

Farmaceutica per passione

Rapporto
di sostenibilità
2019



ALFASIGMA 

Indice

Lettere agli stakeholder **5**

Stefano Golinelli, presidente	5
Pier Vincenzo Colli, amministratore delegato	7

Nota metodologica **9**

Chi siamo **11**

Ritratto dell'azienda	13
La storia	14
Highlights 2019	16
Struttura societaria	19
Governance	20
Mission e valori	22

Come operiamo **25**

Strategia	26
Emersione dei temi materiali 2019	27
Mappa degli stakeholder	28
La correlazione con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)	30
Etica del business	31
Prodotti e aree terapeutiche	32
Ricerca e sviluppo	33

Generazione del valore condiviso **35**

Responsabilità e salute	36
Valore economico	39
Le nostre persone	40
Welfare	47
Comunità e cultura	49
La catena di fornitura	52

Salute, sicurezza e responsabilità ambientale **55**

Salute e sicurezza	56
Responsabilità ambientale	58

Appendice **69**

Covid-19: l'impegno di Alfasigma	71
----------------------------------	----



Stefano Golinelli, presidente

La sostenibilità è un tema chiave dell'agenda politica, sociale ed economica a livello globale. Lo è già oggi e lo sarà sempre di più in futuro. Ecco perché non è più differibile un impegno concreto da parte dei governi, delle grandi organizzazioni internazionali, degli operatori economici e degli individui.

Alfasigma vuole fare la sua parte, come ha già peraltro dimostrato di poter fare egregiamente insieme agli attori del sistema sanitario e dell'industria farmaceutica durante la recente emergenza pandemica.

Nel dna di Alfasigma è impressa la lunga tradizione di due aziende, Alfa Wassermann e Sigma-Tau, che si sono sempre distinte per l'impegno verso gli stakeholder, le comunità, la cultura e la filantropia. Abbiamo sempre interpretato la responsabilità sociale come una parte integrante del fare impresa, esercitandola con integrità e passione.

Avviare un percorso di rendicontazione del nostro impatto a livello economico, sociale e ambientale ci permetterà di strutturare un programma di miglioramento e identificare una serie di obiettivi da condividere con i nostri stakeholder interni ed esterni.

È un preciso impegno a fare meglio che tutti noi porteremo avanti con la nostra abituale tenacia e passione.



Pier Vincenzo Colli, amministratore delegato

Siamo felici di presentare il Report di sostenibilità 2019 di Alfasigma. Si tratta della prima tappa di un percorso di rendicontazione che ci porterà a elaborare un vero e proprio Bilancio di sostenibilità nei prossimi anni, avviando parallelamente una serie di programmi di monitoraggio, sviluppo e miglioramento nei diversi ambiti in cui agiamo. Alfasigma negli ultimi anni ha servito pazienti in oltre 90 Paesi nel mondo, ha contribuito al valore economico delle comunità in cui è insediata e ha promosso numerose iniziative a favore di dipendenti, collaboratori e stakeholder, oltre al sostegno costante agli enti non profit che agiscono sul territorio per la cultura, lo sport e il sociale. Non ultime e particolarmente significative sono le azioni che abbiamo portato avanti durante la pandemia a favore degli attori del sistema salute.

È il tempo giusto per cominciare a raccontare il nostro modo di vivere la responsabilità sociale e prendere quegli impegni che possano contribuire a rendere la nostra attività sempre più sostenibile e a restituire valore a tutto il sistema intorno a noi.

Nota metodologica

Alfasigma predispone per la prima volta un Rapporto di sostenibilità su base volontaria al fine di avviare un percorso di rendicontazione via via più strutturato che prenderà forma nei prossimi anni.

Il Rapporto di sostenibilità 2019 è un punto di partenza voluto fortemente dall'azienda al fine di mettere a sistema e dare la giusta risonanza agli impegni presi su molti fronti nel corso dell'ultimo anno – ma a onor del vero anche negli anni precedenti – e per costruire una progressiva “cultura della sostenibilità” in seno ad Alfasigma. Il perimetro del report ha riguardato l'organizzazione di Alfasigma Spa, capofila del gruppo multinazionale Alfasigma, includendo le sedi di Bologna, Milano e gli stabilimenti farmaceutici di Pomezia e Alanno.

Il percorso è stato strutturato già con gli occhi rivolti al futuro e con il coinvolgimento di ogni divisione aziendale. Nel documento, pur non facendo riferimento e non essendo validato con nessuna specifica procedura o metodologia (GRI, ecc.), trovano spazio:

- la correlazione tra progetti e gli obiettivi di sostenibilità sanciti dalle Nazioni Unite (SDGs);
- il coinvolgimento degli stakeholder interni finalizzato alla definizione dei temi materiali, primo essenziale tassello per coinvolgere successivamente anche gli stakeholder esterni e creare così la matrice di materialità, vera e propria carta d'identità sostenibile per un'azienda;
- l'analisi esaustiva di tutte le leve che sostengono il concetto di sostenibilità ovvero quelle economiche, sociali e ambientali.

Il risultato è un documento che, nell'essenzialità di un rapporto volontario, entra nel merito del percorso (e dell'impegno) voluto da Alfasigma che, sin da subito, si è cimentata con una modalità di rendicontazione la più possibile esaustiva e vicina ai criteri di DNF (Dichiarazione non finanziaria). Sono stati, così, selezionati i contenuti ritenuti più significativi per la redazione del report, seguendo una logica di presentazione equilibrata e trasparente delle performance aziendali per l'anno 2019, con un confronto, laddove possibile, all'esercizio precedente.

Per giungere a questo primo report, l'azienda ha messo in campo una serie di interventi preparatori, anche in questo caso pensati per dare gambe e fiato a un progetto di lungo corso, e con un chiaro intendimento di ingaggio delle persone. A inizio 2020, infatti, è stato istituito uno steering committee/comitato di sostenibilità nel quale siedono, in rappresentanza dell'azienda tutta, figure apicali che hanno avviato il progetto, chiamato in causa i propri collaboratori per offrire supporto e sostanza al percorso, garantito l'esecuzione e la qualità del documento stesso. È stata, inoltre, effettuata un'analisi degli stakeholder, al fine di identificarne il ruolo, gli interessi e le aspettative.

Richieste di informazioni ed eventuali quesiti possono essere indirizzati a Alfasigma Spa - Corporate Communication & Media Relations, all'indirizzo e-mail Corporate.Communication@alfasigma.com.



Chi siamo

Un gruppo farmaceutico italiano,
ma internazionale. Un'organizzazione
di persone guidate dalla passione
per la farmaceutica.

Ritratto dell'azienda

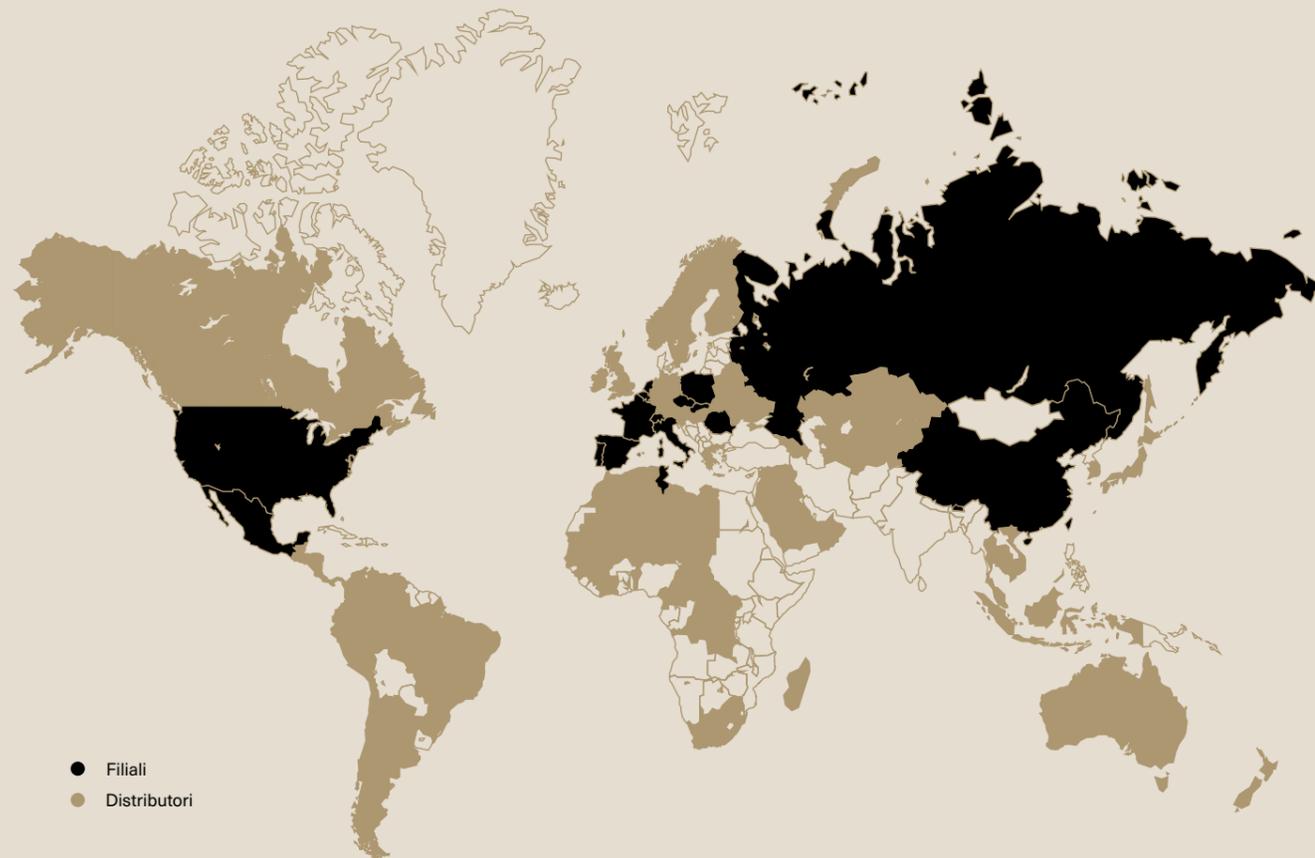
Alfasigma, tra i principali player dell'industria farmaceutica italiana, è **un'azienda focalizzata su specialità da prescrizione medica, prodotti di automedicazione e nutraceutici**. Nata nel 2015 dall'aggregazione dei gruppi Alfa Wassermann e Sigma-Tau – due tra le storiche realtà farmaceutiche italiane – **oggi è presente con filiali e distributori in circa 90 paesi nel mondo. L'azienda impiega oltre 3.000 dipendenti**, di cui più della metà in Italia suddivisi in 5 sedi: a Bologna il centro direzionale e a Milano la sede della divisione internazionale, mentre a Pomezia (Rm), Alanno (Pe) e Sermoneta (Lt) sono localizzati i siti produttivi. Bologna e Pomezia ospitano anche laboratori di ricerca e sviluppo.

Marino Golinelli & C. Sapa è la controllante di riferimento di Alfasigma.

In Italia, Alfasigma è leader nel mercato dei prodotti da prescrizione dove è presente in molte aree terapeutiche *primary care* (cardio, orto-reuma, gastro, pneumo, vascolare, diabete) oltre a commercializzare **prodotti di automedicazione di grande notorietà, come Biochetasi, Neo-Borocillina, Dicloream e Yovis**.

A fine 2019, Alfasigma ha sfondato il muro dei **110 milioni** di confezioni prodotte, stabilendo così il record produttivo del Gruppo. Accanto al business tradizionale, l'azienda è diventata protagonista con una divisione dedicata del cosiddetto **Contract manufacturing**, la produzione conto-terzi per altre società farmaceutiche multinazionali e italiane, con un tasso annuo di crescita composto pari al 10,2%.

L'incremento produttivo è coinciso con un necessario aumento della forza lavoro ed è stato rilasciato un **piano di investimenti in tecnologie di circa sessanta milioni di euro tra il 2019 e il 2023 che interessa tutti e tre i plant** (Pomezia, Alanno e lo stabilimento chimico di Sermoneta).



● Filiali
● Distributori

Presenza del gruppo Alfasigma nel mondo

90

Paesi di distribuzione

17

Filiali nel mondo

Belgio
Cina
Francia
India
Italia
Messico
Olanda
Polonia
Portogallo
Repubblica Ceca
Repubblica Slovacca
Romania
Russia
Spagna
Svizzera
Tunisia
Usa



La storia



Dal 1948 un ruolo da protagonista nella storia dell'industria farmaceutica.

L'anno della fondazione, il 1948, coincide con un momento cruciale della storia dell'umanità: la "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo". Nello stesso anno, a Bologna, **Marino Golinelli fonda Biochimici Alfa**, in seguito Alfa Wassermann. Grazie a una concreta strategia di sviluppo e un rigoroso piano di acquisizioni, la società inizia la sua crescita fino al culmine della fusione con il gruppo Sigma-Tau nel 2015, trasformandosi in Alfasigma.

1948

Biochimici Alfa viene fondata a Bologna (Italia), successivamente diventa Alfa Wassermann.

1960

Inaugurazione dei laboratori di ricerca Alfa Wassermann a Bologna (Italia).

1970

Lancio del piano di investimenti a lungo termine (20 anni) in tecnologia e innovazione per lo stabilimento di Alanno (Pescara, Italia).

1979

Fondazione di Biosint Spa a Sermoneta (Latina, Italia), azienda chimica - farmaceutica, uno dei principali produttori italiani di principi attivi farmaceutici (Api) per uso umano e veterinario.

1989

Nasce la divisione internazionale di Alfa Wassermann e viene creata una rete di distributori e licenziatari in oltre 60 Paesi nel mondo.

2004

Distribuzione del principio attivo Rifaximina- α negli Stati Uniti con il marchio Xifaxan.

2015

Alfasigma nasce dalla fusione di Alfa Wassermann e Sigma-Tau: le attività di due dei più importanti gruppi farmaceutici privati in Italia convergono attraverso un grande progetto industriale.

2001

Fondazione di Biofutura Pharma Spa (Milano, Italia), che segna l'espansione nel mercato italiano dei farmaci etici.

2008-2009

Costituzione delle filiali indiana e belga.



1957

Anno di fondazione di Sigma-Tau Ifr Spa a Pomezia (Roma, Italia). In pochi anni diventa leader nel settore farmaceutico italiano.

1966

La confezione innovativa di Rekord B12 è esposta al MoMA di New York.

1977

Sigma-Tau sintetizza la forma biologicamente attiva dell'acetil-L-carnitina, che porterà alla formulazione del nicetile.

1982

Fondazione di Avantgarde Spa, dedicata alla ricerca e allo sviluppo di farmaci da banco (Otc) innovativi.

1999

Sigma-Tau rafforza la propria presenza internazionale attraverso filiali in Europa (Francia, Spagna e Svizzera) e negli Stati Uniti.

2003

Acquisizioni di Bama-Geve Slu con sede a Barcellona e Biosáude di Lisbona - Produtos farmacêuticos Lda.

2012

- Lancio del farmaco antimalarico Eurartesim, successivamente registrato nei Paesi endemici dell'Africa e dell'Asia e oggi distribuito in 32 Paesi africani.
- Momento più alto del piano di sviluppo intrapreso a partire dal 2002. Entrano a far parte del Gruppo società di vari Paesi europei ed extraeuropei: Stati Uniti, Cina, Russia, Messico, Tunisia, Francia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Olanda, Polonia, Romania.

2017

Lancio del nuovo piano finanziario, finalizzato a favorire lo sviluppo nel settore dei farmaci speciali e la presenza internazionale del Gruppo.



Highlights 2019

Produzione



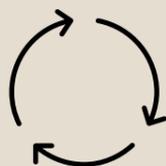
55
prodotti
in portfolio



9
aree terapeutiche
presidiate



+12 milioni
di pezzi realizzati
(2019 vs 2018)



75%
quota di rifiuti destinata
a raccolta differenziata

Capitale umano



1.403
persone
occupate



222
persone attive
in lavoro agile



19
ore medie
di formazione



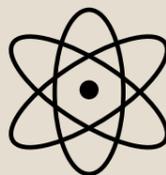
0
infortuni gravi
sul lavoro



100%
retribuzione per congedo
di maternità



1
nuovo programma
di welfare aziendale

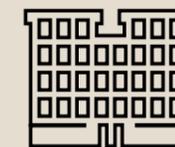


1
nuovo modello
di leadership

Ricerca



125
risorse occupate
in R&D



oltre 15 milioni
di euro in investimenti
per il nuovo centro ricerche

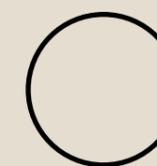


2
centri
di ricerca



100 milioni
di euro/anno gli investimenti
per i prossimi anni

Valore economico



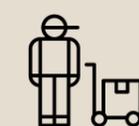
862,5 milioni
di euro il valore
generato



723,9 milioni
di euro il valore
distribuito



1,4 milioni
di euro in investimenti
per la comunità



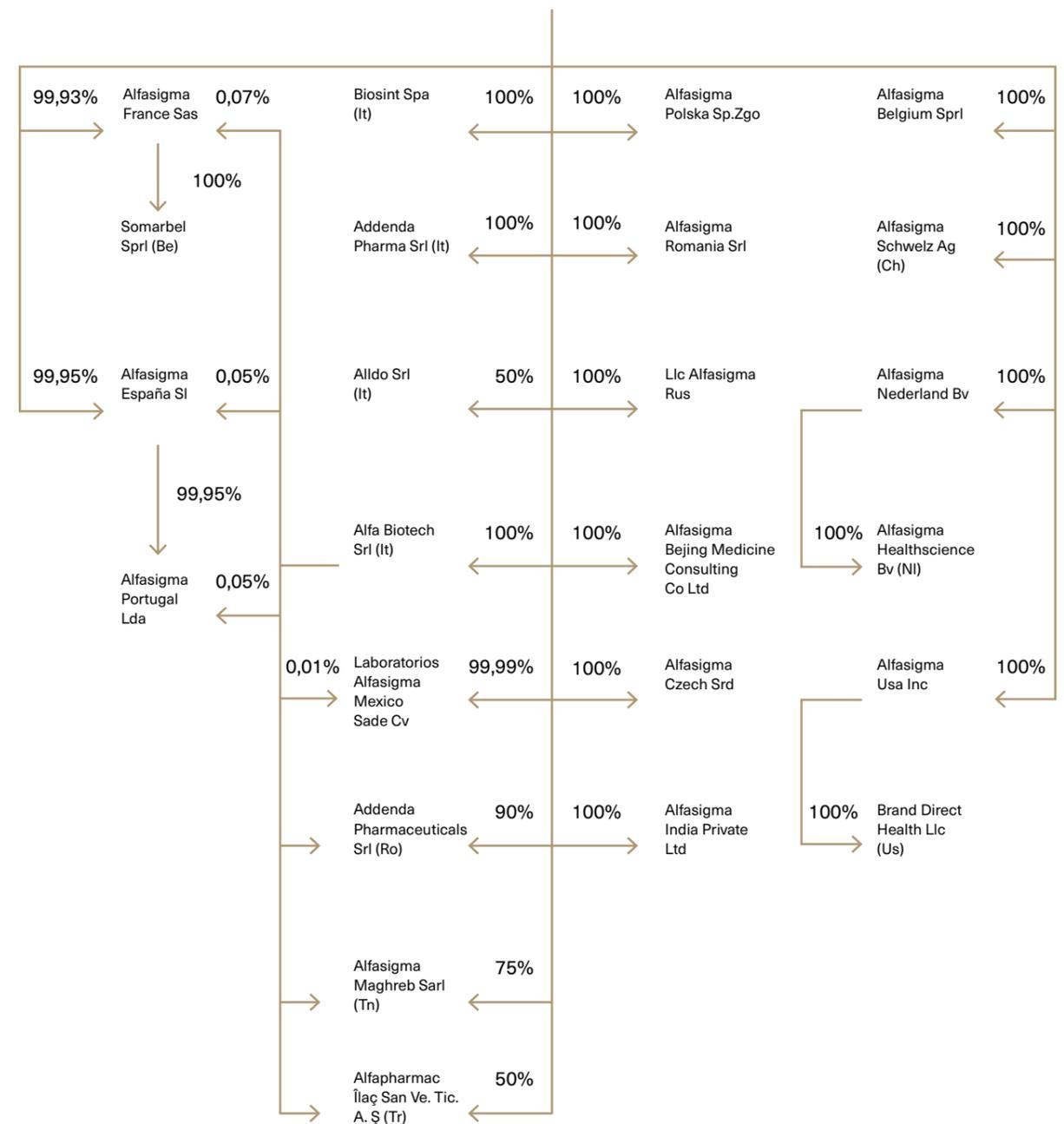
150 milioni
di euro il valore
distribuito ai fornitori

Struttura societaria

Al 31 dicembre 2019 il gruppo Alfasigma risulta costituito dalle seguenti società, come riportate nell'organigramma.



Alfasigma Spa



Governance

Alfasigma è governata da un **Consiglio di amministrazione composto da 10 consiglieri** compreso il Presidente, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, a eccezione di quanto la legge o lo Statuto riserva alla decisione dei soci. Il **Presidente** del Consiglio di amministrazione è **Stefano Golinelli**, a cui afferiscono i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, oltre alla rappresentanza legale della Società, con la sola esclusione dei poteri che per Statuto o per legge sono riservati al Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione ha nominato **Vice presidente Andrea Golinelli, Vice presidente esecutivo Giampaolo Girotti e Amministratore delegato Pier Vincenzo Colli**.

La verifica dell'andamento aziendale, la gestione dei problemi, la condivisione delle informazioni e dei progetti più rilevanti avviene attraverso una serie di **comitati**. Tra questi: **Stakeholder business review, Steering committee e Management committee**, a cui si affiancano comitati commerciali, industriali, di ricerca e sviluppo e di business development. Il **Collegio sindacale** è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti e mantiene i flussi informativi con i vari attori della governance di impresa, ovvero le divisioni Corporate finance, Administration & Control, Società di revisione, Corporate internal audit, ecc.

L'**Organo di vigilanza (Odv)**, deputato al controllo e all'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice etico, è composto da 5 membri.

Nel disegno organizzativo dei processi, Alfasigma applica il principio della "segregation of duties", prevedendo l'assegnazione delle diverse fasi del processo a soggetti diversi, in particolare quelle dell'autorizzazione, esecuzione e controllo. Non sono presenti comitati esecutivi istituiti all'interno del Consiglio di amministrazione.

Da un punto di vista economico, l'azienda è gestita attraverso una serie di **Business unit (Bu)** che sviluppano i mercati di competenza e **alcune funzioni corporate** che rappresentano la struttura centrale di servizi a supporto delle funzioni commerciali, nonché di guida strategica e indirizzo.

Attualmente le **Business unit** sono 5: **Pharma Italia, Consumer health care Italia, Pharma international, Corporate customers, Contract manufacturing**. Le principali funzioni corporate sono le tipiche funzioni di staff, ovvero **Amministrazione, Finanza e controllo, IT, Risorse umane, Legale** e così via, e quelle di sviluppo strategico, ovvero **Ricerca e sviluppo, Business development, Marketing strategico**, ecc.

Il controllo dell'andamento del business viene seguito attraverso la preparazione di un piano a durata quinquennale; nel momento della redazione del presente documento è in corso di preparazione il piano 2021-2025.

Il budget annuale, a sua volta, è preparato nel mese di settembre con un processo bottom-up all'interno del quale ogni funzione predispone le proprie previsioni, che saranno successivamente analizzate, aggregate e discusse.



231, Codice etico, Anticorruzione

Alfasigma ha adottato nel 2016 il **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/01** (Modello). Il sistema di reporting interno del Modello prevede che possibili violazioni del Codice etico e/o delle procedure operative che compongono il Modello, così come ogni altro fatto/evento potenzialmente illecito di cui si venga a conoscenza, debbano essere segnalate al superiore diretto e/o al vertice aziendale, e, in ogni caso, all'**Organo di vigilanza (Odv)** attraverso i canali di comunicazione previsti, ovvero e-mail e posta tradizionale.

L'Odv agisce per garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché tutelando la reputazione del/dei segnalato/i.

A partire dal 2019 è stata inoltre introdotta la funzione della **Corporate internal audit**, con riporto diretto al Consiglio di amministrazione, che svolge un controllo di terzo livello, a valle di quelli effettuati attraverso le procedure interne e il management aziendale (primo livello) e attraverso i controlli trasversali sui rischi e sulla conformità portati avanti dalle funzioni di compliance e di risk management (secondo livello).

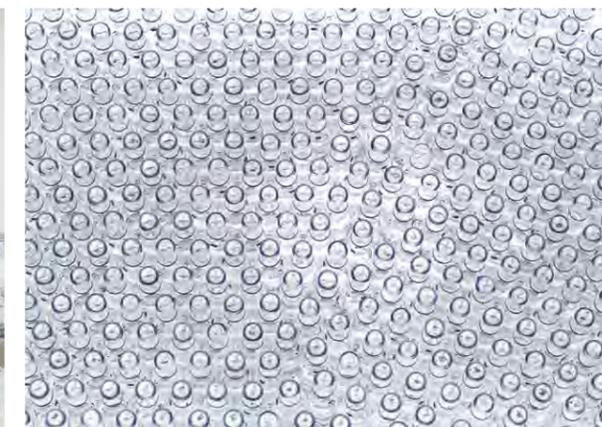
Nel maggio 2019 il Consiglio di amministrazione ha approvato il **Piano di audit triennale**, proposto sulla base dei risultati del risk assessment svolto nel corso del primo trimestre 2019. Coerentemente con le previsioni delle Compliance governance guidelines, nel IV° trimestre 2019 è stata messa a punto la metodologia per lo svolgimento del Compliance risk assessment presso tutte le consociate estere del gruppo Alfasigma.

Il tema *anti-corruption* è gestito attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo, che include il Codice etico volto a fornire linee guida comportamentali agli amministratori, ai sindaci, al management, ai dipendenti, a ogni collaboratore che operi per conto del Gruppo o su suo mandato, nonché ai terzi, partner di affari di Alfasigma.

Nel mese di gennaio 2019, infine, sono state adottate dalle singole società, con delibera del Consiglio di amministrazione, le **Compliance governance guidelines** approvate nell'ottobre 2018.

Corruzione - Numero di casi

	2018	2019
Numero totale degli episodi di corruzione accertati	0	0
Episodi per i quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	0	0
Episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	0	0
Cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali episodi	0	0



Mission e valori

Il nostro scopo è **migliorare la salute e la qualità della vita di pazienti, medici e operatori sanitari**. Metterci al servizio delle persone è la nostra più importante fonte di ispirazione e un obiettivo che perseguiamo ogni giorno con passione. Alfasigma ha l'ambizione di diventare **una delle principali specialty pharma company italiane entro il 2025, in aree terapeutiche come la gastroenterologia e le malattie vascolari**, prendendosi cura di pazienti in tutto il mondo.

La nostra cultura aziendale si fonda su tre valori centrali: **integrità, tenacia e passione**. Integrità significa che chiediamo ai nostri dipendenti, manager e collaboratori di operare in modo trasparente, rispettoso e onesto, assumendo sempre la responsabilità delle proprie azioni.

La tenacia è ben rappresentata dal motto aziendale *Non mollare mai*. Chiediamo a tutte le persone di Alfasigma un approccio perseverante e tenace in ogni progetto e attività.

Pharmaceuticals with passion è il nostro payoff istituzionale. Siamo fortemente convinti che le persone, se spinte dalla passione per il proprio lavoro, possano compiere sempre un passo in più.

Chiediamo ai nostri dipendenti di aderire ai valori aziendali. A tale scopo abbiamo formalizzato un set di standard comportamentali, che rappresentano una bussola per prendere decisioni e facilitare l'esercizio del proprio ruolo in azienda.

Messo in pratica con costanza e proattività il nostro **Leadership model** permette ai dipendenti di arricchire le proprie competenze, sviluppare il proprio talento e accrescere il contributo individuale.



Come operiamo

“La nostra ricerca sarà sempre più mirata ad aree terapeutiche specifiche, con prodotti specialistici: in alcune di queste aree siamo già presenti, altre sono ancora da esplorare. La ricerca è futuro e il futuro è di chi lo sa immaginare e scrivere. Noi ci stiamo provando ancora una volta, con la caparbia e la passione che abbiamo sempre avuto”.

Stefano Golinelli, presidente

Strategia

Implementare ricerca e tecnologia per migliorare costantemente i nostri prodotti, aprirci a nuove frontiere, allargarci a nuovi mercati, non fermarci mai al risultato immediato, ma cercare di essere un passo avanti: questi sono gli obiettivi primari della strategia di Alfasigma. In un mercato sempre più vasto e ricco di sfide, la differenza può farla avere un settore in cui diventare un'eccellenza e, in esso, mantenere il primato: l'obiettivo di Alfasigma è consolidarsi come **società farmaceutica focalizzata sulla specialità (pharma specialty)**, e oggi il gastrointestinale rappresenta il focus principale dell'azienda.

I maggiori investimenti, al fine di raggiungere e mantenere questo risultato, sono rivolti all'**acquisizione di nuove molecole** da startup che realizzano la prima fase di ricerca: occorrono, infatti, almeno dieci anni per vedere realizzato un farmaco e Alfasigma, per sostenere la propria crescita su una linea di sviluppo solida, è chiamata a fare questo tipo di acquisizioni.

La strategia di business di Alfasigma, inoltre, è strettamente legata ai principi di sostenibilità. Sosteniamo la divulgazione scientifica ed esercitiamo un ruolo proattivo negli ambiti della cultura, dell'arte e della società civile: siamo consapevoli che un'azienda farmaceutica è anche **un'azienda culturale**. La dignità di una persona non riguarda solo l'essere in salute, ma riveste tutti gli aspetti della vita e dell'ambiente in cui vive, in un'idea di benessere globale della società.

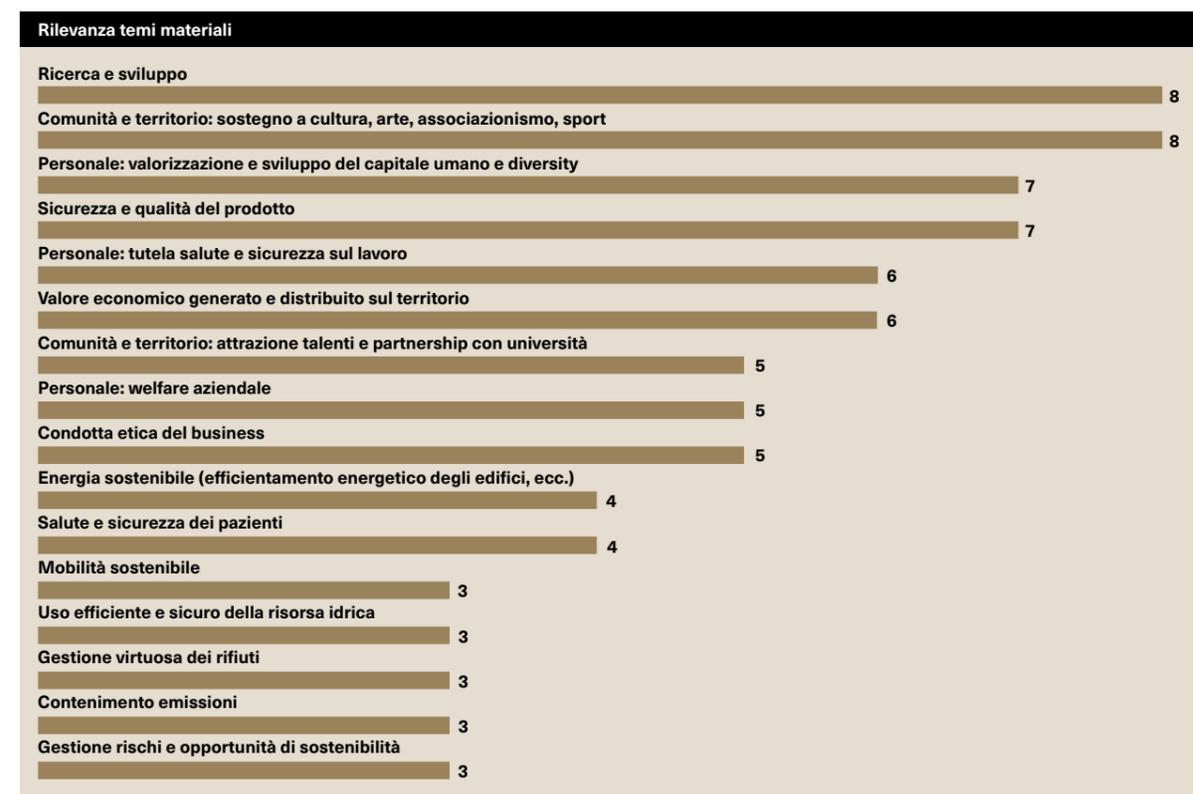
La **Responsabilità sociale d'impresa (Csr)** fa parte del dna aziendale, anzi, ne costituisce una delle caratteristiche distintive. Da anni, infatti, Alfasigma ha raccolto con entusiasmo le aspettative che la società ha nei confronti delle imprese perché si assumano precisi impegni nei confronti della comunità, della sua crescita educativa, della cultura e dell'ambiente. Musica e teatro, ma anche scienza e arte, cultura, didattica e ambiente sono gli ambiti in cui si concretizzano gli interventi più importanti.



Emergenza dei temi materiali 2019

Integrare la sostenibilità nel nostro approccio al business significa impegno a creare valore per i portatori di interesse, prendendo in considerazione valutazioni economiche, sociali e ambientali nelle nostre scelte e azioni di business. Per questo, in occasione di questo primo Rapporto di sostenibilità, abbiamo deciso di avviare un percorso di **ascolto e dialogo** attraverso un'indagine interna tra le prime linee del nostro organigramma. L'obiettivo: identificare e gestire i nostri principali **temi materiali**, ovvero quelli più rilevanti per il nostro business e in grado di influenzare significativamente aspettative, decisioni e azioni dei nostri principali portatori d'interesse (stakeholder).

Il primo passo per arrivare a definire nel Report 2020 una vera e propria matrice di materialità che illustri anche la percezione degli stakeholder – cioè il passo successivo rispetto all'esperienza di rendicontazione iniziata con questo documento – è rappresentato dalla fotografia qui di seguito riportata, che raccoglie le opinioni interne ad Alfasigma.



Il dna dell'azienda trova conferma nell'importanza attribuita alla **ricerca e sviluppo** e alle tradizionali e caratterizzanti attività di **sostegno alla comunità**. Significativamente rilevanti sono anche la **sicurezza e qualità del prodotto** e la **valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano**, incluse le politiche di **diversity**, su cui l'azienda intende fissare specifici **obiettivi di miglioramento**. Ben presente nella percezione dei manager Alfasigma sono, poi, la **tutela e sicurezza sul lavoro** e il **valore economico generato e distribuito al territorio** e via via le altre dimensioni legate al personale, al territorio e alla **salute dei pazienti**. Tra i **temi ambientali** – oggetto di un'intensa attività di analisi e diagnosi di stabilimenti e sedi finalizzata a **migliorare le proprie prestazioni** – una particolare attenzione è attribuita all'**energia sostenibile** e al recupero di efficienza.

Con questa impostazione, Alfasigma intende organizzare un tavolo di confronto con i principali portatori d'interesse, di seguito rappresentati nella **mappa degli stakeholder**.

Mappa degli stakeholder



La correlazione con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)

L'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030, ratificata al summit dell'Onu di settembre 2015 da 193 Paesi, include al suo interno 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (**Sustainable development goals o SDGs**), declinati in 169 target.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 goal fanno riferimento a un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le **tre dimensioni dello sviluppo sostenibile** – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla **povertà**, a lottare contro l'**ineguaglianza**, ad affrontare i **cambiamenti climatici**, a costruire società pacifiche che rispettino i **diritti umani**.

Nel corso del 2019 si è avviata una prima analisi interna per comprendere quali sono i goal ai quali Alfasigma contribuisce maggiormente attraverso le proprie attività. Ne sono stati individuati sei.



Goal 3: *assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.* Strettamente connesso alle attività *core* di Alfasigma per soddisfare, tramite la ricerca e sviluppo in ambito farmaceutico, una platea sempre più larga di pazienti bisognosi di cura e di opportunità per migliorare la propria qualità di vita.



Goal 4: *fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.* Alfasigma contribuisce, anche grazie alla Fondazione Golinelli di Bologna, a rendere più accessibile la formazione scientifica e a diffondere la conoscenza e la pratica delle scienze in generale e delle "Scienze della vita" in particolare.



Goal 8: *incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.* Le persone sono al centro del percorso di crescita (produttiva e sostenibile) dell'azienda. Il capitolo dedicato alla creazione di valore condiviso illustra i principali fatti e cifre.



Goal 9: *costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.* L'approccio di ricerca e sviluppo in Alfasigma è fortemente orientato all'innovazione. Ne è la prova il piano di investimenti in tecnologie di circa sessanta milioni di euro tra il 2019 e il 2023 che interessa tutti i plant aziendali.



Goal 13: *adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze.* Nel biennio 2018-2019 Alfasigma ha avviato una estesa azione di diagnosi ambientali ed energetiche tanto nelle sedi quanto negli stabilimenti per mettere in campo un piano d'azione specifico che consenta di recuperare efficienza. Il paragrafo dedicato alle attività ambientali descrive i primi risultati.



Goal 17: *rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.* Alfasigma è impegnata nella collaborazione costante con organizzazioni pubbliche e private nel campo della ricerca medica o dell'assistenza ai pazienti per raggiungere così in modo più stringente altri goal, a partire dal numero 3.

Etica del business

Cresce l'interesse manifestato dalle persone per gli aspetti legati alla **responsabilità sociale dei produttori**, fattore che si traduce in attori sempre più interessati a comprendere l'impegno e l'attenzione delle imprese nei confronti di temi quali la tutela dell'ambiente, la sicurezza e i diritti dei lavoratori o l'equità della distribuzione delle risorse lungo tutta la catena produttiva. Un interesse che si può estendere a diversi aspetti, accomunati dal verificare il **comportamento etico** dell'impresa.

Le aziende farmaceutiche non fanno ovviamente eccezione, anzi, per la particolarità del prodotto commercializzato, gli aspetti di responsabilità sociale s'intrecciano con quelli della salute e sicurezza dei consumatori e diventano particolarmente sensibili.

Alfasigma fa confluire impegni e responsabilità nel proprio **Codice etico**, elaborato per assicurare che i valori fondamentali della società siano chiaramente definiti e costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, lo standard di comportamento del Consiglio di amministrazione, dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori di Alfasigma nella conduzione degli affari e delle loro attività.

Il Codice etico costituisce uno degli elementi fondamentali del **Modello di organizzazione, gestione e controllo** adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo n. 231/2001.

A cosa serve il Codice etico?

L'obiettivo è fornire indirizzi generali di carattere etico comportamentale cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal Decreto.

A chi è rivolto?

A tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con Alfasigma (dipendenti, consulenti, fornitori e terzi in genere) e si trovano a dover affrontare situazioni che richiedono l'adozione di comportamenti rilevanti sotto diversi profili, tra i quali, i più importanti, quello etico e quello legale (c.d. destinatari del Codice).

I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano:

- a tutti i dipendenti della società, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata;
- ai componenti dei diversi organi sociali;
- a qualsiasi soggetto terzo che possa agire per conto della società;
- ai soggetti terzi che hanno rapporti con Alfasigma, quali, a mero titolo esemplificativo, i fornitori, i partner commerciali e le controparti contrattuali con le quali la società conduca trattative o concluda accordi a qualsiasi titolo.

Cosa si aspetta Alfasigma dai propri dipendenti e collaboratori e partner?

Tutti i destinatari del Codice etico hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori e ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, equilibrio, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione. In presenza o in mancanza di specifiche disposizioni è, comunque, assolutamente necessario che nelle loro azioni tutti si ispirino ai **più elevati standard di comportamento**, ai quali Alfasigma, a sua volta, uniforma la propria condotta, tenendo conto che il comportamento corretto da tenere in ogni situazione trae sempre origine non solo dalla buona fede, ma anche dalla **trasparenza**, dall'**imparzialità** e soprattutto dall'**onestà** e dalla **lealtà** del pensiero di chi agisce.

Alfasigma non intende intrattenere rapporti con soggetti che non si impegnano al rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice etico e, a tale proposito, **la società provvede a inserire nei contratti con tali soggetti clausole per il rispetto del Codice stesso**: in nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel documento.

Prodotti e aree terapeutiche

Con oltre **55 prodotti in 9 aree terapeutiche**, Alfasigma è tra i principali player dell'industria farmaceutica italiana ed è un'azienda focalizzata su specialità da prescrizione medica, prodotti di automedicazione e nutraceutici.

In Italia è leader nel mercato dei prodotti da prescrizione dove è presente in molte aree terapeutiche *primary care* (cardio, orto-reuma, gastro, pneumo, vascolare, diabete) oltre a commercializzare prodotti di automedicazione di grande notorietà, come Biochetasi, Neo-Borocillina, Dicloream e Yovis.

A livello nazionale, il mercato retail (vendite al pubblico attraverso farmacie, parafarmacie e centri commerciali), nel quale Alfasigma compete e concentra oltre il 90% del suo turnover, nel 2019 ha mostrato un trend negativo dello 0,6%, assestandosi a 10,3 miliardi di euro. In questo scenario, la **business unit Etico Italia** ha realizzato un fatturato di circa **395 milioni di euro**.

Le **principali aree terapeutiche** nelle quali Alfasigma compete e il trend dei principali prodotti sono illustrati di seguito.



Ortopedia

Rappresenta la prima area di business per l'azienda con oltre 100 milioni di euro di fatturato, pari a circa il **25% del fatturato totale Etico Italia**. I principali prodotti di quest'area sono il Nicetile, il Reumaflex e il Dicloream 150 mg, tutte specialità con un importante sviluppo tra il 2018 e il 2019.



Gastroenterologia

Rappresenta, assieme all'ortopedia, l'area di maggior presenza e di competenza di Alfasigma. Il fatturato ha sfiorato i 90 milioni di euro, con il **22% di quota sul fatturato totale**. Il prodotto leader in quest'area è senz'altro il **Normix**, che con i suoi **10 milioni di unità** e circa **50 milioni di euro di fatturato** rappresenta il prodotto leader del listino italiano.



Cardiologia

Area di rilevante importanza per il fatturato, di poco inferiore ai 90 milioni di euro. **Eskim** con oltre **23 milioni di fatturato**, rappresenta il prodotto leader.



Pneumologia

Rappresenta circa il **10% del fatturato** di Pharma Italia. All'interno di quest'area la quota di prodotti propriamente pneumologici (Tovanor e Xoterna) rappresenta il 33%.



Food supplements e Medical devices

Ricerca e sviluppo

Con un piano di investimenti che nei prossimi anni si attesterà su **oltre 100 milioni di euro all'anno**, l'approccio di Alfasigma verso la ricerca e sviluppo è fortemente orientato all'**innovazione** di "rottura" e incrementale, soprattutto nei farmaci per gli ospedali che trattano le malattie specialistiche, con l'obiettivo di allargare sempre di più la platea dei pazienti che possono beneficiare di una risposta farmaceutica efficace a patologie e problematiche specifiche.

Perno della strategia aziendale in termini di R&S è l'**approccio etico** che si basa sulla totale **trasparenza** delle scelte e sulla condivisione dei percorsi nei confronti del mercato e del mondo accademico-scientifico: un approccio che nasce dalla consolidata convinzione del ruolo positivo delle collaborazioni e della capacità di trasferire gli impatti positivi sui pazienti e sul loro quotidiano in opportunità di crescita aziendale.

È nel solco di questo approccio che si colloca l'accordo stipulato nel 2019 con Innovation Pharmaceuticals, azienda biofarmaceutica basata negli Stati Uniti, per lo sviluppo e la commercializzazione da parte di Alfasigma di una molecola per il trattamento di Proctite ulcerosa e Proctosigmoidite ulcerosa, malattie infiammatorie croniche intestinali, che, insieme, rappresentano una condizione che colpisce circa 10 milioni di persone in tutto il mondo, incluse 200.000 persone in Italia.

R&S in Alfasigma: la carta d'identità

In Alfasigma sono **2 i centri di ricerca**, a **Bologna e Pomezia**, che occupano rispettivamente **45 e 80 persone** e, altrettanto, **2 le grandi aree funzionali, tecnologia farmaceutica e sviluppo clinico**.

A livello organizzativo nel 2017 sono state integrate le aree di Bologna e Pomezia in **un'unica divisione**; l'unione dei reparti è avvenuta progressivamente, concludendosi proprio nel 2019 e **senza comportare alcun esubero**. L'ulteriore step, oggi in fase di sviluppo, è dato da un nuovo ufficio dedicato allo scouting di progetti e prodotti.

L'azienda ha diversi progetti in fase clinica per lo sviluppo di **nuove e importanti indicazioni terapeutiche** di farmaci nati nei propri laboratori o di cui sono stati acquistati i diritti. Non meno importante è la **ricerca biotecnologica**, in particolare nella sperimentazione di nuovi sistemi di trasporto di farmaci oncologici allo scopo di garantirne l'efficacia nei siti bersaglio, minimizzando nel contempo gli effetti collaterali per il paziente.

La divisione R&S sta inoltre lavorando con soggetti esterni per indagare ulteriori ambiti nell'area delle **biotecnologie**: start-up, università, centri di ricerca.

La ricerca viene intesa, infatti, come **collaborativa, aperta e in rete**: nel 2019 sono stati destinati 1,407 milioni di euro alle **partnership con università e centri di ricerca**, pari al **10,41%** di tutta la spesa annuale per commesse esterne.

Linee di sviluppo

Alfasigma ha due linee di sviluppo farmaceutico: i nuovi farmaci e la gestione del ciclo di vita dei farmaci esistenti (Life cycle management).

Sin dall'avvenuta fusione tra Alfa Wasserman e Sigma Tau, si è avviato un percorso di scale hub per integrare l'attività di ricerca e sviluppo (laboratori) con la produzione industriale. L'obiettivo è incrementare la produzione all'interno di Alfasigma anche grazie alla disponibilità di grandi spazi nella sede di Pomezia, nella quale si è deciso di realizzare un **nuovo impianto dedicato alla tecnologia farmaceutica e alla chimica analitica** - con utilizzo di macchinari che presentano le stesse caratteristiche di quelli industriali veri e propri - per la produzione di solidi orali (lotti a partire da 30 kg). L'impianto opererà in sinergia con tutte le funzioni tecnico scientifiche dell'azienda. Il progetto di fattibilità è stato approvato nel 2018 mentre i lavori sono iniziati nel mese di marzo del 2019.

Il nuovo impianto, che verrà intitolato al fondatore Marino Golinelli, sorgerà presso il padiglione **La.Bio** dove, in un'area esistente completamente ristrutturata, confluiranno anche tutte le strutture R&S del sito di Pomezia: la superficie è di **4.400 metri quadrati** e l'investimento di oltre **15 milioni di euro**.

Generazione del valore condiviso

“Per noi contribuire allo sviluppo delle comunità locali è un dovere da buoni cittadini ben prima che la corporate citizenship divenisse la parola d'ordine delle grandi aziende. L'investimento in cultura e diffusione della scienza è il miglior vaccino contro gli atteggiamenti antiscientifici così in voga e rumorosi”.

Stefano Golinelli, presidente

Responsabilità e salute

Per affrontare al meglio le maggiori sfide della società in ambito sanitario, Alfasigma mette al centro del proprio agire responsabile una strategia proiettata sull'ascolto e sulla ricerca di soluzioni a favore di pazienti, caregiver, medici e farmacisti. Sostegno, collaborazione e empowerment sono le parole-chiave che ci guidano.

Pazienti e caregiver

Alfasigma opera costantemente con le organizzazioni di pazienti e caregiver in un'ottica di **reale partenariato**, tramite la trasparente condivisione dei reciproci obiettivi: la collaborazione è focalizzata sulle aree terapeutiche di interesse, proprio per indirizzare le partnership verso il **miglioramento della qualità di vita dei pazienti**.

Due sono le direttrici principali nei progetti e nelle iniziative che coinvolgono le associazioni pazienti:

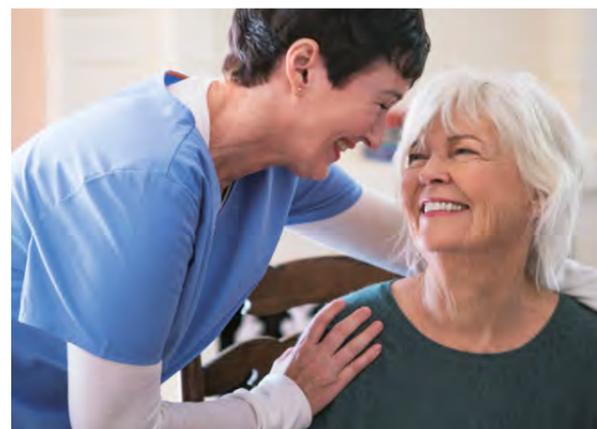
- portare il punto di vista del paziente all'interno dell'azienda stessa, delle istituzioni e delle organizzazioni operanti nel settore della sanità, per contribuire alla **presa in carico dei bisogni** di pazienti e caregiver;
- supportare le organizzazioni nello sviluppo del cosiddetto **empowerment del paziente**, tramite informazione e formazione, per renderlo un attore più proattivo e consapevole del sistema salute.

Le **aree terapeutiche** che hanno visto il maggiore focus in termini di progettualità e risorse sono:

- encefalopatia epatica, complicità della cirrosi nelle popolazioni di pazienti con epatite e patologie alcol-correlate;
- malattie reumatiche e, in particolare, area dell'artrite reumatoide.

Di seguito le principali attività svolte nel corso del 2019, che hanno visto un investimento di oltre 150 mila euro.

Progetti con le associazioni pazienti		
Epac onlus	Campagna informativa encefalopatia epatica con video esplicativo, manuale e diario paziente	www.cirrosi.com/encefalopatia-epatica
	Corso di formazione professionale per i giornalisti "Epatologie: i pazienti dimenticati"	Roma, 21 novembre
Apmar onlus	Campagna informativa sulle patologie reumatiche	
Atmar	Corso formativo sul dolore	Livorno, 28 settembre
Asl Vco	Corsi formativi per caregiver di pazienti con encefalopatia epatica	Belgirate, 22 giugno Omegna, 21 settembre
Asl Napoli 1	Corso formativo per caregiver di pazienti con encefalopatia epatica	Napoli, 24 giugno
Asl 3 Genovese	Corso formativo per caregiver di pazienti con encefalopatia epatica	Genova, 4 aprile
Federasma e allergie onlus	Corso di formazione permanente con l'Università di Bologna "Formare le associazioni impegnate per la salute"	/



Progetti con le Università	
Università di Camerino	Master universitario di 2° livello "Manager di dipartimenti farmaceutici"
Università di Salerno	Master universitario di 2° livello "Sperimentazione clinica, accesso al farmaco e outcome research" Stage retribuito di 600 ore presso la sede di Bologna
Università di Messina	Master universitario di 2° livello "Farmacovigilanza, farmacoepidemiologia e farmacoecologia: valutazioni tramite utilizzo di real world data" Stage retribuito di 600 ore presso la sede di Bologna
Università di Genova	Corso di perfezionamento in "Economia del farmaco, della salute e delle tecnologie sanitarie"
Università di Bologna	Corso di formazione permanente "Formare le associazioni impegnate per la salute"
Unigastro - Coordinamento nazionale docenti universitari di Gastroenterologia	Lezioni obbligatorie on line per specializzandi Gastroenterologia ed endoscopia digestiva
Università di Ancona - Dipartimento di Scienze biomediche e sanità pubblica	"Progetto di ricerca per valutare il ruolo della supplementazione con carnitine nel sostenere il metabolismo energetico durante i processi neuro degenerativi"
Università di Palermo e Ospedale Buccheri La Ferla	Implementazione scheda raccolta dati Hcv della Rete epatologica siciliana

Progetti con le società scientifiche	
Fadoi - Federazione delle associazioni dei dirigenti ospedalieri internisti	Progetto Tiberino (board) Network epatologico
Sinuc - Società italiana di nutrizione clinica	Progetto Nutrendo Mappatura delle criticità e individuazione delle soluzioni
Sia - Società italiana di alcoologia	5 eventi formativi Alcohol hub
Sifo - Società italiana di farmacia ospedaliera	4 corsi di formazione su Hta 2 corsi di formazione per farmacista sperimentatore

Per la comunità dei medici, Alfasigma mette a disposizione una piattaforma digitale di aggiornamento continuo: **Doctor as you**, grazie a funzionalità intelligenti e intuitive, combina la letteratura emergente dai principali congressi scientifici, con linee guida e pubblicazioni sulla salute che permettono una facile consultazione e la creazione di valore aggiunto per lo svolgimento della professione.

Di seguito i principali **progetti formativi** rivolti ai medici nel corso del 2019.

Progetto	Area terapeutica	Società scientifica, associazione o centro di ricerca
Rhewind	Reumatologia	Sir - Società italiana di reumatologia
Corsi advanced in Fisiatria interventistica	Fisiatria	Simrim (Società italiana medicina riabilitativa interventistica multidisciplinare)
Corsi base in Fisiatria interventistica	Fisiatria	Simfer (Società italiana medicina fisica e riabilitativa)
Hu Joints Academy	Ortopedia-Fisiatria	Università Humanitas
Thinklab: corsi avanzati di Anatomia chirurgica e biomeccanica su cadavere	Ortopedia	Dipartimento di Scienze biomediche e neuromotorie dell'Università di Bologna - Istituto ortopedico Rizzoli di Bologna
Scuola di alta formazione: corso di formazione avanzato per la gestione del paziente con dolore	Medicina di famiglia	Simg - Società italiana di medicina generale e delle cure primarie

Da segnalare, poi, il sostegno dell'azienda a una serie di studi e ricerche atte a sensibilizzare la comunità scientifica nei confronti dei tumori giovanili al colon retto (Istituto San Raffaele di Milano), dell'epidemiologia della malattia diverticolare (Gruppo di studio Grimad) e dell'encefalopatia epatica (Fondazione Policlinico Gemelli di Roma).

La relazione con i farmacisti

L'impegno allo sviluppo di un reale rapporto di **partnership con i farmacisti** si concretizza non solo nell'articolazione di una offerta commerciale forte di alcuni tra i brand più importanti del mercato, ma soprattutto attraverso la creazione di una serie di **servizi ad alto valore aggiunto** che possano aiutare la farmacia a rispondere al meglio al potenziale del proprio bacino di clientela.

All'interno di questa strategia rientrano i **programmi di training mirato**, come lo **Yovis Tour** e **CarnitinAcademy**, che nel corso del 2018 e 2019 hanno visto la partecipazione di **quasi 3000 farmacisti**, tra titolari e collaboratori, all'interno di un programma itinerante volto non solo a sviluppare competenze sul mercato dei probiotici nel 2018, e sulle carnitine nel 2019, ma soprattutto a **trasferire competenze di managerialità**, elementi di visual merchandising, marketing e category management al fine di permettere ai farmacisti di sviluppare al meglio le potenzialità del proprio punto vendita.

Un'altra leva messa a disposizione dei migliori partner di Alfasigma è quella degli **In store marketing consultant**, il team di professionisti del marketing del punto vendita che quotidianamente incontrano direttamente in farmacia i migliori clienti per approfondire insieme a loro le tematiche di customer experience, visual merchandising e category management, al fine di **massimizzare la redditività** di ogni singolo punto vendita e **cogliere appieno le potenzialità** della realtà in cui questo si trova a operare.

Le ore di formazione erogate ai farmacisti attraverso la CarnitinAcademy nel 2019 sono state circa 9.000 (l'appuntamento prevedeva quasi 3 ore di formazione).

I **20 In store marketing consultant**, agendo su tutto il territorio nazionale, coprono oltre 4.200 farmacie con una media di 4 visite all'anno, per un totale di oltre 17.000 appuntamenti formativi direttamente sul punto vendita.



Valore economico

Il fatturato della Società, sostanzialmente in linea con l'esercizio 2018, è **stato sviluppato per circa il 60% da vendite in Italia**, che resta il primo mercato per volumi, e per il 40% dal mercato internazionale.

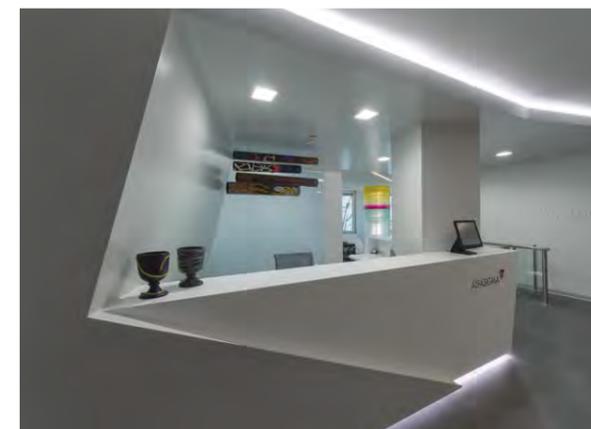
Da un punto di vista strategico, Alfasigma cerca la propria espansione principalmente nei mercati esteri, avendo un volume d'affari costante e consolidato nel nostro Paese.

L'espansione sui mercati, tuttavia, richiede la generazione di nuovi prodotti attraverso la ricerca interna o attraverso un percorso fatto di acquisizioni, **ovvero la strada che ha intrapreso Alfasigma** in questi anni, **nella complessità di un mercato molto regolamentato** tanto nella possibilità di proporre nuovi prodotti quanto nelle politiche di prezzo cui l'azienda è tenuta ad aderire.

Voce (milioni di euro)	2018	2019	Note
Valore economico generato	869.426.762	862.523.675	
Ricavi	869.426.762	862.523.675	Vendite nette più ricavi da investimenti finanziari e vendite di beni
Valore economico distribuito	660.581.525	723.889.899	Calcolato automaticamente
Costi operativi	462.483.826	516.114.187	Pagamenti a fornitori, investimenti non strategici, royalty, agevolazioni di pagamento
Retribuzioni e benefit	122.747.853	124.702.725	Uscite monetarie per i dipendenti (pagamenti correnti e non impegni futuri)
Pagamenti ai fornitori di capitale	2.363.249	21.693.437	Tutti i pagamenti ai fornitori di capitale dell'organizzazione
Pagamenti alla Pubblica amministrazione	71.460.943	59.948.990	Imposte e tasse lorde
Investimenti nella comunità	1.525.654	1.430.560	Contributi volontari e investimenti di fondi nella comunità (incluse donazioni)
Valore economico trattenuto	208.845.237	138.633.776	Calcolato automaticamente come differenza tra generato e distribuito

Si registra una diminuzione dei valori complessivi rispetto al 2018 principalmente riferibile all'aumento dei costi operativi di circa 50 milioni connesso all'aumento, a sua volta, dei costi di alcune materie prime.

Nel 2019, inoltre, l'azienda ha aumentato significativamente le proprie **scorte di magazzino** in ottica di un costante miglioramento dei servizi alla clientela.



Le nostre persone

La conclusione delle operazioni di fusione che hanno portato alla nascita di Alfasigma ha richiesto **una profonda armonizzazione dei trattamenti economico-normativi** dei dipendenti appartenenti alle diverse società che hanno costituito la nuova azienda. **L'armonizzazione è avvenuta essenzialmente tra la seconda metà del 2018 e il primo trimestre 2019** attraverso un **percorso negoziale** con le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, coinvolgendo tutte le Rsu, che si è concluso con due accordi: l'accordo di armonizzazione e l'accordo quadro di secondo livello, a sua volta declinato in 5 accordi integrativi aziendali.

Questo percorso è stato anticipato da un altro momento di importante confronto, concomitante – a fine 2017 – con la presentazione del piano industriale che racchiudeva l'avvio della procedura di riduzione del personale connessa alla nascita di Alfasigma. Nel piano industriale si prevedeva la riduzione di un numero importante di dipendenti, tra impiegati e quadri, e alcuni trasferimenti di sede necessari per la concentrazione di alcune attività. Per lo svolgimento del percorso è stato infine siglato un accordo con le organizzazioni sindacali, **le rappresentanze territoriali e le Rsu**, che prevedeva fino ad un massimo di 300 esuberanti da identificarsi con un criterio ordinatorio (lavoratori pensionabili nel corso dei 2 anni di trattamento Naspi, volontari, criteri di legge), accordo poi ratificato presso il Ministero dello Sviluppo economico. A metà dicembre 2017 le adesioni volontarie avevano sostanzialmente coperto tutte le posizioni in esubero previste dall'accordo. **I singoli volontari hanno poi regolarizzato l'adesione all'accordo tra la seconda metà del mese di dicembre e gennaio 2018. L'operazione ha portato all'uscita volontaria incentivata di circa 330 dipendenti.**

Entrambi i percorsi presentati, che hanno portato al primo contratto integrativo siglato nel febbraio 2019, rappresentano **l'attenzione dell'impresa al rapporto con dipendenti/collaboratori** e il desiderio di perseguire scelte equilibrate nel rispetto di tutti gli interessi in campo. **Il 2019 ha visto la prosecuzione del piano di digitalizzazione dell'area delle risorse umane**, al fine di garantire una maggiore efficacia dei principali processi di gestione delle persone (performance management/Mbo, politiche salariali, selezione e formazione a livello globale). È stato, inoltre, operato un riesame delle politiche di total reward, dando corso a un primo intervento di revisione retributiva in linea con le evidenze emerse dal progetto gestito con la partnership di un'importante società di consulenza.

Infine, tenuto conto dell'elevata seniority dei dipendenti (ben 182 over 60 anni), è iniziata un'attività di ricambio generazionale che ha portato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con una decina di dirigenti.



Accordo integrativo e dati sull'occupazione

Il 19 febbraio 2019 è stato siglato il primo contratto integrativo. Tra gli elementi più importanti inseriti si registrano:

- **l'applicazione e ampliamento del Piano welfare aziendale**, eredità di Alfa Wassermann da diversi anni. Il piano consiste in una somma annuale, disponibile per ogni singolo lavoratore, da poter utilizzare nell'acquisto di beni e servizi attraverso specifica piattaforma informatica;
- **l'avvio del progetto sperimentale di lavoro agile**, con la finalità di promuovere un nuovo modo di lavorare e collaborare all'interno dell'azienda, in connessione a una migliore work/life balance;
- **il miglioramento e l'estensione a un'ora della flessibilità dell'orario aziendale**;
- **la copertura delle quote d'iscrizione mensili dei lavoratori per la partecipazione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Faschim di settore**;
- l'estensione delle **polizze assicurative** per infortunio anche extraprofessionale a tutti i dipendenti inquadrati come quadro e alla generalità dei lavoratori esterni (informatori scientifici del farmaco e area manager).

Fatti e cifre

Nelle tabelle che seguono, alcuni dati sul capitale umano di Alfasigma.

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato e apprendistato), per area geografica e genere						
Tipologia contrattuale	Al 31 dicembre 2018			Al 31 dicembre 2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	821	558	1.379	816	567	1.383
A tempo determinato	1	6	7	8	12	20
Totale	822	564	1.386	824	579	1.403

Numero totale dipendenti suddivisi tra full-time e part-time, per genere						
Full-time/Part-time	Al 31 dicembre 2018			Al 31 dicembre 2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	820	541	1.361	822	551	1.373
Part-time	2	23	25	2	28	30
Totale	822	564	1.386	824	579	1.403

Percentuale dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
Numero dipendenti	Al 31 dicembre 2018	Al 31 dicembre 2019
Totale dipendenti	1.386	1.403
Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva	1.316	1.338
Percentuale totale	95%	95%
Contratti collettivi applicati	Ccnl chimico-farmaceutico - Ccnl dirigenti industria	

Diversità dipendenti per anzianità professionale		
Numero di persone	2018	2019
Fino a 3 anni	47	96
Tra i 3 e i 5 anni	84	81
Tra i 5 e i 10 anni	100	94
Tra i 10 e i 15 anni	192	187
Oltre i 15 anni	963	945
Totale	1.386	1.403

Turn Over

L'attaccamento alla maglia, l'orgoglio di lavorare qui e il basso turnover sono da sempre un indicatore di quanto le persone si trovino bene a lavorare in Alfasigma.

Entrate										
Numero di persone	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018					Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019				
	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni	Totale	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	7	5	3	9	24	11	11	5	1	28
Donne	9	11	4	1	25	15	20	2	1	38
Totale	16	16	7	10	49	26	31	7	2	66

Uscite										
Numero di persone	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018					Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019				
	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni	Totale	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	5	11	7	59	82	3	8	6	12	29
Donne	4	12	16	29	61	3	7	9	4	23
Totale	9	23	23	88	143	6	15	15	16	52

Congedo parentale

Di seguito i dati relativi al rientro dopo il congedo parentale, valore che sfiora il 100%.

Congedo parentale						
Numero di persone	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018			Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di congedi parentali durante l'anno	6	59	65	11	54	65
<i>di cui</i>	<i>al 31 dicembre 2018</i>			<i>al 31 dicembre 2019</i>		
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro a conclusione del congedo parentale	6	58	64	11	49	60
Numero totale di dipendenti che erano ancora in congedo alla data indicata	-	5	5	-	4	4
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro a conclusione del congedo parentale e che erano ancora impiegati 12 mesi dopo il ritorno al lavoro	6	58	64	11	48	59

Rientro al lavoro e retention				
Percentuale	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018		Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tasso di rientro al lavoro: numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale/numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale*100	100,0%	107,4%	100,0%	98,0%
Tasso di retention: numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro al termine del congedo parentale/numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione*100	100,0%	100,0%	100,0%	98,0%

Diversity

La Società offre pari opportunità alle persone nell'ambito del rapporto di lavoro, evitando forme di discriminazione dovute alla differenza di genere, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Rispetto ai **congedi di maternità**, a ogni dipendente vengono mantenuti i benefit aziendali durante tutto il periodo e, nel corso dei mesi di astensione obbligatoria, l'indennità di maternità viene integrata dall'azienda per arrivare al **100% della retribuzione** anziché all'80% come previsto dalla legge.

Diversità dei dipendenti per categoria professionale, genere ed età										
Numero di persone	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018					Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019				
	Qualifica	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni	Totale	Fino ai 30 anni	31-40 anni	41-50 anni	>50 anni
Dirigenti totale	-	1	16	53	70	-	-	20	46	66
Dirigenti uomo	-	1	13	40	54	-	-	15	37	52
Dirigenti donna	-	-	3	13	16	-	-	5	9	14
Quadri totale	-	10	92	202	304	-	19	105	195	319
Quadri uomo	-	5	45	140	190	-	10	48	140	198
Quadri donna	-	5	47	62	114	-	9	57	55	121
Impiegati totale	14	147	310	348	819	34	150	304	338	826
Impiegati uomo	3	57	121	261	442	10	51	124	254	439
Impiegati donna	11	90	189	87	377	24	99	180	84	387
Operai totale	6	64	75	48	193	7	63	75	47	192
Operai uomo	4	55	45	32	136	5	54	45	31	135
Operai donna	2	9	30	16	57	2	9	30	16	57
Totale uomini	7	118	224	473	822	15	115	232	462	824
Totale donne	13	104	269	178	564	26	117	272	164	579
Totale	20	222	493	651	1.386	41	232	504	626	1.403

Benefit

Alfasigma prevede una serie di benefit connessi all'assistenza sanitaria tramite polizze assicurative, il fondo Fasi e il fondo Faschim.

Formazione

Nell'ultimo biennio Alfasigma ha investito in un percorso di formazione esteso alla popolazione aziendale per potenziare le competenze di base e raggiungere gli obiettivi assegnati alla forza lavoro. In quest'ottica vanno letti i corsi di "alfabetizzazione" su tematiche tecniche e trasversali quali la conoscenza e l'approfondimento delle lingue e degli applicativi informatici utilizzati in azienda.

Inoltre è ripresa l'erogazione di formazione manageriale di alto livello al fine di mantenere elevati livelli di competenze e assicurare un efficace passaggio generazionale di dirigenti e quadri che attualmente occupano posizioni apicali.

Per quanto riguarda la formazione di tipo prettamente tecnico, la progettazione e la programmazione è demandata ai singoli settori, mentre il budget è stabilito anno per anno sulla base delle richieste che provengono dalle diverse divisioni.

Ore di formazione 2018								
	Numero totale dipendenti uomini	Ore medie formazione uomini	Ore formazione donne	Numero totale dipendenti donne	Ore medie formazione donne	Ore totali di formazione	Numero totale dipendenti	Ore medie formazione
Dirigenti	54	24,07	321	16	20,06	1.300	70	18,57
Quadri	190	27,51	2.290	114	20,09	5.226	304	17,19
Impiegati	442	32,13	7.950	377	21,09	14.200	819	17,34
Totale 2018	686	27,90	10.561	507	20,41	20.726	1.193	17,37

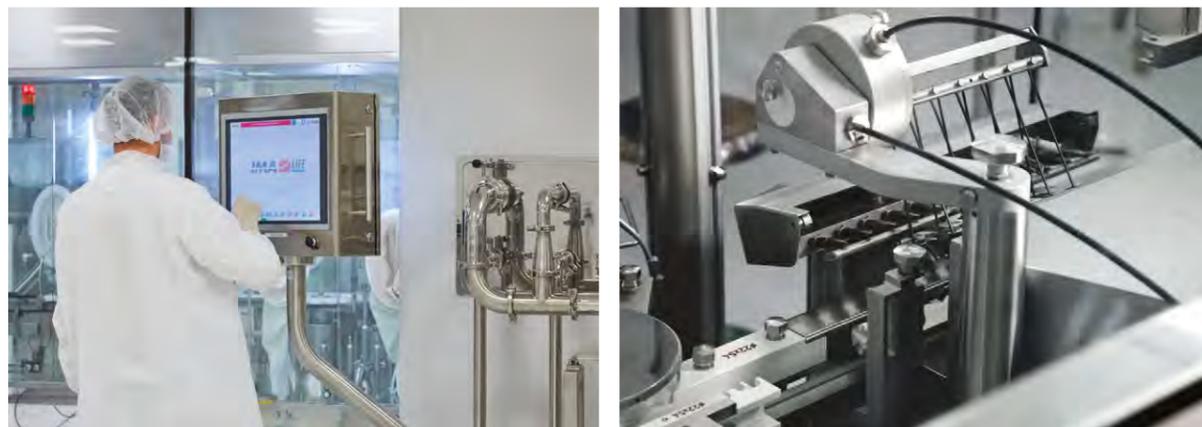
Ore di formazione 2019								
	Numero totale dipendenti uomini	Ore medie formazione uomini	Ore formazione donne	Numero totale dipendenti donne	Ore medie formazione donne	Ore totali di formazione	Numero totale dipendenti	Ore medie formazione
Dirigenti	52	29,50	300	14	21,43	1.725	66	26,14
Quadri	198	29,00	2.900	121	23,97	5.760	319	18,06
Impiegati	439	32,13	8.901	387	23,00	15.530	826	18,80
Totale 2019	689	30,21	12.101	522	23,18	23.015	1.211	19,00

Performance management

Nel corso del 2019 è stato introdotto un **nuovo sistema di valutazione della performance** che ha indotto un cambio radicale di perimetro organizzativo: l'eleggibilità non è più legata all'inquadramento, bensì alla **complessità e responsabilità del contenuto professionale del ruolo**.

Il sistema viene gestito centralmente dalla divisione Risorse umane, suddividendo le responsabilità tra **processo e gestione**. Gli obiettivi individuali sono assegnati e valutati direttamente dal responsabile diretto, mentre il budget dedicato è accantonato l'anno precedente. Il sistema, oltre che alla performance, è collegato a un sistema di **sviluppo continuativo** che coinvolge l'intera popolazione aziendale.

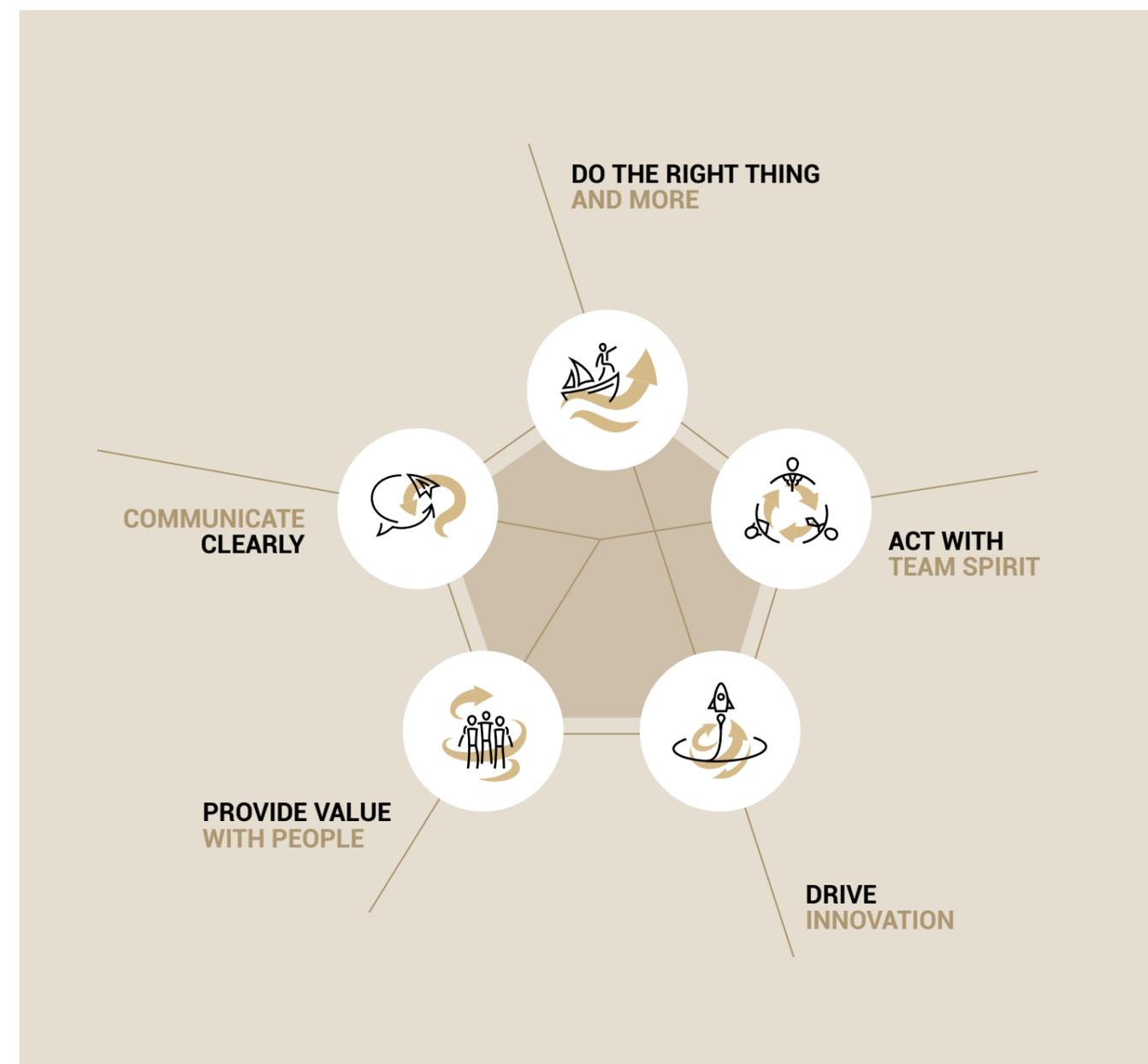
Accanto al performance management, sempre nel 2019 è stato avviato il **nuovo Modello di leadership**, basato su cinque competenze o modi di agire considerati chiave nel futuro del Gruppo, ed è stato oggetto di formalizzazione attraverso iniziative di **coinvolgimento di tutto il personale**.



Il Modello di leadership

Nel 2019, tramite un processo di ascolto ed engagement che ha coinvolto numerosi colleghi, Alfasigma ha formalizzato un **set di standard comportamentali**, che rappresentano una bussola per prendere decisioni e facilitare l'esercizio del proprio ruolo in azienda. Messo in pratica con costanza e proattività, il Leadership model permette ai dipendenti di arricchire le proprie competenze, sviluppare il proprio talento e accrescere il contributo individuale.

Nella pagina seguente si riportano i **cinque comportamenti** sintetizzati.



Act with team spirit

- **Senso di appartenenza:** vivere con orgoglio l'appartenenza ad Alfasigma e, in ogni occasione, enfatizzare la cultura e i valori aziendali, diffondendo un messaggio di coesione, portando contributi in linea con le priorità aziendali e facendosi ambasciatore della società.
- **Approccio interfunzionale:** lavorare in un'ottica di integrazione con le altre funzioni, tenendo in considerazione aspettative, priorità e specificità degli interlocutori.
- **Fare rete:** coinvolgere e creare occasioni di confronto con i colleghi per identificare insieme soluzioni di valore per l'azienda, restando aperti allo scambio e costruttivi nel valorizzare spazi di collaborazione.

Drive innovation

- **Sfidare lo status quo:** tenersi informati e confrontarsi con quanto fanno gli altri players, così da intercettare tendenze ed evoluzioni in atto; affrontare con entusiasmo i cambiamenti che vengono proposti, riorganizzando il proprio modo di operare.
- **Essere curiosi e guardarsi attorno:** mantenersi aggiornati, curando la propria auto-formazione; enfatizzare i vantaggi connessi ai cambiamenti, spronando e supportando chi è più resistente, incentivando la ricerca di soluzioni migliori e innovative; affrontare in modo costruttivo criticità e problemi.
- **Approccio agile "do more with less":** guidare e collaborare al ridisegno dei processi e delle attività, in modo tale da renderli efficienti e coerenti con l'attuale contesto; prendere in considerazione nuove proposte e assumersi il rischio di introdurre dei cambiamenti e sperimentare nuove modalità più efficaci ed efficienti.

Communicate clearly

- **Condividere le informazioni:** condividere informazioni, documenti e conoscenze con i colleghi della propria e di altre funzioni in modo che siano aggiornati sulle evoluzioni delle questioni più importanti. Circolare in modo tempestivo informazioni utili per intervenire su potenziali problemi o rischi e migliorare il lavoro.
- **Dare feedback puntuali:** creare canali o occasioni di scambio tra le persone del proprio team e colleghi di altre funzioni, dando riscontro puntuale alle richieste che vengono fatte.
- **Spiegare i perché:** spiegare obiettivi e piani di lavoro del proprio perimetro organizzativo, illustrando le motivazioni alla base delle decisioni o dei cambiamenti aziendali; presentare in modo chiaro e professionale il proprio punto di vista/soluzione, adattando la comunicazione in funzione dei diversi interlocutori.

Do the right thing and more

- **Responsabilità e spirito imprenditoriale:** individuare obiettivi sfidanti per sé e i propri team, da inseguire con determinazione, adottando in prima persona i comportamenti richiesti; garantire e rendicontare risultati di qualità e nei tempi definiti.
- **Fare un passo in più:** essere proattivi di fronte alla complessità con lucidità e fermezza nell'attivare tutte le leve a disposizione per fronteggiare al meglio la situazione, non fermanosi di fronte a problemi.
- **Prendere decisioni con coraggio:** esporsi in prima persona nel prendere decisioni e nel proporre soluzioni, anche in discontinuità con il passato, considerando i possibili impatti e senza il timore di confrontarsi con responsabilità crescenti.

Provide value with people

- **Delegare per rafforzare le persone:** organizzare le risorse del team in modo efficiente e responsabilizzarle attraverso deleghe e incarichi sfidanti.
- **Mantenere alta la motivazione:** mettere in campo iniziative utili per far sentire le persone coinvolte e motivate, fare in modo che ci sia un buon clima di lavoro e intervenire in caso di tensioni.
- **Agire come coach:** condividere con le proprie persone feedback puntuali sui loro punti di forza e di miglioramento, attivare iniziative per supportarne lo sviluppo e valorizzare chi mette in atto comportamenti di eccellenza.

Welfare

I progetti di welfare aziendale sono presenti in azienda da diversi anni, **sostanzialmente ereditati dall'accordo integrativo aziendale firmato da Alfa Wasserman già nel 2013**.

Si tratta dunque di **un'esperienza di lungo corso**, specie se paragonata al fatto che solo recentemente la maggior parte delle aziende ha approcciato la via del welfare interno e che nel corso del 2019 è stata arricchita sia da formule di **lavoro agile** – che tanta applicazione anche "involontaria" ha avuto nel corso del 2020 a causa dell'epidemia da Coronavirus – sia da un **nuovo piano di sviluppo welfare** che ha preso forma nel 2020, ma che proprio nel 2019 è stato progettato per la sua attuale concretizzazione.

L'accordo integrativo del 2013 prevedeva una serie di interventi ad ampio spettro che possono essere riassunti nei punti a seguire, ma che – già allora – miravano a migliorare il rapporto tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti dell'azienda (quella che oggi comunemente chiamiamo **work/life balance**) al fine di generare un complessivo miglioramento della qualità della vita generale.

Le caratteristiche del **Piano welfare** siglato in seno all'accordo integrativo del 2013 sono:

- ingresso e uscita dalle sedi di lavoro con orario flessibile: 8/9 - 17/18, sempre garantendo un arco massimo di lavoro con conclusione alle 18;
- elasticità nella durata della pausa pranzo, garantendo una durata minima di 45';
- iscrizione dei dipendenti aventi diritto al fondo Faschim, garantendo il passaggio a tutti i dipendenti prima iscritti a Unisalute, sostenendo le persone chiamate a uno sforzo economico aggiuntivo attraverso il pagamento delle quote di adesione dovute;
- introduzione dei buoni pasto e attivazione di partenariati con strutture di ristorazione esterne situate nei pressi delle sedi di lavoro;
- sostegno al fondo annuale alla mobilità nelle aree più complesse, tramite il contributo aziendale per acquistare titoli semestrali di parcheggio o in alternativa l'abbonamento all'autobus;
- estensione dell'uso delle Rol (Recupero ore lavorative) a multipli di 2;
- istituzione del premio di partecipazione, correlato al raggiungimento dei risultati di business dell'azienda calcolati in base al valore del fatturato e del Mol (Margine operativo lordo);
- introduzione dei flexible benefit, ovvero una serie di agevolazioni fiscali e contributive riservate ai singoli dipendenti e differenziate in base alle singole esigenze e alla posizione lavorativa ricoperta nel periodo di inizio erogazione.

Rispetto, invece, al primo accordo integrativo siglato a seguito della nascita di Alfasigma nel 2015, e che cade – come anticipato in questo documento – nel febbraio 2019, le caratteristiche salienti sono:

- **l'applicazione e ampliamento del Piano welfare aziendale**, attraverso l'erogazione di una somma annuale, disponibile per ogni singolo lavoratore, da utilizzare nell'acquisto di beni e servizi attraverso specifica piattaforma informatica;
- **l'avvio del progetto sperimentale di lavoro agile** con la finalità di promuovere un nuovo modo di lavorare e collaborare all'interno dell'azienda, in connessione a una migliore **work/life balance**;
- miglioramento ed estensione a un'ora della flessibilità dell'orario aziendale;
- copertura delle quote d'iscrizione/mensili dei lavoratori per la partecipazione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Faschim di settore;
- estensione delle polizze assicurative per infortunio anche extraprofessionale a tutti i dipendenti inquadrati come quadro e alla generalità dei lavoratori esterni (informatori scientifici del farmaco e area manager).

Entrando nel dettaglio del **nuovo Piano welfare**, pensato nel 2019 e avviato nel 2020, si evidenzia:

- **la messa a disposizione di un credito welfare** da consumarsi entro una data specificata nel corso del 2020;
- le aree di servizio per le quali sarà possibile utilizzare il proprio credito:
 - **istruzione:** spese per asili nido pubblici o privati, scuole di ogni ordine e grado pubbliche o private paritarie (che consentano l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto), università e master nonché spese per corsi di lingua, esami di certificazione linguistica, libri scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali;

- **salute:** spese mediche come visite, check-up, area oculistica, odontoiatrica, fisioterapia, ecc.;
- **assistenza familiare:** spese per l'assistenza ai familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni di età) e/o non autosufficienti e spese per la cura dei bambini fino a 14 anni di età;
- **buoni acquisto (ticket compliments):** buoni per acquistare beni in natura come spesa e shopping;
- **previdenza:** versamento di una somma integrativa alla quota che il beneficiario già versa annualmente al suo fondo pensione complementare;
- **ricreazione, cultura, tempo libero, benessere:** pacchetti viaggio, attività sportive, ricreative/educative, di formazione individuale e votate al benessere;
- **trasporto:** spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale, interregionale.

Lavoro agile

Con la sottoscrizione dell'accordo sindacale del 18 marzo 2019, Alfasigma e le organizzazioni sindacali hanno avviato un progetto sperimentale per l'implementazione del lavoro agile che ha coperto il periodo luglio-dicembre 2019 come prima fase di sperimentazione al fine di valutare, se sarà maturata un'esperienza positiva, l'estensione del progetto fino a renderlo permanente.

Il progetto di lavoro agile, definizione quasi del tutto soppiantata da smart working, è stato portato avanti **a fronte di alcune evidenze generali. Il lavoro agile, infatti:**

- genera mediamente un **incremento della produttività del 15%**;
- contribuisce **a costruire l'employer branding** del lavoratore e genera attrattività del profilo sul mercato del lavoro;
- consente un'**ottimizzazione degli spazi fisici** e del layout degli uffici;
- induce una **riduzione del tasso di assenteismo**;
- determina un **risparmio medio di 40 ore** nel commuting (1 settimana di lavoro all'anno);
- **diminuisce** i conseguenti **impatti ambientali** connessi agli spostamenti casa-lavoro;
- determina un **miglioramento nel rapporto lavoro-vita privata**.

In Alfasigma il lavoro agile ha assunto le seguenti **caratteristiche:**

- nella prima fase sperimentale il progetto è esteso ai lavoratori, non direttori di funzione, che abbiano manifestato una richiesta espressa e che ricoprano posizioni lavorative compatibili con la prestazione a distanza e che abbiano maturato almeno 1 anno di anzianità professionale;
- la durata dello smart working è fissata in 2 giorni al mese (1 ogni 15 giorni);
- hanno la precedenza alcune categorie di lavoratori che presentano situazioni personali specifiche, ovvero:
 - necessità di accudire figli fino a 4 anni;
 - genitore single con figlio minore;
 - difficoltà motorie come da certificazione;
 - situazioni straordinarie, fondate su specifica evidenza, da valutare caso per caso.

I dati numerici rispetto a chi ha usufruito, a partire dal 1 aprile 2019, del lavoro agile sono i seguenti.

Sedi	Numero dipendenti attivi al lavoro agile
Alanno	10
Bologna	102
Milano	19
Pomezia	91
Totale complessivo	222

Comunità e cultura

In Alfasigma il concetto di *passione* trova applicazione quotidiana nel suo essere impresa e attore sociale all'interno di una comunità di donne e uomini che hanno esigenze e aspettative ben al di là del loro ruolo di dipendenti, pazienti o utenti. Da qui il costante impegno nel sostegno e supporto alla cultura, all'arte, alla divulgazione scientifica e alla società civile.

La bellezza, filo rosso che lega scienza, arte e benessere

Da anni, l'azienda ha raccolto con entusiasmo le aspettative che la società ha nei confronti delle imprese perché si assumano precisi impegni nei confronti della comunità, della sua crescita educativa, della cultura e dell'ambiente. **Musica e teatro**, quindi, ma anche **scienza e arte, cultura e didattica, sostenibilità e ambiente** sono gli ambiti in cui si concretizzano gli interventi più importanti.

Un impegno che prende forma anche **all'interno dell'azienda**: Alfasigma, forte della certezza che il benessere si genera anche dal posto di lavoro, è stata, infatti, anticipatrice nel cogliere le potenzialità di una **raccolta d'arte corporate**, tanto da acquisire le prime opere fin dalla metà degli anni '50.

Nel corso degli anni, opera dopo opera, le acquisizioni non si sono mai interrotte e l'azienda oggi conta oltre **200 pezzi unici di autori nazionali e internazionali** (e un numero pari di grafiche e multipli). Passando quindi per i corridoi, le sale, gli uffici, le mense si possono apprezzare quegli elementi che legano strettamente con un filo rosso l'arte con la scienza o, ancora meglio, i lavori d'arte con gli elementi che compongono la mission aziendale. **L'obiettivo non è il collezionismo ma far vivere i luoghi di lavoro con la bellezza e incrementare il benessere quotidiano.**

Lo stesso "vestito" dei farmaci, quello che in linguaggio tecnico si chiama **packaging**, rispecchia la sensibilità estetica di Alfasigma, e la sua volontà di tradurre sempre un concetto in un'immagine immediatamente riconoscibile. Ogni gruppo di prodotti è, infatti, contraddistinto da un **abbinamento di colori ispirato ad artisti protagonisti dell'arte contemporanea**, a lui solo peculiare, in maniera da accendere nell'utente finale quella "luce creativa" che lega strettamente l'arte e la scienza e che rende ogni prodotto di Alfasigma riconoscibile dagli altri.

A fianco della comunità per creare valore

Ammonta a **oltre 395 mila euro** la cifra investita nel corso del 2019 per sostenere organizzazioni no profit, culturali e fondazioni d'impresa impegnate nelle attività di cura e sostegno ai pazienti, ai bisognosi o al servizio dell'arte in tutte le sue forme.

La policy aziendale non prevede mai un finanziamento fine a sé stesso ma ogni contributo è, al contrario, legato a una **precisa progettualità** e a uno **scambio reciproco**. In tal senso si colloca, ad esempio, lo storico sostegno al **Teatro Comunale di Bologna** che trova nel finanziamento di due opere a stagione l'occasione per regalare ai propri dipendenti l'esclusiva partecipazione alle prove generali (anche in modalità streaming), creando così un'aspettativa e un legame particolare tra le persone di Alfasigma in tutto il mondo e il teatro locale.

Organizzazione	Tipologia intervento
Fondazione Ant onlus	Erogazione liberale
Amaci	Progetto Arte contemporanea
Arca onlus	Progetto Mapp
Associazione Mozart	Mozart 14 - La musica come terapia - Progetto Tamino
Associazione "I colori delle stelle"	Fari - Fiori Santoli
Bologna Festival	Stagione Baby Bofè / Stagione Grandi interpreti
Cbm	Progetto Etiopia / Blind date - Concerto al buio di Bologna
Fai	Golden donor
Fondazione Manuli	Progetto Alzheimer
Labor artis	Progetto Dancer
Fondazione Musica insieme	Stagione concerti al Manzoni / Progetto Erasmus
Regia Accademia filarmonica	Orchestra Mozart
Cinema Orione 2000	Sostegno per ristrutturazione
Piccole sorelle dei poveri	Riqualificazione bagni e persiane o similare
Santoli Leonardo	Restauro
Teatro Comunale di Bologna	Prove generali sostenute da Alfasigma / Progetto riqualificazione aree del teatro

Anche l'**attenzione allo sport** segue la regola della responsabilità sociale e della creazione di valore condiviso: nel novembre 2019 è stata inaugurata la nuova sede di **Casa Virtus Alfasigma**, un luogo pensato per un'istituzione sportiva di prestigio quale è la squadra di pallacanestro **Virtus Bologna** ma anche e soprattutto per tutti quei **ragazzi del quartiere** che qui vengono a giocare e a vivere un pezzo importante della loro socialità.

All'inaugurazione di Casa Virtus Alfasigma, queste le parole pronunciate dall'ingegner **Stefano Golinelli**: *"Abbiamo deciso di sponsorizzare Casa Virtus Alfasigma perché possa essere sempre più accogliente ed efficiente, ospitando giovani giocatori che vengono da lontano e facendo crescere i talenti locali. Inoltre questa struttura permette di offrire ai ragazzi del quartiere – e di Bologna in generale – un playground aperto, utile a promuovere lo sport come veicolo di benessere e parte integrante di uno stile di vita salutare, oltre che di socializzazione e fair play. Comportamenti e valori di cui Alfasigma è convinta sostenitrice, avendo come missione la salute delle persone e sostenendo da sempre iniziative di responsabilità sociale rivolte alla comunità locale".*

Fondazione Golinelli

La Fondazione (www.fondazionegolinelli.it) nasce nel 1988 per volontà di **Marino Golinelli**, fondatore dell'azienda Biochimici Alfa, poi Alfa Wassermann e oggi Alfasigma, che qui ha investito oltre 85 milioni di euro del proprio patrimonio personale.

Oggi è un esempio di **fondazione filantropica** privata, ispirata ai modelli anglosassoni e pienamente operativa. L'ente si occupa di educazione, formazione, ricerca, innovazione, impresa e cultura. Le aree progettuali su cui si basa la fondazione sono quattro:

- arti e scienze;
- scuola;
- impresa;
- ricerca e alta formazione.

L'obiettivo è offrire a giovani e meno giovani strumenti aggiornati per comprendere il futuro, favorendo la crescita culturale, la consapevolezza e la capacità di affrontare in modo responsabile e propositivo ciò che ci attende dal punto di vista sia professionale sia umano.

La Fondazione collabora con le principali istituzioni pubbliche italiane e con i più autorevoli partner accademici, scientifici e culturali locali, nazionali e internazionali. Per i prossimi anni la Fondazione ha lanciato **Opus 2065**, un programma di sviluppo pluriennale i cui obiettivi sono la creazione di percorsi innovativi di formazione dei giovani e degli insegnanti, la ricerca interdisciplinare e il supporto a nuove attività imprenditoriali.



Ascolto, comunicazione e ingaggio

Nel corso del 2019 la comunicazione di Alfasigma ha visto un profondo lavoro di aggiornamento e potenziamento fondato su due diversi assi strategici: l'ascolto strutturato e la comunicazione interna.

Partendo dall'assunto che non può esistere una comunicazione esterna efficace senza una comunicazione **interna costantemente** presidiata, alimentata e arricchita da strumenti innovativi, l'azienda ha messo in campo azioni ad hoc che hanno coinvolto sia la sede italiana che quelle estere:

- una serie di **strumenti di ascolto interno**, tra cui un'indagine sull'engagement e rilevazioni su diversi temi aziendali;
- la realizzazione di una nuova **intranet aziendale**;
- l'attivazione di un **social network interno** (Yammer);
- l'inaugurazione di una **newsletter mensile**;
- la realizzazione di una serie di **Town hall** presso le cinque sedi direzionali e produttive in Italia, che hanno visto più di 1.100 persone confrontarsi con il top management dell'azienda.

Anche per le **relazioni esterne**, il punto di partenza nel 2019 è stato l'ascolto strutturato con la realizzazione della **prima indagine sulla reputazione aziendale** così tratteggiata:

- indagine quantitativa rivolta all'opinione pubblica (1.000 interviste) e alle comunità locali (800 interviste rivolte ai residenti di Pomezia e del comprensorio di Alanno);
- indagine quali-quantitativa dedicata al pubblico informato (200 casi tra titolari di farmacie, medici specialistici e medici di base);
- indagine qualitativa consistente in 26 colloqui in profondità con altrettanti soggetti istituzionali.

La fotografia scattata da questa prima indagine ha gettato le basi per un **piano di comunicazione multi-canale ed engagement** reso operativo nell'esercizio successivo, ma già nel corso del 2019 è stata inaugurata una **nuova stagione di media relations** finalizzata a valorizzare le strategie aziendali e il top management di Alfasigma, così come si è fornito il contributo non condizionante a **corsi per giornalisti**, primo tra tutti quello sulla cirrosi epatica dal titolo "Epatologie: i pazienti dimenticati. Conoscenza, prevenzione e terapia di un'emergenza sociale" organizzato a Roma da Sics - Società italiana di comunicazione scientifica e sanitaria.

Proprio su questo tema, Alfasigma ha lanciato un **contest** rivolto ai neodiplomati nelle Scuole riconosciute dall'Ordine dei Giornalisti e a tutti i non iscritti all'Ordine nati dopo il 1 gennaio 1990 che collaborano con testate giornalistiche, con l'obiettivo di stimolare l'interesse verso l'informazione medico-scientifica. Il concorso prevede come premio al vincitore una borsa di lavoro per la stipula di un contratto di lavoro subordinato della durata di 12 mesi, presso la redazione di una testata registrata (www.alfasigmacontest.com).

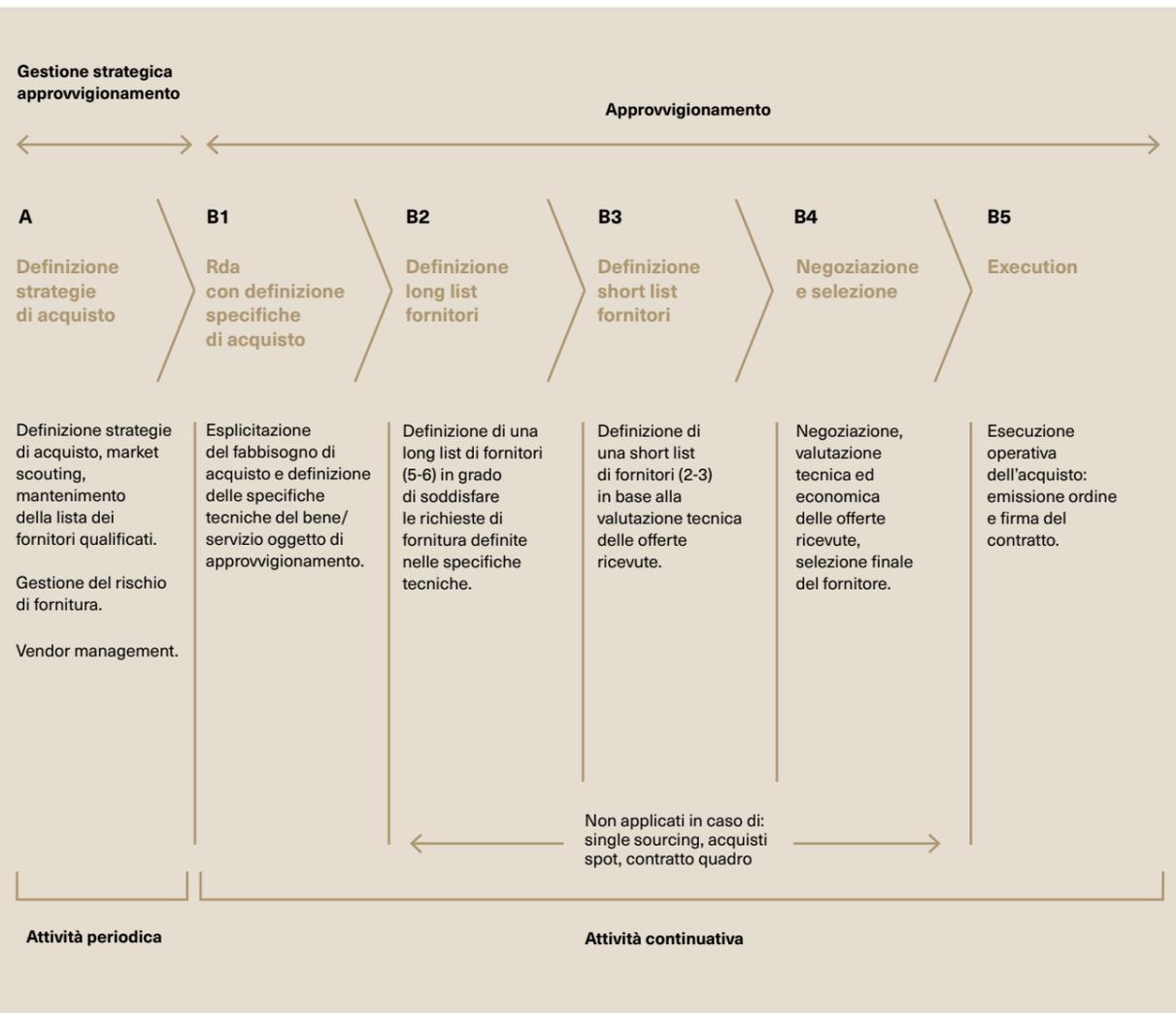
La catena di fornitura

La **sostenibilità della catena di fornitura** nell'industria farmaceutica:

- è essenziale per gestire gli impatti economici, sociali e ambientali lungo tutto il **ciclo di vita dei prodotti**;
- dimostra l'impegno dell'organizzazione verso la **qualità** in ogni aspetto del servizio;
- pone l'azienda come un partner vitale della **filiera sanitaria**.

Alfasigma è impegnata a gestire la propria catena di fornitura nel modo più responsabile possibile: un attento e completo coinvolgimento della rete dei fornitori risulta fondamentale affinché l'efficienza del lavoro si coniughi con la sostenibilità a medio-lungo termine. Le procedure aziendali codificano il processo relativo alla richiesta e acquisto di materiali e servizi indiretti, utile a soddisfare i fabbisogni di approvvigionamento espressi dalle unità aziendali, garantendo la qualità dei fornitori coinvolti e il rispetto dei livelli di servizio concordati. L'obiettivo finale è massimizzare il valore in termini di prodotti e servizi resi al cliente finale e **minimizzare i costi** complessivi di approvvigionamento.

Il **processo di approvvigionamento** comprende le macro fasi di seguito schematizzate.



Tipicamente l'azienda si rivolge direttamente al fornitore/produttore ma ci sono diverse situazioni in cui vengono utilizzati distributori, agenti o rappresentanti lungo la catena.

La creazione e il mantenimento della **lista di interlocutori qualificati** è funzionale all'obiettivo di avere una base di aziende in grado di fornire prodotti e servizi in linea con le specifiche richieste.

La qualifica è finalizzata ad accertare l'idoneità tecnica del fornitore a procurare prodotti o servizi di qualità adeguata. Viene effettuata valutandone gli aspetti organizzativi, tecnici e produttivi e non è sostitutiva dei controlli da effettuare in fase di valutazione dell'offerta e della sorveglianza in corso di fornitura.

Per prevenire le eventuali criticità nel processo di approvvigionamento, è attiva la **gestione del rischio** che include la valutazione del rischio specifico di fornitura e l'identificazione e implementazione di piani di back-up per le forniture chiave.

Tale attività prevede l'identificazione degli interlocutori critici per livello di rischio in base all'elevata importanza o all'elevata complessità tecnica. Una volta definiti i fornitori critici, si procede ove possibile all'identificazione di soggetti di back-up in grado di sopperire a eventuali carenze.

Nel **2019** sono stati **2.064 i fornitori utilizzati da Alfasigma** (+47 rispetto al 2018) per un totale di **150 milioni di euro** di spesa complessiva, con un equilibrato mix tra le diverse aree di acquisto e una leggera prevalenza per le attività di marketing e pubblicità, viaggi e congressi, acquisti in conto capitale, prodotti industriali e servizi logistici.

Benché si cerchi di utilizzare i **fornitori più vicini al sito di svolgimento del servizio**, in generale l'**area geografica di appartenenza non è un criterio prioritario di selezione** rispetto ad altre caratteristiche, a partire dal livello qualitativo del prodotto/servizio.





Salute, sicurezza e responsabilità ambientale

Nel lavoro quotidiano e nell'ambiente che ospita gli stabilimenti produttivi, il benessere individuale e collettivo è un aspetto chiave integrato alla crescita dell'azienda. Da qui passa il concetto di sviluppo sostenibile: per innovare, migliorare e centrare nuovi obiettivi, Alfasigma percorre il cammino della progressiva riduzione del proprio impatto e della tutela delle risorse per le future generazioni.

Salute e sicurezza

In Alfasigma è consolidata la cultura della protezione delle persone e dei luoghi di lavoro: dipendenti e comunità devono sentirsi pienamente in sicurezza.

In linea con questo obiettivo, la direzione aziendale assicura innanzitutto la disponibilità delle risorse umane, strumentali ed economiche a supporto del miglioramento continuo del **Sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori** (Sgssl), attivo per tutte le sedi in rispetto del testo unico 81/2008 e, per quanto riguarda il sito di Pomezia, conforme ai requisiti della norma **Uni Iso 45001:2018**, con lo scopo di:

- diffondere la consapevolezza e la cultura della salute e della sicurezza all'interno dell'organizzazione;
- assicurare il rispetto dei requisiti volontari e di legge previsti in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Le conseguenti **linee d'azione** a livello di stabilimenti produttivi sono:

- l'introduzione e l'aggiornamento costante del sistema procedurale per la gestione e la sorveglianza della salute del personale e dei luoghi di lavoro, così come l'implementazione puntuale degli interventi correttivi necessari per la risoluzione di eventuali non conformità, anomalie ed emergenze;
- la valutazione preliminare e periodica dei rischi nella programmazione di ogni attività potenzialmente pericolosa;
- la promozione di attività di formazione e informazione, coinvolgendo tutti i lavoratori operanti all'interno delle unità produttive al fine di rafforzare la consapevolezza circa obblighi, comportamenti e responsabilità;
- la comunicazione e la collaborazione con le autorità e l'ambiente circostante (stakeholder), facendo proprie le loro aspettative e diffondendole all'interno dell'organizzazione.



Il rapporto con il medico competente è costante per tutto il personale impiegato e i lavoratori possono richiedere visite extra direttamente scrivendo alla mail di settore. Per le sedi di Bologna e Milano, ogni anno e in modalità alternata, vengono inoltre organizzate le seguenti attività: screening melanoma e controllo dei nei, screening tiroide (ecografia), somministrazione vaccini e assetto lipidico.

Ogni dipendente di Alfasigma ha, inoltre, la possibilità di utilizzare il fondo di assistenza sanitaria di settore, Faschim, mentre per i dirigenti è attivo il fondo Fasi.

Per le sedi di Alanno e Pomezia, in aggiunta al piano di sorveglianza sanitaria, annualmente viene svolto il programma sanitario con adesione su base volontaria per la somministrazione dei vaccini antinfluenzali.

La **formazione** in termini di salute e sicurezza riveste un ruolo fondamentale per tutte le sedi di Alfasigma.

Ore di formazione erogate in ambito salute e sicurezza		
Sede	2018	2019
Alanno	2.380	1.471
Pomezia	1.124	1.564
Bologna	2.112	457
Milano	362	85
Totale	5.978	3.577

Negli anni l'attività formativa è influenzata dall'Accordo Stato-Regioni che può variare significativamente. Ad esempio, nel corso del 2018, il dato complessivo è un riflesso dell'attività di aggiornamento della formazione generale (sei ore) somministrato a buona parte dei collaboratori delle sedi di Bologna e Milano.

Per la **sede di Bologna** i dipendenti vengono formati in linea all'Accordo Stato-Regioni:

- 4 ore di formazione generale tramite piattaforma e-learning;
- 2 ore di formazione specifica con il medico competente;
- 2 ore di formazione specifica con il Responsabile servizio prevenzione e protezione;
- successivo aggiornamento di 6 ore somministrato tramite piattaforma e-learning.

Per la formazione specifica del **personale impiegato presso i laboratori di Bologna**, Alfasigma è supportata da centri di formazione esterni (**Fondazione Aldini Valeriani**) e da specifici consulenti.

Per quanto concerne gli **infortuni sul lavoro**, non si registra alcun decesso né infortunio grave nel biennio 2018-2019. Il numero complessivo di infortuni nel 2019 (comprensivo di quelli in itinere lavorativo e in itinere casa/lavoro) si attesta a 12 su una media di circa 600 mila ore lavorate/anno in ciascuna sede/stabilimento, con un Rir di 1,08, in crescita rispetto all'1,02 dell'esercizio precedente, motivato dalla riduzione del 5% delle ore lavorate a parità di eventi.

Tra gli **obiettivi di miglioramento aziendale** programmati c'è la definizione di un **sistema unico di gestione** della sicurezza e della salute dei lavoratori per sedi e stabilimenti. Un percorso, questo, già avviato per i siti di Alanno e Pomezia e in fase di programmazione per le sedi di Bologna e Milano.

Responsabilità ambientale

La sensibilità ambientale di Alfasigma ha portato l'organizzazione, anche nella gestione del sistema integrato, a dotarsi di procedure gestionali che prendano in esame gli aspetti ambientali diretti e indiretti.

Nel corso dell'esercizio di rendicontazione, è stata realizzata un'approfondita analisi ambientale dei siti produttivi e si sono definite delle procedure ad hoc che permetteranno di gestire correttamente tutti gli aspetti legati ai principali impatti ambientali.

Prestazioni ambientali, fatti e cifre 2019

Tra il 2018 e il 2019 Alfasigma ha visto un **forte incremento** della propria **capacità produttiva**: il numero di prodotti finiti in un anno dagli stabilimenti di Pomezia e Alanno è cresciuto di **oltre 12 milioni di pezzi** (tra pack e bulk, comprensivi della produzione in conto terzi). A fronte di tale crescita, i **consumi energetici** presso gli stabilimenti produttivi sono **rimasti sostanzialmente invariati**, attestandosi a circa **30 gWh di energia elettrica e 5 milioni di metri cubi di gas naturale** nel 2019.

Sono **352.107 i metri cubi di acqua prelevata dalle reti idriche** ad Alanno, Pomezia e Bologna. Alfasigma ha complessivamente prodotto **31.369 tonnellate di CO₂** (consumi di energia elettrica e gas naturale ed emissioni per viaggi aziendali), in leggero aumento rispetto all'esercizio precedente (30.164 tonnellate).

1.647 sono le **tonnellate di rifiuti** complessivamente **prodotti**, di cui **oltre il 75% destinato a recupero di materia**.

Oggi tutte le sedi e gli stabilimenti Alfasigma, ad eccezione della sede amministrativa di Milano, dispongono dell'**Autorizzazione unica ambientale**.

Gli stabilimenti produttivi

Pomezia

Lo stabilimento Alfasigma di Pomezia si estende per una superficie totale disponibile di circa **344.000 metri quadrati**. Situato a 50 km di distanza dal centro di Roma, lo stabilimento è composto da 23 edifici principali, tra cui uffici, mensa, officine e laboratori di ricerca e sviluppo. Le attività di produzione e confezionamento sono centralizzate in **4 aree produttive principali**, appartenenti a **2 diverse unità di business: liquido e solido**. Le attività di controllo qualità e campionamento si trovano in 2 aree principali. L'impianto ha un magazzino centralizzato con una superficie totale di circa 12.500 metri quadrati e una capacità massima di circa 12.000 posti pallet.

Dal punto di vista ambientale, sono stati autorizzati **22 punti di emissione** (camini), fissando il rispetto dei valori di emissioni espressi in concentrazione per le diverse sostanze inquinanti (principalmente composti organici volatili, polveri, acetone, cloruro di vinile e stirene). Su ciascun punto, con cadenza annuale, vengono eseguiti prelievi e analisi per la verifica dei parametri di legge.

Inoltre sono presenti **91 di punti di emissione** derivanti da **attività scarsamente rilevanti** (ai sensi della parte quinta del D. Lgs n. 152/06 art. 272 ed allegato IV parte I "impianti ed attività di cui all'art. 272 comma 1").

I risultati di tali analisi fotografano un **impatto ambientale ridotto**, dove **tutti i valori sono ben al di sotto dei limiti soglia** stabiliti sia dal decreto autorizzativo che dalla norma nazionale. L'ultimo rinnovo dell'**Autorizzazione unica ambientale** (Aua) è stato rilasciato il 9 aprile 2018.

Consumi materie prime e prodotti finiti

La produzione di farmaci necessita l'utilizzo di notevoli quantità di materie prime, rappresentate principalmente da principi attivi ed eccipienti. A supporto di tale attività si registra un notevole utilizzo di carta e cartone per gli imballaggi (pack).

Materie prime e prodotti finiti	2018	2019
Consumo materie prime (ton. utilizzate)	465	486
Prodotti finiti (numero pezzi)	50.265.933	51.259.758



Consumi energetici

Lo stabilimento di Pomezia è dotato di un impianto di cogenerazione con le seguenti caratteristiche per la produzione di energia elettrica, acqua calda e acqua surriscaldata a servizio dell'intero plant:

- 2.400 kWe (energia elettrica);
- 1.140 kWt (acqua calda di cui 800 kWt sfruttati);
- 925 kWt (acqua surriscaldata);

Il funzionamento minimo garantito è di 6.000 ore/anno.

I principali consumi energetici per lo stabilimento sono riconducibili a:

- centrali frigo la produzione di acqua refrigerata a servizio degli impianti di processo e trattamento aria;
- centrali di trattamento aria;
- centrali di produzione di aria compressa;
- illuminazione interna/esterna degli edifici;
- centrale termica per la produzione di acqua surriscaldata a servizio degli impianti di processo e trattamento aria;
- dispersioni termiche.

Di seguito i dati relativi ai consumi energetici degli ultimi due esercizi.

Consumi energetici		
	2018	2019
Energia elettrica (kWh)	24.901.296	25.566.666
Gas (Smc)	4.846.320	4.836.182

Nel biennio 2018-2019 si è provveduto a realizzare un importante piano di investimenti per l'efficiamento energetico del sito. Qui il dettaglio degli interventi e le relative voci di spesa:

Interventi di efficientamento energetico (euro)		
	2018	2019
Sostituzione Uta obsolete	64.850	143.830
Sostituzione gruppi frigoriferi obsoleti	105.000	109.549
Sostituzione compressore	73.500	0
Rifacimento impermeabilizzazioni e tamponature	64.500	89.347
Illuminazione Led	35.922	1.200
Pellicole oscuranti	15.438	0
Totale	359.210	343.926

I principali interventi hanno riguardato la sostituzione per obsolescenza delle fonti individuate come energivore. Per il periodo 2021-2023 sono pianificati ulteriori interventi di efficientamento energetico.

Gestione idrica

Le acque di scarico generate nell'impianto di Pomezia rientrano nelle seguenti tipologie:

- le **acque meteoriche** che sono convogliate in fosso e non sono soggette ad autorizzazione, rispettando i dettami previsti dall'Art. 30 del nuovo Ptar approvato dalla Regione Lazio nel 2018;
- le **acque chiare**, generate dal lavaggio effettuato in produzione e le **acque nere**, derivanti dai servizi igienici, sono convogliate nel **depuratore di tipo biologico (a fanghi attivi)** e successivamente **scaricate in fognatura** comunale; entrambi i flussi sono soggetti ad autorizzazione;
- le **acque di raffreddamento** (Uta) utilizzate a ciclo chiuso non generano scarichi ma necessitano solo di reintegro a causa dell'evaporazione che avviene nelle torri.

Non esistono reflui effettivi di processo.

Lo stabilimento utilizza come fonte di approvvigionamento i pozzi per il prelievo dell'acqua direttamente dalla falda acquifera e l'acquedotto municipale.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati sui consumi idrici degli ultimi due anni.

Prelievo idrico per fonte di approvvigionamento (m³)		
	2018	2019
Acqua di superficie	0	0
Acqua di falda	138.760	143.545
Acquedotto	8.037	1.961
Totale	146.797	143.545

Nel corso del 2019 è stata data priorità all'utilizzo dell'acqua emunta dai pozzi a seguito della discontinuità in termini di pressione e portata della fornitura comunale.

Nell'ottica di un miglioramento costante e di sostenibilità aziendale, a partire da gennaio 2019, sono stati installati appositi distributori di acqua purificata fredda e a temperatura ambiente presso la sala mensa di Pomezia, collegati alla rete idrica aziendale.

Emissioni acustiche

Le principali fonti di emissione di rumore derivanti dallo stabilimento sono rappresentate dai sistemi di riscaldamento, ventilazione e condizionamento (Hvac) e dai compressori posizionati nei locali tecnici esterni.

Dai risultati delle analisi ambientali emerge che **tutti i livelli misurati di rumore immesso nell'ambiente esterno sono al di sotto dei limiti imposti dal piano di zonizzazione acustica** adottato dal Comune di Pomezia.

Gestione rifiuti

La principale fonte di produzione di rifiuti all'interno dello stabilimento è ovviamente data dagli scarti dell'attività di produzione, rappresentati pertanto dagli stessi materiali entranti nel processo come materia prima.

Produzione e destinazione rifiuti (tonnellate)		
	2018	2019
Pericolosi	17.290	50.123
Non pericolosi	643.967	589.644
Totale	661.257	639.767
<i>di cui a recupero</i>	<i>650.605</i>	<i>620.574</i>
<i>di cui a smaltimento</i>	<i>10.652</i>	<i>19.193</i>

L'aumento riportato in tabella in merito alla produzione di rifiuti pericolosi è in realtà conseguenza di una mera **riclassificazione della tipologia di rifiuti**. Nel corso del 2019, infatti, è entrata in vigore una nuova classificazione dei rifiuti del sito e una nuova gestione della logistica interna allo stesso.



Alanno

Lo stabilimento Alfasigma di Alanno, in provincia di Pescara, si estende per 20.410 metri quadrati utili di cui 18.470 di superficie coperta, su un terreno di 128.500 metri quadrati.

Un piano di ulteriore espansione dello stabilimento è tuttora in corso di implementazione. Nel 2018 sono state installate due linee di produzione robotizzate per il confezionamento di fiale siringa e solidi orali, e la messa in operatività dei nuovi uffici e del nuovo laboratorio biologico. Nel 2019 è stata completata la realizzazione di un reparto di produzione di prodotti sterili in polvere e installata una linea per la produzione di prodotti sterili in fiale siringa e flaconi. Nello stesso anno è stata realizzata una nuova area rifiuti, sono state ampliate la mensa e l'area break, e sono state ristrutturare la cabina elettrica e la centrale acqua refrigerata.

Questi i principali impianti presenti:

- centrale termica;
- centrale frigo;
- centrale aria compressa;
- unità di trattamento aria e ausiliari di ventilazione;
- apparecchiature di processo;
- torri evaporative esterne;
- sala acque;
- impianto di depurazione.

L'ultima **Autorizzazione unica ambientale** risale al 2019. Dal punto di vista delle **emissioni atmosferiche**, Alfasigma è autorizzata all'emissione in atmosfera degli effluenti provenienti dagli impianti di produzione. Nello specifico sono stati autorizzati **25 punti di emissione soggetti a controlli periodici** (camini), fissando il rispetto dei valori di emissioni espressi in concentrazione per le diverse sostanze inquinanti (principalmente composti organici volatili di classe III, polveri, acetone, cloruro di vinile e stirene). Su ciascun punto, con cadenza annuale, vengono eseguiti prelievi e analisi per la verifica del rispetto dei parametri di legge.

I risultati di tali analisi fotografano un **impatto ambientale ridotto**, dove **tutti i valori sono ben al di sotto dei limiti soglia** stabiliti sia dal decreto autorizzativo che dalla norma nazionale.

Emissioni acustiche

Le principali fonti di emissione di rumore derivanti dallo stabilimento sono rappresentate dai compressori ubicati nei locali tecnici esterni, nonché tutte le macchine e gli impianti di produzione.

Dai risultati delle analisi ambientali emerge che **tutti i livelli misurati di rumore immesso nell'ambiente esterno sono al di sotto dei limiti imposti dall'autorizzazione acustica** rilasciata dal Comune di Alanno.

Consumi materie prime e prodotti finiti

I diversi reparti dello stabilimento producono diverse forme farmaceutiche: sterili, fiale e siringhe, liquidi orali (gocce e sciroppi), liquidi topici non sterili, solidi orali (compresse, granulati, capsule) e semi-solidi non sterili (creme, gel, emulsioni). Le materie prime consumate nel 2019 si attestano a **172 tonnellate di principi attivi farmaceutici (Api)** e a **294,01 tonnellate di eccipienti**.

Materie prime ed eccipienti (tonnellate)	2018	2019
Consumo materie prime	176,49	172,00
Eccipienti	297,04	294,01

La riduzione di materie prime ed eccipienti consumati nell'anno 2019, a fronte di un incremento di volumi di prodotti finiti del medesimo anno, è legata al diverso mix di prodotti finiti degli anni 2018 e 2019.

Di seguito, invece, i prodotti finiti negli ultimi due esercizi, considerando che ad Alanno fiale e compresse (bulk) sono prodotte sfuse e poi confezionate in conto terzi.

Prodotti finiti (numero)		
	2018	2019
Pack	58.492.803	61.168.735
Fiale (bulk)	16.900.951	16.669.528
Compresse (bulk)	29.223.702	38.090.856

Consumi energetici

Oltre alle attività del magazzino e dei reparti produttivi, i principali consumi energetici per lo stabilimento sono riconducibili alle centrali (termica, frigorifera e aria compressa), all'illuminazione e alla climatizzazione.

Di seguito i dati relativi agli ultimi due esercizi.

Consumi energetici		
Tipologia di combustibile	2018	2019
Energia elettrica acquistata (kWh)	15.427.000	15.427.399
Gas naturale (Smc)	1.018.950	1.302.991

Nel corso degli anni 2018-2019 sono stati effettuati **interventi di efficienza energetica** che hanno riguardato le nuove costruzioni, gli ampliamenti e i revamping degli edifici esistenti. Nello specifico:

- installazione corpi illuminanti di tipo Led sulle linee di confezionamento solidi orali, nei nuovi edifici realizzati, revamping sala lavaggio solidi orali 3 e locale bassina solidi orali 4;
- installazione di sensori di presenza nei nuovi edifici realizzati;
- efficientamento ventilatori con l'installazione di unità trattamento aria con inverter nei nuovi edifici realizzati, revamping sala lavaggio solidi orali 3.

Nella tabella seguente si riassumono gli interventi di efficientamento energetico in corso di valutazione per l'implementazione, soluzioni tecniche che permettono di ottimizzare l'uso di energia all'interno dell'azienda e di conseguire un risparmio in termini economici, desunti dalla relazione di diagnosi energetica eseguita presso lo stabilimento produttivo Alfasi del sito di Alanno nell'anno 2019. Per gli interventi di efficientamento in corso di valutazione si stimano investimenti nei prossimi 5 anni pari a circa 4 milioni di euro.

Intervento	Attività previste	Beneficio atteso
Installazione di un impianto di trigenerazione	Implementazione di un impianto di trigenerazione da 1.500 kW _e	Autoconsumo dell'energia elettrica, termica e frigorifera prodotta dall'impianto di trigenerazione
Installazione di corpi illuminanti di tipo Led	Sostituzione corpi illuminanti esistenti con corpi illuminanti di tipo Led	Riduzione dei consumi di energia elettrica
Installazione di sensori di presenza	Installazione di sensori di presenza	Riduzione dei consumi di energia elettrica
Efficientamento ventilatori Uta	Sostituzione dei motori elettrici sul 50% delle macchine presenti	Riduzione dei consumi di energia elettrica
Installazione recuperatore di calore Uta del tipo a batteria	Recuperatori di calore a batteria sulle Uta idonee a ospitarli	Riduzione di energia frigorifera e termica per il condizionamento dell'aria
Installazione impianto fotovoltaico	Installazione impianto fotovoltaico da 650 kW _p	Autoproduzione di energia elettrica

Gestione idrica

Lo stabilimento utilizza come fonte di approvvigionamento i pozzi per il prelievo dell'acqua direttamente dalla falda acquifera e dall'acquedotto municipale, a cui si accompagna un modesto utilizzo delle acque superficiali.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati sui consumi idrici degli ultimi due anni che evidenziano un significativo ricorso alla falda per far fronte alle crescenti esigenze produttive.

Prelievo idrico per fonte di approvvigionamento (m ³)		
	2018	2019
Acqua di superficie	12	12
Acqua di falda	36.150	63.846
Acquedotto	46.716	50.126
Totale	82.878	113.984

La differenza riportata nel prelievo dall'acqua di falda tra il 2018 e il 2019 è imputabile al fatto che il consumo registrato nel 2018 non tiene conto dei consumi consolidati nei primi 6 mesi dell'anno, non rilevabili per assenza del relativo contatore.

Gestione rifiuti

La principale fonte di produzione di rifiuti all'interno dello stabilimento è ovviamente data dagli scarti dell'attività di produzione, rappresentati pertanto dagli stessi materiali entranti nel processo come materia prima.

Negli ultimi due esercizi, a fronte di una crescita nella produzione di rifiuti pericolosi e non, corrisponde una parallela **crescita nella capacità di recupero degli scarti**.

Produzione e destinazione rifiuti (tonnellate)		
	2018	2019
Pericolosi	209,980	233,965
Non pericolosi	546,139	625,128
Totale	756,119	859,093
<i>di cui a recupero</i>	<i>544,173</i>	<i>619,318</i>
<i>di cui a smaltimento</i>	<i>211,946</i>	<i>239,775</i>



Le sedi di Bologna e Milano

La sede di **Bologna** si sviluppa su 3 piani e ospita il **centro direzionale** di Alfasigma e alcuni **laboratori analisi** mentre a **Milano** l'edificio di Via Fabio Filzi 29, certificato Leed platinum (garanzia di sostenibilità a 360 gradi), ospita gli uffici della **divisione internazionale** dell'azienda.

La sede di Bologna è in possesso dell'**Autorizzazione unica ambientale** (Aua): l'ultimo rinnovo è datato 28 agosto 2019.

Consumi energetici

La sede di **Bologna** è dotata di una centrale termica collegata a una centrale frigorifera (che ha la possibilità di fungere anche da pompa di calore) installata sul tetto dell'edificio. In funzione della stagionalità, è pertanto possibile utilizzare la caldaia o le pompe di calore per la produzione di acqua calda. Il sistema di illuminazione ha una potenza installata di circa 63 kW e nell'ultimo biennio si è provveduto a un intervento di **ristrutturazione e riqualificazione edilizia** che ha interessato diverse aree della sede per un totale di 1.500 metri quadrati. Questi i principali **interventi realizzati**, da cui ci si attende un significativo impatto in termini di **sostenibilità ambientale ed economica**:

- luci full Led;
- impianto ventilconvettori gestito da sistema di supervisione;
- impianto aria primaria con ruota entalpica;
- gestione luci con rilevatore di presenza a compensazione con priorità della luce naturale.

Nella ristrutturazione, inoltre, è stata **totalmente riqualificata la centrale termica** e sono state **eliminate le torri evaporative, sostituite da specifici gruppi frigo**.

Un ulteriore intervento avviato nel 2019 riguarda il **relamping**, consistente nella sostituzione delle lampade al neon con **lampade a Led**, che permettono un **risparmio energetico annuale di oltre 22.348 kW** corrispondente al **2% sul consumo medio anno**.

Anche la sede di **Milano** è stata interessata da un analogo intervento di ristrutturazione che ha riguardato un'area pari a 1.450 metri quadrati.

Di seguito i consumi energetici dell'ultimo biennio per le due sedi aziendali.

Tipologia di combustibile	2018	2019
Bologna		
Energia elettrica acquistata (kWh)	936.980	1.244.036
Gas naturale (m³)	65.371	83.150
Milano		
Energia elettrica acquistata (kWh)	117.339	66.444
Gas naturale (m³)	0	0

Il dimezzamento dei consumi elettrici per la sede di Milano è dovuta al cambio di sede (da Viale Sarca 223 a Via Filzi 29) e dalle conseguenti diverse caratteristiche degli edifici.

Gestione rifiuti

Questa la fotografia della produzione rifiuti delle sedi di Bologna e Milano e la relativa destinazione.

Produzione e destinazione rifiuti (tonnellate)	2018	2019
Pericolosi	3,696	4,117
Non pericolosi	123,935	143,846
Totale	127,631	147,963
<i>di cui a recupero</i>	<i>73,866</i>	<i>27,610</i>
<i>di cui a smaltimento</i>	<i>53,765</i>	<i>120,353</i>

Il dato relativo all'aumentata destinazione dei rifiuti a smaltimento dipende in gran parte dalla presa in carico presso la sede di Bologna, a partire dal 2019, degli smaltimenti di farmaci di proprietà Alfasigma provenienti dai magazzini di logistica esterni.

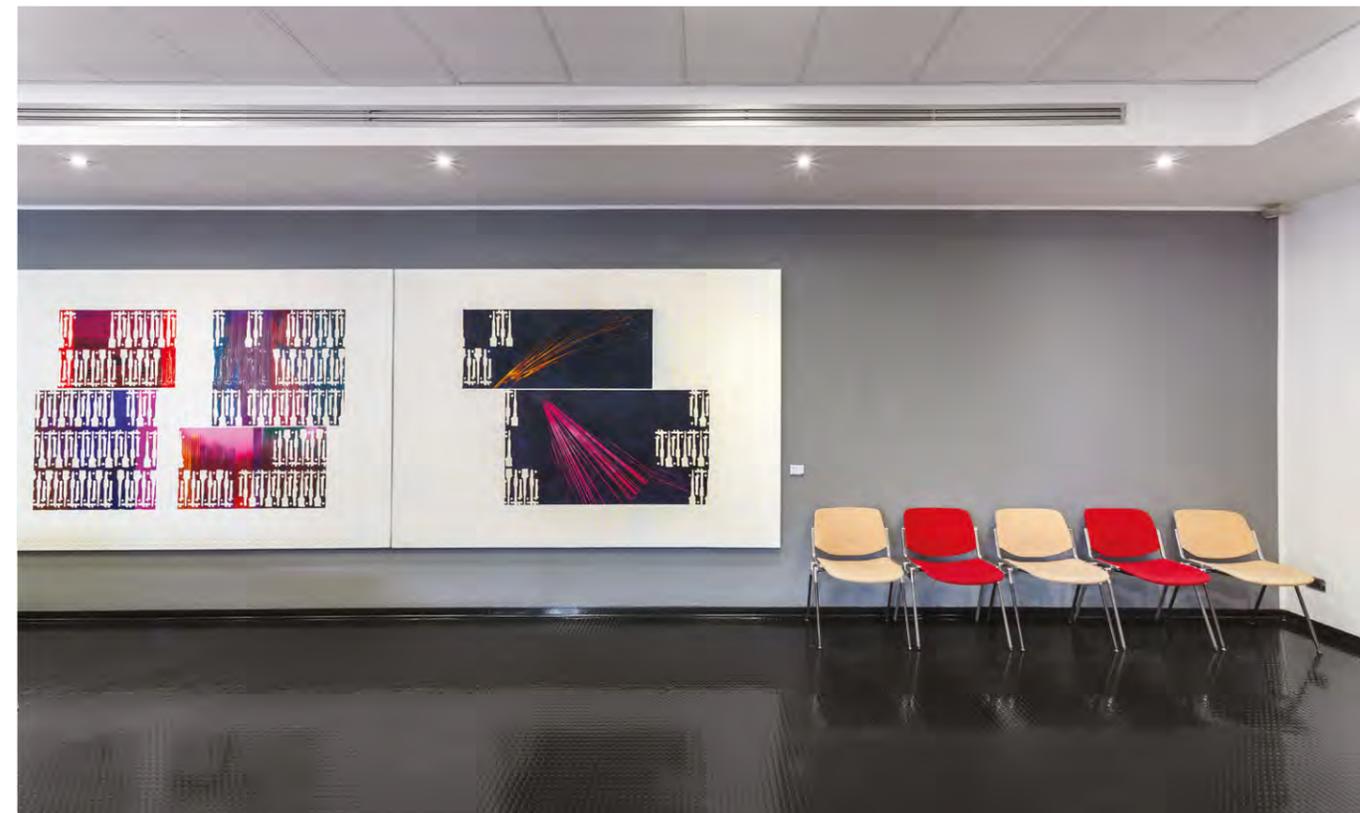
Una nuova procedura per la gestione rifiuti è in corso d'opera e si pone l'obiettivo di creare un **maggior numero di isole ecologiche** nelle varie aree aziendali, indicativamente **tre per piano** per un totale di una quindicina di postazioni.

Consumi idrici

Le sedi di Bologna e Milano prelevano acqua esclusivamente dall'acquedotto. Nel 2019 sono stati 94.570 i metri cubi prelevati dalle reti idriche.

Acqua a chilometro zero

Nell'ottica di un miglioramento costante e di sostenibilità aziendale, presso le sedi di Bologna e Milano sono stati installati appositi distributori di acqua purificata calda/fredda e a temperatura ambiente collegati alla rete idrica degli immobili. I distributori – 7 a Bologna (di cui uno presso la mensa aziendale) e 2 a Milano – sono coperti da un contratto di manutenzione annuale, comprensivo di sostituzione dei filtri e di un campionamento per analisi dell'acqua, in modo da assicurare la massima sicurezza. Il risultato principale è dato dalla significativa riduzione dei consumi di plastica: prendendo in esame il periodo estivo maggio/giugno/luglio e considerando il consumo di una bottiglia d'acqua a testa al giorno per 200 persone circa, si può stimare un risparmio di circa 18 mila bottiglie di plastica nel periodo considerato.



Appendice



Covid-19: l'impegno di Alfasigma

Come per ogni altra azienda, persona, famiglia, comunità e territorio, la pandemia di Covid-19, meglio conosciuto come Coronavirus, ha rappresentato – e tuttora rappresenta – una minaccia che pesa sulla quotidianità di tutti e che influenza il modo di vivere e lavorare. Sin dai primi momenti, durante i quali l'incertezza e la tensione erano al loro massimo, Alfasigma si è mossa insieme alle eccellenze del Paese attive in ogni ambito e settore – a cominciare da quello sanitario, che la vede direttamente coinvolta e al quale va il plauso e ringraziamento dell'azienda – per aiutare e sostenere tutti i propri stakeholder, a partire da dipendenti e collaboratori, al fine di garantire loro la massima sicurezza e attenzione. Quelle che seguono sono **le principali iniziative che sono state messe in campo e che sono coincise con la fase di realizzazione di questo primo Rapporto di sostenibilità**: un contributo che si è inserito nell'enorme sforzo che l'Italia e il mondo intero ha profuso per affrontare un capitolo nuovo e preoccupante nella storia dell'uomo.

Le iniziative interne

- Istituzione di una **task force** attiva a livello corporate e una serie di **task force locali** nelle filiali.
- Procedura di **issue management** e adozione di una serie di misure precauzionali: smart-working, distanziamento sociale, diffusione dei messaggi dell'Oms, misure di sicurezza all'interno degli stabilimenti produttivi, sospensione delle attività della forza operativa esterna.
- Attivazione del progetto **#Restart** che ha previsto:
 - **dal 4 maggio** un ripopolamento graduale e parziale delle sedi;
 - **a fine maggio** la formazione per alcune parti della Foe - Forza operativa esterna;
 - **il 15 giugno** ripresa delle visite ai medici da parte della Foe della divisione di Pharma Italia;
 - **screening sierologico**: oltre 600 dipendenti nelle varie sedi italiane si sono sottoposti su base volontaria allo screening sierologico offerto dall'azienda;
 - invito a scaricare la **app Immuni**, per contribuire individualmente al successo del tracciamento e della prevenzione dei contagi;
 - **dal 29 giugno al 31 agosto** rientro in ufficio per i dipendenti con uffici singoli (dirigenti, quadri, impiegati) per un minimo di tre giorni a settimana e con la possibilità di usufruire di due giorni a settimana di smart working; per i collaboratori che condividono uffici o open space vige l'alternanza tra giorni di ufficio e smart working, garantendo la presenza di tutte le funzioni;
 - a partire **dal 29 giugno** è stata inoltre autorizzata la **ripresa delle trasferte in Italia** in auto e in treno, mentre per i voli nazionali e internazionali occorrono specifiche comprovate esigenze lavorative e l'autorizzazione della singola Direzione aziendale;
 - **avvio della fase 3 il 31 agosto**, con un programma progressivo di rientro che prevede il presidio di tutte le aree e tutte le funzioni in tutte le sedi unitamente al rispetto di tutte le regole e di tutti i comportamenti di protezione messi in atto con il progetto #Restart.

Le iniziative esterne

- Donazione di 180 mila euro alla **Caritas**, attraverso il contributo volontario dei dipendenti, raddoppiato dai vertici dell'azienda.
- **Supporto ai medici famiglia**.
- Ulteriori donazioni, unitamente ad altre aziende farmaceutiche e attraverso il progetto **Insieme senza paura**, promosso dalla Federazione medici di medicina generale (Fimmg) con Cittadinanza attiva.

ALFASIGMA 

Alfasigma Spa
Via Ragazzi del '99, 5
40133 Bologna
Tel. +39 0516489511
info.it@alfasigma.com
www.alfasigma.it

Fotografie di Niccolò Biddau
Per le pagine 10-11, 14-15 archivio aziendale
Per le pagine 7, 20, 21, 22, 36, 38, 40, 44, 50, 65 autori vari
Per le pagine 23, 56, 68-69 Reuters, autori vari

Finito di stampare nel mese di ottobre 2020
presso Litografia Zucchini, Bologna