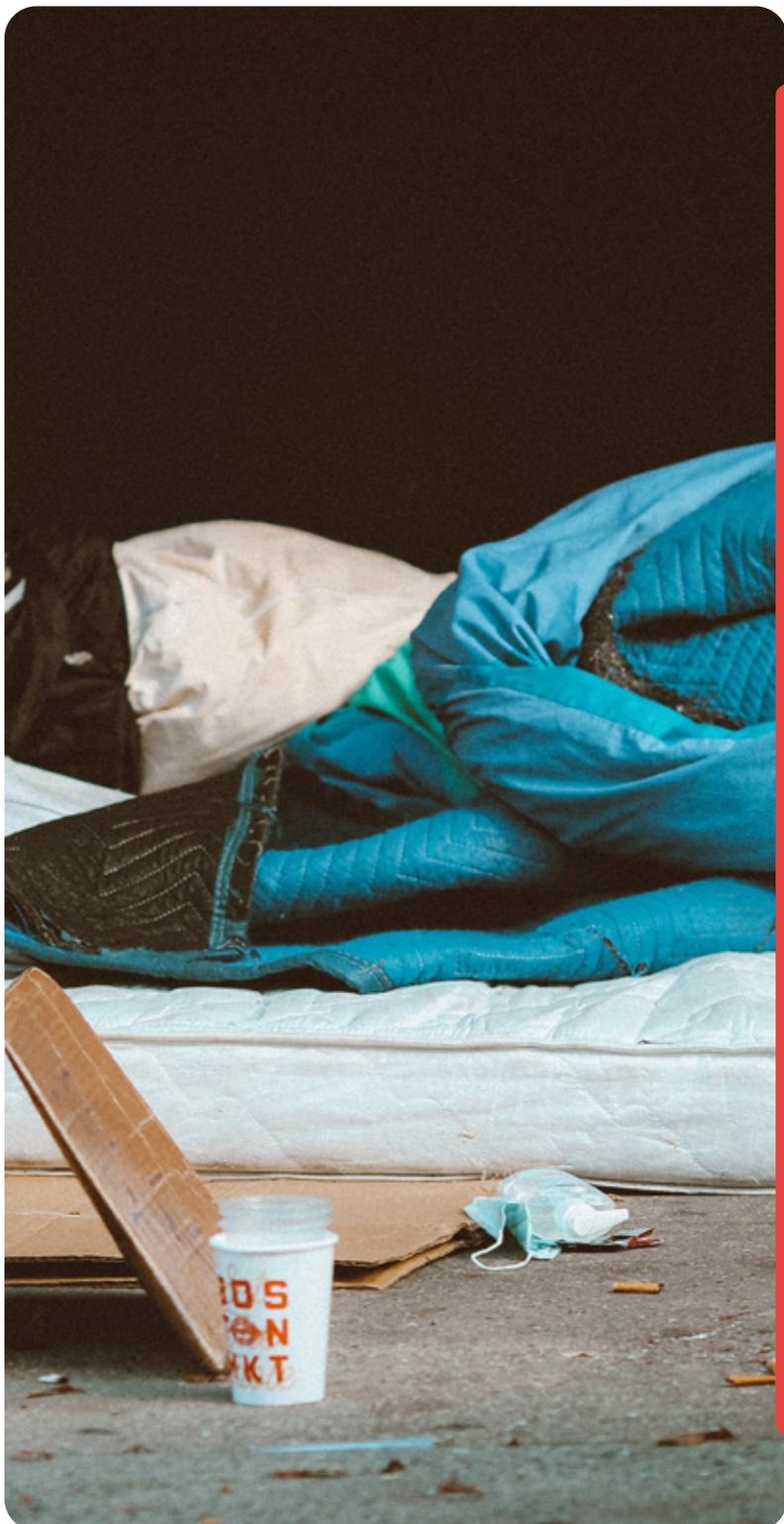
I punti di forza del Polo saranno: l'accesso gratuito alla struttura per i beneficiari primari, famiglie dei bambini malati, con l'obiettivo di ridurre il più possibile l'angoscia dei genitori, dei nonni, dei fratellini e delle sorelline coinvolti dalla malattia del familiare; la realizzazione di attività e servizi rivolti ai cittadini, ad esempio, con l'attivazione dei post scuola e campi estivi. Il pagamento di questi servizi permetterà di garantire l'accesso gratuito all'accoglienza per i beneficiari primari; la realizzazione di uno spazio dedicato al servizio di Risonanza Amica: una risonanza magnetica ludica a zero tesla che permette ai bambini di prendere dimestichezza e confidenza con il macchinario giocando e interpretando un ruolo di fantasia dove il paziente stesso è il protagonista.

Questi tre grandi punti di forza si integreranno in un circolo virtuoso che permetterà la creazione del tutto inedita di un luogo di confronto e di scambio di esperienze in grado di far sentire meno sole le persone che vivono il dramma della malattia del proprio figlio.

Il Polo costituisce inoltre un'occasione per riunire questi nuclei e limitare la disgregazione familiare.

ANTONIANO - FONDO EMERGENZA COVID**CONTRIBUTO 2020: 10.000 EURO**

Sostegno economico al progetto "Insieme per le famiglie"



Ci troviamo a vivere un'emergenza senza precedenti, in cui le fasce più deboli della nostra comunità fanno ancora più fatica a far fronte alle esigenze primarie come il cibo, la casa e l'assistenza sanitaria.

Sono centinaia le persone e le famiglie che, durante i mesi della pandemia, hanno subito un peggioramento della loro condizione. Chi viveva in strada si è trovato senza un posto in cui poter stare al sicuro, senza le mense in cui era abituato a consumare il pasto, senza i servizi di docce e di cura della persona.

Le famiglie con lavori precari o irregolari hanno visto azzerarsi le loro fonti di sostentamento, senza poter più provvedere a sé stessi e alle esigenze dei loro figli.

In questa situazione drammatica l'Antoniano ha cercato di garantire la continuità di tutti i servizi di assistenza, adeguandosi alle disposizioni volte al contenimento dell'emergenza sanitaria.

Sono stati distribuiti kit igienici e alimentari a chiunque ne abbia fatto richiesta (e non solo agli ospiti che già avevano in carico).

Il numero dei pasti distribuiti è passato da 130 a 180 al giorno. Il cibo viene distribuito nel chiostro del convento da lunedì a domenica, mentre le famiglie che partecipavano alla mensa serale ricevono a casa i pacchi alimentari.

Gli operatori sociali mantengono il più possibile il contatto con le persone che stanno seguendo e offrono assistenza telefonica, buoni spesa e supporto psicologico.

A fronte di un incremento di richiesta assistenziale, tutte le attività produttive che prima della pandemia contribuivano a coprire parte delle spese (cinema, teatro, corsi per bambini, produzioni musicali e televisive) sono state sospese.

CENTRO SAN DOMENICO

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO

Sostegno alle attività culturali cattoliche

Il Centro San Domenico nasce a Bologna nel 1970, grazie all'iniziativa del fondatore fra Michele Casali. È un'associazione culturale cattolica senza fini di lucro, che attraverso conferenze, dibattiti, convegni, seminari e altre forme di comunicazione culturale si propone di diffondere i principi della fede cattolica e di affrontare problematiche etiche, filosofiche, religiose, artistiche e d'attualità: i temi sono affrontati in un continuo confronto di idee, nel massimo rispetto delle opinioni differenti e nella costante ricerca di ciò che unisce invece 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, loevolmente disponibile anche all'ascolto di altre voci, in uno spirito di dialogo collettivo".



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

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

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

Ad oggi, nonostante il periodo di pandemia, è stato possibile: coinvolgere un totale di 30 persone in situazione di disabilità; ampliare il network di volontari coinvolti (circa 12 tra giovani e adulti); permettere la partecipazione di 8 volontari in situazione di fragilità per età o condizione; coinvolgere maggiormente le risorse lavorative.

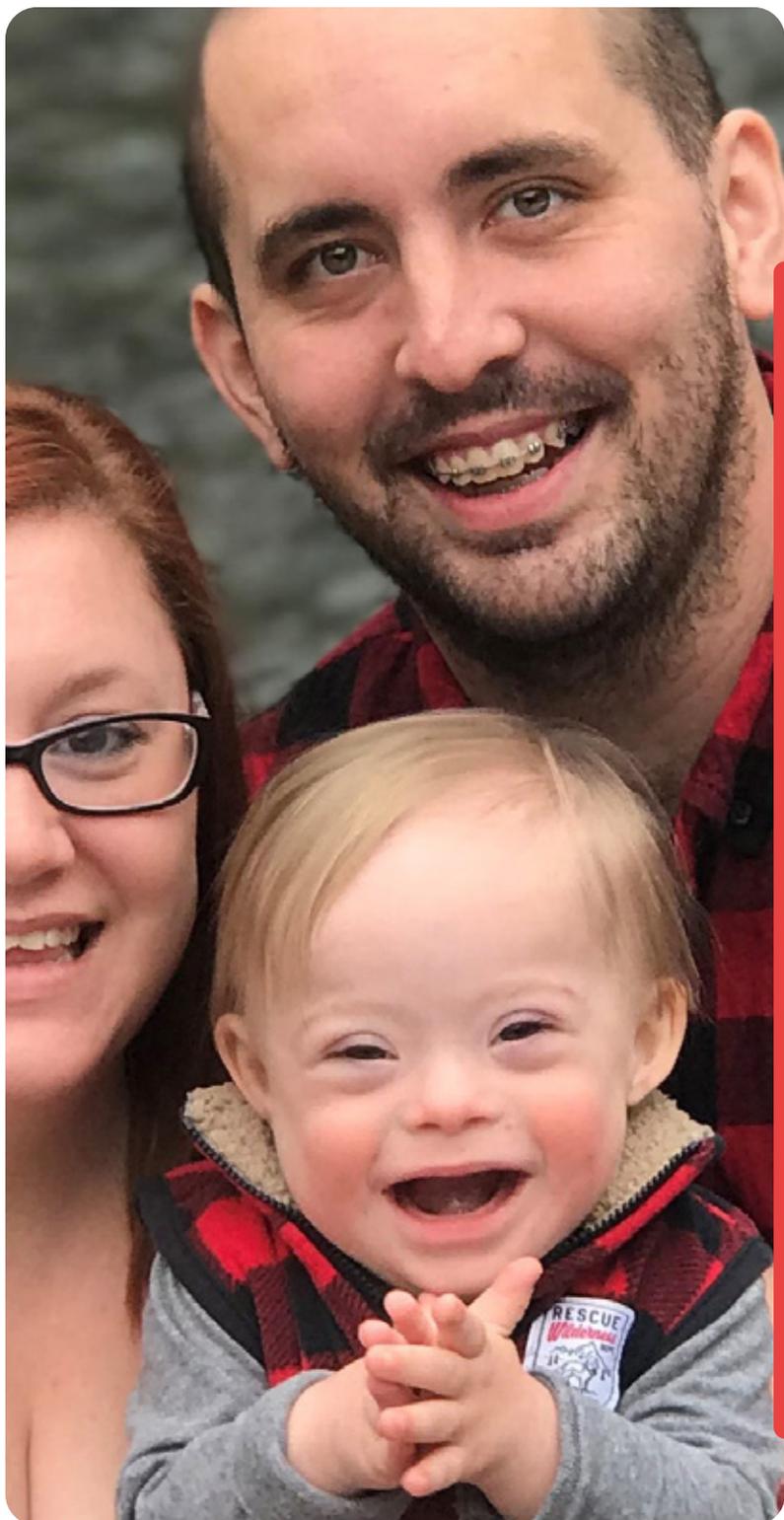
Alcuni risultati raggiunti: passaggio dal 60 all'80% di copertura dei costi attraverso l'autofinanziamento e ipotesi di percorsi occupazionali per alcuni ragazzi in situazione di disabilità partecipanti ai laboratori.



FONDAZIONE DON MARIO CAMPIDORI ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 3.000 EURO

Sostegno al progetto "Famiglia della gioia"



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

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

Domande che necessitano risposte coerenti tra loro.

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

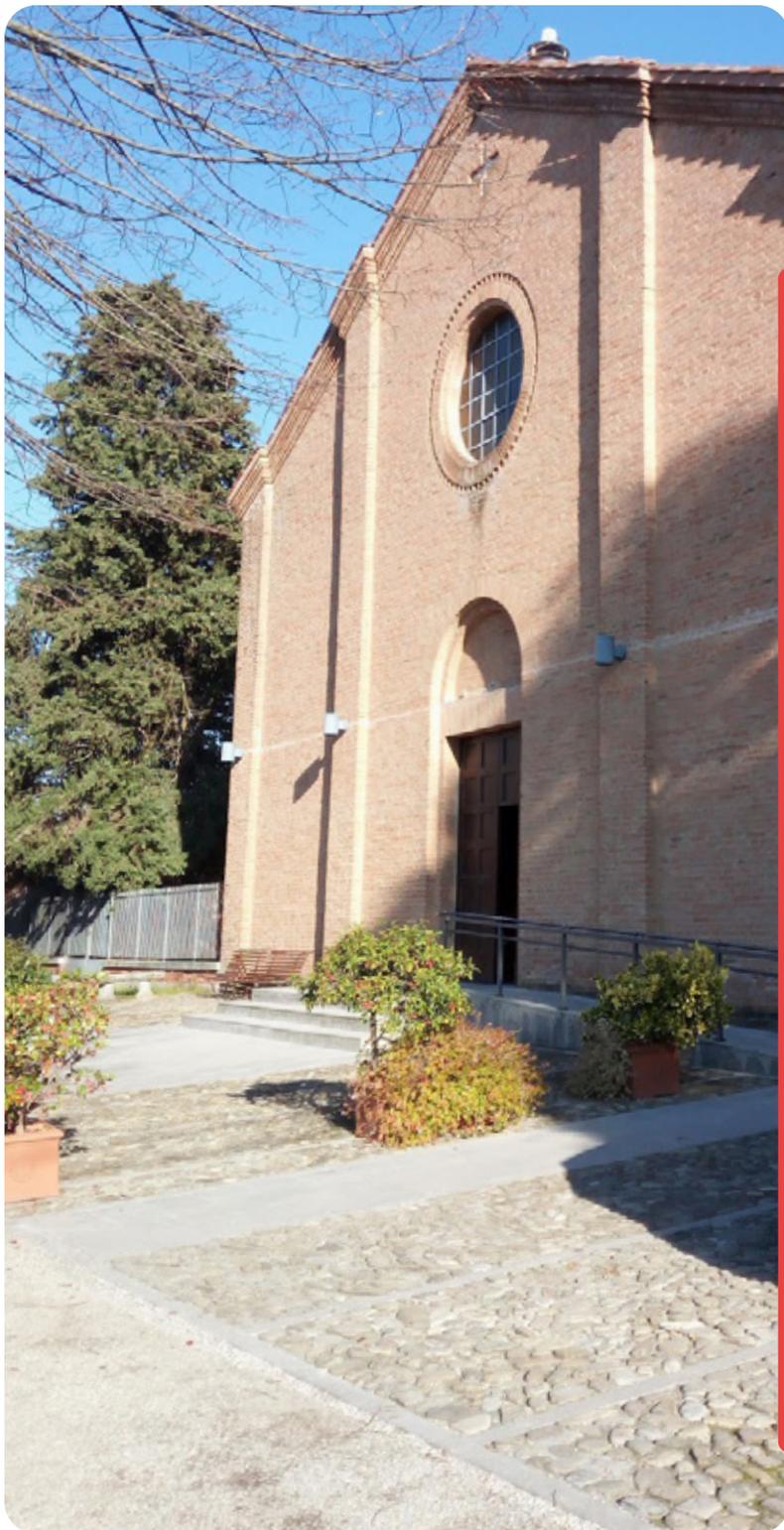
Le attività si articolano in tre aree principali:

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

FONDAZIONE DOPO DI NOI BOLOGNA ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 2.400 EURO

Sostegno economico al progetto "Casa San Donato"



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

Quanto alla sua localizzazione, occorre sottolineare che il monastero fu collocato, fin dalla sua fondazione, lungo la strada di Toscana, uno degli assi portanti delle comunicazioni fra l'area padana e bolognese in particolare, ed il versante meridionale dell'Appennino. Questa funzione è ampiamente documentata dal secolo XI, ma fin dall'alto Medioevo essa assolve sicuramente alla sua importante funzione di collegamento con la Toscana. Si trattò di una strada che, oltre che in numerosi documenti, è ricordata fin dalla fine del secolo XI in una carta del 1085, nella quale, fra i confini di un complesso di beni acquistati da privati, compare anche la strada "publica qui pergit a Musiliano"^{92,93}.

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

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

PARROCCHIA SAN BARTOLOMEO (MUSIANO)

CONTRIBUTO 2020: 100.000 EURO

Sostegno alla manutenzione straordinaria della chiesa di San Bartolomeo

⁹² Le carte bolognesi del secolo XI, 1085 marzo 3, n. 348, pp. 697-699.

⁹³ Zagnoni, R., Il monastero di San Bartolomeo di Musiano nel Medioevo (981-1307), già pubblicato in San Bartolomeo di Musiano, Atti della giornata di studi (Pianoro, 15 ottobre 2005), "Documenti e studi della Deputazione di storia patria per le province di Romagna", XXXVIII, Bologna, presso la Deputazione di storia patria, 2008, pp. 31-95, distribuito in digitale da Alpes Appenninae - www.alpesappenninae.it

Mariele Ventre era una donna infaticabile ed appassionata, si faceva carico di tutti, era severa ed esigente, perché studiava ogni bambino, voleva capirlo a fondo, scoprirne le potenzialità; dopodiché pretendeva che le mettesse a frutto, che raggiungesse quei risultati.

A San Pietro in Casale, in provincia di Bologna, c'è un posto dove bambini dai 6 agli 11 anni fanno scuola in un modo "vecchio e nuovo". Sembra impossibile tenere insieme queste due visioni, ma chi frequenta la scuola "Mariele Ventre" sa che questa sfida viene vinta ogni giorno. Fin da subito la scuola si è delineata come un luogo di accoglienza soprattutto per bambini portatori di bisogni educativi speciali: bambini con disabilità e/o difficoltà nell'apprendimento, bambini che avevano storie molto difficili alle spalle, bambini che venivano da percorsi scolastici faticosi con l'autostima da ricostruire. Per questi bambini è necessaria fin da subito la presenza di un "educatore di classe" che, affiancando la maestra, faccia sì che il bambino in difficoltà possa lavorare con i propri compagni e progredisca nella propria crescita. Incredibili sono stati i progressi ottenuti a scuola e non solo da questi bambini "speciali".

L'educazione IN...CLUSIVA serve a garantire la partecipazione di tutti i bambini nel processo di apprendimento in quanto persone e non perché appartenenti ad una speciale categoria: "è l'arte del "mescolare" le competenze, le capacità e le abilità diverse utilizzando la classe come comunità educativa.

Altro punto di forza è la sinergia tra la scuola, la famiglia e gli specialisti. Per fare tutto ciò e non godendo di nessun sussidio statale, abbiamo necessità di contributi privati. Il nostro progetto "IN...CLUSIONE" nasce proprio da questo: trovare un sostegno economico con il quale offrire la possibilità ai bambini con bisogni speciali e alle loro famiglie di poter scegliere la nostra scuola. La presenza di un bambino speciale è un bene prezioso per tutti. A tutti deve essere data la possibilità di scegliere una scuola "IN...CLUSIVA".



AMICI DI MARIELE

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO

Sostegno economico al progetto "Inclusione"

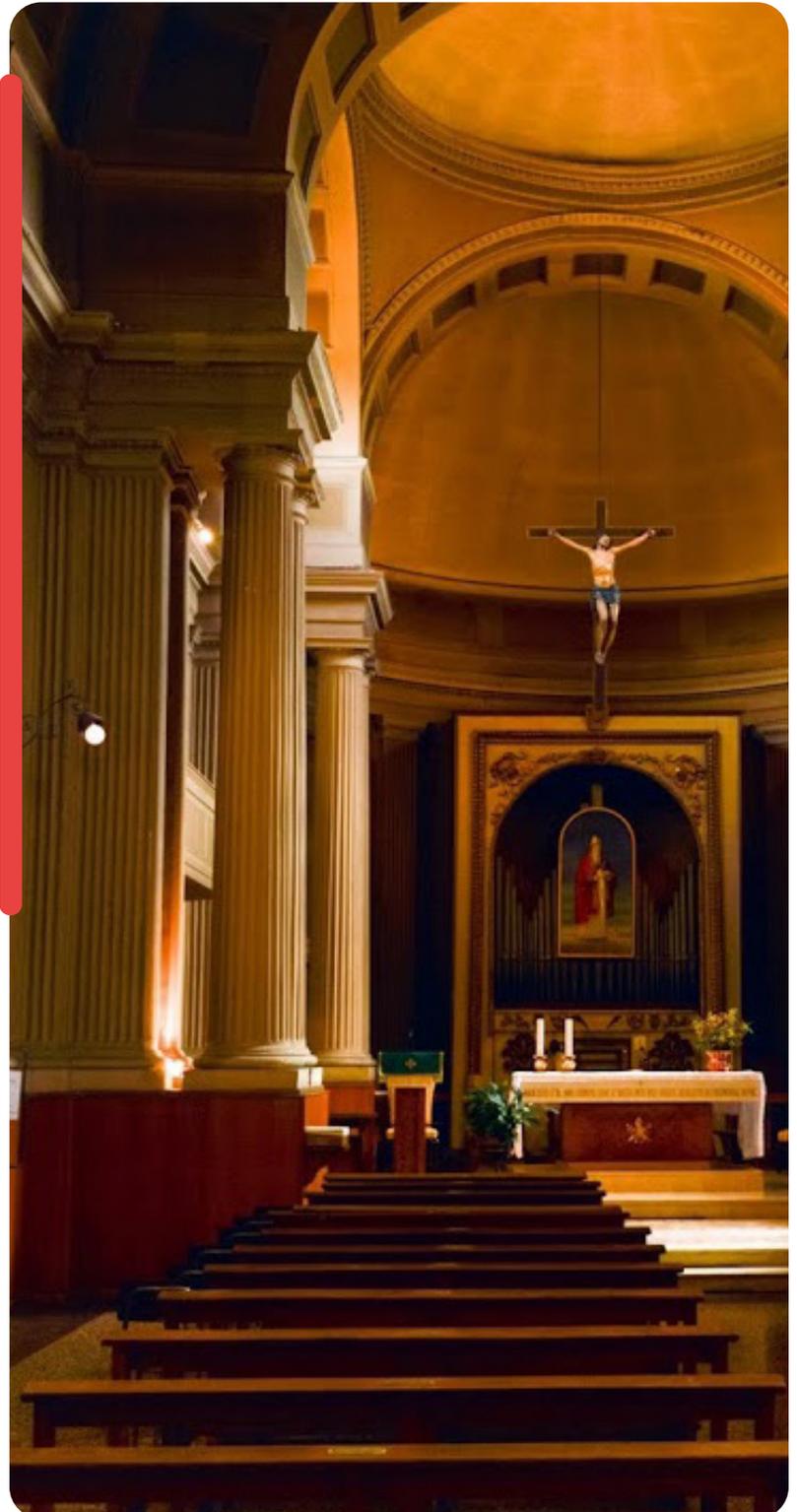
PARROCCHIA DI SAN RUFFILLO – BRISTOL TALK

CONTRIBUTO 2020: 2.000 EURO

La trasmissione Bristol Talk – in onda su TRC-Bologna – nasce all'interno della Sala della Comunità Bristol ed è prodotto dalla Parrocchia di San Ruffillo. Il programma, a metà strada tra il convegno e il talk-show, è concepito come contenitore di approfondimento legato alla cultura, alla società e all'economia di Bologna.

TRC Bologna, visibile sul ch.15 del digitale terrestre, è la televisione locale leader di ascolti, con oltre 125mila contatti giornalieri. Un successo dovuto principalmente alla grande attenzione data all'informazione con oltre 6 ore di dirette giornaliere nei telegiornali e negli approfondimenti dedicati allo sport, all'economia e alla società per raccontare Bologna e l'Emilia-Romagna.

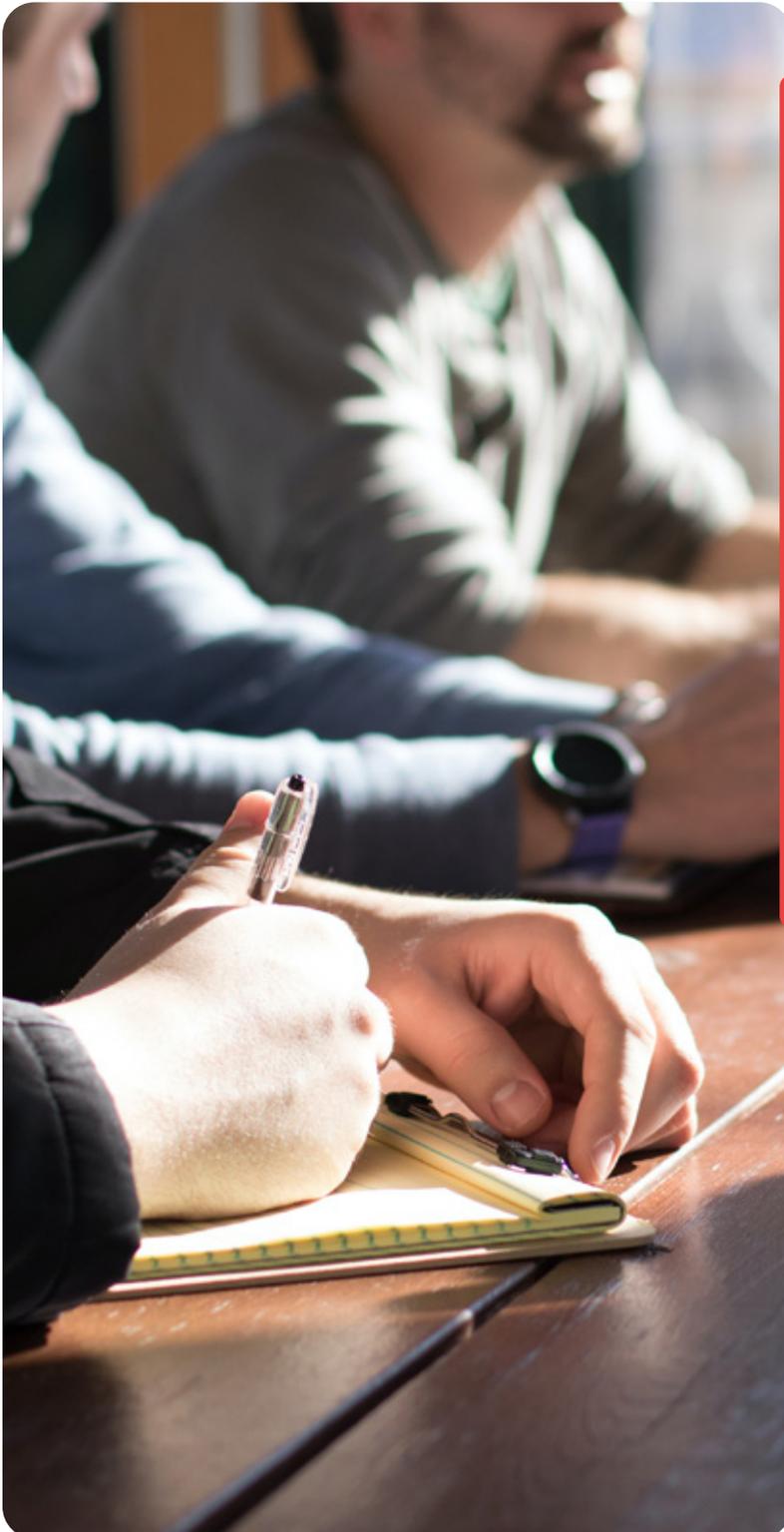
Le tematiche trattate durante gli incontri sono di rilevanza sociale/culturale e con forte connessione alla città e al territorio.



ASSOCIAZIONE L'ARCO

CONTRIBUTO 2020: 20.000 EURO

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



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

Grazie anche al sostegno di Marchesini Group, nel corso del 2020 l'Associazione ha potuto offrire 35 percorsi individuali di recovery contemporaneamente, aumentando così il potenziale di offerta dei propri servizi e l'apporto di facilitatori.

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

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

WE WORLD ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 2.000 EURO

Per i diritti fondamentali di ogni essere umano, in particolare di donne, bambini e bambine



Da oltre 50 anni WeWorld si impegna in Italia e nel mondo perché i diritti fondamentali di ogni essere umano, in particolare di donne, bambini e bambine, siano riconosciuti e rispettati contrastando povertà, violenza, ingiustizie e promuovendo percorsi di sviluppo umano sostenibile e duraturo, nel rispetto dell'ambiente. Raggiunge 7,2 milioni di beneficiari diretti in 27 Paesi con 158 progetti attivi, grazie al lavoro di 1688 persone tra professionisti e volontari e al supporto di 30.000 donatori e 13 aziende main partner.

Con 111 progetti di emergenza e di sviluppo nel Sud del mondo, le sue azioni si diversificano in base al contesto specifico della comunità e del territorio in cui opera: i problemi endemici di perenne conflitto, sfollamento e migrazione forzata in Medio Oriente; i centri di detenzione libica; la siccità, i conflitti etnici, la criminalità organizzata e il terrorismo jihadista in Africa; la violenza in Sud America; le crisi alimentari e climatiche ad Haiti e Guatemala; la tratta dei migranti e le spose bambine in Asia.

Il suo impegno si traduce nel garantire il diritto all'acqua, al cibo, alla salute, all'educazione e alla dignità di ciascuna persona. Sostiene con forza lo sviluppo socio-economico sostenibile potenziando le capacità dei soggetti più fragili e contrastando cause ed effetti del cambiamento climatico ed è tra i primi attori internazionali a intervenire in risposta alle emergenze.

In Italia, We World è operativa con programmi sociali di aiuto diretto contro la violenza sulle donne e la povertà educativa, specialmente nelle periferie delle grandi città come Milano, Torino, Roma, Napoli, Caserta, Palermo e Cagliari. Inoltre, a Ventimiglia dà sostegno ai migranti in transito.

Svolge anche attività di Educazione alla Cittadinanza Globale e Sensibilizzazione mediante l'organizzazione di festival, dibattiti, advocacy, campagne di raccolta fondi e comunicazione su numerosi temi al centro dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, raggiungendo oltre 3 milioni di persone in Italia e in Europa.

HAPPY HAND

CONTRIBUTO 2020: 3.000 EURO

Sostegno economico all'associazione alla realizzazione della manifestazione annuale "Happy Hand"

Il WTKG "Willy The King Group" è un'associazione intitolata a Willy Boselli che da anni promuove iniziative volte a favorire l'inclusione sociale dei soggetti diversamente abili. Annualmente, tramite la manifestazione "Happy Hand - Giochi senza barriere", si adopera nell'intento di abbattere la barriera che divide lo sport olimpico da quello paralimpico, per guardare soltanto alle persone a prescindere dalle categorie di abilità.

Si propone al pubblico come un festival dello sport e dell'inclusione sociale, in cui i riflettori sono puntati su abilità e disabilità, con gli sport olimpici proposti insieme a quelli paralimpici e occasioni di compenetrazione tra le discipline, sostenendo che questa sia 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.



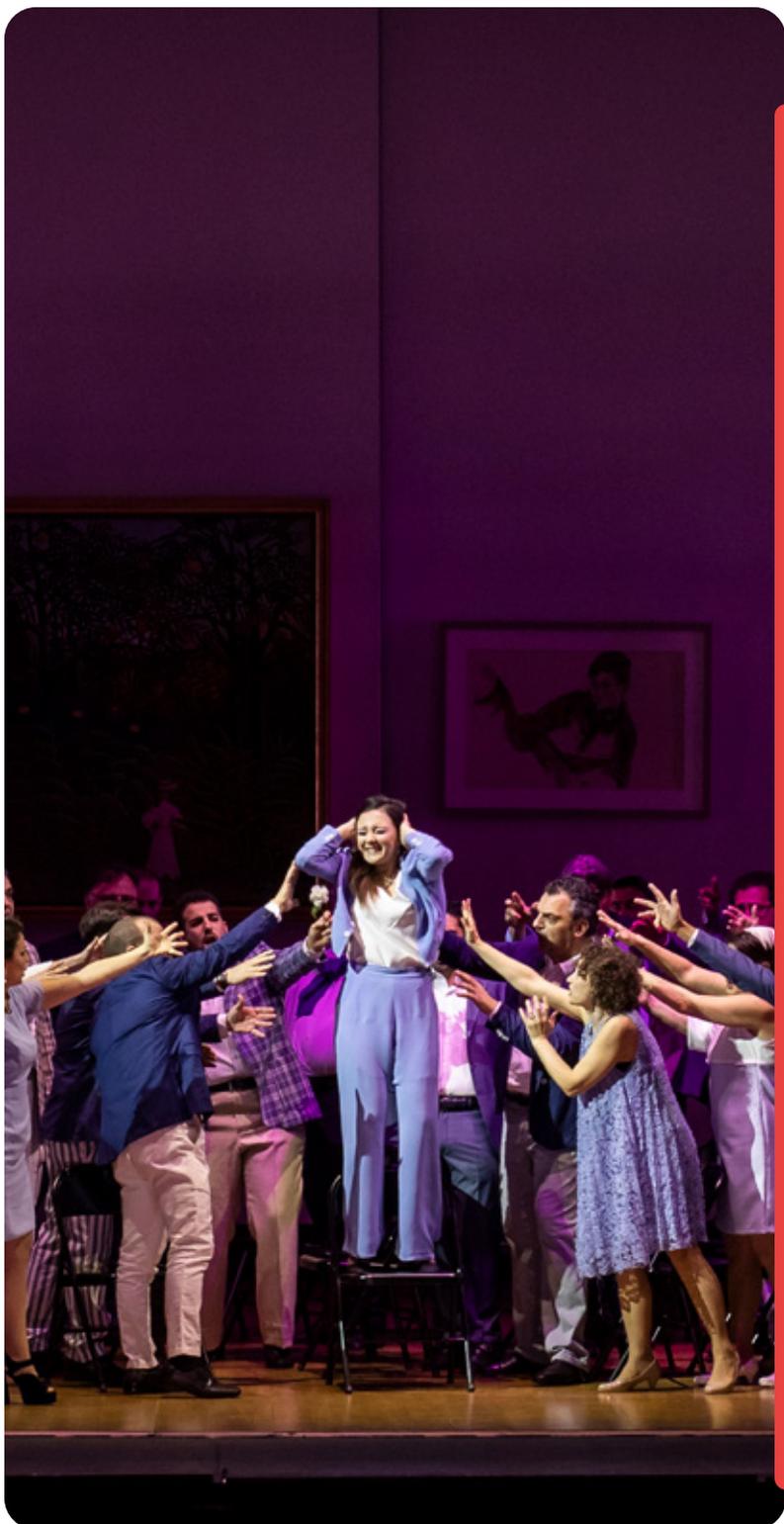
Scopi dell'Associazione Bologna Festival ONLUS sono la promozione e l'organizzazione di attività nel settore della musica, dello spettacolo musicale, del melodramma e del balletto. Bologna Festival organizza e produce eventi musicali dal 1982, in particolare nel settore della musica classica. In quasi quarant'anni di attività, l'Associazione ha ospitato le maggiori orchestre internazionali con i loro direttori, celebri solisti e importanti ensemble cameristici, mantenendo sempre viva la vocazione sinfonica che l'ha contraddistinta sin dagli inizi ed estendendo l'attività anche ai repertori meno usuali ed agli aspetti formativi del pubblico. Negli anni la programmazione si è ampliata: alla tradizionale rassegna "Grandi Interpreti", dedicata al repertorio classico-romantico affidato ai più accreditati interpreti del panorama internazionale, si sono aggiunte le rassegne "Talenti", uno spazio aperto alle giovani promesse del concertismo europeo e "Il Nuovo l'Antico", dedicata alla musica preclassica, al Novecento, alla musica contemporanea e ad alcuni approfondimenti culturali. Bologna Festival ha creato inoltre una specifica programmazione per il pubblico dei più piccoli: "Note sul Registro", progetto di formazione all'ascolto per gli studenti, rispondendo alle necessità educative del territorio e promuovendo l'inclusione e la socializzazione, ed il "Baby BoFe", rassegna di musica classica per bambini di età compresa tra i 3 e gli 11 anni con spettacoli appositamente concepiti per le loro capacità di attenzione e comprensione. Ogni titolo è strutturato secondo una formula teatrale e musicale che attinge al repertorio per ensemble strumentale, per strumento solista, oppure alla grande tradizione lirica e al balletto, con la creazione di appositi copioni, scene e costumi, regia e coreografie espressamente pensati per ogni singola produzione. L'obiettivo è avvicinare alla musica il pubblico dei più piccoli con un'offerta mirata, articolata in spettacoli pomeridiani rivolti alle famiglie e spettacoli mattutini rivolti alle scuole.



BABY BOFÈ 2020

CONTRIBUTO 2020: 8.000 EURO

Promozione e organizzazione di attività nel settore della musica, dello spettacolo musicale, del melodramma e del balletto



Il fuoco che nel 1745 distrusse l'allora Teatro Malvezzi di Bologna dà inizio alla storia del teatro d'opera bolognese. Dopo l'incendio, la città commissionò ad Antonio Galli Bibiena la costruzione di un nuovo teatro d'opera in pietra nello stile barocco del periodo. Il 14 maggio 1763 il Teatro Comunale aprì le sue porte al pubblico con la prima esecuzione de *Il trionfo di Clelia* di Gluck, alla presenza di 1.500 persone, sul totale di una popolazione che a quel tempo era di 70.000 abitanti. Da allora il Comunale è diventato famoso per l'alto livello qualitativo dei suoi spettacoli e per la fama degli artisti che da sempre lo frequentano, da Mozart a Rossini, a Giuseppe Verdi.

Insieme alle tre stagioni principali (Opera, Danza, Sinfonica), numerosissime sono le attività collaterali che riportano con evidente visibilità il ruolo centrale del teatro in ambito cittadino e regionale. Inoltre, significativi sono l'impegno nelle tournée internazionali e la partecipazione a prestigiosi festival quali il Rossini Opera Festival di Pesaro e il Festival Verdi di Parma e Busseto.

Oltre che agli spettatori, il Teatro Comunale si apre oggi sempre più anche alla società produttiva e alle aziende che hanno sede a Bologna o individuano in questa città importanti occasioni di interesse commerciale, industriale, espositivo.

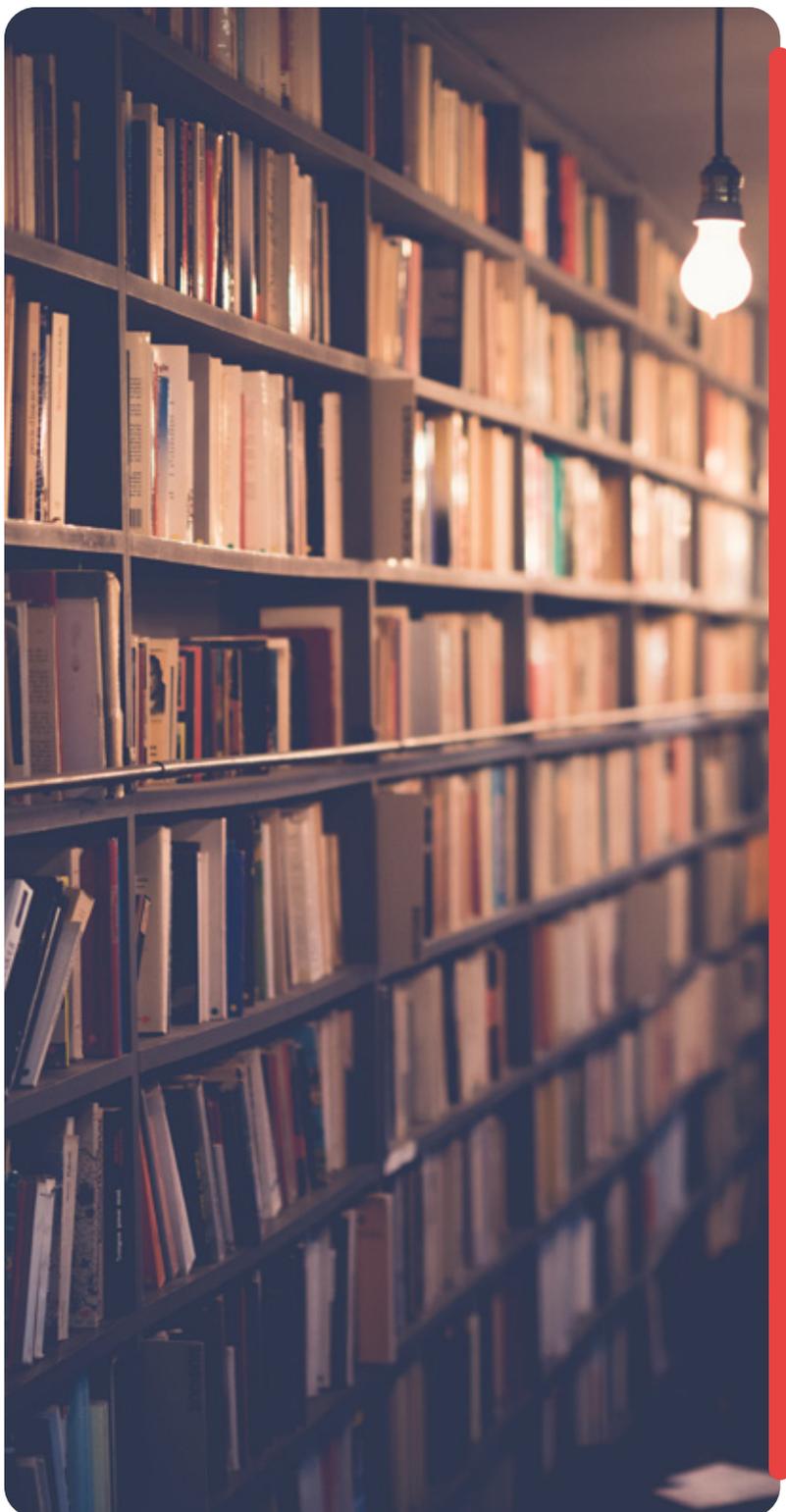
Con 1.100 contratti ad artisti ogni anno, oltre 260 dipendenti e più di 240 giornate di apertura all'anno (per circa 100.000 presenze totali), il Teatro Comunale di Bologna ha un forte legame con il territorio e con il proprio pubblico.

La Fondazione Teatro Comunale di Bologna intende diffondere l'arte musicale educando la collettività, conservare il patrimonio storico-culturale del Teatro e mantenere viva la tradizione italiana dell'opera e della sinfonica.

FONDAZIONE TEATRO COMUNALE (BO)

CONTRIBUTO 2020: 80.000 EURO

Diffondere l'arte musicale educando la collettività, conservare il patrimonio storico-culturale del Teatro e mantenere viva la tradizione italiana dell'opera e della sinfonica.



L'Archivio del Canto è un Centro di Ricerca attivo all'interno del Dipartimento delle Arti (Università di Bologna). La prima missione è di radunare in un solo luogo quanti più libri sul canto operistico e sui cantanti d'opera riesca a reperire.

La seconda missione è promuovere ricerche originali sul canto operistico, favorite proprio dalla presenza nello stesso luogo di una bibliografia specializzata senza eguali.

La terza missione è quella di favorire a turno qualche giovane studioso che abbia già conseguito il Dottorato di Ricerca (PhD), o finanziando una sua nuova ricerca o pubblicandone gli esiti in volume.

Nell'anno 2020, verosimilmente a causa del particolare momento storico, è pervenuto all'Archivio del Canto il solo sostegno economico di Marchesini Group, che è stato messo a buon frutto per accedere con esso ai "fondi di ricerca" offerti dall'Università di Bologna.

I tre risultati più importanti ottenuti nel 2020 grazie al co-finanziamento di Marchesini Group sono stati:

- l'acquisizione di una donazione di circa 500 volumi sul canto, appartenuti a un attore di Ravenna recentemente deceduto;
- la pubblicazione tramite la casa editrice Libreria Musicale Italiana del volume "Musica e gesto nel teatro mozartiano" di Paolo De Matteis;
- l'attivazione di un assegno di ricerca di durata annuale per condurre l'indagine su Antonio Bernacchi, cantante d'opera bolognese del Settecento, assegnato per concorso pubblico alla dott.ssa Valentina Anzani.

DIPARTIMENTO DELLE ARTI ARCHIVIO DEL CANTO

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO

L'Associazione Culturale Messa in Musica, fondata nel settembre 2014, ha scelto di porre al centro della propria attività l'esecuzione di opere di musica sacra in luoghi sacri o comunque di pregio artistico-architettonico. La peculiarità dell'Associazione sta anche nel coniugare altre forme artistiche come la danza e la poesia con la musica.

L'Associazione è nata con lo scopo di colmare un vero e proprio vuoto culturale. Mancava a Bologna, città creativa Unesco della Musica con più di 300 eventi musicali, come in gran parte d'Italia, una Rassegna di musica sacra che permettesse di ascoltare i capolavori di questo repertorio all'interno dei luoghi sacri. Caratterizza l'attività dell'Associazione anche l'alta qualità degli interpreti. Di volta in volta vengono scelti per la loro serietà, professionalità e notorietà nell'ambito nel nostro territorio.

Dal 2014 "Avvento in Musica" ha prodotto fino ad oggi venticinque titoli di musica sacra, dai capolavori più conosciuti (Petite Messe Solennelle di Rossini; Missa Papae Marcelli di Palestrina (Missa pro Papae Marcelli), Mozart (Messa dell'Incoronazione) a quelli di rarissimo ascolto di compositori contemporanei (Misa Criolla).

L'intento è, tra l'altro, di riprendere la forza di una tradizione profondamente radicata nella cultura cristiano-occidentale, che sta alla base della nostra società.

L'Associazione ha esteso la propria attività partecipando alle iniziative promosse dal Settore Cultura del Comune di Bologna con progetti come "Concerti in Abbazia" e "Linno alla gioia" musicato dal vivo, con coreografie originali di danza. Ideazioni che l'hanno vista vincente. Messa in Musica ha promosso così anche la valorizzazione culturale dei luoghi eccellenti del nostro territorio.

Nell'ottobre 2020, in occasione della solennità di San Petronio, patrono di Bologna, è stata presentata una nuova composizione appositamente commissionata dall'Associazione al maestro Marco Taralli (1967), eseguita e offerta alla città in coproduzione con il Teatro Comunale di Bologna, il quale ha aderito con prontezza e condivisione all'importante progetto ideato dalla Associazione.

La Messa per San Petronio è stata prima presentata a cittadini e sostenitori e successivamente eseguita all'interno della Basilica durante la funzione, rinnovando così una tradizione che nel corso degli anni si è progressivamente abbandonata nel nostro paese, nonostante il ricco repertorio sacro, soprattutto quello italiano, abbia sempre fatto parte della prassi liturgica nell'ultimo millennio.

La celebrazione della Messa accompagnata dall'esecuzione di un'opera intera e originale, che comprenda le parti dell'ordinario (Kyrie, Credo, Sactus, Benedictus, Agnus Dei) è stata anche l'occasione per rinnovare da un punto di vista artistico la profondità della spiritualità laica, che merita di essere recuperata e riscoperta, anche attraverso la grande forza evocativa del luogo, la Basilica di San Petronio, sede dei più importanti accadimenti religiosi e civili della nostra città.



ASSOCIAZIONE CULTURALE MESSA IN MUSICA - UNA MESSA IN SAN PETRONIO

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO

ORCHESTRA FILARMONICA DI BOLOGNA

CONTRIBUTO 2020: 50.000 EURO

Sponsorizzazione stagione 2020

Anche nel 2020 Marchesini Group ha sostenuto l'Orchestra Filarmonica di Bologna, nata nel 2008 per volontà dei professori dell'Orchestra del Teatro Comunale bolognese.

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

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

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



X CONCORSO PIANISTICO INTERNAZIONALE "ANDRE BALDI"

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO



È un concorso pianistico internazionale riservato a tutti i giovani pianisti, articolato in sei categorie: la A, riservata agli alunni delle scuole medie a indirizzo musicale, si svolgerà il 31 maggio; la B, fino a 11 anni, la C fino a 13, la D fino a 16, la E fino a 23 e la G fino a 35. La competizione contempla l'esecuzione di un vasto repertorio.

La decima edizione si è conclusa il 7 giugno 2020 con il concerto dei vincitori all'Oratorio San Rocco.

Oltre ai premi in denaro per ogni categoria, ai vincitori assoluti delle categorie E e F sono stati assicurati nove concerti premio.

FONDAZIONE IL BENE ONLUS

CONTRIBUTO 2020: 10.000 EURO

Sostegno all'attività di diagnosi e cura della fondazione



La Fondazione Il Bene, insieme a tutte le sue associazioni, si pone come priorità quella dell'assistenza e dell'aiuto a tutte quelle persone che, a fronte di mali come la Sclerosi Multipla, da sole non riescono a farcela. Vuole essere un punto di riferimento e un aiuto costante nel supporto psicologico e fisico dei suoi pazienti e delle loro famiglie. Una delle priorità è far capire loro che non sono soli e che hanno a loro disposizione non solo delle strutture sanitarie, ma intere comunità pronte a sostenerli. La Fondazione Il Bene agisce, per via delle sue associazioni, per arrivare direttamente dai pazienti e migliorare o alleviare la loro situazione.

In questo momento in cui si affievoliscono le relazioni, la Fondazione fa di tutto per continuare ad operare nonostante tutte le restrizioni previste per la lotta al Coronavirus perché è sempre maggiore la necessità di fornire supporto alle persone che sono limitate nell'accesso alle strutture e ai servizi offerti.

I pazienti trattati dal Centro Il Bene sono più di 2000, di cui 1300 affetti da sclerosi multipla, 400 da miastenien e 400 da malattie rare.

Questa attività è garantita grazie all'operato di 80 volontari che forniscono più di 9000 ore di volontariato all'anno.

L'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, fondato nel 1896, è punto di riferimento internazionale nello sviluppo dell'ortopedia. Le cure di alto livello sono il frutto del costante lavoro di ricerca scientifica e del trasferimento dei risultati alla pratica clinica. L'integrazione tra reparti e laboratori permette di avere una visione completa delle patologie e di sperimentare sempre nuove opportunità di cura.

Il Rizzoli è dal 1981 un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, riconosciuto dal Ministero della Salute per il lavoro di ricerca di alto livello e l'impatto sullo scenario internazionale.

Parte integrante del Sistema Sanitario dell'Emilia-Romagna, il Rizzoli è sede di insegnamento dell'Università di Bologna.

Con il suo Dipartimento RIT-Research, Innovation and Technology, è parte del Tecnopolo nella Rete regionale dell'Alta Tecnologia: laboratori specializzati in trasferimento tecnologico e ricerca applicata al mondo industriale.

Dal 2012 è attivo il Dipartimento Rizzoli-Sicilia di Bagheria (Palermo), nato da un Protocollo d'intesa tra la Regione Emilia-Romagna e la Regione Siciliana.

Al Rizzoli lavorano 1400 persone tra ortopedici, anestesisti, reumatologi, radiologi, internisti, biologi, ingegneri, biotecnologi, fisici, chimici, statistici, farmacisti, infermieri, fisioterapisti, tecnici di radiologia, tecnici di laboratorio, personale di assistenza, personale tecnico e amministrativo.

L'attività clinica riguarda l'intero ambito ortopedico-traumatologico. Il lavoro è basato su programmi di ricerca clinica e traslazionale: ospedale e laboratori insieme coprono i più innovativi settori della fisiologia e della patologia dell'apparato muscolo-scheletrico.

Le Linee di Ricerca assicurano unitarietà di percorsi clinico-scientifici traslazionali con riferimento a quattro aree: Oncologia, Medicina rigenerativa e riparativa, Chirurgia innovativa e protesica, Patologie infiammatorie, infettive, degenerative e genetiche.

Presso l'Istituto operano la Banca del Tessuto Muscoloscheletrico dell'Emilia-Romagna e il RIPO, Registro dell'Implantologia Protesica Ortopedica. L'Istituto è Centro Coordinatore dell'ERN BOND, rete di riferimento europea per le malattie rare scheletriche.

Medicina rigenerativa e riparativa, cellule staminali, ingegneria tessutale, progettazione e stampa 3D per ricostruzioni e protesi personalizzate, tecniche chirurgiche innovative per gli interventi più complessi, ricostruzione di legamenti e cartilagine, patologie infiammatorie, infettive, degenerative e genetiche, cura multispecialistica dei tumori delle ossa, trattamento delle patologie ortopediche pediatriche più complesse sono solo alcuni dei settori su cui il Rizzoli lavora per l'ortopedia del futuro.

ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI

CONTRIBUTO 2020: 30.000 EURO

Sostegno al progetto "Archivio multimediale multicentrico dei sarcomi muscolo scheletrici dell'età pediatrica"



Il 9 marzo 2020 la Fondazione ha lanciato il progetto "Più forti insieme" a sostegno degli ospedali di Bologna e del personale impegnato in prima linea contro il Covid-19. Sono state acquistate attrezzature sanitarie per quasi 1 milione di euro e realizzati servizi per i pazienti e soprattutto per il personale, con voucher per babysitter, alloggio gratuito in albergo, taxi a 1 euro, spesa a domicilio nel lockdown. Tutte le informazioni su quanto realizzato sono su www.piufortinsieme.it.



FONDAZIONE POLICLINICO SANT'ORSOLA - PIÙ FORTI INSIEME

CONTRIBUTO 2020: 200.000 EURO



Il sostegno dei donatori privati e delle aziende è stato ed è tuttora assolutamente indispensabile per continuare a offrire protezione a migliaia di persone fragili che la malattia tumorale rende ancora più vulnerabili di fronte alla minaccia del Covid-19. Nel corso di quest'ultimo anno così complicato, infatti, medici, infermieri e psicologi ANT hanno sempre garantito continuità all'assistenza specialistica domiciliare che portano ogni giorno – gratuitamente e in sicurezza - nelle case di oltre 3.000 persone in oltre 30 province italiane da Nord a Sud.

ANT ha affrontato gli sconvolgimenti di questo ultimo anno con passione e determinazione grazie a solidi valori di base e a un'organizzazione fortemente strutturata. La priorità è poter continuare a garantire un servizio indispensabile per tantissimi cittadini. A prescindere dall'epidemia, infatti, l'assistenza a domicilio per i pazienti cronici e gli anziani fragili è emersa chiaramente come una formula vincente in termini di protezione del paziente, sostenibilità economica e gradimento da parte delle famiglie.

FONDAZIONE ANT ITALIA ONLUS **MALATI DI TUMORE DURANTE COVID**

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO



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

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

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

GARA PODISTICA DILETTANTISTICA GALAVERNA 2020, IN MEMORIA DI ALICE GRUPPIONI

CONTRIBUTO 2020: 5.000 EURO





INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

10.0

**ATTIVITÀ
BENEFICHE DEI
COLLABORATORI**



10.0 ATTIVITÀ BENEFICHE PROPOSTE DAI COLLABORATORI DI MARCHESINI GROUP

Il Gruppo Marchesini promuove da sempre le attività di volontariato prestate dai propri collaboratori, ritenendole un'esperienza arricchente e appagante sotto diversi punti di vista⁹⁴.

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 2020, in seguito al pesante evento sismico che ha colpito la zona del Mugello in provincia di Firenze, dove il Gruppo Marchesini ha uno dei suoi insediamenti produttivi (Divisione Neri) e alcuni magazzini, i dipendenti del Gruppo hanno deciso, contrariamente a decisioni precedentemente prese, di devolvere gran parte del ricavato della consueta lotteria di Natale alla Pro Loco di Barberino di Mugello, per contribuire a far fronte all'emergenza in cui versava la popolazione.

La rimanente somma è stata suddivisa in parti uguali fra AIL, Associazione Italiana contro le Leucemie, linfomi e mieloma di Udine e l'associazione Bibli-os, BIBLI-OS' che ha la finalità di sostenere i piccoli degenti del Policlinico Sant'Orsola-Malpighi di Bologna e le loro famiglie attraverso la lettura.

Il ricavato devoluto, pari a € 9.540, è stato raddoppiato, come di consueto, dalla Direzione che, per la stessa causa, ha versato a sua volta € 9.540 portando il sostegno complessivo del Gruppo a € 19.080.

752 dipendenti di Marchesini Group hanno aderito all'iniziativa "Dona un'ora di lavoro" promossa per la raccolta di fondi da destinare a due progetti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile e alla Croce Rossa Italiana per l'emergenza Coronavirus.

Nel 2020 sono stati devoluti complessivamente € 23.650,98, corrispondenti a 1.374 ore di lavoro, così suddivisi:

- × € 5.027,32 a "Sempre con voi", fondo per il sostegno delle famiglie degli operatori sanitari che hanno perso la vita nella lotta al Coronavirus. A fine 2020 la cifra raccolta è stata pari a 12.522.143 euro;
- × € 5.027,33 finalizzati all'acquisizione di dispositivi di protezione individuali, respiratori, ventilatori, presidi medico-chirurgici, allestimenti per stanze di terapia intensiva. A fine 2020 la cifra raccolta è stata pari a € 170.587.507, di cui € 167.782.465 euro di bonifici in uscita, suddivisi in €15.403.650 euro per ventilatori, € 146.419.502 euro per dispositivi di protezione individuale, € 998.400 euro per tamponi e € 4.960.913 per le spese di trasporto;

⁹⁴ 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 inespresse. • 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 se stessi e l'autostima.

- × € 13.596,33 alla Croce Rossa Italiana che, con il progetto “Il Tempo della Gentilezza” ha supportato le famiglie più colpite dalla pandemia attraverso:
 - * la consegna di farmaci e di beni di prima di necessità a domicilio;
 - * la distribuzione di buoni spesa e di pacchi alimentari;
 - * il supporto psicologico.

A fine 2020, nella cosiddetta seconda ondata l'impegno dei volontari CRI continua con:

- * attività in risposta all'emergenza sanitaria mediante servizi ambulatoriali, di soccorso in emergenza-urgenza, trasporti secondari attraverso la sua rete di volontari e il suo importante parco mezzi;
- * attività di emergenza sociale in risposta alle nuove forme di povertà e di esclusione sociale per supportare le persone più vulnerabili attraverso il sostegno economico e la distribuzione di pacchi viveri, coperte e terapie di supporto farmacologico alle persone senza dimora;
- * servizi di supporto psicologico e consulenza medica a difesa dell'equilibrio e del benessere psicofisico personali per far fronte a situazioni di difficoltà, incertezza, isolamento.



PROTEZIONE CIVILE
 Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Dipartimento della Protezione Civile

EMERGENZA CORONAVIRUS



La pandemia di Covid-19 ha sensibilmente influenzato la destinazione dei fondi stanziati per il 2020.

EMERGENZA COVID-19



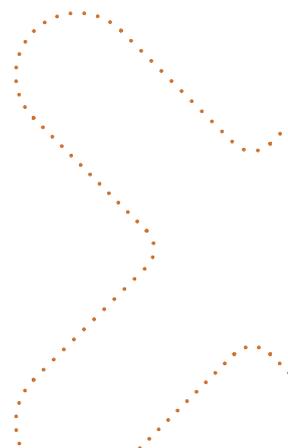




INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

11.0

**SENSO DI
COMUNITÀ**



11.0 IL "SENSO DI COMUNITÀ", UN INDICE PER VALUTARE L'IMPATTO SOCIALE DELLA CSR DI MG

In un momento così delicato e critico come quello indotto dalla pandemia in atto, Marchesini Group ha sentito il bisogno di trovare il modo di misurare l'impatto che ha il valore generato condiviso con la comunità attraverso il sostegno alle azioni descritte nella sezione "Un anno di sostenibilità".

Per l'Azienda questo approccio è essenziale per comprendere meglio il valore, non solo economico, del suo contributo al sostegno dei progetti territoriali. Questo è possibile mediante la messa a punto e il monitoraggio di un indicatore atto ad esprimere e descrivere il "senso di comunità" derivato dal concetto introdotto da Sarason⁹⁵ e integrato da John Puddifoot⁹⁶ con la variabile dei legami territoriali.

Per il calcolo⁹⁷ dell'indicatore del "Senso di comunità" si sono prese in considerazioni diverse variabili, alcune desumibili anche dall'ultimo "Censimento generale dell'industria e dei servizi - Rilevazione sulle istituzioni non-profit" dell'ISTAT⁹⁸.

L'indice, il cui valore è compreso tra 0 e 100, è una sintesi che esprime l'intensità quali-quantitativa della risposta al fabbisogno degli enti che chiedono sostegno economico a Marchesini Group. Per l'anno 2020, il primo a cui tale indice viene applicato, il risultato è 34, mentre nel 2019 era circa 32⁹⁹.

⁹⁵ Sarason, S.B. (1974). The Psychological Sense of Community. San Francisco: Jossey Bass.

⁹⁶ Puddifoot, J.E. (1996). Some initial considerations in the measurement of community identity. In Journal of community psychology, 24, pp. 327-336.

⁹⁷ Nel 2020 Marchesini Group ha sostenuto diverse associazioni e, grazie al loro contributo nel fornirci le informazioni necessarie, abbiamo costruito questo indice.

I dati raccolti ed elaborati si riferiscono a:

e = contributo erogato da Marchesini Group S.p.A.

E = fondi totali raccolti dalle singole associazioni

u = bacino di utenza delle singole associazioni

U = bacino di utenza medio di un'associazione no-profit diffusa a livello nazionale

Successivamente si è calcolato:

e% = contributo economico di MG

u% = contributo sociale delle singole associazioni

p = persone sostenute da MG

Per determinare il contributo Economico di Marchesini Group (e%) si è rapportata la sua erogazione totale (e) al totale dei fondi raccolti dall'associazione (E): Erogato MG / Fondi Totali raccolti da associaz.

Per determinare il contributo sociale di un'associazione (u%) si è rapportato il suo bacino di utenza (u) ad una costante che rappresenta il bacino di utenza medio di un'associazione diffusa a livello nazionale (U): Bacino di utenza associaz. / Bacino di utenza medio.

Per determinare l'ammontare delle persone effettivamente sostenute grazie al contributo economico di Marchesini Group S.p.A. si è moltiplicato il Bacino di Utente dell'Associazione (u) per il Contributo Economico (e%) che Marchesini Group ha erogato nel 2020. Successivamente si sono sommate queste voci per evidenziare la totalità delle persone effettivamente sostenute:

$$\sum_{i=1}^{i=20} (\text{Bacino utenza} * \text{Contributo economico})$$

Per calcolare l'indice di "Senso di Comunità" si è proceduto ad una media ponderata (Peso contributo economico = 0,7 e Peso contributo sociale associazione = 0,3) del contributo economico (e%) e del contributo sociale dell'associazione (u%).

⁹⁸ http://dati-censimentoindustriaeservizi.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_N14S. Il Censimento delle istituzioni non profit 2011 (ultimo disponibile) rileva le istituzioni non profit e le loro unità locali alla data del 31 dicembre 2011. Le istituzioni non profit sono unità giuridico-economiche dotate o meno di personalità giuridica, di natura privata, che producono beni e servizi destinabili o non destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, non hanno facoltà di distribuire, anche indirettamente, profitti o altri guadagni diversi dalla remunerazione del lavoro prestato ai soggetti che l'hanno istituita o ai soci. In questa edizione del censimento sono state coinvolte 474.765 istituzioni non profit inserite in una lista pre-censuaria predisposta dall'Istat mediante l'integrazione di fonti amministrative e statistiche. La rilevazione ha colto diversi aspetti del settore non profit, in particolare le peculiarità rispetto a struttura organizzativa, attività svolte e servizi resi, reti di relazioni instaurate, risorse umane ed economiche impiegate, tipologia di utenza, strumenti di comunicazione, modalità di raccolta fondi. Il censimento ha rilevato in ciascuna istituzione il numero dei destinatari dei servizi erogati in base alla tipologia di disagio. Si precisa che tali destinatari potrebbero essere conteggiati più volte qualora abbiano usufruito di servizi erogati da istituzioni non profit diverse.

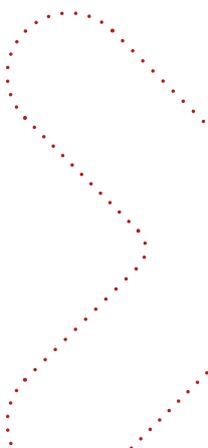
⁹⁹ Calcolo effettuato sui soli dati disponibili.



INSPIRED BY THE
EXTRAORDINARY

12.0

CREDITS



12.0 CREDITS

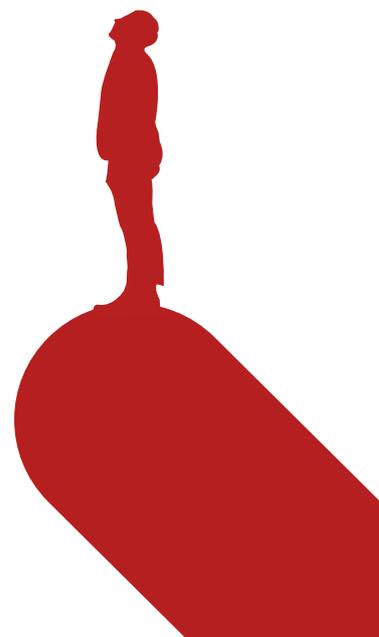
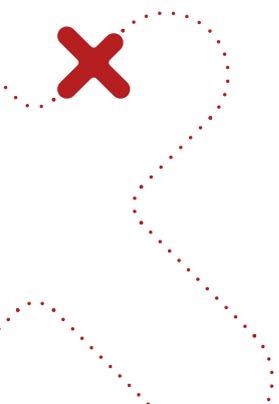
Il Rapporto di Sostenibilità 2020 del Gruppo Marchesini, come le precedenti edizioni, è un progetto che ha coinvolto trasversalmente tutta l'Azienda, coordinato dal Corporate Social Responsibility Manager, con l'imprescindibile collaborazione dei responsabili e dei team delle seguenti funzioni:

- Administration, Finance & Personnel Management
- After Sales
- General Organization
- HR Selection & Development
- Logistics & Purchasing
- Marketing & Communications
- Production
- Prevention & Protection Service
- Quality Assurance
- R&S
- Sales
- Technical

con il supporto della squadra del Talent Garage.

Il concept grafico di questa edizione è stato ideato dalle funzioni Corporate Social Responsibility e Marketing & Communications di Marchesini Group, sviluppato e realizzato da Paolo Della Casa di Frida's.

Il presente Rapporto di Sostenibilità 2020 è stampato su carta eco-compatibile che nasce da foreste gestite responsabilmente anche dal punto di vista della sequestrazione di CO₂. Il suo processo di produzione è esemplare in termini di responsabilità ed efficienza energetica.





MARCHESINI
— **GROUP** —

