BIESSE

Tecnologie per dare forma al quotidiano

Impresa Socialmente Responsabile

Ancona, 15 Dicembre 2009

La nostra storia dal 1969 …

WOOD DIVISION

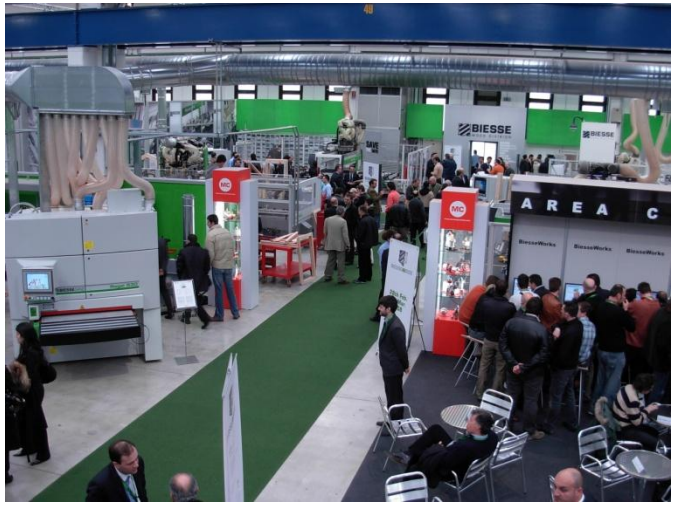
GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

- **1969** Biesse viene fondata da Giancarlo Selci. L'azienda inizia a produrre macchine per la *lavorazione del legno*
- **1980-89** Si espande la gamma di prodotto ed inizia la diversificazione nei settori di *vetro e pietra*
- **1990-99** Espansione nei *mercati esteri*, acquisizioni, e razionalizzazione della struttura di gruppo
- **2001** *Quotazione* alla Borsa di Milano Segmento Star

Giancarlo Selci e il figlio Roberto, oggi presidente



… ad Biesse oggi

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

- **2006-07** *Acquisizione* di Bre.Ma e AGM Inc (U.S.A.)
- **2008** *Costruzione di nuovi stabilimenti*: Secchiano (Italia) per il segmento BiesseArtech e **Bangalore (India) il primo stabilimento produttivo all'estero**
- **2009** Apertura di **Biesse Schweiz** a Lucerna e **Biesse Middle East** a Dubai
- **Oggi** Biesse ha *8 siti produttivi*, possiede 210 brevetti depositati e ha circa 2.200 dipendenti

Filiali e distributori in tutto il mondo

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

La presenza di Biesse in 100 nazioni consente di:

- coprire tutti i maggiori mercati di sbocco
- fornire un efficace servizio post vendita (24 ore in loco)
- monitorare i trend di mercato e le azioni della concorrenza

30 filiali ed uffici commerciali

300 distributori e agenti

2.200 Dipendenti

Italy
Milano-Treviso-Bergamo

U.S.A.
Charlotte. NC
Ft. Lauderdale FL

Asia
Singapore

Canada
Montreal
Toronto

China
Shanghai

Germany
Elchingen
Loehne
Gingen

France
Lyon

Spain
Barcelona

Portugal
Syntra

Dubai U.A.E.

India
Bangalore

Indonesia
Jakarta

Malaysia
Kuala Lumpur

Australia
Sidney
Brisbane
Adelaide
Melbourne
Perth

New Zealand
Auckland

Russia
Moscow

Sweden
Jonkoping

Ukraine
Kiev

U.K.
Daventry

Suisse

La struttura: Le BU del Gruppo Biesse

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

BIESSE

WOOD DIVISION

BIESSE WOOD DIVISION

BIESSE
BIESSEEDGE
BIESSESAND
BIESSEARTECH
COMIL
RBO
SELCO
Bre.Ma.
DIGIPACSISTEMI
BIESSE SYSTEMS

GLASS & STONE DIVISION

INTERMAC GLASS & STONE DIVISION

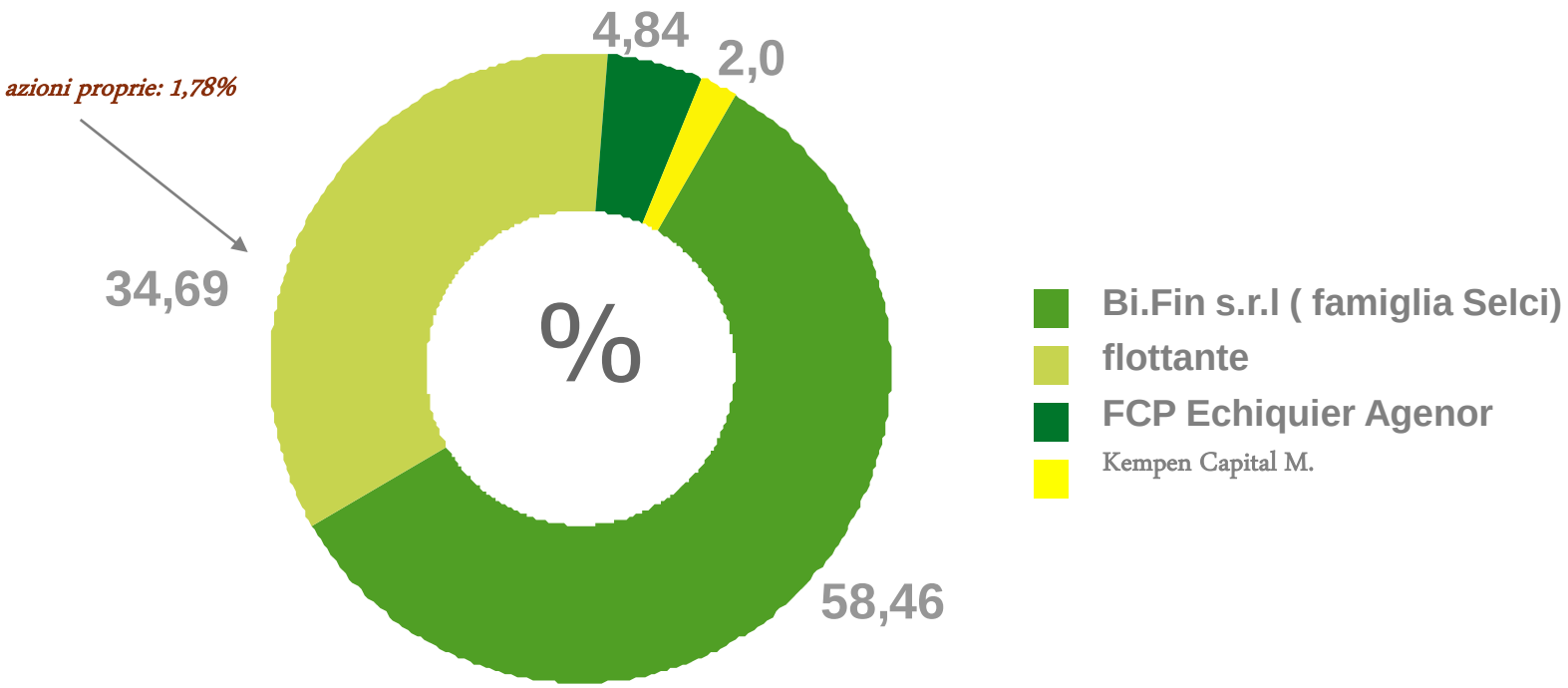
INTERMAC
BUSETTI
diamut

MECHATRONIC DIVISION

HSD MECHATRONIC DIVISION

MC

Biesse s.p.a.: struttura azionariato



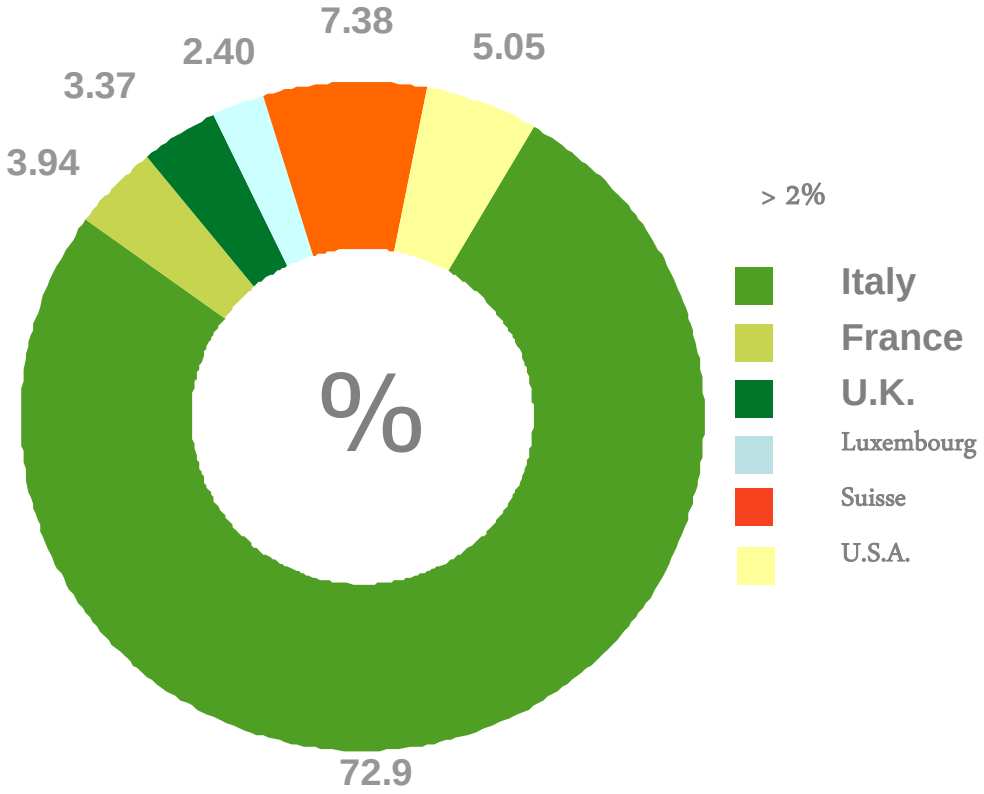
Biesse s.p.a.:breakdown geografico

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years



BIESSE S.p.A. : breakdown vendite per aree geografiche-divisioni

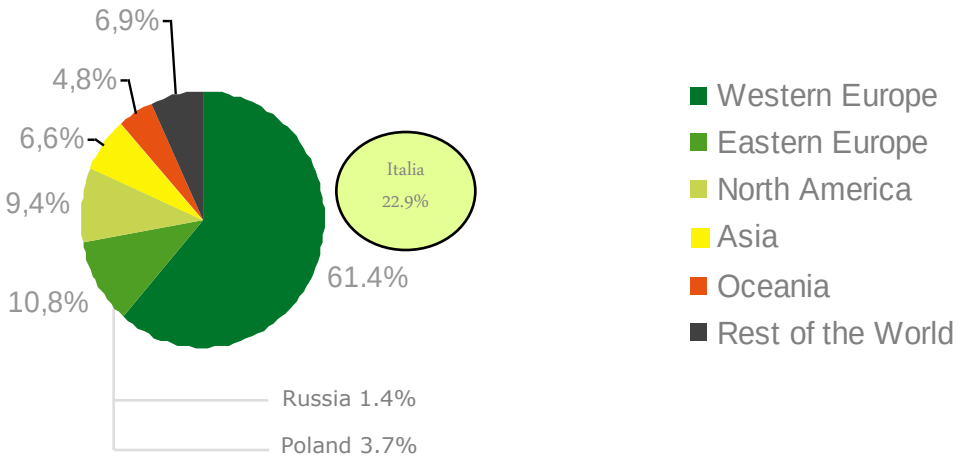
WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

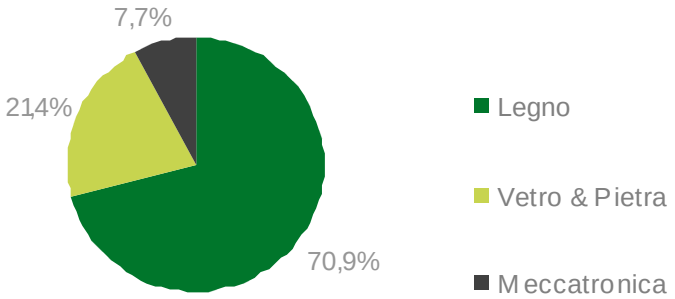
MECHATRONIC DIVISION

40 years

vendite per aree geografiche - IH 2009



vendite per divisione di business - IH 2009



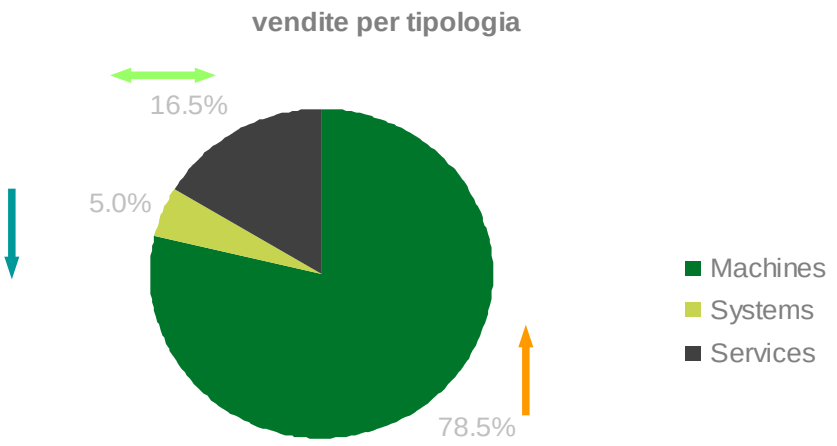
BIESSE S.p.A. : breakdown vendite per tipologia – cliente finale

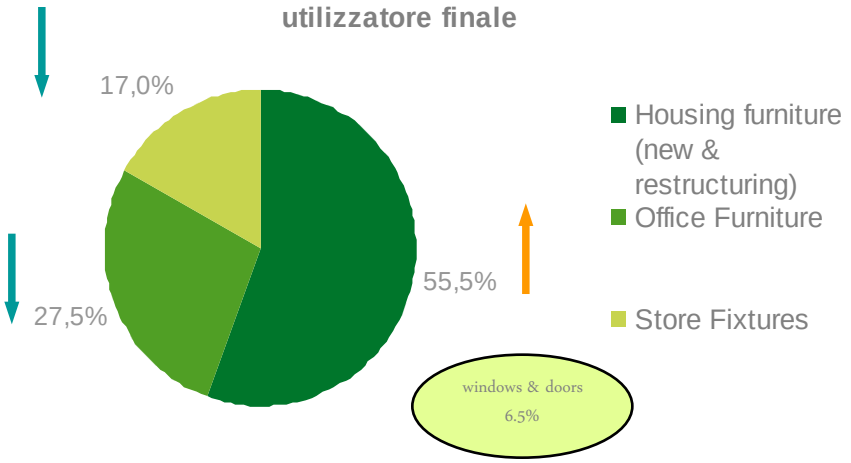
WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years





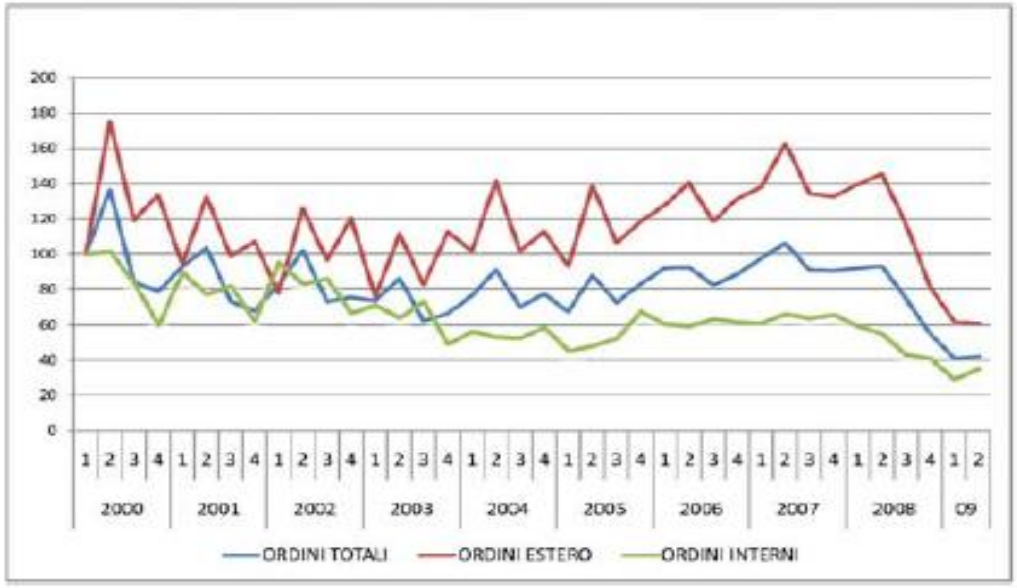
Il punto di vista ACIMALL

WOOD DIVISION

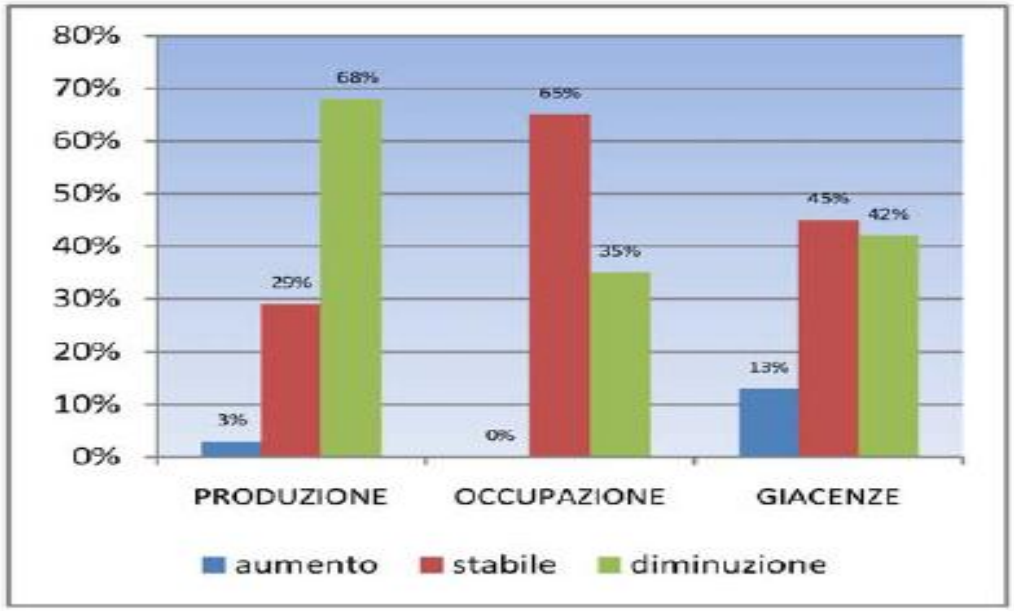
GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years



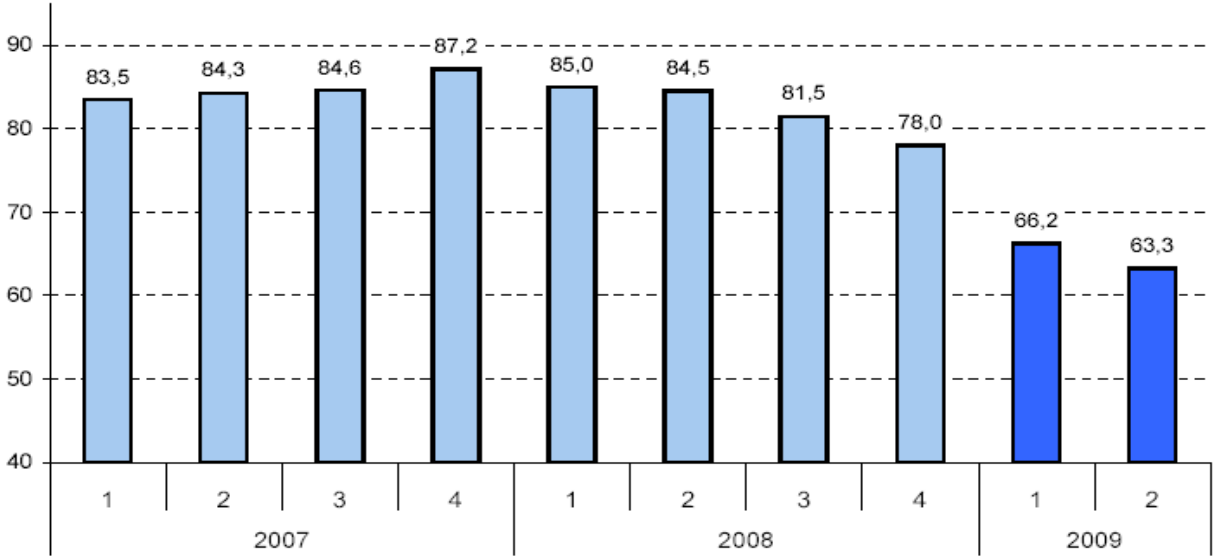
ACIMALL (legno)
storico entrata ordini
Anno 2000 (=100)



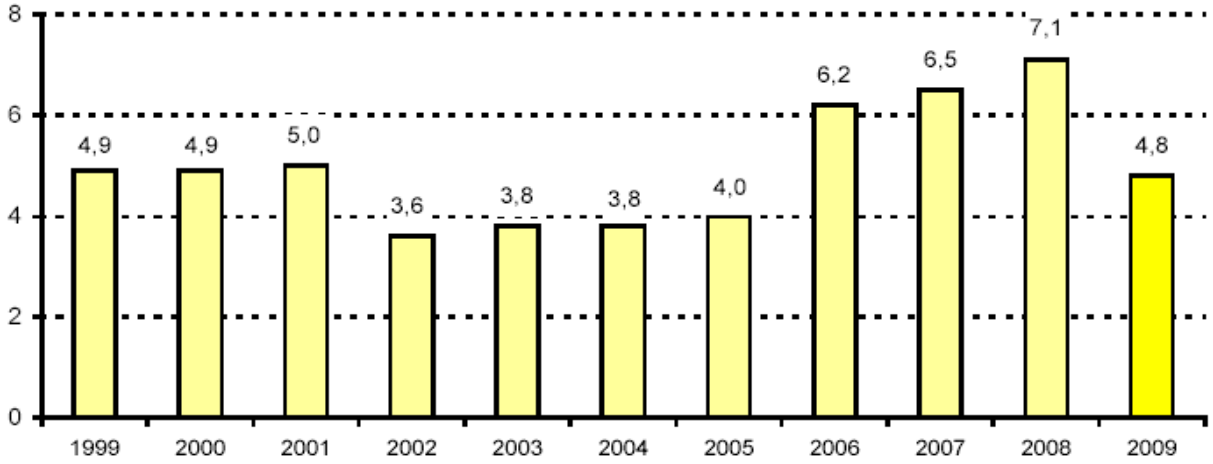
ACIMALL (legno)
Sentiment consensus

Il punto di vista UCIMU

UCIMU – capacità produttiva



UCIMU source – orders backlog

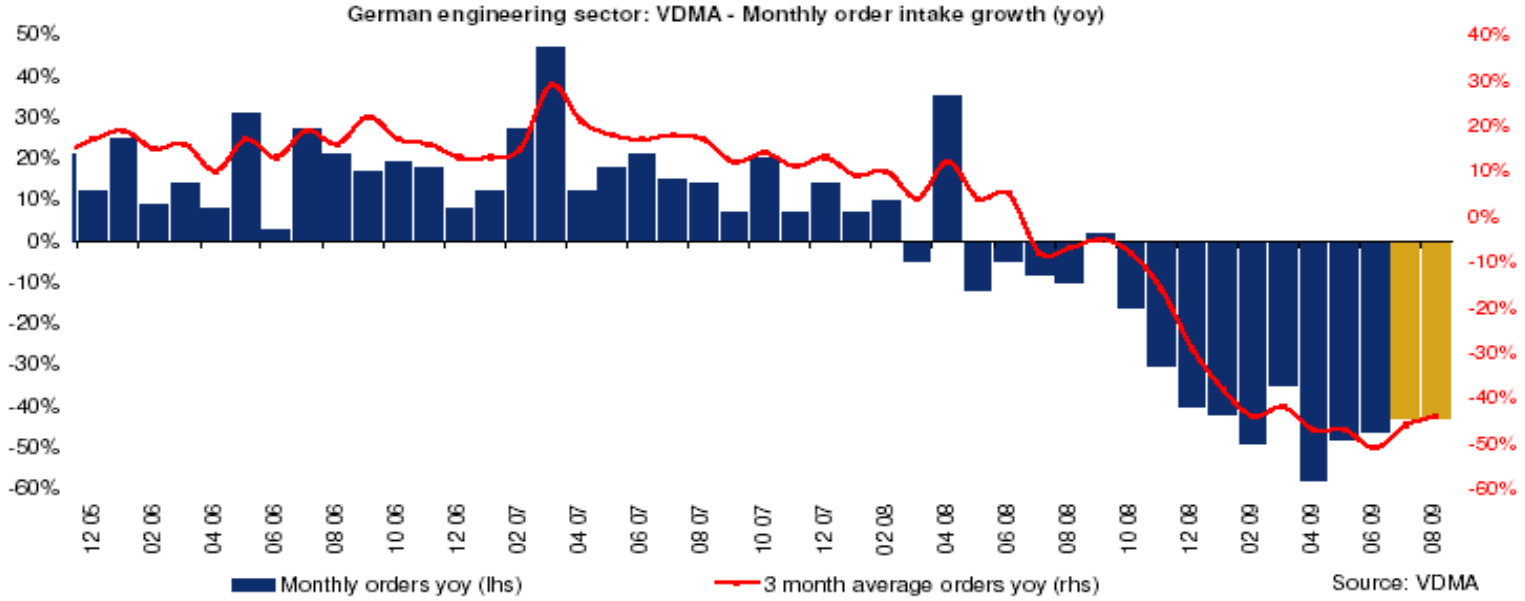


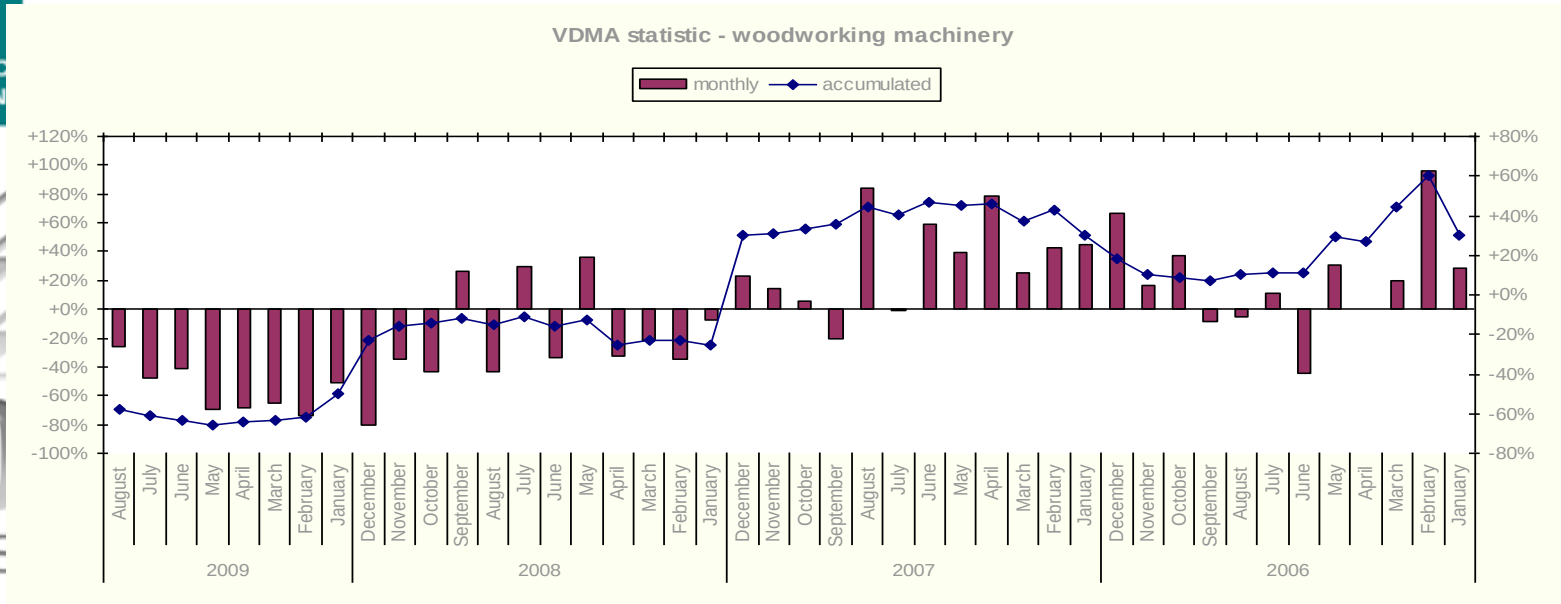
Il punto di vista VDMA

W O O D
DIVISION

GLASS & STONE
DIVISION

MECHATRONIC
DIVISION





40 years

La genesi del M.O.G. in Biesse

- Biesse S.p.A. in qualità di società quotata in borsa al **Segmento STAR** ha adottato un M.O.G. (Modello di Organizzazione e Gestione) nel Marzo 2007 con circa un anno di anticipo rispetto a quando richiesto della normativa;

- Tale obbligo rientrava tra i requisisti richiesti per poter rimanere quotati nel Segmento STAR in quanto il "**Codice di Autodisciplina per le società quotate**" prevedeva al punto 8.C.2:"*Il Consiglio di Amministrazione esercita le proprie funzioni relative al sistema di controllo interno tenendo in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practices esistenti in ambito nazionale e internazionale. Una particolare attenzione è rivolta ai modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi del d.lgs. del 8 giugno 2001 n.231/01*";

Il processo di creazione del M.O.G.

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

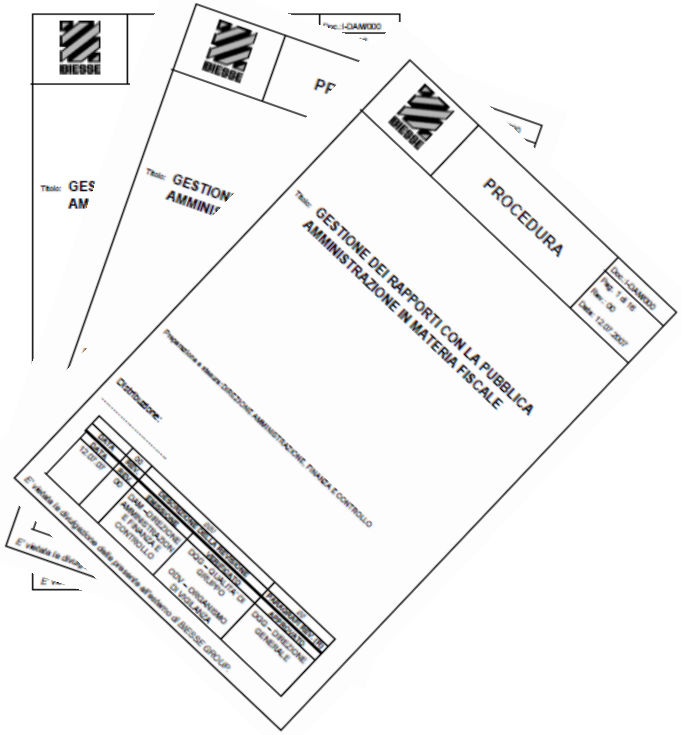
40 years

Tre principali direzioni:

1 Codice Etico

2 Sistema Disciplinare

3 Protocolli e Procedure



Il processo di creazione del M.O.G.

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

Il M.O.G. è approvato dal CdA di Biesse e divulgato in tutto il Gruppo componendosi di:

BIESSE

BIESSE S.p.A.

Modello di organizzazione e di gestione

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Aggiornamento Marzo 2009

1

1. **Parte generale:** in cui sono definite le regole operative di analisi dei rischi.

2. **Parte speciale:** in cui sono riepilogati i reati in categorie omogenee.

3. **Organismo di Vigilanza:** in cui sono definite le regole di funzionamento dell'organo di controllo, i compiti e le attività di controllo da svolgere.

4. **Codice Etico e Sistema Disciplinare:** l'insieme di regole comportamentali sono parte integrante del modello.

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

"Una organizzazione può raggiungere un successo duraturo solo se
è capace di soddisfare oltre che il Cliente, cosa scontata, anche le aspettative di tutte altre le parti interessate, o stakeholder."
((Investitori, fornitori, dipendenti, collaboratori, comunità, pubblica amministrazione, ambiente).

Un modello di sviluppo è considerato sostenibile se tiene conto di tutte le TRE **dimensioni** della **sostenibilità**.

Sostenibilità economica
Capacità di generare reddito, profitti e lavoro.

Sostenibilità ambientale
Capacità di salvaguardare le risorse naturali e la possibilità dell'ecosistema di assorbire e tollerare gli impatti diretti e indiretti generati dall'attività produttiva.

Sostenibilità sociale
Capacità di garantire condizioni di benessere e opportunità di crescita equamente distribuite e di rispettare i diritti umani e del lavoro.

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

Attività necessarie al QASE:

1. Identificare tutte le parti interessate ai risultati delle proprie attività (**stakeholder**).

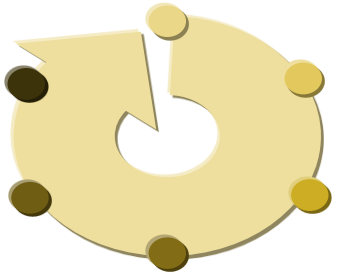
2. Comunicare con ciascuno stakeholder a un livello che consenta di individuarne le **esigenze** e le **aspettative**, e non solo quelle oggetto di specifici impegni contrattuali.

3. Sviluppare politiche e **programmi** che consentano di perseguire con efficacia l'obiettivo di soddisfare tutti gli stakeholder.

4. Misurare periodicamente il livello di conseguimento di tale obiettivo, attivando azioni correttive dei comportamenti aziendali, quando necessario.

5. Rendicontare agli stakeholder i risultati conseguiti, per dimostrare di aver soddisfatto gli impegni assunti e per sollecitarne un sempre maggiore coinvolgimento.

6. Utilizzare l'esperienza maturata per intraprendere un percorso di **miglioramento**.



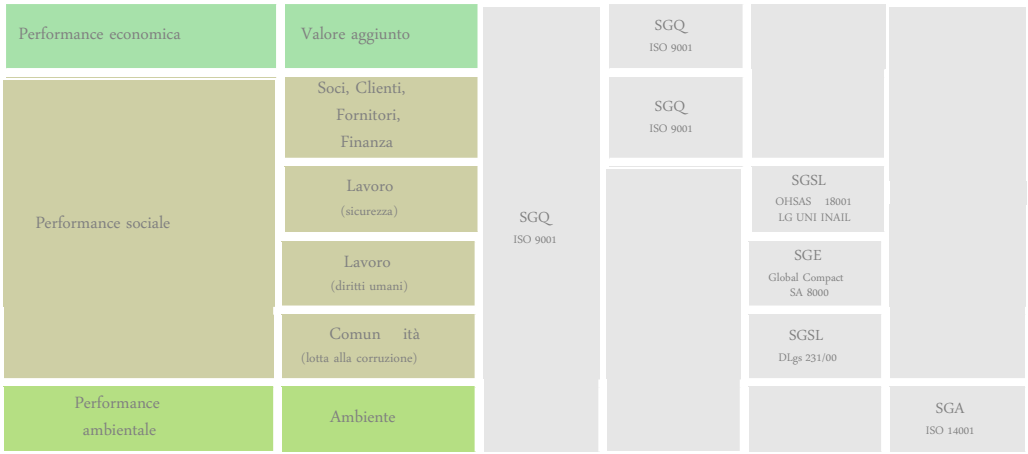
Sistema di Gestione Integrato QASE

Il sistema di gestione per la qualità ISO 9001, focalizzato sugli stakeholder più tradizionali, che rappresenta anche la **struttura metodologica di un sistema integrato**.

Il sistema salute e sicurezza sul lavoro basato in alternativa sulla OHSAS 18001 o sulle Linee Guida UNI-INAIL, focalizzato sullo stakeholder personale.

Il sistema per l'etica basato o sulla SA 8000 o sul programma *Global Compact* o sulla futura ISO 26000, focalizzato sugli stakeholder personale e comunità locali.

Sistema di Gestione Integrato



All'unicità dell'organizzazione

deve corrispondere **l'unicità del sistema gestionale**,

con un meccanismo che da un'unica *business preposition* faccia discendere le diverse politiche attuative, finalizzate ciascuna al soddisfacimento di una tipologia di stakeholder.

Sistema di Gestione Integrato QASE

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

La scelta del metodo per *misurare periodicamente* si fonda su **sistemi integrati di analisi e gestione del rischio**

Sistema di analisi e gestione del rischio

- Rischi economici e finanziari (visione classica)
- Corporate Governance
- Rischi non finanziari
  - Qualità
  - Comunicazione
  - Frode e corruzione
  - Corporate Responsibility
  - Salute e Sicurezza
  - Ambiente

Codice Etico
M.O.G. 231
SGL/SA

Sistema integrato dei controlli:
- Qualità
- Ambiente
- Sicurezza
- SOX
- 231

.....

La formazione come Responsabilità

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

- La centralità delle Risorse Umane
- Formazione 2008: il premio “Impresa Formativa”
- Formazione 2009: contrastare la crisi
- Formazione 2010: fare squadra con il territorio

La formazione nel 2008: il Premio Impresa Formativa

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

- Partnership con il Sistema Universitario
- Creazione di una Academy interna
- Formazione tecnica
- Programma Sicurezza
- Sviluppo Manageriale

La formazione nel 2009: contrastare la crisi

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

- Partnership con Provincia Pesaro Urbino: just in time
  - Programma: Lavorare per processi
  - Programma: Organizzazione Aziendale
- La formazione per il cambiamento

Programma formativo in ore di CIG
- SINTESI -

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

FORMAZIONE DEI FORMATORI

Lean Organization

4 ACCADEMIE
4 KARTON BOX

AKADEMY N° 1	24 ORE
AKADEMY N° 2	24 ORE
AKADEMY N° 3	24 ORE
AKADEMY N° 4	24 ORE
KARTON BOX N° 1	4 ORE
KARTON BOX N° 2	4 ORE
KARTON BOX N° 3	4 ORE
KARTON BOX N° 4	4 ORE
TOTALE PROGRAMMA	112 ORE

128 FORMATI

LAVORARE PER PROCESSI
12 EDIZIONI

I PROCESSI NEL GRUPPO BIESSE	2 ORE
IL PROCESSO di APPARTENENZA	2 ORE
LAVORARE NEL PROCESSO (1)	2 ORE
LAVORARE NEL PROCESSO (2)	2 ORE
SESSIONE DI FEED-BACK	2 ORE
TOTALE CORSO	10 ORE

192 FORMATI

Change Management

CORSO DI 5 GIORNATE
RIPETUTO X 4 GRUPPI

Competenze per il cambiamento	8 ORE
Guidare il cambiamento (1)	8 ORE
Guidare il cambiamento (2)	8 ORE
Integrazione per il cambiamento	8 ORE
Empowerment per il cambiamento	8 ORE
TOTALE CORSO	40 ORE

DOPO OGNI LEZIONE:
ALLINEAMENTO
CON IL MANAGEMENT

Sessione di allineamento	4 ORE

60 FORMATI

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

Piano Formativo 2010

Metodologia di progettazione degli interventi

In termini generali, il Piano Formativo adotta le seguenti 5 linee guida

- ***1. Pianificazione integrata***

  Il Piano raccoglie istanze e indicazioni di fabbisogni e necessità specifiche, provenienti da diverse aree aziendali e indirizzate a diverse categorie di lavoratori. Queste istanze sono armonizzate e bilanciate in un progetto unico ed integrato.

- ***2. Aderenza agli obiettivi aziendali***

  tutte le azioni formative di riqualificazione e orientamento rispondono in modo diretto e riconoscibile ad obiettivi strategici aziendali e in particolare sono strettamente connesse alle linee-guida del piano di riorganizzazione

- ***3. Approccio individualizzato***

Viene dedicata una attenzione specifica alla "presa in carico" del singolo lavoratore, in modo da massimizzare i benefici dell'intervento formativo, attraverso una azione di bilancio delle competenze ed orientamento.

- ***4. Progettazione modulare***

  La logica di progettazione delle attività si basa non su percorsi chiusi ma su moduli integrabili. Questo rende possibile da un aparte standardizzare metodologie e contenuti, dall'altra disegnare percorsi personalizzati che attingono in misura variabile dai diversi moduli.

- ***5. Verifiche e monitoraggio***

  Ciascuna azione formativa ed il piano nel suo insieme sono guidati da un sistema di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei partecipanti, della effettiva acquisizione delle competenze, dello stato di avanzamento del programma nel suo

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

Piano Formativo 2010

- *Area 1: Azioni di Bilancio delle Competenze*
- *Area 2: Competenze per il cambiamento*
- *Area 3: Competenze per la nuova organizzazione*
- *Area 4: Qualità e sicurezza sul lavoro*
- *Area 5: Tecniche e Strumenti*

40 years

WOOD DIVISION

GLASS & STONE DIVISION

MECHATRONIC DIVISION

40 years

PIANO FORMATIVO E METODOLOGIE DIDATTICHE

	BILANCIO COMPETENZE	FORMAZIONE FORMATORI	WORKSHOP	FORMAZIONE ON THE JOB
OCCUPABILITA				
RE-LAYOUT				
PROCESSI				
ORACLE				
STRUMENTI OPERATIVI				

= Impatto alto

= Impatto significativo