



# BILANCIO SOSTENIBILITÀ

al 31 dicembre 2023

## INDICE

Indice.....	2
Lettera agli <i>stakeholder</i> .....	4
Nota metodologica .....	6
<b>01. Movi .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Chi è Movi .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Oltre 110 anni di storia .....</b>	<b>12</b>
<b>02. La sostenibilità per Movi .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Il percorso di sostenibilità.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Gli stakeholder e i canali di coinvolgimento.....</b>	<b>18</b>
<b>03. La governance di Movi .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 La Corporate Governance .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Etica e Integrità di Business .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Delegation of Authority.....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Compliance &amp; Cybersecurity.....</b>	<b>30</b>
<b>04. La responsabilità economica .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1 Il Valore economico generato, distribuito e trattenuto di Movi .....</b>	<b>34</b>
<b>05. La responsabilità di prodotto .....</b>	<b>37</b>
<b>5.1 Ricerca e Sviluppo .....</b>	<b>38</b>
<b>5.2 Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti .....</b>	<b>40</b>
<b>5.3 I fornitori di Movi .....</b>	<b>43</b>
<b>06. La responsabilità sociale.....</b>	<b>48</b>
<b>6.1 Il rapporto con la comunità locale .....</b>	<b>49</b>
<b>07. La responsabilità verso i dipendenti .....</b>	<b>54</b>
<b>7.1 Le persone di Movi .....</b>	<b>56</b>
<b>7.2 Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse .....</b>	<b>60</b>
<b>7.3 Salute e sicurezza .....</b>	<b>65</b>
<b>7.4 Welfare e wellbeing .....</b>	<b>67</b>
<b>08. La responsabilità ambientale.....</b>	<b>69</b>
<b>8.1 Consumi energetici ed emissioni.....</b>	<b>70</b>
<b>8.2 La gestione dei rifiuti .....</b>	<b>75</b>
<b>09. Allegati.....</b>	<b>78</b>
<b>9.1 Perimetro delle tematiche ed impatti .....</b>	<b>78</b>
<b>9.2 I fattori di conversione ed emissione utilizzati .....</b>	<b>83</b>

**9.3 Indice dei contenuti GRI .....84**

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care collaboratrici e cari collaboratori, gentili Stakeholder di Movi,

Per il quarto anno, sono lieto di presentarvi il nostro Bilancio di Sostenibilità, un momento chiave per riflettere sui traguardi raggiunti, sui valori che condividiamo e, soprattutto, sugli impegni che ci orientano verso un futuro più responsabile e inclusivo.

Attraverso questo documento non ci limitiamo a una rendicontazione economico-finanziaria, ma condividiamo la nostra visione aziendale che affronta ogni giorno i grandi temi di Governance & Compliance, Responsabilità Economica, Sociale e verso le Persone, oltre alla Responsabilità Ambientale. Movi risponde a queste sfide con azioni concrete, dimostrando il nostro impegno verso la responsabilità sociale d'impresa.

Tra le priorità aziendali, oggi occupa un ruolo centrale il tema della Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), su cui abbiamo iniziato a lavorare attivamente nella seconda metà del 2023.

In un contesto globale in continua evoluzione, spesso drammatico, la sostenibilità non si limita alla gestione responsabile delle risorse ma credo che comprenda anche l'adozione di pratiche che promuovono il benessere delle persone e delle comunità con cui interagiamo. Migliorare le relazioni, i comportamenti e la collaborazione è fondamentale per il nostro successo.

La diversità arricchisce il nostro lavoro, rendendoci più competitivi, innovativi e pronti a rispondere a un mercato in continua trasformazione. L'inclusione, d'altra parte, è la forza che ci consente di trasformare questa diversità in un reale vantaggio, sia per Movi che per la società nel suo complesso.

Il nostro impegno verso una cultura aziendale inclusiva si basa su valori essenziali come il rispetto delle differenze, l'equità nelle opportunità e la valorizzazione di ogni persona. Questi principi non solo orientano le nostre politiche interne ma definiscono anche le relazioni con clienti, fornitori e partner, contribuendo a costruire uno "stile Movi" riconosciuto da tutti.

Nel corso del 2023 e fino a questa pubblicazione, abbiamo intrapreso diverse iniziative concrete per rafforzare il nostro percorso di DE&I, con l'obiettivo di promuovere una società più inclusiva e aperta alla diversità.

Tra le azioni più rilevanti vogliamo ricordare:

- una ricerca interna per raccogliere *feedback* dal personale, evidenziando gli aspetti positivi da valorizzare e quelli negativi da migliorare nella nostra cultura aziendale;
- la creazione di un gruppo di lavoro dedicato, che ha analizzato i risultati della ricerca e avviato una revisione dei valori aziendali, per garantire maggiore attenzione e rispetto per ogni individuo all'interno di Movi;
- l'adozione di politiche di reclutamento orientate a garantire pari opportunità, con l'obiettivo di formare *team* più eterogenei, capaci di riflettere la varietà di competenze, prospettive ed esperienze presenti nella società;
- la sensibilizzazione del personale all'uso di un linguaggio inclusivo, con un focus specifico sul settore medicale in cui operiamo, per mantenere sempre al centro la persona, evitando di ridurla alla sua patologia.

Grazie a questo progetto di consapevolezza in ambito DE&I, abbiamo deciso di intraprendere il percorso per ottenere, entro il primo trimestre del 2025, la Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR

125:2022. Questo certificato sarà un segno tangibile della nostra volontà di costruire un ambiente equo, dove ogni persona viene valorizzata in base alle proprie capacità e competenze, senza discriminazioni legate a genere, etnia, età, orientamento sessuale, convinzioni etiche, religiose, politiche, abilità fisiche o *background* culturale.

Il 2023 è stato anche un ulteriore anno di crescita significativa sotto tutti i punti di vista. I risultati raggiunti ci hanno permesso di realizzare importanti investimenti commerciali e di esplorare nuovi mercati promettenti. Il risultato economico ha raggiunto un record storico negli ultimi 20 anni, garantendo stabilità e potenziale sviluppo per il futuro.

Abbiamo, inoltre, avviato un percorso strategico di *Business Development*, con l'obiettivo di identificare le opportunità commerciali più promettenti attraverso una nuova metodologia di analisi dei mercati di riferimento e pianificazione degli obiettivi.

Nel corso dell'anno, Movi ha assunto 25 nuove risorse, sottoscritto 5 nuovi mandati di distribuzione e fornito 3.806 ore di formazione. Gli indicatori di bilancio sono positivi, la nostra posizione sul mercato è consolidata e l'organizzazione interna continua a crescere. Anche le prospettive per la chiusura del 2024 ci fanno guardare al futuro con fiducia.

Infine, abbiamo recentemente ottenuto la Certificazione di Gestione Ambientale ISO 14001, un obiettivo intrapreso a fine 2023, per migliorare ulteriormente il nostro impegno nella Responsabilità Ambientale.

Troverete tutti i nostri risultati dettagliati nella sintesi del Bilancio di Sostenibilità 2023 che conferma il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la convinta volontà del CdA di perseguire uno sviluppo sostenibile.

Ringrazio tutti coloro che, con impegno quotidiano, contribuiscono al successo del nostro percorso, sia economico che di sostenibilità. Il vostro supporto è fondamentale per costruire insieme un futuro più equo, inclusivo e sostenibile.

Il Presidente

Enrico Piero Bassani

## NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta le informazioni di Movi S.p.A. e della sua consociata Movirelax Italia S.r.l., entrambe poste sotto il controllo della Holding Lemar S.p.A., e descrive i risultati raggiunti nel 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e viene redatto con cadenza annuale.

Nel seguito del documento “Movi” verrà utilizzato per fare riferimento alle performance di Movi S.p.A. e Movirelax Italia S.r.l. insieme.

A fronte dell'importante crescita di Movi, si è manifestata l'esigenza di offrire ai propri *stakeholder* - portatori di interessi, una visione chiara e trasparente di tutti gli aspetti su cui Movi può avere un impatto. Con la redazione del Bilancio di Sostenibilità, redatto in forma volontaria e nel quale le tematiche materiali emerse dal confronto con gli *stakeholder* guidano il documento, Movi intende offrire una visione il più possibile completa dei propri impatti, pratiche, attività ed informazioni connesse ai temi di sostenibilità. Per i dettagli in merito all'analisi di materialità condotta da Movi, si rimanda al capitolo “La sostenibilità per Movi” del presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI, secondo l'opzione “*In accordance*”.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni ambientali e sociali comprende le informazioni relative alle Società Lemar S.p.A., Movi S.p.A. e Movirelax Italia S.r.l., mentre il perimetro delle informazioni economico finanziarie è relativo alla sola Società Movi S.p.A.

Eventuali ulteriori variazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati e delle informazioni nel tempo e valutare l'andamento delle attività di Movi è proposto il confronto con i dati relativi all'esercizio precedente.

L'analisi di materialità, le tematiche materiali e la lista degli impatti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di Movi in data 20.06.2023. Il Consiglio di Amministrazione di Movi S.p.A. ha preso visione e approvato il presente Bilancio di Sostenibilità durante la riunione del 07.11.2024.

Il Bilancio di Sostenibilità di Movi non è oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente ed è pubblicato sul sito all'indirizzo: <https://www.movigroup.com/>

Per richiedere informazioni in merito al documento ed alle performance di Movi, è possibile fare riferimento al seguente contatto: [personale@movigroup.com](mailto:personale@movigroup.com)



## • UNO SGUARDO AL 2023 •



**138 mln €**

Il fatturato

**Oltre 103.000 €**

Le donazioni di Movi S.p.A. per progetti a supporto della comunità locale



**480 tCO<sub>2</sub>**

Le emissioni (Scope 1 + Scope 2 metodologia *Location Based*)

**135,8 t**

I rifiuti generati



**183**

I dipendenti

**97%**

I dipendenti con contratto *full-time*



## 01. MOVI

*Esperienza, dinamicità e impegno caratterizzano la realtà di Movi*

## 01. MOVI

### 1.1 CHI È MOVI



#### La mission

*Il continuo miglioramento nell'uso e nella gestione delle tecnologie all'interno del comparto medico per la salute e la vita dei pazienti, declinata nel motto societario: Your Health, Our Mission.*



#### La vision

*Essere sempre un sicuro punto di riferimento per la comunità e per tutti gli operatori della salute.*

La storia di Movi inizia nel 1912 con la distribuzione in Italia di prodotti tedeschi in acciaio inossidabile per uso chirurgico. Oggi Movi distribuisce a livello nazionale dispositivi medici di importazione e fabbricati a proprio marchio, dalle apparecchiature elettromedicali, ai prodotti monouso, alle attrezzature per assistenza domiciliare del paziente anziano e disabile. Con 183 dipendenti, Movi dispone di un network di circa 134 agenti e distributori su tutto il territorio nazionale e fornisce attrezzature biomediche e ospedaliere a molte delle Aziende sanitarie locali italiane, a oltre 600 ospedali pubblici e privati e a più di 1.600 clienti retail.

Nel corso degli anni, Movi ha consolidato il proprio ruolo di partner affidabile per la propria clientela alla ricerca di soluzioni tecnologiche medicali all'avanguardia. È, altresì, riconosciuta per la sua capacità di garantire un'organizzazione solida e strutturata, una presenza costante sul mercato e una rete di specialisti altamente qualificati e competenti. Grazie all'elevato livello di affidabilità e al know-how acquisito in oltre 110 anni di attività, Movi ha ottenuto una posizione stabile nel mercato, rafforzando in modo significativo la propria struttura distributiva.

La cicogna, raffigurata nel logo, rappresenta il simbolo della volontà di portare e diffondere sul mercato italiano le tecnologie più innovative nel campo medico.



Movi rappresenta un anello di congiunzione tra primarie industrie internazionali e produttrici di dispositivi medici e utilizzatori finali, promuovendo innovazioni diagnostico-terapeutiche rivoluzionarie. Grazie alla sua diversificazione, Movi è presente in diversi segmenti, tra cui quello dell'endoscopia e dell'elettrochirurgia, della diabetologia, dell'anestesia e rianimazione e delle cure domiciliari.

In particolare, i settori in cui Movi S.p.A. opera con una Business Unit Commerciale dedicata sono:



## Attrezzature scientifiche

Soluzioni diagnostiche e terapeutiche per la **chirurgia generale** e mininvasiva, **l'endoscopia** urologica e ginecologica, **l'ostetricia** e la **chirurgia spinale**. Progetti per sale operatorie integrate.



## Critical care

Pacchetto completo di prodotti per **l'anestesia locoregionale**, terapia antalgica, gestione della normotermia e dell'ipotermia terapeutica, prevenzione della TVP e prodotti per la clearance polmonare.



## Biosistemi

Movi distribuisce **soluzioni innovative** per la **gestione del diabete** di tipo 1. Vengono messi a disposizione della diabetologia dispositivi medici innovativi e ad alto profilo tecnologico per ottimizzare la gestione terapeutica dei pazienti, garantendo affidabilità e sicurezza. Vengono proposti, inoltre, dispositivi medici per altre terapie **infusionali domiciliari** per la **gestione di diverse patologie croniche**.



## Wimed

Nel settore **Homecare** l'obiettivo è garantire comfort e sicurezza al paziente e facilitare lavoro al personale medico, grazie alle migliori soluzioni oggi disponibili nel mondo della disabilità e della cura gli anziani.

Ogni divisione commerciale dispone di una propria struttura di *marketing* e di una rete di vendita dedicata, supportata dalle funzioni di Acquisti, Logistica, IT, Qualità e Regulatorio, Gare, Servizi Generali, Risorse Umane e Legale. Oltre all'attività commerciale, rivestono un ruolo cruciale l'assistenza tecnica su tutto il territorio nazionale e la produzione in *outsource* di dispositivi medici per l'assistenza domiciliare. Movi S.p.A. garantisce inoltre un servizio di assistenza tecnica capillare e puntuale, distribuendo in esclusiva oltre 30 marchi.

Movi si propone come un punto di contatto tra i medici italiani, alla ricerca di soluzioni innovative e tecnologicamente avanzate, e i principali leader mondiali nel settore diagnostico. A tal fine, vengono selezionati i migliori professionisti del settore, con l'obiettivo di dare impulso alla ricerca scientifica e tecnologica in ambito medico, orientando l'intera organizzazione verso la piena soddisfazione e fidelizzazione della clientela.



*Nella foto il Presidente Dott. Enrico Piero Bassani e l'Amministratore Delegato Dott. Enrico Emilio Bassani*

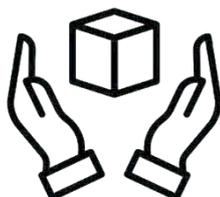
La sede di Movi S.p.A. è a Milano in via Dione Cassio 15. Alla realtà di Movi S.p.A. si aggiungono anche Movirelax Italia S.r.l., costituita nel 2017 dall'acquisizione di un ramo d'azienda di Multirelax Italia S.r.l., fondata nel 1999 e leader nella produzione di poltrone *relax* e, nel 2019, Niventa, divisione di Movirelax che, operando nel settore delle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA), ha consentito di conseguire importanti sinergie attraverso nuovi canali di vendita.

## 1.2 OLTRE 110 ANNI DI STORIA



**1952**

Movi diventa Società per Azioni con sede a Milano.



**Anni '80**

Consolidamento della posizione di Movi e creazione della divisione "Biosistemi", per anestesia e rianimazione. Vi è inoltre il lancio di nuovi prodotti sul mercato, quali l'innovativo *Wolf* (il primo litotritore extracorporeo in Italia), *Sprotte* (ago atraumatico universale) e *Laparoscopia* (chirurgia laparoscopica mininvasiva *Wolf*).

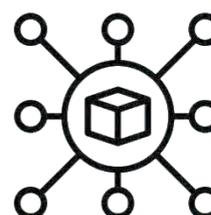
**1912**

Nasce Movi e attiva la distribuzione diretta ospedaliera di attrezzature chirurgiche.



**Anni '70**

Inaugurazione della nuova sede e nascita di *Wimed* (specializzata in prodotti per l'assistenza domiciliare), inizio della distribuzione di *Pentax* (dell'endoscopia flessibile) e di *Huntleigh* (materassi antidecubito).



**1999**

Nasce *Protege* per il commercio al dettaglio dei dispositivi medici e poi delle macchine fotografiche *Pentax*.

### Primi anni 2000

Anni di profondi cambiamenti che hanno comportato l'ingresso sul mercato di molteplici prodotti distribuiti da Movi, quali le pompe per insulina a marchio *Animas* (Johnson & Johnson).



### 2010-2020

In questo decennio è avvenuta la distribuzione di diversi prodotti quali: gli elettrobisturi *Bowa*; *Tandem*, pompe per l'insulina; *Hill-Room Metaneb*, per la terapia delle vie aeree profonde. Inoltre, vi sono stati anche ingenti investimenti in ambito di diabetologia con il prodotto *IMOVE*, un sistema di monitoraggio glicemico a distanza e accessori per diabetici *Wearing Dabbee*. In questi 10 anni sono avvenuti inoltre 3 importanti eventi: la celebrazione del Centenario di Movi, il compimento di 40 anni di attività della divisione *Wimed* e il lancio dell'*export*, nonché la nascita di *Movirelax Italia*.

### 2021

Movi redige il suo primo Bilancio di Sostenibilità.



### 2022

Movi festeggia 110 anni di storia.

### 2023

Avvio dell'iter di certificazione per la certificazione ambientale, ai sensi della ISO 14001:2015.





## 02. LA SOSTENIBILITÀ PER MOVI

*Movi abbraccia la sostenibilità come una scelta consapevole, un impegno verso il futuro e un'azione costante per proteggere il Pianeta*

## 02. LA SOSTENIBILITÀ PER MOVI

### 2.1 IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

Condurre un business in modo sostenibile è il primo passo verso un futuro più equo e resiliente, sia per le generazioni del presente che per quelle future. Le azioni e le scelte quotidiane devono essere ispirate dall'equilibrio degli aspetti economici, sociali e ambientali, al fine di preservare le risorse e garantire un benessere duraturo per il pianeta.

L'impegno di Movi per la Sostenibilità si concretizza nel 2020 con lo scopo di avviare un percorso interno, attualmente volontario, che permetta un'inclusione sempre maggiore dei criteri ESG nelle scelte e nelle politiche societarie.

In occasione della redazione del primo Bilancio di Sostenibilità, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze dei propri *stakeholder*, Movi ha realizzato una prima analisi di materialità che ha portato alla definizione dei temi maggiormente significativi per la rendicontazione di sostenibilità.

Nello specifico è stato organizzato un *workshop* per le diverse funzioni aziendali, nel corso del quale è stata svolta un'attività di formazione relativa all'importanza della sostenibilità e l'applicabilità delle tematiche relative alla realtà di Movi. Allo scopo di coinvolgere attivamente anche gli *stakeholder* interni, è stato diffuso ai dipendenti un questionario che ha loro permesso di esprimere la loro opinione sulle tematiche attraverso una votazione online.

Per l'aggiornamento del Bilancio di sostenibilità 2021, Movi ha deciso di estendere la votazione delle proprie tematiche anche ai fornitori strategici, alle banche e alle assicurazioni che collaborano con la stessa Movi S.p.A. Per queste ultime sono stati realizzati due *workshop* online dedicati, mentre per i fornitori strategici è stata proposta un'analoga valutazione sotto forma di questionario inviato tramite posta elettronica.

Per il Bilancio di Sostenibilità 2022, Movi ha proceduto all'aggiornamento della propria analisi di materialità attraverso l'identificazione degli impatti generati dall'organizzazione, positivi e negativi, potenziali ed attuali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani<sup>1</sup>. Tali impatti, al pari delle tematiche materiali, sono state in seguito approvati dal Consiglio di Amministrazione di Movi in data 20.06.2023.

In ottica di redazione del presente documento, Movi ha provveduto ad aggiornare la propria analisi preliminare del contesto organizzativo e l'analisi di *benchmark*, utilizzate in passato per la definizione delle tematiche materiali. In seguito a queste attività ed in virtù di modifiche non sostanziali del contesto, gli impatti precedentemente identificati ed approvati sono stati confermati per il Bilancio di Sostenibilità 2023.

---

<sup>1</sup> Per la lista completa degli impatti, la loro descrizione ed il collegamento con le tematiche materiali si rimanda alla sezione "Perimetro delle tematiche ed impatti", contenuta all'interno degli allegati del presente documento.

Si riepilogano di seguito le **14 tematiche** materiali, confermate da Movi per la propria rendicontazione relativa al 2023, con una breve descrizione delle stesse:

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	DESCRIZIONE
Governance e compliance	Etica e Integrità di Business	Conduzione etica e trasparente delle attività di <i>business</i> , con particolare riferimento all'adozione di: principi etici, linee guida e <i>standard</i> internazionali nella definizione di codici di condotta e norme di comportamento, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, Codice Etico, principi e codici deontologici. Promozione di una buona <i>Corporate Governance</i> , che si ispiri ai più alti <i>standard</i> in materia di etica, integrità e conformità a leggi e regolamenti. Lotta alla corruzione sia attiva che passiva, tramite l'adozione di buone pratiche, <i>policy</i> , procedure e sistemi di gestione atti a monitorare e gestire eventuali potenziali rischi.
	Compliance	Rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti in ambito sociale, economico e ambientale.
	Cyber-Security	Garanzia della protezione di dati e dei sistemi informatici al fine di impedire l'accesso e/o la perdita di informazioni riservate che possano danneggiare direttamente/indirettamente terze parti ed evitare ripercussioni negative sulla reputazione e sull'andamento dell'impresa.
Responsabilità economica	Performance economica e creazione di valore sostenibile	Valutazione ed allocazione efficace ed efficiente delle risorse, al fine di perseguire risultati economico finanziari positivi nel breve periodo e garantire un equilibrio economico nel medio lungo periodo. Sviluppare le capacità di Movi di creare e distribuire valore economico tra le diverse categorie di <i>stakeholder</i> , anche attraverso un processo di internazionalizzazione di Movi e di ricerca di nuovi segmenti di mercato. Sviluppo della crescita di collaborazioni e partnership di <i>business</i> con aziende, Centri di ricerca e Università, al fine di migliorare il processo di crescita e innovazione.
Responsabilità sociale	Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani	Gestione responsabile dei processi di approvvigionamento lungo tutta la catena di fornitura dell'organizzazione anche attraverso sistemi di valutazione dei fornitori che considerino le performance sociali e ambientali degli stessi. Promozione di comportamenti e pratiche di responsabilità sociale che stimolino i fornitori all'adozione di comportamenti sostenibili. Rispetto e promozione dei diritti umani nelle operazioni di Movi e lungo la catena di fornitura.
	Qualità e sicurezza del prodotto	Attività e procedure volte all'offerta di prodotti, servizi e tecnologie di elevate caratteristiche qualitative attraverso azioni mirate (es. piano di ispezioni e audit interni) a garanzia della qualità e della sicurezza. Attività e procedure volte all'offerta di prodotti, servizi e tecnologie che garantiscano e migliorino la salute dei pazienti e dei consumatori.
	Ricerca e Sviluppo	Attività di Ricerca e Sviluppo finalizzata alla individuazione di nuovi mandati con particolare attenzione a prodotti innovativi. Progettazione di prodotti con un <i>know how</i> d'avanguardia.
	Soddisfazione dei clienti	Impegno nell'ascolto delle esigenze dei clienti e nella creazione di rapporti di fiducia, anche attraverso un'attività di supporto tecnico e commerciale di qualità.
Responsabilità verso le persone	Salute e sicurezza dei lavoratori	Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso <i>training</i> specifici in materia. Attività di monitoraggio e prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai siti produttivi di Movi.

	Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti	Offerta di programmi di formazione e sviluppo per il rafforzamento delle competenze manageriali e organizzative dei dipendenti e il consolidamento delle competenze professionali specifiche. Capacità di Movi di attrarre e trattenere i migliori talenti.
	Welfare e wellbeing	Politiche e azioni volte a migliorare il benessere dei dipendenti, capaci di creare un ambiente di lavoro confortevole e di promuovere una conciliazione tra vita privata e vita professionale.
	Diversità e pari opportunità	Sviluppo di pratiche e condizioni di lavoro adeguate, volte ad assicurare l'inclusione e le pari opportunità in ottica di ottimizzazione della gestione delle diversità.
Responsabilità ambientale	Emissioni e consumi energetici	Monitoraggio, prevenzione e riduzione delle emissioni di gas effetto serra ( <i>GHG</i> ) e di altre emissioni inquinanti al fine di contribuire alla mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici tramite politiche di riduzione e di efficientamento dei consumi e l'ottimizzazione delle attività di <i>business</i> . Gestione dei consumi energetici, attraverso la definizione di strategie di efficientamento energetico, il monitoraggio dei consumi energetici, progressivo aumento dell'utilizzo di fonti rinnovabili.
	Impegno verso l'ambiente	Utilizzo consapevole delle risorse anche finalizzato ad una gestione consapevole dei rifiuti pericolosi e non pericolosi connessi all'attività di <i>business</i> . Promozione di metodi e pratiche quali la differenziazione, il riciclo dei rifiuti e, ove applicabile, il riutilizzo finalizzato alla promozione di attività di economia circolare e recupero degli scarti.

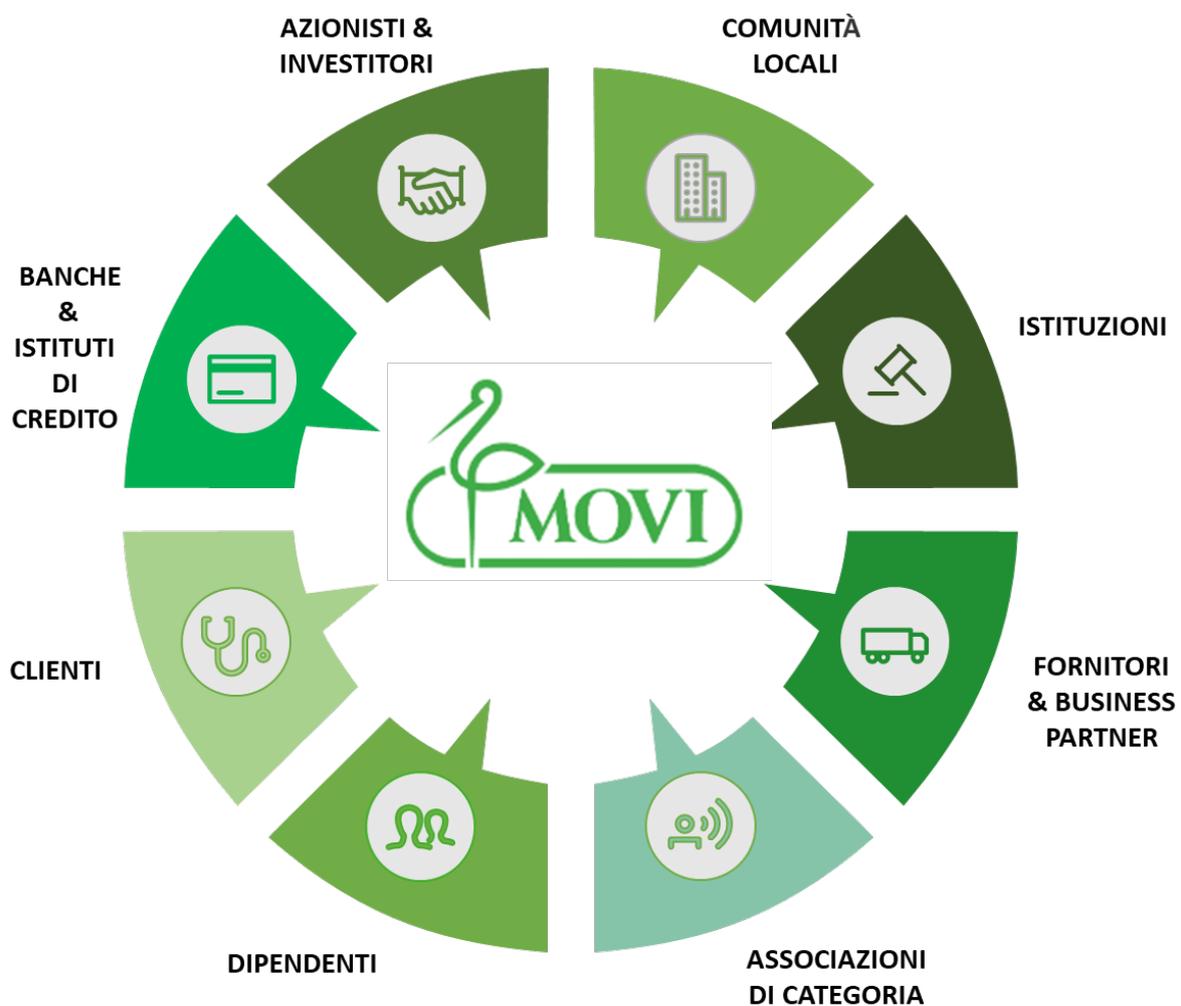
## 2.2 GLI STAKEHOLDER E I CANALI DI COINVOLGIMENTO

Movi attribuisce grande importanza al dialogo, alla trasparenza e alla collaborazione con tutti i suoi *stakeholder*, ossia coloro che hanno interessi che sono o potrebbero essere influenzati dalle attività di un'organizzazione.

Con lo scopo di ridurre, ove possibile, gli impatti negativi delle proprie attività, Movi si impegna a coinvolgere attivamente i propri *stakeholder*, al fine di identificare comportamenti virtuosi e azioni migliorative da implementare. A questo proposito, la Società adotta con essi una comunicazione costante e trasparente in modo partecipativo e costruttivo, consolidando ancor di più il legame con essi.

Di seguito sono presentate le principali aspettative e modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* di Movi.

Stakeholder di Movi	Principali aspettative	Modalità di coinvolgimento
<b>Azionisti e investitori</b>	Perseguimento della sostenibilità economica-finanziaria nel medio lungo periodo.	Incontri con il top-management.
<b>Comunità locali</b>	Esecuzione delle attività imprenditoriali nel rispetto delle normative vigenti ed evitare che vi siano danni ambientali e sociali.	Impegno responsabile di Movi nei confronti della società civile e delle comunità locali (ad esempio attraverso liberalità e donazioni) e <i>partnership</i> con Associazioni e Organizzazioni del territorio.
<b>Istituzioni</b>	Rispetto delle normative e dei regolamenti in ambito economico, sociale e ambientale.	Dialogo con enti e autorità locali per permessi e autorizzazioni.
<b>Fornitori e Business partner</b>	Mutuo beneficio e consolidamento dei rapporti.	Incontri costanti e continuo dialogo nello svolgimento delle attività. Questionari di prequalifica, qualifica e valutazione. Condivisione questionario sull'analisi di materialità.
<b>Associazioni di categoria</b>	Trasparenza nel fornire informazioni inerenti allo svolgimento delle attività.	Collaborazione e condivisione di informazioni rilevanti e buone pratiche.
<b>Dipendenti</b>	Stabilità di impiego e ambiente professionale caratterizzato da serenità e tranquillità.	Canali di comunicazione interna ( <i>mail, summit, key meeting</i> ).
<b>Clienti</b>	La distribuzione di prodotti e l'erogazione di servizi che rispecchino i più alti standard di qualità e sicurezza.	Dialogo mediante gli strumenti di <i>customer care</i> .
<b>Banche e istituti di credito</b>	Essere un partner di riferimento stabile e sicuro.	Incontri periodici e aggiornamento sulle operazioni finanziarie. <i>Survey</i> sull'analisi di materialità.





## 03. LA GOVERNANCE DI MOVI

*Integrità e stabilità, i principi che orientano ogni giorno il Business di Movi*

## 03. LA GOVERNANCE DI MOVI

### 3.1 LA CORPORATE GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo di Movi S.p.A. è quello tradizionale che prevede la presenza dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. Gli organi societari sono nominati dall'Assemblea e rimangono in carica un triennio. Attualmente non sono previsti specifici criteri utilizzati per la nomina e selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione.

L'attuale Consiglio di Amministrazione – di seguito anche CdA, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2026, è l'organo centrale del sistema di Corporate Governance di Movi S.p.A. ed al 31 dicembre 2023 è composto come segue:

Carica	Membro del Consiglio di Amministrazione	Genere	Fascia di età	Caratteristiche
Presidente	Enrico Piero Bassani	Uomo	>50 anni	Esecutivo e non indipendente
Amministratore Delegato	Enrico Emilio Bassani	Uomo	>50 anni	Esecutivo e non indipendente
Consigliere	Antonio Fossati	Uomo	>50 anni	Non esecutivo e indipendente

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fasce d'età al 31 dicembre								
Numero	2022				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	100%	100%	-	-	100%	100%
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	-	-	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-	-	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ai sensi della normativa vigente, l'amministratore che abbia un interesse, per conto proprio o di terzi, in conflitto con gli interessi della società in una determinata operazione deve darne notizia agli altri amministratori e al collegio precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Non si sono riscontrati casi di conflitti di interesse all'interno del Consiglio di Amministrazione di Movi.

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Movi viene articolata in compenso per la carica, stabilita dall'Assemblea dei Soci, e compenso per l'attività, stabilito dal Consiglio stesso. Attualmente non sono previsti dei criteri di remunerazione specifici collegati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali.

La composizione del Collegio Sindacale al 31 dicembre 2023 è la seguente:

Carica	Membro del Collegio Sindacale
Presidente	Giovanni Sala
Sindaco effettivo	Antonella Sala
Sindaco effettivo	Federico Sala

Il CdA di Movi S.p.A. rivede ed aggiorna a luglio di ogni anno il piano strategico triennale evidenziando punti di criticità/opportunità (*swot analysis*). Il piano strategico prevede, oltre allo sviluppo del *business*, la definizione dei progetti strategici relativi a: organizzazione, processi, strumenti informatici, investimenti, operazioni di *merging and acquisition*. L'andamento del mercato e dei *competitor* è tracciato dall'Osservatorio Biomedicale di settore (pubblicazione annuale) e da un'analisi sui bilanci delle società Cerved Ratios e dal Rapporto Annuale Plimsoll.

Ad ottobre, formalizzate in un documento a firma del Presidente e inviato al *Management*, vengono poi emesse le "Linee Guida" relative alle aspettative per l'anno successivo; esse costituiscono la base per la predisposizione del *Budget* condiviso nel mese di dicembre e suddiviso in otto sezioni: Area Commerciale, Acquisti e Logistica, Risorse Umane, IT, P&L, S/P, Finanziario e Investimenti.

Il *Budget* viene tradotto in obiettivi sia qualitativi che quantitativi, assegnati ai Direttori di Business Unit/Responsabili di funzione e a cascata ai Responsabili di Linea fino alle singole persone nel sistema MBO aziendale. Viene annualmente effettuata una valutazione delle persone ed un *feedback* infrannuale. L'andamento dei progetti strategici viene monitorato attraverso un documento specifico denominato *Action Plan*. Sono, inoltre, costituiti dei *team* di lavoro trasversali alle Business Unit Commerciali per attuare i progetti specifici.



Nella foto il management di Movi S.p.A.

Mensilmente si riunisce un Consiglio di Amministrazione interno per l'aggiornamento delle attività, l'analisi dei principali problemi e le relative soluzioni, la definizione e l'attuazione delle strategie e viene effettuato un *Management Meeting* con i Direttori di Business Unit. In caso di eventi significativi, in corso d'anno viene formulato un *Revised Budget*. Trimestralmente vengono effettuate delle chiusure gestionali con stime a finire (*Forecast*).

Infine, a dicembre, viene organizzata una riunione con tutti i dipendenti e vengono comunicati i risultati economico-finanziari dell'anno, l'andamento del *business*, le attività significative realizzate, i nuovi mandati distributivi, le variazioni nella struttura organizzativa, le previsioni economiche a tre anni per Movi S.p.A. e le singole Business Unit commerciali. Inoltre, i principali eventi aziendali che impattano sul *business* aziendale vengono comunicati anche in corso d'anno con apposite lettere del Presidente.

## 3.2 ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS

In oltre 110 anni di storia, Etica ed integrità sono state sempre collocate al centro del *business* di Movi.

Movi ritiene essenziale delineare con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori che definiscono il contesto aziendale. Per questa ragione Movi S.p.A. ha redatto e adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – di seguito anche Modello 231.

Nella predisposizione del Modello, Movi S.p.A. ha tenuto conto delle linee guida fornite da Confindustria Dispositivi Medici, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.

Il Modello 231 rappresenta un insieme di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Movi S.p.A.: le disposizioni in esso contenute devono essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della Società e da tutti i dipendenti.

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa della Società prevede inoltre l'istituzione di un Organismo di Vigilanza – di seguito anche O.d.V., il cui responsabile è l'Avv. Massimiliano Meda, avente compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. L'O.d.V. resta in carica per 3 anni e può essere rinominato per un ulteriore triennio, previo accordo dell'incaricato/degli incaricati e del Consiglio di Amministrazione.

Movi S.p.A. si è dotata inoltre di una procedura specifica per il processo di *Whistleblowing*. Il sistema permette di segnalare circostanze e condotte riguardanti l'attività lavorativa quali ad esempio l'irregolarità amministrativa negli adempimenti fiscali e contabili, la violazione della disciplina sulla riservatezza dei dati, la corruzione ed altre condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione. Il segnalante, tramite gli opportuni canali previsti, può rivolgersi all'O.d.V., al coordinatore interno per la 231 (*Legal Director*) e al Presidente di Movi S.p.A. La segnalazione si pone, pertanto, come un rilevante strumento di prevenzione. Nel corso del 2023, in ottemperanza alla normativa legislativa, è stato creato un portale specifico relativo al sistema di *Whistleblowing* per garantire un più elevato livello di protezione di coloro che segnalano eventuali minacce. Tutti i diversi *stakeholder*, sia interni che esterni al contesto aziendale di Movi, possono accedere a tale piattaforma tramite il sito *web*. In aggiunta, tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 è stato formato tutto il personale in merito ai contenuti messi a disposizione dalla piattaforma. Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni.

Negli ultimi anni sono state emesse sei procedure interne di conformità al D.Lgs. 231/2001. Le procedure, in considerazione della stretta collaborazione tra Movi S.p.A. e la Pubblica Amministrazione, hanno come scopo principale quello di prevenire i reati di corruzione e di applicare correttamente le migliori pratiche commerciali. Nel corso degli anni sono emersi pochissimi casi di agenzie e collaboratori che non rientravano nei parametri di condotta dell'attività commerciale adottati da Movi S.p.A.; in tali casi sono state sempre prese tempestive misure interdittive.

Inoltre, per quanto riguarda l'attenzione al Modello 231, anche nel corso del 2023 sono proseguite le attività di sensibilizzazione di tutta l'organizzazione alle regole e discipline del decreto.

La capogruppo Lemar S.p.A., che sostiene da oltre 10 anni attività benefiche svolte da Onlus di estrazione diversa, classificabili come beneficiarie di donazioni, sottopone le stesse ad un processo di selezione e valutazione improntato sulla massima trasparenza e su criteri definiti di rotazione, dimensione, settore e conoscenza dei vertici. Il Modello Organizzativo di Movi S.p.A. copre, quindi, anche sponsorizzazioni per i congressi, le donazioni, *la Delegation of Authority* e la denuncia di illeciti.

Nel corso del 2024, è stato avviato un importante progetto volto alla predisposizione e all'adozione del Modello 231 e del Codice Etico anche da parte della capogruppo Lemar S.p.A.. Questo intervento rappresenta un passo significativo nella gestione della *compliance* aziendale e nell'implementazione di un efficace sistema di controllo interno. Contestualmente, entro la medesima annualità, è prevista per la capogruppo la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con l'obiettivo di garantire un monitoraggio completo delle attività e delle procedure adottate, rafforzando di conseguenza la cultura della legalità all'interno dell'organizzazione.

Movi S.p.A. si è dotata altresì di un Codice Etico, rappresentante i valori e principi sui cui si basa l'attività aziendale.

L'adozione del Modello 231 e del Codice Etico, pur non costituendo un obbligo di legge, rappresenta per Movi un elemento decisivo per indirizzare e sensibilizzare i comportamenti e le azioni di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Movi, affinché il loro operare sia sempre orientato al rispetto della legge e dei principi di correttezza e trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione di Movi S.p.A. ha adottato all'unanimità:

- Il Modello 231 (comprensivo di Parte Generale, Parte Speciale, Regolamento O.d.V. e Sistema Disciplinare), aggiornato nella sua quinta revisione e approvato nel corso della riunione del 7 novembre 2024;
- Il Codice Etico, nella sua più recente revisione, nel corso della riunione del 28 marzo 2014.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare di Movi S.p.A. sia nei rapporti interni, sia nei rapporti esterni, con particolare attenzione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i suoi esponenti, ponendo al centro dell'attenzione la *compliance* con le leggi e regolamenti, oltre al rispetto delle procedure aziendali.

Durante il 2023 è stata svolta per i referenti commerciali delle Business Unit una formazione di aggiornamento sul Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici e sulle relative procedure interne che lo recepiscono, in linea con quanto fatto nel corso dell'anno precedente. In particolare, tali corsi di formazione sono stati offerti sia alle nuove risorse che si sono unite alla forza commerciale in corso d'anno, sia come aggiornamento per i colleghi già presenti nell'organico.

A testimonianza degli impegni presi da Movi nell'ambito dell'etica e della *compliance*, sono state implementate alcune politiche e procedure in cui vengono definiti i principi e le regole da seguire e rispettare per assicurare il corretto svolgimento delle attività.

Di seguito vengono riportate le principali politiche e linee guida promosse da Movi:

POLITICA / LINEE GUIDA	AMBITO	OBIETTIVI E CONTENUTO	APPLICAZIONE	COMUNICAZIONE
<p>Codice Etico</p>		<p>Il Codice Etico promuove principi e valori, quali correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale nelle operazioni, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda. Fondamentale</p>	<p>Tutti coloro che lavorano per e per conto di Movi</p>	<p>Sito <i>Internet</i> Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna</p>

		risulta essere il rispetto delle leggi e dei regolamenti, oltre che il rispetto delle procedure aziendali.		
Modello 231		Il Modello 231 rappresenta un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, funzionale alla attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.	Dipendenti	Sito Internet Piattaforma interna
Whistleblowing		Il sistema di <i>Whistleblowing</i> è uno strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma interna
Policy GDPR		Movi vuole rispettare e tutelare la riservatezza dei dati, motivo per il quale Movi adotta tutte le misure previste dal <i>General Data Protection Regulation</i> .	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma interna Mail e altri sistemi di comunicazione esterna
Politica della Qualità		Movi segue le prescrizioni della regolamentazione sui dispositivi medici a livello europeo e ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ), all'interno del quale è presente la Politica della Qualità, dove vengono formalizzati i principi della qualità e le linee guida.	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma interna Mail e altri sistemi di comunicazione esterna
Processo di <i>business development</i>		Procedura relativa alla gestione dell'introduzione di un nuovo prodotto, basata sul flusso di processo di selezione del prodotto e sulle responsabilità nelle diverse fasi del progetto.	Dipendenti	Piattaforma interna
<i>Demand Planning</i>		Questo sistema fa riferimento ad un processo aziendale che permette la pianificazione della domanda di produzione e la pianificazione settimanale dei materiali e delle capacità del magazzino.	Dipendenti e Fornitori	Gestionale interno dedicato
Procedure di pre-qualifica e qualifica dei fornitori		Queste procedure permetteranno a Movi di raccogliere le informazioni necessarie per attivare un rapporto di fornitura, tra cui anche indicazioni in merito al rispetto dei diritti umani e criteri ambientali.	Fornitori	Piattaforma interna Mail e altri sistemi di comunicazione esterna
Valutazione dei fornitori		Il processo permette di valutare i fornitori di Movi sulla base delle loro <i>performance</i> .	Fornitori	Piattaforma interna Mail e altri sistemi di comunicazione esterna
Procedura relativa alla gestione delle risorse		Processo che ha l'obiettivo di assumere nuovo personale, tramite l'individuazione dei canali più adeguati, la definizione dei colloqui e l'organizzazione dell'inserimento del dipendente in Azienda.	Dipendenti	Piattaforma interna

Procedura relativa alla formazione		Processo aziendale che ha l'obiettivo di individuare eventuali divari formativi al fine di assicurare una crescita del personale continua.	Dipendenti	Piattaforma interna
Politica meritocratica		Movi ogni anno valuta gli interventi meritocratici da mettere in atto per valorizzare e sviluppare ulteriormente il proprio personale.	Dipendenti	Piattaforma interna
Procedura relativa alla salute e sicurezza e Action Plan		Periodicamente vengono effettuate delle verifiche e viene stilato un Report con l'intento di definire un <i>Action Plan</i> di miglioramento. Movi fissa periodicamente degli obiettivi all'interno dell' <i>Action Plan</i> che vengono controllati, monitorati e verificati.	Dipendenti	Piattaforma interna
Politiche di welfare e wellbeing		Movi ha a cuore il benessere dei propri dipendenti, motivo per il quale è stato istituito un <i>Piano di Welfare</i> , grazie alla quale i lavoratori possono usufruire di una varietà di servizi.	Dipendenti	Piattaforma interna
Social Media Policy		Tale Policy vuole fornire delle linee guida per un uso responsabile dei <i>social media</i> e favorire lo sviluppo di una comunicazione strategica.	Dipendenti	Piattaforma interna
Politica ambientale		Tale politica ha l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e a minimizzare l'impatto delle attività di Movi sull'ambiente.	Tutte le aree di business di Movi S.p.A.	Sito Internet Mail Formato cartaceo

LEGENDA							
	Prodotto		Risorse Umane		Catena di fornitura		Comunicazione
	Governance		Data privacy		Ambiente		

### 3.3 DELEGATION OF AUTHORITY

La prima procedura relativa alle deleghe e procure è stata emanata nel 2018 ed essa regola un'area strategica aziendale che coinvolge più funzioni e servizi e ne definisce le responsabilità. I processi di delega e la loro attivazione sono stati sviluppati progressivamente nel corso degli anni.

In generale, il processo di delega è finalizzato a rendere più efficienti e agili le attività, trasferendo le decisioni della Direzione Generale alle Direzioni competenti e richiedendo, al contempo, un'assunzione di responsabilità nei confronti sia dell'interesse societario che dei terzi.

La crescita in termini di volume d'affari, di persone e di complessità, richiede un'organizzazione sempre più strutturata e che consenta:

- una efficiente catena di trasmissione tra linee guida direzionali e decisioni operative;
- il decentramento di alcune funzioni proprie della Direzione Generale;
- la segregazione delle funzioni;
- la responsabilizzazione verso l'Azienda;
- la rappresentanza in nome e per conto di Movi S.p.A. verso terzi;
- il monitoraggio e controllo delle attività delegate.

Il processo di delega deve essere pianificato con attenzione e non può essere improvvisato e casuale, in quanto trattasi di uno strumento di razionalizzazione organizzativa, orientato altresì allo sviluppo professionale e alla motivazione dei collaboratori.

Per ognuna delle aree identificate nella *Delegation of Authority* – di seguito anche D.o.A., vengono definite le regole operative e i limiti economici ai quali i diretti interessati devono attenersi. Il processo di delega viene riesaminato annualmente dalla Direzione Generale che provvede all'aggiornamento dei limiti di spesa per funzione e tipologia.

Per rendere più efficace e funzionale la D.o.A., nel mese di ottobre 2023 le precedenti funzioni di *Process Development Department* e *IT Department* sono state aggregate in una nuova unità organizzativa, *IT & Process Transformation*, gestita da un *Manager* competente che si occupa non solo di rivedere i processi aziendali ed analizzare i bisogni delle funzioni e dei singoli utenti, ma anche di allineare il documento di delega alla nuova struttura organizzativa, con un aggiornamento delle autorizzazioni e dei limiti di spesa per singole divisioni, rendendolo sempre più operativo all'interno di Movi S.p.A.

Tale unità, potenziata con nuovo personale, ha lo scopo di razionalizzare, consolidare e rafforzare il supporto tecnologico e di processo ai programmi e alle necessità di sviluppo di Movi.

Inoltre, per le funzioni *Information Technology*, *General Services* e *Human Resources* è stato sviluppato un *software* per mappare tutte le richieste d'acquisto. Questo sistema operativo consentirà di gestire il flusso autorizzativo per l'inserimento delle stesse, l'autorizzazione del Responsabile della spesa secondo limiti di importo, l'eventuale autorizzazione del CFO/Presidente per importi superiori al *budget* predefinito, la creazione di Ordini d'Acquisto da inviare al fornitore e il loro *upload* automatico in SAP Business One. L'obiettivo è di coinvolgere progressivamente, nel processo autorizzativo, tutte le funzioni aziendali.

### I principi generali della D.o.A.

I principi generali a cui tutte le Direzioni e gli Uffici devono attenersi sono:

- tutti i fornitori di beni (ad esclusione dell'acquisto delle merci per le quali è prevista una specifica procedura) e servizi devono essere approvati dalla Direzione Generale. L'elenco dei fornitori, suddivisi tra merci e servizi, nazionali ed esteri è tenuto ed aggiornato presso l'*AFC Department*;
- le società di consulenza (avvocati, consulenti commerciali, informatici, società di selezione del personale ecc.) devono essere preventivamente approvate dalla Direzione Generale;
- è possibile avvalersi dei fornitori già inclusi nell'elenco aziendale purché nei limiti di spesa previsti;
- i contratti di agenzia, distribuzione, contratti di assistenza tecnica, lettere di impegno, lettere di riservatezza, sono di diretta competenza della Direzione Generale;
- per tutti i nuovi acquisti di beni e servizi funzionali all'attività di impresa è necessaria la richiesta e presentazione di almeno due preventivi;
- le funzioni di controllo, sicurezza e vigilanza, laddove richieste (ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e L. 81/2008) devono essere improntate a principi di indipendenza, professionalità, terzietà ed autonomia nell'esercizio delle attività richieste.



### 3.4 COMPLIANCE & CYBERSECURITY

Movi è costantemente attenta al rispetto della compliance normativa e pone particolare interesse nei confronti dei comportamenti tenuti sia all'interno dell'Organizzazione che nelle relazioni con gli *stakeholder*. Per tale motivo, Movi S.p.A. si è dotata nel 2023 di una figura *Legal*, il cui compito principale è proprio quello di tutelare gli interessi di natura giuridica, garantendo al contempo un elevato livello di *compliance*.

Durante il periodo di rendicontazione non sono state pagate sanzioni e non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti, così come non è mai stato ricevuto alcun richiamo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). A sostegno di tale integrità, a seguito delle verifiche sostenute e dei controlli subiti da parte di autorità competenti quali Aziende Sanitarie Locali o Ispettorato del Lavoro, Ministero della Salute, Nuclei Antisofisticazioni e Sanità dell'Arma (NAS) non sono mai emerse criticità. Movi è, altresì, attenta al rispetto e alla segnalazione di episodi di corruzione all'interno dell'Organizzazione. Nel corso del 2023 non si sono verificati casi di corruzione accertati che hanno portato a licenziamento nei confronti di dipendenti o a provvedimenti per cui i contratti con i *partner* commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione. In aggiunta, non si sono verificati episodi di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro Movi o i suoi dipendenti.

Un ulteriore tema importante e oggetto di monitoraggio da parte di Movi è legato all'*anti-competitive behavior*. Nel corso del periodo di *reporting*, non sono state presentate azioni legali in corso o concluse in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e relative pratiche monopolistiche nelle quali Movi è stata identificata come partecipante.

Ad ulteriore testimonianza dell'interesse di Movi relativamente ai temi di *compliance*, nel corso del 2024 è stato aggiornato il documento generale di valutazione dei rischi per Movi, redatto nella sua prima versione nel corso del 2018. In particolare, con l'ausilio e nomina di un consulente esterno, è stata rivista e completata l'analisi dei rischi a cui Movi si espone, tramite una serie di interviste ai diversi *stakeholder* interni e ai dirigenti, una mappatura dei processi aziendali e un aggiornamento dei reati presupposti.

Tra gli obiettivi di medio termine maggiormente significativi, Movi S.p.A. ha in programma di ottenere la certificazione relativa alla parità di genere UNI/P DR 125:2022 entro la fine del 2025 e di avviare l'iter per ottenere la certificazione sociale SA8000.

Particolare attenzione viene prestata anche ai temi di *Privacy e Cybersecurity*, aree sempre di maggiore interesse al giorno d'oggi nelle quali Movi ha investito molto negli ultimi anni. Nel periodo di rendicontazione del presente bilancio non sono pervenute denunce comprovate riguardanti le violazioni della *privacy* dei clienti e fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

Nello specifico, relativamente alla *Cybersecurity*, sono state portate avanti negli anni le seguenti attività:

- lo svolgimento nel corso del 2019 di un *assessment* in relazione alla sicurezza del proprio sistema informativo e, sulla base delle raccomandazioni ricevute, l'attivazione, con il supporto di Asystel Italia, delle misure suggerite per aumentare la sicurezza dello stesso;
- la realizzazione di un secondo Centro Elaborazione Dati per garantire la *business continuity* di Movi S.p.A.;
- l'implementazione di un *Firewall* e sostituiti gli *switch* di rete;

- la predisposizione del manuale sulla sicurezza informatica e nel 2022 la realizzazione, con una società esterna, di un *vulnerability assessment* per la ricerca dei *gap* rispetto alle *best practices* di settore;
- l'implementazione di programmi di sicurezza per i *device* di comunicazione, quali telefoni, PC e *tablet* aziendali;
- l'implementazione nel corso del 2023 di un *Remediation Plan* in seguito alle azioni evidenziate dall'*assessment* precedentemente svolto.

Con l'obiettivo del costante aggiornamento sulla tematica *Cybersecurity*, la creazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni ed il futuro ottenimento della certificazione UNI EN ISO 27001, sono previsti:

- dei corsi di formazione e aggiornamento sulla *cybersecurity awareness* e la predisposizione di un Documento informativo sull'infrastruttura informatica aziendale;
- l'aggiornamento dell'*assessment* condotto nel 2019 sulla sicurezza del sistema informatico;
- l'avvio di campagne di sensibilizzazione relative al *Phishing e Spamming* e la conduzione di test di vulnerabilità dei sistemi.

Nel corso del 2023 sono stati altresì attivati all'interno dei PC i sistemi di protezione *Bit Locker* e, entro la fine del 2024, avverrà la sostituzione dei *device* aziendali (*computer, tablet* e cellulari) nonché l'adozione della *Multi-Factor Authentication* per gli account ed i servizi IT.

In relazione alla *Privacy*, sono state svolte le seguenti attività:

- l'adozione di tutte le misure previste dal *General Data Protection Regulation*: nomina di un coordinatore interno *privacy*, riesame dei contratti principali con impatto sulla *privacy*, incaricato uno studio professionale esterno per seguire la tematica specifica;
- il lancio di un progetto di adeguamento del proprio ruolo di Responsabile esterno dei dati dei pazienti, sollecitando circa 489 ASL italiane alla nomina. Tale fatto risulta non essere applicato dalla maggior parte delle aziende italiane del *medical device* che gestiscono grandi quantità di dati dei pazienti;
- la realizzazione di una revisione e un aggiornamento delle procedure in tema di *privacy*, svolta con la collaborazione dello studio Perani & Associati, specializzato nella materia soprattutto in relazione al settore dei *medical device*;
- attività formativa a dirigenti e manager;
- la revisione della segregazione delle reti fisiche;
- l'*assessment* di rete e delle verifiche con sonde del traffico aziendale;
- l'acquisto di apparati di rete con maggior livelli di monitoraggio attivo.

Il tema relativo alla *privacy* dei dati dei clienti è stato valutato in modo approfondito a partire dal 2020 ed è stato successivamente sviluppato nell'ambito dell'affidamento delle pompe di insulina ai pazienti e nel rinnovo di un contratto per la distribuzione di una piattaforma informatica per la gestione dei dati glicemici dei pazienti. Ulteriore testimonianza dell'impegno di Movi S.p.A. in materia sono la politica sulla *privacy*, approfondita dal 2006 in poi, coerentemente con la normativa vigente, e la procedura relativa al *data breach*, pubblicata nel 2019.

Movi S.p.A. ha, inoltre, inserito all'interno del proprio organico per rafforzare il controllo di gestione, un *Controller*, assunto a luglio 2023.



## 04. LA RESPONSABILITA' ECONOMICA

*Nella strategia di Movi, la crescita economica si intreccia con la sostenibilità, creando un modello di sviluppo in grado di rispettare le risorse naturali e realizzare un futuro più resiliente*

## 04. LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA



**OLTRE € 147 MLN**

*Il valore economico generato*



**OLTRE € 140 MLN**

*Il valore economico distribuito*



**+24%**

*L'aumento dei ricavi rispetto al 2022*



**+67%**

*L'aumento dell'utile d'esercizio rispetto al 2022*

## 4.1 IL VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO DI MOVI

Movi S.p.A. ha chiuso il bilancio al 31 dicembre 2023 generando un utile di esercizio pari a € 18.681.921, in aumento del 67% rispetto al 2022. Inoltre, il fatturato realizzato da Movi S.p.A. per la vendita e il noleggio dei prodotti è stato, nell'esercizio in esame, di € 138.848.831, con un aumento del 24% rispetto all'anno precedente. A questo ottimo risultato hanno contribuito in maniera diversa le varie Business Unit Commerciali, aggiudicandosi gare importanti in varie regioni italiane e promuovendo nuovi prodotti e servizi.

Gli obiettivi per l'anno 2024 prevedono un'ulteriore crescita del fatturato e dell'EBITDA grazie anche ai progetti informatici di innovazione e digitalizzazione che consentono il conseguimento di *saving* sui costi operativi, sul costo del lavoro e sulle spese Generali e Amministrative. Tuttavia, l'aumento dei costi di acquisto delle merci, dei costi di trasporto dal Far East e lo scenario mondiale messo in crisi dal conflitto in Ucraina e dalla crisi mediorientale costituiscono fattori di rischio non trascurabili.

In questo scenario macroeconomico critico, oltre alla positiva gestione ordinaria, è continuata la ricerca di nuovi mandati e opportunità di acquisizioni per linee esterne per la crescita a medio termine sul mercato.

I risultati a livello di performance economica, in un'ottica di trasparenza e di piena comprensione del valore creato da Movi S.p.A., sono stati rielaborati attraverso il prospetto del valore economico generato e distribuito. In particolare, rispetto alla struttura del bilancio civilistico, il valore economico generato e distribuito costituisce un indicatore fondamentale per misurare l'impatto economico e la capacità di creare e redistribuire ricchezza tra i vari portatori di interesse. Tra questi figurano il personale, gli azionisti, i finanziatori, i fornitori, la comunità e la pubblica amministrazione.

Il modello economico adottato da Movi S.p.A. riflette una strategia volta a garantire una crescita sostenibile e a rafforzare il legame con il territorio, favorendo contemporaneamente il benessere collettivo e la stabilità economica nel lungo periodo.

Difatti, nel corso del 2023, il valore economico generato da Movi S.p.A. è pari a oltre 147 milioni di euro, mentre quello distribuito è pari a oltre 140 milioni di euro.

	2022	2023
<b>Valore economico generato</b>	<b>€ 120.226.499</b>	<b>€ 147.914.725</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>€ 113.989.362</b>	<b>€ 140.913.115</b>
<i>di cui ai Fornitori</i>	€ 89.747.128	€ 106.468.620
<i>di cui al Personale</i>	€ 10.547.009	€ 12.428.017
<i>di cui alla Pubblica Amministrazione</i>	€ 5.454.767	€ 7.726.622
<i>di cui ai Finanziatori</i>	€ 133.226	€ 177.896
<i>di cui agli Azionisti</i>	€ 8.024.000	€ 14.008.000
<i>di cui alla comunità</i>	€ 83.232	€ 103.960
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>€ 6.237.137</b>	<b>€ 7.001.610</b>

La quota di valore economico distribuita ai fornitori ammonta a € 106.468.620 e include principalmente costi sostenuti per l'acquisto di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, costi per servizi, costi per godimento di beni terzi e altri oneri di gestione. La quota di valore economico distribuita al personale ammonta, invece, a € 12.428.017. Tale quota include i costi sostenuti per salari e stipendi, premi e bonus, oneri sociali, accantonamenti per piani pensionistici e altri costi del personale dipendente. Alla Pubblica Amministrazione, nel periodo di riferimento, è stata distribuita una quota del valore economico pari a € 7.726.622. Ai finanziatori sono stati destinati € 177.896 per effetto degli oneri finanziari, mentre gli azionisti hanno ricevuto una quota pari a € 14.008.000. Infine, alla comunità locale sono stati elargiti attraverso erogazioni liberali € 103.960.

Per concludere, il valore economico trattenuto da Movi S.p.A. è pari a € 7.001.610, principalmente in riferimento al risultato d'esercizio destinato a riserve, agli ammortamenti, ad accantonamenti e svalutazioni.



## 05. LA RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

*L'obiettivo di Movi è quello di offrire prodotti e servizi all'avanguardia per migliorare le cure ai pazienti, le attività di medici e professionisti del settore e l'efficienza del sistema salute italiano*

## 05. LA RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO



***Sviluppo del secondo  
prototipo della  
poltrona Levantis***



***Redazione della  
Social Media Policy***



**18%**

***Aumento della spesa  
complessiva verso i  
fornitori***



***Implementazione di  
un sistema strutturato  
per la qualifica e  
valutazione dei  
fornitori***

## 5.1 RICERCA E SVILUPPO

La tecnologia medica si contraddistingue per un continuo un flusso di innovazioni che rappresentano il risultato di un elevato impegno nella Ricerca e Sviluppo all'interno del settore e di una stretta collaborazione con gli utenti. Le attività di Ricerca e Sviluppo costituiscono un pilastro fondamentale della struttura di Movi e ad oggi sono principalmente guidate dalle esigenze e dalle richieste della clientela.

Attualmente i settori in cui Movi S.p.A. opera con una Business Unit Commerciale dedicata sono Attrezzature scientifiche, Critical Care, Biosistemi e *Wimed*. Per le prime 3 Business Unit Movi S.p.A. acquista dai propri fornitori prodotti finiti, per i quali risulta essere un distributore; per *Wimed*, invece, per i cui dispositivi risulta essere fabbricante, vengono raccolti i *feedback* da parte dei clienti, con l'obiettivo di valutare e capire se tali prodotti sono in linea con le aspettative. Le conseguenti risposte si traducono in specifiche innovative per i fornitori dei prodotti venduti da Movi.

Il processo di Ricerca e Sviluppo inizia solitamente tramite la ricerca nelle fiere internazionali di settore oppure tramite la valutazione di proposte che arrivano direttamente sul tavolo di Movi da canali quali possono essere consulenti esterni, fondi di investimento nel settore medicale, fornitori esistenti, camere di commercio estere o conoscenze del settore strutturate negli anni che propongono possibili nuove collaborazioni. A tal proposito, Movi si è posta l'obiettivo di aumentare la penetrazione in alcuni mercati tramite la stipula di nuovi contratti di distribuzione o acquisizione di *business* preesistenti.

Per mitigare i rischi associati ai potenziali effetti negativi derivanti dall'apertura di nuovi *business*, è stata implementata alla fine del 2023 una procedura specifica relativa al processo di valutazione rischio/beneficio e di *business development*, in relazione alla decisione di intraprendere un diverso percorso con un nuovo prodotto in distribuzione. In particolare, è stato costituito un gruppo che coinvolge i membri del Consiglio di Amministrazione, diversi *manager* aziendali e le figure dedicate al *business development*, in grado di operare in modo interfunzionale tra le Business Unit. Questo gruppo analizza, sia qualitativamente che quantitativamente, l'impatto del nuovo *business* dal punto di vista commerciale e della sostenibilità aziendale. La nuova unità di *business development*, altresì, valuta attentamente i rischi e le opportunità legati a ciascun progetto potenziale, considerando sia i risultati commerciali attesi sia l'impatto sulla struttura aziendale e sulle risorse umane.

Inoltre, per ridurre ulteriormente i rischi, Movi ha investito considerevolmente nella formazione di figure con competenze specifiche, finalizzata a migliorare le *performance* manageriali nei progetti di innovazione.

Movi si impegna inoltre costantemente nella ricerca di prodotti con caratteristiche innovative e di *design* per assicurare maggiore *comfort* e sicurezza ai clienti e ai pazienti stessi. La ricerca di nuovi prodotti e mandati è in capo alle singole Business Unit commerciali. A tal fine, la Presidenza ha dato l'incarico al nuovo gruppo di *Business Development* di valutare nuove opportunità e redigere un *business plan*, strumento essenziale per orientare le decisioni e garantire un approccio coordinato e strategico nello sviluppo di nuove iniziative.

Nel corso del 2023 è stato migliorato il secondo prototipo della poltrona Levantis per pazienti fragili affetti da Alzheimer, nata dal progetto iniziato nel corso del 2021 e che ha visto il coinvolgimento del gruppo interfunzionale. La poltrona è stata valutata anche dal punto di vista della *user experience* mediante questionari di soddisfazione ed adeguatezza somministrati a operatori sanitari del settore dopo una fase di utilizzo del dispositivo medico.



Nonostante non siano presenti dei processi aziendali formalizzati e codificati per i progetti di Ricerca e Sviluppo, le Business Unit commerciali vengono regolarmente informate sui progressi dei vari progetti in termini di coerenza con gli obiettivi e rispetto delle tempistiche da parte dei diversi operatori specificamente coinvolti.

In base alle esigenze di ciascun progetto, difatti, vengono adottate azioni correttive o di sviluppo, sempre in accordo con la Presidenza e le Business Unit commerciali. Lo scambio di informazioni con le Business Unit commerciali è continuo e i progetti sono altresì monitorati dal Consiglio di Amministrazione e da consulenti esterni.

## 5.2 QUALITÀ E SICUREZZA DI PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il consumatore ricopre un ruolo fondamentale che si esprime non solo nelle attività di Ricerca e Sviluppo di prodotti innovativi in grado di soddisfare esigenze specifiche, ma anche nella qualità e sicurezza dei prodotti stessi. La soddisfazione dei pazienti rappresenta un elemento chiave per il *business* di Movi poiché riflette non solo le richieste del mercato, ma anche la *mission* di Movi: distribuire prodotti e servizi di alta qualità, conformi alle normative vigenti e alle esigenze della comunità.

L'attenzione alle esigenze della clientela viene perseguita tramite procedure specifiche e strutturate su un albero decisionale per intervenire a supporto della risoluzione delle problematiche. Inoltre, è presente una procedura formalizzata per la gestione delle chiamate di servizio: le richieste di intervento vengono registrate nel sistema informativo gestionale, permettendo in questo modo il tracciamento a posteriori con statistiche sui tempi di risposta e sulle tipologie di guasti.

In relazione alla valutazione dei nuovi prodotti, per Movi risulta essere fondamentale il *feedback* dei propri pazienti. Proprio per tale motivo, sono stati predisposti dei *format* di valutazione dei nuovi prodotti creati *ad hoc* e condivisi di volta in volta con i clienti per valutare le proprie esigenze cliniche. In aggiunta, vengono raccolte e analizzate le informazioni di ritorno per ogni categoria di Dispositivo Medico con l'obiettivo di attuare delle azioni correttive e di miglioramento in risposta alle richieste dei pazienti.

### La Customer Care

La *Customer Care* per Movi si traduce in:



**Scelta di prodotti** che rispondano alle reali necessità cliniche, affidabili e tecnologicamente avanzati



**Presenza forte sul territorio e contatto diretto con il cliente** dopo l'installazione dei prodotti o l'inizio di una nuova fornitura con un servizio sempre attivo (24/7) per alcune linee di prodotto



**Raccolta di eventuali suggerimenti tecnici**, lamentele, necessità di maggiore supporto e presenza sul campo



**Competenza e professionalità** dei collaboratori, formati periodicamente sulle novità del settore e dotati di spiccate abilità tecniche e comunicative



**Prontezza di intervento** nel caso in cui dovessero sorgere delle necessità di vario genere della clientela



**Coinvolgimento del cliente** in attività di *marketing* o formative programmate durante l'anno

Nel contesto attuale, dominato dalla comunicazione sui *social network* e della comunicazione digitale, Movi ha valutato quali possano essere gli impatti positivi e negativi di un cliente insoddisfatto all'interno di un gruppo digitale – ad esempio gruppi di pazienti diabetici o gruppi di anestesisti su *Facebook*.

A testimonianza dell'impegno assunto nella comunicazione attraverso i *social network* e nella comunicazione digitale, Movi ha predisposto una procedura ad *hoc* per regolarne la gestione, denominata *Social Media Policy*. Questa *Policy* ha lo scopo di fornire delle linee guida per un uso responsabile dei *social media* e favorire lo sviluppo di una comunicazione strategica.

In quest'ottica, allo scopo di andare oltre il mero rapporto commerciale e migliorare la propria comunicazione sui principali *social network*, Movi ha sviluppato una serie di iniziative quali:

- lo sviluppo del *Digital Marketing* e l'assunzione di figure specifiche che ricoprono il ruolo di *Digital Marketing Specialist*, per migliorare l'immagine, la visibilità aziendale, la *Brand Awareness* e la comunicazione tecnica sui social media;
- la sponsorizzazione di eventi formativi non solo per la promozione commerciale dei prodotti, ma anche per l'approfondimento tecnico/clinico per gli utenti finali – pazienti o professionisti sanitari a seconda del prodotto.

Un altro elemento fondante dei prodotti e servizi offerti da Movi e di fondamentale importanza per la *retention* e l'attrazione dei clienti è la qualità. Movi S.p.A. opera seguendo la conformità allo *standard* internazionale UNI EN ISO 13485:2016 ("Sistema di Gestione della Qualità Internazionale per i Dispositivi Medici") ed è certificata secondo tale *standard* dal 1996. Ad oggi l'ente certificatore è *British Standards Institution* (BSI) e lo scopo della certificazione è l'importazione e commercio di dispositivi medici per endoscopia ed elettrochirurgia, diabetologia, anestesia e rianimazione e ostetricia; importazione, commercio e controllo di fabbricazione di ausili per disabili, letti medici, dispositivi antidecubito, strumentazione per la medicina di base; assistenza tecnica post-vendita sui dispositivi medici commercializzati.

Movi S.p.A. mantiene quindi aggiornato il proprio Sistema di Gestione Qualità – di seguito anche SGQ, secondo gli *standard* di certificazione e le normative in essere e di conseguenza revisiona i propri documenti controllati sviluppando eventuali nuovi strumenti di gestione di non conformità e reclami.

Le procedure del Sistema riguardano la gestione dei casi di non conformità, i reclami, le azioni correttive e preventive, la gestione delle modifiche sui prodotti/processi, la vigilanza sui dispositivi medici e la sorveglianza post immissione sul mercato. Tali procedure definiscono come Movi S.p.A. debba agire nel caso di non conformità e/o i casi di vigilanza a seconda del ruolo assunto dall'organizzazione stessa. Inoltre, un'ulteriore procedura presente nel SGQ è relativa alla codifica dei nuovi prodotti. Tale procedura definisce i nuovi codici e la relativa documentazione legislativa sul prodotto per l'attivazione sul gestionale. L'attivazione è in carico esclusivamente all'Ufficio Q&R che deve controllare la documentazione del prodotto necessaria all'immissione in commercio sul territorio italiano, sia che si tratti di un prodotto distribuito che fabbricato da Movi S.p.A. Nell'ultimo anno Movi S.p.A. ha introdotto anche una procedura specifica per la gestione delle modifiche apportate al sistema qualità e/o alle caratteristiche dei dispositivi medici.

Qualsiasi modifica, sia essa sostanziale o non sostanziale, può essere approvata solo se:

- le caratteristiche di qualità del prodotto restano invariate o migliorano;
- è assicurato il mantenimento dell'efficacia del Sistema Qualità.

In ottica di miglioramento del Sistema Gestione Qualità, nel 2023 è stata revisionata anche la procedura di qualifica dei fornitori per dettagliare i criteri di selezione dei fornitori e introdurre l'utilizzo di una matrice di rischio associato al singolo fornitore. Questa nuova più stringente qualifica dei fornitori garantisce una maggiore sicurezza dei dispositivi medici fabbricati e/o distribuiti.

### Il sistema di Gestione della Qualità

Al di là delle certificazioni, Movi S.p.A. segue quanto descritto e prescritto dalla regolamentazione sui dispositivi medici a livello europeo e ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ). All'interno del SGQ sono presenti:



**Politica della Qualità:** documento nel quale la Direzione descrive in maniera formale i propri principi della qualità e le proprie linee guida, sulla base delle quali definirà gli obiettivi per la qualità ed i processi necessari a conseguirli.



**Manuale della Qualità:** fornisce un quadro d'insieme di come è costituita e come opera l'azienda e serve sia per stabilire dei criteri di riferimento ad uso interno, sia per illustrare il sistema all'esterno (clienti o organismi di certificazione). Esso costituisce il riferimento di base per verificare l'applicazione del sistema e la sua conformità alle norme di riferimento.



**Procedure ed Istruzioni di lavoro:** tramite le quali si dettaglia come l'attività debba essere svolta al fine di garantire che le persone sappiano cosa fare, come farlo e dispongano dei mezzi adeguati. Le persone sono in tal modo motivate ad agire perché hanno un obiettivo comune.



**Report di Sorveglianza post emissione sul mercato:** documento che stabilisce i valori soglia entro cui è accettabile un difetto di prodotto o una numerosità di incidenti. Rappresenta un ulteriore strumento di sorveglianza e di sicurezza relativa al prodotto.

Nel 2021 è iniziato il percorso di valutazione dei rischi per la gestione dei processi e dei flussi aziendali e nel corso del 2022 è stata aggiornata la Documentazione Tecnica dei prodotti per i quali Movi S.p.A. si configura come fabbricante secondo il Regolamento 2017/745 sui dispositivi medici. In particolare, sono stati valutati i pericoli legati all'energia, il pericolo biologico e chimico, i pericoli correlati alle prestazioni e ai servizi.

Nel corso del 2023, invece, è stato introdotto lo strumento della matrice di rischio all'interno dei seguenti processi per prevenire, mitigare o contenere i rischi e il conseguente impatto negativo:

- qualifica fornitori;
- validazione dei software;
- sorveglianza post immissione in commercio per famiglie di prodotti fabbricati;
- rischio associato alla documentazione tecnica.

Durante il periodo di rendicontazione non vi sono stati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi.

### 5.3 I FORNITORI DI MOVI

Considerata la natura del *business* di Movi, i fornitori rappresentano un elemento fondamentale delle attività dell'organizzazione. Quale distributore e fabbricante, nel caso della Business Unit *Wimed*, Movi si avvale di molteplici fornitori e *partner*. La provenienza dei fornitori è prevalentemente europea e statunitense, aree in cui le leggi in vigore garantiscono la tutela dei diritti umani e prevedono cospicue sanzioni in caso di violazioni. Nonostante tale prevalenza, Movi si avvale anche di fornitori situati nel *Far East*, con particolare riferimento a Cina, Taiwan e Vietnam, paesi nei quali risiedono fornitori strategici che fabbricano i prodotti commercializzati.

Allo scopo di monitorare la situazione, dove il rischio in relazione ai diritti umani potrebbe essere piuttosto elevato, l'Amministratore Delegato di Movi S.p.A. ha storicamente assunto l'impegno circa due volte all'anno di recarsi in tali Paesi. Tra il 2020 e il 2022, a causa del perdurare della pandemia da Covid-19 non è stato tuttavia possibile svolgere alcuna visita. L'obiettivo di riprendere questa attività nella seconda metà del 2023 si è concretizzato in due visite dell'Amministratore Delegato ad alcuni fornitori del *Far East*, in particolare uno storico fornitore in Vietnam e nuova azienda in Cina.

La supervisione rappresenta infatti un'iniziativa di rilevante importanza poiché permette un maggior controllo della catena di fornitura: negli ultimi 15 anni, grandi passi avanti sono stati fatti in relazione alle condizioni di lavoro della manodopera impiegata e nel rispetto dei diritti umani in senso lato. Inoltre, soprattutto per quanto riguarda Taiwan, le condizioni sono assimilabili a quelle dei lavoratori occidentali, mentre in Cina è stato comunque istituito un salario minimo che è di fatto aumentato nel corso degli anni. Per quanto riguarda i siti produttivi, soprattutto quelli di maggiori dimensioni, è a disposizione in quasi tutti i casi una mensa a servizio dei lavoratori e, in Cina, dove le distanze da coprire per recarsi al lavoro spesso sono molto vaste, vicino alle fabbriche sono presenti dei dormitori per ospitare i dipendenti. Infine, per quanto concerne i fornitori locati in Vietnam, la proprietà è comunque Taiwanese e le proprietà hanno confermato di essere al corrente delle normative sul rispetto dei diritti umani, adottando anche localmente le stesse misure previste a Taiwan. Le giornate lavorative in tutti e tre i paesi asiatici sono assimilabili a quelle italiane, con turni di 8 ore.

Oltre all'Amministratore Delegato, anche altri due dipendenti di Movi S.p.A., una *Buyer* e un *Product Specialist* per la Divisione *Wimed*, hanno assunto il medesimo impegno. Lo scopo di queste visite è quello di sondare la conformità rispetto alla UNI EN ISO13485: 2016, anche per quel che riguarda il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, considerato che tale certificazione prevede, su questo punto, degli *standard* specifici. A partire dalla prima metà del 2023 è stato possibile riprendere a viaggiare e poter partecipare ad eventi, congressi e fiere di settore, nelle quali vi è la possibilità di incontrare, conoscere ed approfondire i rapporti con *partner* esistenti e nuovi. In particolare, si è tenuta una prima visita in Cina in occasione della fiera CMEF (*China International Medical Equipment Fair*) a Shanghai. È stata, altresì, colta l'occasione per visitare alcuni fornitori già consolidati, al fine di effettuare nuovamente le opportune verifiche.

Attualmente, le visite presso i fornitori esteri si svolgono con regolarità. In particolare, nel mese di giugno 2024, sono state visitate una decina di fabbriche, comprendenti fornitori già consolidati e potenziali. Durante questa visita, è stato possibile constatare nuovamente un crescente attenzione in merito alle condizioni di lavoro, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e delle normative che impongono specifici *standard* alle imprese.

Il Codice Etico di Movi si rivolge, inoltre, a tutti coloro che lavorano per e con Movi. In occasione di nuovi contratti commerciali con fornitori esteri o nel caso di rinnovi, Movi ha come obiettivo

l'inserimento esplicito delle clausole di rispetto del proprio Codice Etico e dei diritti umani e degli *standard* minimi per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, Movi stipula degli accordi commerciali pluriennali per la rivendita in esclusiva dei prodotti sul territorio e nello specifico caso di *Wimed* fornisce anche le specifiche di prodotto, una volta raccolti i *feedback* dalla clientela.

## Il processo di qualifica e di valutazione dei fornitori

Nel corso del 2023 Movi S.p.A. ha introdotto un sistema strutturato per la qualifica e valutazione dei fornitori. Tale processo, formalizzato in una procedura ad *hoc*, ha l'obiettivo di stabilire i criteri e le responsabilità per la selezione e la valutazione dei fornitori e per gestire l'approvvigionamento dei prodotti di Movi.

In particolare, è stata introdotta una **Scheda di prequalifica dei fornitori** all'interno della quale vengono raccolte le seguenti informazioni:

- ❖ Anagrafica del fornitore;
- ❖ Informazioni relative al prodotto/servizio;
- ❖ Presenza di un sistema di qualità e documentazione tecnica.

Una volta individuati i prodotti con le caratteristiche che potrebbero soddisfare le esigenze di Movi S.p.A. grazie alla partecipazione a fiere e congressi, viene chiesto ai possibili fornitori di compilare il modulo di prequalifica con lo scopo di conoscere più approfonditamente la controparte che andrà a relazionarsi con la Società, con conseguente richiesta della documentazione necessaria per garantire la conformità ai requisiti delle normative vigenti.

Una volta superata la fase di prequalifica, viene compilato dal fornitore un **Questionario di valutazione dei fornitori**, avente lo scopo di qualificare il fornitore. Tale modulo contiene informazioni più di dettaglio, quali:

- ❖ Informazioni generali e relative all'attività del fornitore;
- ❖ Certificazioni, *Quality Management System*, eventuali non conformità, *Audit*;
- ❖ Informazioni relative al personale, gestione della catena di fornitura, *equipment*, e produzione;
- ❖ *Legal*;
- ❖ Aspetti sociali ed ambientali, tra cui, l'assenza di lavoro minorile, l'adozione di una politica relativa all'inclusione, l'applicazione dell'etichettatura ambientale ed eventuali certificazioni di prodotto.

Una volta qualificati, i fornitori vengono sottoposti ad un processo di valutazione che ha lo scopo di verificare la capacità di fornire prodotti o servizi di qualità, le prestazioni e l'impatto del prodotto sui dispositivi medici, considerando anche il rischio associato. In particolare, la classificazione dei fornitori è il risultato di una matrice basata su una duplice valutazione, da parte dell'Ufficio Qualità & Regolatorio e da parte dell'Ufficio Acquisti.

Per quanto riguarda la valutazione dell'ufficio Q&R, i fornitori vengono valutati sulla base dei dati raccolti durante la fase di qualifica, considerando anche i criteri ambientali e sociali sopra descritti.

In riferimento alla valutazione dell'ufficio Acquisti, invece, questa si basa sui diversi criteri quali capacità tecnica e produttiva, qualità del prodotto e del servizio, presenza di certificazioni di qualità ed eventuali non conformità rilevate nell'arco della valutazione e i tempi di produzione.

Queste due valutazioni confluiscono, insieme ad ulteriori parametri valutativi, all'interno di una **Risk Analysis Matrix** che permette di classificare i vari fornitori sulla base della criticità del rischio (basso, medio, alto). La qualifica e il monitoraggio dei fornitori vengono effettuati regolarmente tramite *audit* periodici.

Nel corso del 2023, il 100% dei nuovi fornitori di Movi S.p.A. sono stati valutati secondo criteri ambientali e sociali.

Il contesto macroeconomico in cui Movi opera ed in generale chiunque effettui importazioni da paesi esteri ha vissuto anni di forti oscillazioni. Difatti, nel corso del 2023, l'aumento dei costi delle fabbriche asiatiche e i conflitti bellici tutt'ora in essere rappresentano dei fattori di rischio non trascurabili.

Per far fronte al sempre crescente rischio di blocco delle forniture e ottimizzare la gestione del magazzino, Movi S.p.A. ha strutturato un proprio *Demand Planning* per la pianificazione degli acquisti: questo sistema, nello specifico, permette di programmare e tenere sotto controllo per ogni fornitore il valore degli acquisti su più mesi, la copertura del magazzino in termini di tempo, volume e valore, se si hanno ordini aperti e a quanto ammontano, oltre alla storicizzazione di come ogni fornitore ha consegnato (*On Time In Full*) rispetto alla data pattuita. L'ottimale operatività del *Demand Planning*, tuttavia, si avrà solamente nel 2025, a causa della maggiore stabilità del contesto macroeconomico. Il *Demand Planning* permetterà a Movi di gestire e pianificare al meglio le entrate e le uscite dal magazzino.

Inoltre, nel corso del 2023, inoltre, è stato avviato il progetto di *Customer Relationship Management* relativo alla Business Unit Biosistemi finalizzato alla gestione delle attività commerciali sul territorio. In particolare, tale strumento consente di gestire tutte le interazioni dell'organizzazione con i clienti già acquisiti e potenziali, con lo scopo di migliorare le relazioni con i propri *stakeholder*, ottimizzare i processi e migliorare di conseguenza la redditività.

Rispetto alle precedenti rendicontazioni, non si sono verificati cambiamenti sostanziali nella struttura e nella catena di approvvigionamento di Movi.

In merito ai dati della tabella sottostante, che rappresenta la spesa annua verso i fornitori, suddivisi in "ITALIA", "EUROPA" ed "EXTRA UE" sulla base dell'area geografica della sede di acquisto, si segnala che, a seguito di una diversa ricollocazione geografica di due dei principali prodotti acquistati da Movi, la spesa annua verso l'area geografica europea è aumentata dal 24,0% al 65,8%.

In particolare, i produttori di tali prodotti hanno aperto delle sedi di commercializzazione su territorio europeo a partire dal 2023 e conseguentemente spostato la commercializzazione del proprio prodotto su rivenditori europei, in precedenza acquistati da Movi uno da un fornitore italiano e l'altro da un fornitore extra europeo.

La spesa verso fornitori locali<sup>2</sup> ed Extra europei di contro è diminuita del 38,2% e 57,1% rispettivamente, per le motivazioni di cui sopra.

#### Acquisti da fornitori

AREA	2022		2023	
	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa
ITALIA	30.020.760	40,9%	18.549.363	21,4%
EUROPA	17.591.303	24,0%	57.095.251	65,8%
EXTRA UE	25.816.300	35,2%	11.077.367	12,8%
<b>TOTALE</b>	<b>73.428.362</b>	<b>100,0%</b>	<b>86.721.981</b>	<b>100,0%</b>

<sup>2</sup> Per "locale" si intendono i fornitori con base in Italia e partita IVA italiana.



## 06. LA RESPONSABILITA' SOCIALE

*Investire nelle comunità è parte integrante della missione di Movi, sostenendo progetti e iniziative che arricchiscono la vita e favoriscono la crescita collettiva*

## 06. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE



**33**

***Progetti supportati  
nel 2023***



**€ 103.960**

***Donazioni di Movi  
S.p.A. a supporto  
della comunità***



**€ 128.960**

***Totale delle  
donazioni di Movi  
S.p.A. e Lemar S.p.A.***



***Avvio del progetto  
“Percorsi educativi  
per pazienti diabetici”***

## 6.1 IL RAPPORTO CON LA COMUNITÀ LOCALE

Offrire supporto alle comunità locali rappresenta un elemento cruciale non solo per promuovere uno sviluppo sostenibile, ma anche per rafforzare il proprio ruolo sociale, creando un impatto positivo che va oltre l'aspetto economico e che contribuisce al benessere collettivo e alla coesione sociale.

Movi è attiva in diverse aree terapeutiche e cliniche, con un focus particolare sul diabete e la disabilità, settori nei quali interagisce direttamente con i pazienti attraverso lo sviluppo di progetti e programmi mirati. Da diverso tempo ormai, infatti, Movi rappresenta un *partner* non solo di tipo commerciale, ma anche una realtà attenta e presente nel supportare Associazioni ed attività legate a tali tematiche.

In particolare, Movi dispone di una procedura specifica per la gestione delle donazioni, finalizzata a garantire che l'intero processo si svolga con la massima trasparenza e che vengano valutati attentamente i progetti ai quali offrire il proprio sostegno.

I progetti realizzati nel 2023 da Movi S.p.A. sono di seguito esplicitati:

Soggetto Beneficiario	Progetto	€ erogati
AAGD Lombardia	Calendario solidale 2024 sulla patologia diabetica	€ 2.000
AAGD Lombardia	Incontro "Cena al blu" finalizzato alla raccolta fondi a supporto delle attività dell'associazione	€ 260
ADV Pavia	Progetto "Pomeriggio di svago e istruzione per bambini con diabete"	€ 3.000
AFD ASS. Fiorentina del Diabete	Corso "Conta dei carboidrati" per pazienti con diabete di tipo 1	€ 500
AGD Livorno APS	Realizzazione eventi formativi sulla conta dei carboidrati	€ 1.500
AGD Novara	Campo scuola sanitario a Bardonecchia	€ 2.000
AGD Padova	Percorsi educativi per pazienti diabetici	€ 15.000
Associazione A.B.C.D.E.F. APS	Campo educativo per pazienti pediatrici con diabete	€ 2.000
Associazione A.D.A.P.	Eventi formativi sulla conta dei carboidrati	€ 1.000
Associazione ADH Hatria	XXVIII Campus scuola educativo	€ 1.000
Associazione ADPMI	Progetto di affiancamento dell'attività diabetologica nell'educazione e nella gestione dei pazienti con diabete	€ 15.000
Associazione AGAD ODV-ETS	Progetto per ragazzi con diabete	€ 1.800
Associazione AGAD Pavia	2 corsi di formazione sulla conta dei carboidrati	€ 2.500
Associazione AGD Novara	Progetto "Gestione aperitivo in pazienti con diabete"	€ 1.200
Associazione AGD Vicenza	Soggiorno per giovani pazienti con diabete	€ 1.000
Associazione AGD Vicenza	Concerto notte con Morricone	€ 1.500
Associazione Aiuto Giovani Diabetici APS	Campo scuola 2023	€ 2.000
Associazione ASTD - Onde Glicemiche ODV	Campus "Avventura diabete nel cuore dei monti sibillini"	€ 1.500
Associazione Danilo Dolci	Progetto "Conta su di noi"	€ 3.000
Associazione Diabete 1 in famiglia	Campus per bambini con diabete di tipo 1 dell'Umbria	€ 500

Associazione Diabetici Verona ODV	Campo scuola Diabete e Sport "Trekking sulle dolomiti"	€ 5.500
Associazione Diabetici Ravennate ODV	Incontro "Diabete: non solo tecnologia"	€ 1.400
Associazione Diabetici Valle d'Aosta ODV	Progetto Ultramarathon Mont Fallere	€ 800
Associazione D-Project APS	Progetto "Diabete sempre in marcia"	€ 1.000
Associazione Fitness Metabolica	Progetto di ricerca su esercizio fisico e sistemi ibridi ad ansa chiusa	€ 1.000
Associazione Formando Puglia	Progetto "Siamo i numeri 1"	€ 2.000
Associazione Jada ODV	Progetto DIAB3KING	€ 5.000
Associazione ODV Cosenza	2 campi scuola educazionali per bambini/ragazzi con diabete	€ 1.000
Associazione Sedna	Progetto "Il diabete tra emergenza e ritorno alla normalità post-Covid"	€ 1.500
Associazione Sostegno 70	Mini-camp	€ 2.500
Associazione Stili Di Vita	Progetto Blue Help	€ 3.000
Dipartimento Di Scienze Mediche E Chirurgiche Avanzate Dell'università Degli Studi Della Campania L. Vanvitelli	Corso telematico teorico-pratico di istruzione/formazione per medici diabetologi	€ 6.000
Insieme con Humanitas	Progetto "Avviamento alla gestione tecnologica del diabete mellito secondario a pancreasectomia totale"	€ 15.000
<b>Totale</b>		<b>€ 103.960</b>

Anche per il 2023 il sostegno di Movi S.p.A. alle comunità locali è stato significativo. Come si può intuire dai progetti riportati nella tabella soprastante, molteplici donazioni hanno avuto lo scopo di sostenere Associazioni legate al mondo del diabete e quindi attività e progetti volti a migliorare la qualità della vita delle persone con diabete di tipo 1. Sono altresì presenti donazioni di prodotti con lo scopo di migliorare la quotidianità di persone con disabilità e donazioni a sostegno di progetti specifici nell'ambito del sociale.

Si segnalano in particolare i seguenti progetti:

- **"Progetto di affiancamento dell'attività diabetologica nell'educazione e nella gestione dei pazienti con diabete di tipo 1 in terapia con microinfusori e/o con sensori per il monitoraggio continuo delle glicemie"**: questo progetto ha permesso di inserire all'interno dello staff di un noto ospedale milanese la figura di una dietista che rappresenta un supporto fondamentale per la formazione dei pazienti con diabete per quanto riguarda i temi di una corretta alimentazione e il calcolo dei carboidrati nei cibi. Output secondario è stato quello di creare un database con i dati clinici dei pazienti che utilizzano microinfusori per facilitarne il *follow-up* e alimentare gli studi clinici in corso;
- **"Percorsi educativi per pazienti diabetici"**: con questa donazione si è dato supporto alla Associazione attiva in molteplici iniziative a supporto dei pazienti con diabete e alle loro famiglie, in particolare per la realizzazione di percorsi educativi volti alla promozione dell'autocontrollo della patologia e per l'uso adeguato delle tecnologie a supporto della

gestione del diabete; per la realizzazione di campi scuola e di eventi culturali per bambini e ragazzi con diabete e per il supporto alle famiglie in difficoltà nell'adattamento alla vita con il diabete e, se necessario, anche nel sostegno economico per le spese che vivere con il diabete comporta;

- **“Corso telematico teorico-pratico di istruzione/formazione per medici diabetologi”**: con questa donazione è stato realizzato un corso di istruzione e formazione per i medici specialisti in diabetologia, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo delle tecnologie nel trattamento della patologia e l'impatto che queste hanno sulla qualità di vita del paziente;
- **“Avviamento alla gestione tecnologica del diabete mellito secondario a pancreatectomia totale”**: tale progetto ha avuto lo scopo di implementare l'utilizzo della tecnologia nei pazienti che sviluppano un diabete secondario alla chirurgia pancreatico, formandoli in merito all'utilizzo della tecnologia in termini di monitoraggio glicemico e di somministrazione automatizzata dell'insulina. I pazienti, in particolare, sono stati addestrati al *counting* dei carboidrati e al corretto utilizzo degli algoritmi di gestione della glicemia e sono stati raccolti i dati anamnestici, clinici e terapeutici utili a raccogliere informazioni inerenti all'efficacia, alla sicurezza e all'aderenza di questo approccio terapeutico;
- **Campo scuola Diabete e Sport “Trekking sulle dolomiti”**: sostegno nell'organizzazione di un campo scuola per pazienti con diabete volto a sperimentare la gestione della patologia anche durante l'attività fisica e creare sinergia fra l'Associazione e la Diabetologia territoriale nella presa in carico dei bisogni dei pazienti.

Per dimostrare il forte impegno della Società nei confronti della Comunità locale, si riportano di seguito le erogazioni liberali che anche la  *Holding*  Lemar S.p.A. ha effettuato, quale contributo etico allo sviluppo economico, rivolte a realtà sul territorio che impegnate nel sostegno dei più svantaggiati. Di seguito i progetti finanziati da Lemar nel 2023:

Soggetto Beneficiario	Progetto	€ erogati
Associação Beneficente Bem Acompanhar - ABBÀ	Costruzione Hospice Abbà	€ 25.000
	<b>Totale</b>	<b>€ 25.000</b>

Di seguito la descrizione dei progetti supportati da Lemar:

- **“Costruzione Hospice”**: con questa donazione Lemar S.p.A. ha contribuito alla costruzione di un Hospice nei pressi di Castanhal, città nella remota regione del Parà in Brasile, la cui inaugurazione è prevista per l'estate del 2025. Si tratta di un'opera che si inserisce in un tessuto sociale molto povero e che permetterà alle persone affette da una patologia terminale di essere accompagnate con dignità nell'ultimo periodo della loro esistenza.



## 06. LA RESPONSABILITA' SOCIALE



## 07. LA RESPONSABILITA' VERSO I DIPENDENTI

*Il progresso nasce dall'attenzione e dal supporto costante ai dipendenti che sono il cuore pulsante della crescita di Movi*

## 07. LA RESPONSABILITÀ VERSO I DIPENDENTI



**96%**

***Contratti a tempo  
indeterminato***



**52%**

***Donne sul totale dei  
dipendenti***



***Creazione di una task  
force in ambito  
Diversity, Equity &  
Inclusion***



**3.806**

***Ore di formazione  
erogate nel 2023***

Le persone rappresentano un *asset* strategico fondamentale per garantire la continuità e il successo aziendale. Consapevole del contributo che ogni individuo apporta al raggiungimento degli obiettivi aziendali, Movi si impegna quotidianamente a promuovere un ambiente di lavoro stimolante in cui ciascun collaboratore possa valorizzare e sviluppare pienamente le proprie competenze e talenti. A tal fine vengono svolte numerose attività di formazione per offrire uno sviluppo continuo delle capacità delle proprie persone e vengono promosse attività di *welfare* e benessere per migliorare le condizioni lavorative e il bilanciamento tra vita privata e lavorativa dei dipendenti.

Nel 2023 Movi ha proseguito la valorizzazione delle proprie persone attraverso attività di condivisione e di ascolto, favorendone la diffusione della cultura e dello stile lavorativo e valorizzandone le diversità. Queste attività hanno avuto un obiettivo ben definito: favorire una continua crescita professionale e responsabile in grado di generare *positive impact* anche sul luogo di lavoro.

A testimonianza di tale impegno, alla fine del 2023 è stata creata la funzione di *Corporate Communication* avente l'obiettivo di promuovere sempre di più sia verso l'interno che l'esterno i valori Movi. Questa nuova funzione si dedicherà, fra le diverse attività, al rinnovamento del sito aziendale all'interno del quale, in sinergia con l'*HR Department*, si darà particolarmente risalto all'attenzione che Movi offre ed intende offrire alle proprie persone.



## 7.1 LE PERSONE DI MOVI

Movi presta una grande attenzione alle proprie persone e si impegna quotidianamente a condurre un *business* basato sulle pari opportunità per tutto il personale, senza tollerare alcuna forma di discriminazione. La stessa attenzione è caratteristica dei valori e dei comportamenti delle persone che lavorano in Movi e ne è prova l'assenza di fatti o episodi negativi. Al 31/12/2023 il totale dei dipendenti di Movi risulta essere di 183 persone, in crescita del 6% rispetto all'anno precedente.

Movi prosegue nel rafforzare la responsabilità e la collaborazione non solo nel mercato a cui si rivolge, ma costruendo legami, relazioni e interconnessioni con tutti gli attori attraverso ascolto, dialogo e confronto.

Movi ha a cuore le persone, il loro benessere ed il lavoro che ciascuno svolge per la crescita propria e aziendale. Il tema della DE&I – Diversità, Equità ed Inclusione ha assunto sempre maggiore importanza diventando uno dei pilastri di Movi: curare e prendersi cura delle pari opportunità, evitando discriminazioni di alcun tipo siano esse legate ad un tema di genere, salute, orientamento, modo di pensare, generazione, cultura, formazione, esperienza, ruolo e reddito. Per questo motivo, alla fine del 2023 è stato avviato un progetto volto a sensibilizzare tutta la popolazione aziendale in merito ai temi della DE&I. In particolare, con il supporto di un consulente esterno, è stata progettata una *survey* successivamente diffusa a tutto il personale con lo scopo di individuare i temi particolarmente sentiti come prioritari dai dipendenti, far emergere eventuali criticità e raccogliere le candidature per la creazione di una *task force* ad hoc che sia in grado di occuparsi di tali tematiche. Il livello di partecipazione alla *survey* si è rivelato molto incoraggiante, a testimonianza del grande interesse e impegno personale di ciascun dipendente. Il 2024, di conseguenza, ha avuto come primo risultato di tale progetto la creazione di un Gruppo di Lavoro che, con cadenza mensile, si riunisce per approfondire i temi della DE&I con lo scopo di favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa di tutte le diversità, individuando le attività più opportune per trasmettere questi valori in ambito lavorativo.

Il progetto ha l'obiettivo di arrivare alla creazione di una politica per la Diversity, Equity & Inclusion, accompagnata anche dal percorso intrapreso da Movi nell'ottenere la Certificazione per la Parità di Genere secondo la UNI/PDR 125:2022. Tale iniziativa di per sé implicherà un'attenzione ed un'evoluzione continua anche nel futuro in tutti gli ambiti di sviluppo correlati a tali temi. Le diversità rappresentano una ricchezza e, non a caso, i *team* eterogenei sono caratterizzati da *performance* più elevate derivanti dallo scambio di punti di vista e opinioni. Movi ritiene che ciò che conta sia solamente la professionalità dei propri collaboratori indipendentemente dal genere, dalla nazionalità e dagli orientamenti politici, sessuali e religiosi.

Proprio per sottolineare l'importanza di questi temi per Movi, la DE&I *task force*, venutasi a creare a valle della *survey* condotta, ha deciso di rileggere i valori Movi ponendo particolare attenzione al fatto che ogni persona all'interno dell'azienda si senta rispettata, ascoltata e accolta e abbia la possibilità di esprimere al meglio sé stessa e le proprie capacità, in una logica di condivisione sia nei rapporti lavorativi che umani. Un elemento che è stato ulteriormente approfondito è legato all'attenzione da riservare al linguaggio e allo stile di comunicazione da adottare in ogni circostanza nel contesto aziendale, cogliendo sempre di più le aspettative e le sensibilità di ciascuna persona.

Il DNA di Movi è ben definito: l'inclusione è parte della crescita, del modello e dei valori che Movi diffonde con e per le persone. Costruire una visione comune significa, quindi, diffondere la cultura

aziendale, condividere i valori e lavorare in modo continuativo ed in un’ottica futura al *Purpose* di Movi.

La tematica, in particolare, è presidiata dal nuovo *HR Director*, entrato tra le file di Movi S.p.A. nel corso del 2023, ed in generale dall’*HR Department*, che si occupa di coordinare e presidiare ogni attività con attenzione, prevenendo ed evitando fenomeni di discriminazione e di differenza. Tale attenzione viene costantemente prestata in ogni processo e relazione, sia all’interno della realtà di Movi che verso l’esterno. Inoltre, nel corso del 2023 la Direzione HR ha svolto un’analisi in relazione ad alcuni reparti organizzativi, al fine di valutarne l’efficienza e l’efficacia operativa in un’ottica di miglioramento. Nello svolgere tale attività, si è prestata particolare attenzione anche alle relazioni tra i membri del *team* e al clima all’interno di essi per valutare ed eventualmente risolvere situazioni di disagio e/o discriminazione vera e propria. Attenzione alle persone e sviluppo organizzativo rappresentano il binomio inscindibile di ogni iniziativa e impegno aziendale.

#### Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

Contratto di lavoro	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	2	4	6	3	5	8
Tempo indeterminato	75	92	167	84	91	175
A ore non garantite	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>96</b>	<b>173</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>183</b>

#### Dipendenti per tipologia professionale e genere

Tipologia professionale	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	77	88	165	86	91	177
Part-time	-	8	8	1	5	6
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>96</b>	<b>173</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>183</b>

Dal punto di vista contrattualistico, Movi conferma la propria predisposizione a favorire i contratti a tempo indeterminato (96%), sia in ottica di *retention* dei talenti che di sicurezza e stabilità per i propri dipendenti. Il 100% dei dipendenti di Movi è coperto da accordi di contrattazione collettiva (CCNL Commercio – Contratto Collettivo Nazionale del Terziario).

In aggiunta ai dipendenti di Movi, ci sono 134 lavoratori esterni, non dipendenti, ma che svolgono un’attività significativa per conto di Movi. Nello specifico ci sono 127 agenti, 6 tra *contractors* e lavoratori a partita iva e uno stagista, che svolgono perlopiù attività consulenziale a supporto del *business*.

#### Lavoratori esterni per tipologia

Lavoratori esterni	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	1	1	2	-	1	1
Agenti	96	28	124	98	29	127
Contractors	5	-	5	6	-	6
<b>Totale</b>	<b>102</b>	<b>29</b>	<b>131</b>	<b>104</b>	<b>30</b>	<b>134</b>

Nel 2023, in Movi la percentuale di lavoratori uomini e donne è ben distribuita, con una leggera prevalenza del genere femminile pari al 52% sul totale rispetto al genere maschile, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente, pari al 55%. Per quanto riguarda le categorie professionali, la maggior parte dei lavoratori di Movi è costituita da impiegati (85%).

#### Numero totale di dipendenti per inquadramento e per genere

Inquadramento	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	-	3	4	-	4
Quadri	13	7	20	13	8	21
Impiegati	58	88	146	68	87	155
Operai	3	1	4	2	1	3
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>96</b>	<b>173</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>183</b>

#### Percentuale di dipendenti per inquadramento e per genere

Inquadramento	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	100%	0%	2%	100%	0%	2%
Quadri	65%	35%	12%	62%	38%	11%
Impiegati	40%	60%	84%	44%	56%	85%
Operai	75%	25%	2%	67%	33%	2%
<b>Totale</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

Per quanto riguarda il numero di dipendenti per fascia di età, complessivamente, in Movi, l'8% dei lavoratori è under 30, il 59% ricade nella fascia di età compresa tra 30 e 50 anni e il 33% ha più di 50 anni, in linea con gli andamenti del precedente esercizio.

#### Numero totale di dipendenti per inquadramento e per fascia d'età

Inquadramento	2022				2023			
	<30	30 – 50	>50	Totale	<30	30 – 50	>50	Totale
Dirigenti	-	-	3	3	-	-	4	4
Quadri	-	11	9	20	-	8	13	21
Impiegati	16	99	31	146	15	100	40	155
Operai	-	1	3	4	-	-	3	3
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>111</b>	<b>46</b>	<b>173</b>	<b>15</b>	<b>108</b>	<b>60</b>	<b>183</b>

#### Percentuale di dipendenti per inquadramento e per fascia d'età

Inquadramento	2022				2023			
	<30	30 – 50	>50	Totale	<30	30 – 50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	100%	2%	0%	0%	100%	2%
Quadri	0%	55%	45%	12%	0%	38%	62%	11%
Impiegati	11%	68%	21%	84%	10%	65%	26%	85%
Operai	0%	25%	75%	2%	0%	0%	100%	2%
<b>Totale</b>	<b>9%</b>	<b>64%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>8%</b>	<b>59%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

### La politica meritocratica

Il sistema di *Performance Management* è oggetto di continui aggiornamenti e, nel 2023, è stata formalizzata una procedura specifica denominata “**Linee Guida Performance Management**”, in quanto Movi ritiene fondamentale mettere in atto tutte quelle azioni volte a valorizzare le risorse umane, al fine di permettere ad ogni persona di poter lavorare nelle migliori condizioni ed esprimere la propria professionalità in linea con le aspirazioni personali e le esigenze aziendali. È quindi necessario che vi sia una stretta e proficua sinergia fra ogni *manager* e le sue risorse di modo che gli obiettivi siano chiari e il dialogo e il confronto siano alla base delle relazioni professionali quotidiane.

Tale procedura, al fine di supportare ogni *people manager* nella corretta gestione del proprio *team*, ha lo scopo di razionalizzare e condividere le regole e le prassi da seguire per quanto riguarda il processo di *performance management*, nonché gli step aziendali per la gestione dell'intero processo. In tale procedura è stato dato particolare risalto alla definizione degli obiettivi affinché essi siano SMART – specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e temporalmente definiti. Questo rappresenta la base per ingaggiare le persone e raggiungere di conseguenza gli obiettivi aziendali.

In tale procedura, inoltre, vengono presentate le linee guida per la gestione del *feedback*, strumento attraverso il quale il manager può aiutare la risorsa a correggere, migliorare o mantenere un determinato comportamento al fine di potenziare e sviluppare le proprie competenze. La gestione dei *feedback* risulta quindi essere fondamentale per la valutazione annuale delle risorse, per la definizione e gestione degli MBO e anche per la “Politica meritocratica”. Ogni anno, difatti, Movi valuta gli interventi “meritocratici” da mettere in atto al fine di mantenere, oltre che l'equità interna, la coerenza con il mercato del lavoro. Questo consente altresì di valorizzare le risorse in ottica di riconoscimento dell'apporto professionale dato all'azienda e di migliorare la *retention* delle proprie persone, realizzando eventuali sviluppi di carriera per coloro che vengono individuati come Talenti.

Attualmente vi sono diverse tipologie di intervento:

- Promozione (passaggio di livello) in caso di aumento di responsabilità in termini di gestione di persone o di attività;
- Aumento della RAL in caso di ampliamento della responsabilità, crescita delle competenze o allargamento delle mansioni senza che sia necessario il passaggio di livello; verifica ed allineamento della coerenza con il mercato del lavoro o rispetto all'equità interna; revisione della retribuzione come adeguamento al costo della vita a parità e costanza delle altre variabili;
- *MBO*: leva principale per Amministratore Delegato, dirigenti, quadri e personale commerciale, da riconoscere a fronte di obiettivi misurabili e raggiungibili. Gli obiettivi possono essere sia quantitativi che qualitativi;
- *Bonus una tantum*: a fronte di prestazioni particolarmente performanti o progetti speciali.

Gli interventi proposti dai manager devono essere coerenti con la valutazione delle performance della risorsa. Le schede di valutazione hanno lo scopo di analizzare le competenze e capacità dei lavoratori e le specifiche attività che vengono attribuite ad ognuno di essi. Per il personale commerciale, inoltre, è prevista una ulteriore sezione per la valutazione delle prestazioni sulla base di obiettivi annuali quantitativi.

## 7.2 ATTRAZIONE DEI TALENTI E SVILUPPO DELLE RISORSE

Movi è una realtà che va oltre il semplice raggiungimento degli obiettivi di *business* ed è profondamente convinta che il successo sia possibile solo attraverso un approccio etico e responsabile. Distribuendo in Italia tecnologie medicali di qualità e valore aggiunto è necessario che il personale impiegato sia professionalmente qualificato e coinvolto nella condivisione degli obiettivi aziendali, nel rispetto del Codice Etico e dei principi dell'azienda. Per questo motivo, Movi seleziona e valorizza le persone che condividono gli stessi valori e sono in grado di interpretare al meglio la *mission* aziendale. Inoltre, ogni anno vengono svolte diverse attività di formazione a tutti i dipendenti al fine di supportare il costante sviluppo delle competenze professionali e personali e assicurare il rispetto della normativa e *compliance* di riferimento. A tal fine, Movi offre un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, dove ogni persona può contribuire attivamente alla crescita aziendale e alla diffusione di tecnologie medicali innovative e di qualità.

Per questo motivo, Movi continua ad investire nel percorso di *Brand Reputation, Talent Attraction & Retention* iniziato nel 2020. In particolare, i reparti Risorse Umane e *Marketing* collaborano costantemente per rafforzare e migliorare la comunicazione sui canali *Social*. Attraverso post e condivisioni su *LinkedIn* vengono pubblicate e promosse le numerose attività svolte da Movi. Inoltre, sui canali *online* viene mostrata, ove possibile, la quotidianità all'interno del contesto aziendale, illustrando le varie attività e anche momenti di socializzazione.

Al fine di rafforzare ulteriormente la *Brand Reputation* e la *Retention*, nel 2023 Movi ha iniziato a costruire un percorso avente l'obiettivo di rinnovare i valori aziendali. Inoltre, con efficacia dal 2024, è stata analizzata e costruita la *Job Rotation*, che prevede la rotazione degli incarichi assegnati a ogni lavoratore, al fine di permettere a tutti i dipendenti di candidarsi ad una posizione aperta, mettendosi in gioco in una nuova attività. Nel contempo, in seguito al riesame della Procedura di Selezione Risorse, è stato introdotto lo strumento del *Job Posting* interno, canale attraverso il quale i dipendenti possono fare *application* o sponsorizzare un curriculum per una posizione aperta. Tale strumento permette di offrire opportunità di sviluppo e crescita anche in ambiti diversi alle risorse che si propongono con proattività e disponibilità ad apprendere.

Le nuove risorse vengono selezionate sulla base di criteri di inclusione e professionalità, svolgendo personalmente i processi di ricerca o affidandosi alle migliori società specializzate nel recruiting. Il rafforzamento della struttura HR, avvenuto nel corso del 2022 in seguito all'ingresso di una nuova figura dedicata alla selezione del personale, ha permesso la revisione e il miglioramento delle procedure aziendali già in essere, aggiornandole alle nuove esigenze di mercato e potenziandone il posizionamento di Movi.

Le azioni intraprese hanno permesso di mantenere un basso margine di turnover rafforzando la *Brand Reputation* e rendendo Movi sempre più appetibile, contribuendo ad un'attenta politica dei costi del personale. Nel corso del 2023 sono state assunte 25 persone e 15 hanno lasciato Movi, con tasso di crescita complessivo pari al 6%.

**Numero totale e percentuale di dipendenti entrati**

Dipendenti	2022					2023				
	<30	30 – 50	>50	Totale	%	<30	30 – 50	>50	Totale	%
Uomini	3	6	1	10	13%	4	7	3	14	16%
Donne	4	13	2	19	20%	1	7	3	11	11%
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>17%</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>14%</b>
<b>Percentuale</b>	<b>44%</b>	<b>17%</b>	<b>7%</b>			<b>33%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>		

**Numero totale e percentuale di dipendenti usciti**

Dipendenti	2022					2023				
	<30	30 – 50	>50	Totale	%	<30	30 – 50	>50	Totale	%
Uomini	1	5	6	12	16%	1	-	3	4	5%
Donne	1	5	2	8	8%	1	7	3	11	11%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>12%</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>8%</b>
<b>Percentuale</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>17%</b>			<b>13%</b>	<b>6%</b>	<b>10%</b>		

Una volta assunte, alle risorse viene predisposto un percorso di crescita coerente con il loro *job profile* e con le esigenze aziendali. In Movi S.p.A. sono presenti due procedure che regolano, da un lato, l’inserimento in azienda delle nuove risorse e, dall’altro, la formazione, elemento cruciale per la *Retention* dei talenti e per la qualità del servizio offerto.

In particolare, nel 2023 è stata riesaminata la procedura Gestione delle Risorse, rinominata procedura di Ricerca e Selezione, che ha dato origine alle “Linee Guida *Performance Management*” illustrate nel paragrafo precedente. Inoltre, è stata perfezionata la procedura Gestione della Formazione a fronte delle nuove esigenze aziendali. Queste procedure, che avranno efficacia dal 2024, hanno l’obiettivo di perfezionare il processo di selezione al fine di identificare la giusta risorsa a fronte di un’esigenza aziendale e di migliorare l’esperienza del dipendente all’interno dell’azienda attraverso la formazione e la valutazione delle *performance*.

La procedura Ricerca & Selezione definisce i criteri e le modalità generali di selezione e assunzione del personale. Attraverso questa procedura sono stati individuati gli *stakeholder* coinvolti e le rispettive responsabilità, definite le fasi di selezione per ogni ruolo aziendale e identificate le attività utili per la formalizzazione del rapporto di lavoro.

Il processo di selezione si conclude con l’organizzazione del piano di *onboarding*. In particolare, il Responsabile della nuova risorsa, in collaborazione con il dipartimento HR, organizza le attività formative necessarie affinché la risorsa svolga con competenza e autonomia le attività che le vengono affidate. A distanza di tre mesi dalla data di assunzione vengono svolte apposite interviste dalla funzione HR, con lo scopo di comprendere il grado di soddisfazione della risorsa, la coerenza della realtà aziendale con quanto prospettato ed atteso ed il rapporto di relazione con il *team* di riferimento.

La procedura relativa alla formazione, invece, descrive il processo aziendale a partire dall’individuazione dei *gap* tra *need* aziendali e status delle risorse sia sulle competenze che sulle *soft skills*, alla sua organizzazione con l’obiettivo di garantire una formazione esaustiva al personale, elemento fondamentale per aumentare la fidelizzazione dei dipendenti e per garantire la qualità del servizio offerto. Con la revisione del 2023, Movi ha integrato le modalità di valutazione dell’efficacia

della formazione al fine di poter analizzare quanto appreso dalla risorsa per rendere sempre più efficace e mirata la formazione.

Per coloro che invece lasciano Movi S.p.A., è prevista una *exit interview* per meglio comprendere le ragioni dell'uscita ed eventuali azioni correttive per migliorare sempre di più le condizioni di lavoro all'interno di Movi.

#### Ore di formazione erogate ai dipendenti per inquadramento e genere

Inquadramento	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	69	-	69	171	-	171
Quadri	517	331	847	605	318	923
Impiegati	1.297	2.127	3.424	1.027	1.685	2.712
Operai	10	-	10	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.892</b>	<b>2.458</b>	<b>4.350</b>	<b>1.803</b>	<b>2.003</b>	<b>3.806</b>

#### Ore medie di formazione pro-capite per inquadramento e genere

Inquadramento	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	23	-	23	43	-	43
Quadri	40	47	42	47	40	44
Impiegati	22	24	23	15	19	17
Operai	3	-	3	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

Movi considera fondamentale la crescita professionale dei propri dipendenti quale elemento di sviluppo personale e strumento strategico per il raggiungimento dei propri obiettivi: per tale motivo, cerca di offrire continui stimoli e diverse opportunità formative. La formazione offerta da Movi non punta solo al miglioramento delle conoscenze dei propri dipendenti, ma anche ad affinare le loro *soft skills* e le competenze tecnico professionali. Particolare attenzione viene rivolta ai temi della *compliance*, della *privacy*, della sicurezza informatica e ovviamente ai temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro come previsto dal D. Lgs 81/2008.

Complessivamente, nel 2023 sono state erogate 3.806 ore di formazione, in diminuzione di circa il 13% rispetto al precedente anno. La diminuzione delle ore di formazione rispetto al 2022 è attribuibile al ritorno alla normalità post-pandemia da Covid-19, che aveva limitato lo svolgimento di numerosi corsi formativi nei precedenti anni, recuperati ed erogati nel corso del precedente anno. Ciononostante, il 2023 è comunque caratterizzato da un dato significativo delle ore di formazione, a testimonianza dell'attenzione che Movi ha per l'aggiornamento continuo e la crescita dei propri dipendenti. In aggiunta, a partire dal 2023, con la fine dell'emergenza sanitaria, i corsi di formazione sono stati svolti in presenza per favorire il dialogo e il confronto tra le persone.

Ogni anno Movi definisce un *budget* destinato alla formazione e predispone un piano che viene periodicamente aggiornato sulla base delle esigenze e delle offerte formative disponibili. I bisogni formativi vengono raccolti durante la valutazione delle risorse nel momento del cosiddetto "*feedback*" nel quale l'*HR Department* si confronta con tutti i *people manager* e cura la sintesi delle iniziative e linee formative dell'anno, in linea con gli obiettivi di business. Annualmente il responsabile analizza

l'operato del proprio collaboratore e questo rappresenta anche l'occasione per valutare la formazione effettuata nell'anno precedente e per individuare eventuali *gap* formativi da colmare e/o nuove aree da potenziare ulteriormente. A tal proposito, Movi dispone anche di una procedura dedicata esclusivamente alla formazione che definisce gli obiettivi e le modalità organizzative della stessa. Tale procedura stabilisce tutto il percorso che porta all'erogazione dei corsi: dalla definizione del *budget*, alla raccolta dell'esigenza, alla sua organizzazione e finale archiviazione sul gestionale aziendale. Un obiettivo che Movi si impegna a raggiungere in tale ambito è quello di prevedere l'introduzione e la compilazione di questionari di gradimento da parte del personale che ha ottenuto la formazione, al fine di valutarne l'efficacia e la qualità dei fornitori in un'ottica di miglioramento continuo. Tale obiettivo sarà preso in carico dall'*HR Department* nel corso del 2024.

Nel 2023 è proseguito e si è consolidato il contributo della funzione "*Organization and Development Management*" – di seguito anche ODM, avente come obiettivo quello di rivedere i processi aziendali ed analizzare i bisogni delle funzioni e dei singoli utenti per ottimizzare i flussi sia procedurali che informativi.

In particolare, nel corso del 2023 tale funzione si è ampliata e arricchita grazie all'introduzione di due figure nuove:

- IT & Process Trasformation Manager;
- Process Development Manager.

La prima ha il compito di guidare la trasformazione strategica attraverso l'individuazione delle soluzioni tecnologiche più idonee, lavorando a stretto contatto con la direzione aziendale e con i diversi dipartimenti presenti in azienda per rendere l'intero sistema IT e di processo efficiente e sostenibile.

La seconda, invece, è responsabile dell'efficientamento di tutti i processi aziendali, garantendone l'efficacia e il costante adattamento alle esigenze del settore di riferimento e facilitando la collaborazione interfunzionale al fine di promuovere l'innovazione per tutta la struttura aziendale.



## 7.3 SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano valori fondamentali per Movi, poiché un ambiente di lavoro sano e protetto non solo favorisce il benessere dei dipendenti, ma contribuisce anche a una maggiore produttività e a una cultura aziendale positiva.

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro Movi possiede un sistema di gestione, attualmente non certificato, allineato a tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08, procedure specifiche e un organigramma della Sicurezza, revisionato annualmente. Al fine di monitorare efficacemente i processi relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sono stati nominati un Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un Delegato del Datore di lavoro, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Medico Competente (MC). Periodicamente vengono effettuate le opportune verifiche e viene redatto un Report finalizzato alla definizione di un *Action Plan* di miglioramento, all'interno del quale vengono stabiliti gli obiettivi da perseguire, costantemente sottoposti al monitoraggio da parte di Movi.

Tutti i rapporti sul tema Salute e Sicurezza vengono esaminati dall'RSPP e dal Delegato alla sicurezza del Datore di lavoro. L'analisi coinvolge tutta la catena, composta da Dirigenti, preposti e lavoratori. A tutto il personale viene data inoltre la possibilità di segnalare la presenza di eventuali pericoli utilizzando la catena gerarchica o rivolgendosi all'RLS.

Nel corso degli anni sono stati definiti il Piano di emergenza e le relative procedure di Sicurezza in ottica di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Inoltre, Movi S.p.A. ha redatto il proprio Documento di Valutazione dei rischi in rispondenza al D.Lgs. 81/08, avente come obiettivo la mappatura dei rischi interni ed esterni per la salute e la sicurezza presenti in un'azienda. In ambito sanitario, è stata elaborata una informativa specifica per i dipendenti. Inoltre, nel corso del 2023 è stata introdotta la procedura per la Gestione e analisi degli infortuni, degli incidenti e dei *near miss* che permette una valutazione degli stessi in ottica di raccolta e messa a punto di azioni di prevenzione e miglioramento.

In caso di infortunio o incidente sul lavoro, vengono attivate tutte le procedure di primo soccorso da parte di un operatore specificamente formato ("addetto"), il quale procede a esaminare la situazione e ad effettuare eventuali interventi d'emergenza. Una volta avvertiti, il Responsabile della Squadra d'Emergenza o un suo delegato ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza effettuano un sopralluogo immediato sul luogo dell'accadimento per verificare le cause dell'infortunio, redigendo un rapporto scritto, anche avvalendosi della collaborazione delle persone che hanno assistito all'accaduto. Successivamente, la Direzione del Personale provvede a compilare il registro degli infortuni. I rapporti scritti vengono infine esaminati dal Servizio di Prevenzione e Protezione (Datore di Lavoro, Responsabile della Squadra d'Emergenza, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente Aziendale, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

La sorveglianza sanitaria, invece, viene condotta in sede dal Medico Competente con un percorso diagnostico completo. Quest'ultimo include una serie di valutazioni e controlli specifici, finalizzati a garantire la salute e il benessere dei dipendenti.

L'obiettivo principale, oltre alla conformità legislativa, è la riduzione dei rischi legati alle attività lavorative attraverso i principi di prevenzione e protezione, oltre che una formazione costante sulla tematica, come testimoniano le oltre 400 ore di formazione in materia di salute e sicurezza erogate nel corso del 2023. Nel corso del 2023, si è verificato un infortunio sul luogo di lavoro, a fronte di oltre 300.000 ore lavorate

**Infortunati sul lavoro di Movi**

	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	1
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <sup>3</sup> (ad esclusione dei decessi)	-	-
<b>Ore lavorate</b>	<b>284.429</b>	<b>300.617</b>
<b>Tassi di infortunio sul lavoro registrabili<sup>4</sup></b>	-	<b>0,67</b>
<b>Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro</b>	-	-
<b>Tasso di infortuni gravi sul lavoro</b>	-	-

Per quanto riguarda le attività formative è stato sviluppato anche un modulo formativo e-learning specifico sullo *smart working*. Il personale è sottoposto alla sorveglianza sanitaria, così come previsto dalla legge, e con particolare riferimento al personale che svolge attività in presenza di radiazioni ionizzanti, è presente il Monitoraggio radioprotezione a cura di un Esperto Qualificato esterno all'organizzazione. A tal fine, sono stati introdotti alcuni specifici dosimetri per consentire un monitoraggio più accurato ed efficace.

I dipendenti di Movi hanno, inoltre, la possibilità di accedere a FondoEst – Fondo di assistenza sanitaria integrativa, per usufruire di rimborsi in ambito sanitario, nonché l'effettuazione di visite specialistiche ed indagini diagnostiche a tariffe agevolate. Movi S.p.A., in aggiunta, fornisce una assicurazione integrativa per il personale viaggiante.

<sup>3</sup> Gli infortuni sul lavoro gravi fanno riferimento agli infortuni sul lavoro che risultano in un infortunio tale per cui il lavoratore non può, o non si aspetta, che si riprenda completamente dallo stato di salute pre-infortunio entro 6 mesi.

<sup>4</sup> Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale delle ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 200.000.

## 7.4 WELFARE E WELLBEING

L'interesse di Movi S.p.A. per i propri dipendenti si manifesta anche attraverso una spiccata attenzione verso il loro *wellbeing*. Grazie all'istituzione di un Piano di *Welfare*, da qualche anno Movi S.p.A. ha messo a disposizione una piattaforma online comprensiva di numerosi servizi quali istruzione, svago, acquisti e prestazioni sanitarie, ai quali i dipendenti possono accedere utilizzando i propri crediti *welfare*.

Nel corso del 2023 Movi S.p.A. ha deciso di raddoppiare il valore del bonus *welfare* rispetto a quanto erogato negli anni precedenti, come gratifica per ripagarne l'impegno e la dedizione e per rafforzarne il legame con l'Organizzazione. Oltre a ciò, per tutti i dipendenti, è prevista la fruizione di 50 ore annuali per visite mediche, accertamenti diagnostici, fisioterapie, in aggiunta ai permessi previsti dal CCNL. Inoltre, Movi consente l'utilizzo del *part-time* per un miglior bilanciamento tra vita familiare e vita lavorativa, come ad esempio nel caso dei genitori rientranti da periodi di congedo parentale.

Movi S.p.A. è attenta alle esigenze delle proprie persone e, per tale motivo, ha deciso di adottare lo *smart working*, introdotto per la prima volta nel periodo pandemico e poi rinnovato anche negli anni successivi. Tale strumento consente ai propri dipendenti di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze personali, permettendo loro di poter lavorare da casa fino ad un massimo di tre giorni alla settimana, in un'ottica di miglioramento della loro *work life balance*.

Nell'ambito delle politiche di *welfare e wellbeing*, anche nel corso del 2023, nonostante la cessazione della pandemia da Covid-19, Movi ha proseguito la somministrazione del vaccino antinfluenzale. Inoltre, Movi ha promosso campagne di sensibilizzazione e prevenzione rivolte alla popolazione aziendale sia maschile che femminile. In particolare, sono stati organizzati dei *webinar* informativi condotti da medici specializzati, al fine di condividere e diffondere l'importanza della prevenzione. A sostegno di questa campagna di sensibilizzazione, Movi ha permesso a tutti i dipendenti che hanno aderito volontariamente, di poter svolgere delle visite mediche specialistiche, in tema di prevenzione, facendosi carico dell'intero costo della quota della visita.

Infine, in occasione della Giornata Mondiale del diabete, Movi ha invitato in azienda medici specialisti ed infermieri al fine di misurare la glicemia a tutti i dipendenti volontari e di diffondere la conoscenza in merito alla patologia del diabete, offrendo una consulenza gratuita con un medico specialista e un nutrizionista per consigli e informazioni in tema di prevenzione e cura.

In riferimento alle varie categorie professionali, per le qualifiche di quadro, Movi S.p.A. si fa carico del costo della quota che sarebbe invece a carico del dipendente per il QUAS (assistenza sanitaria integrativa) e il QUADRIFOR (ente di formazione), mentre per le qualifiche di dirigente è stata stipulata una polizza sanitaria integrativa a quella prevista dal CCNL a copertura delle spese mediche per il dirigente e i suoi familiari. Per tutto il personale commerciale e per i dipendenti che prestano attività presso clienti (ad esempio tecnici *on site*) è stata invece stipulata una polizza con copertura extra-professionale per invalidità permanente o morte.

Per tutti i dipendenti, infine, in merito a quanto previsto dalla legge in materia di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, viene applicato un trattamento di miglior favore, poiché Movi S.p.A. concede tale anticipazione anche senza la maturazione dei requisiti minimi, oppure lo concede per ulteriori fini rispetto a quelli normati o permette di richiedere tale concessione anche più di una volta.

## 07. LA RESPONSABILITA' VERSO I DIPENDENTI



## 08. LA RESPONSABILITA'

*La sostenibilità ambientale non è solo un obiettivo ma una responsabilità che guida le azioni di Movi verso un futuro più equilibrato e prospero*

## 08. LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



**480 t di CO<sub>2</sub>**

*Le emissioni emesse  
in atmosfera*

*Scope 1 + Scope 2 (Location Based)*



**125.202 kWh**

*L'energia prodotta da  
pannelli fotovoltaici*



**135,8 t**

*I rifiuti generati*



*Ottenimento della  
certificazione ISO  
14001:2015*

## 8.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

In quanto società commerciale, l'impatto ambientale di Movi in tema di consumi energetici ed emissioni è relativamente basso se confrontato con un'azienda manifatturiera; ciò non significa tuttavia che Movi non consideri rilevante la propria responsabilità ambientale. A tal proposito, infatti, nel mese di novembre 2023, Movi S.p.A. ha avviato il processo di certificazione per il proprio Sistema di Gestione Ambientale secondo lo standard internazionale ISO 14001:2015 conseguito, come pianificato, nel 2024. Tale standard permette di migliorare le proprie performance ambientali e di garantire la conformità alle normative vigenti, riducendo al tempo stesso eventuali rischi ambientali.



In aggiunta, nei primi mesi del 2024 è stata pubblicata la Politica Ambientale di Movi S.p.A., volta a promuovere lo sviluppo sostenibile e a minimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente. Tale Politica rappresenta la volontà della Direzione di dotarsi di uno strumento di indirizzo per la definizione di obiettivi strategici, secondo quanto richiesto dalla norma UNI EN ISO 14001:2015 e in linea con il proprio Codice Etico.

In particolare, l'impegno di Movi si concretizza nella gestione efficiente dei rifiuti, nel risparmio energetico – promuovendo ma limitando al minimo necessario i consumi energetici di fonti rinnovabili e cercando di ridurre l'utilizzo di quelle non rinnovabili – nella minor produzione di inquinamento atmosferico e nella prevenzione di pericoli ambientali.

### Consumi energetici di Movi, in GJ<sup>5</sup>

Consumi energetici per fonte	Unità di misura	2022		2023	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
<b>Combustibili Non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>		<b>5.679</b>		<b>6.030</b>
Gas Naturale	smc	61.232	2.100	51.707	1.773
Gasolio per veicoli ad uso promiscuo <sup>6</sup>	l	88.456	3.184	96.286	3.466
Benzina per veicoli ad uso promiscuo <sup>7</sup>	l	12.382	395	24.795	791
<b>Energia Elettrica consumata</b>	<b>GJ</b>		<b>1.180</b>		<b>1.196</b>
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	kWh	231.769	834	236.296	851

<sup>5</sup> A seguito del miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati relativi ai consumi energetici di Movi sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2022.

<sup>6</sup> Il dato relativo ai consumi di gasolio delle autovetture ad uso promiscuo è stato stimato pari al 70% dei consumi totali.

<sup>7</sup> Il dato relativo ai consumi di benzina delle autovetture ad uso promiscuo è stato stimato pari al 70% dei consumi totali.

Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili venduta/ceduta in rete	kWh	34.578	124	29.184	105
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili autoconsumata	kWh	96.046	346	96.018	346
<b>Totale consumi energetici</b>	<b>GJ</b>		<b>6.859</b>		<b>7.226</b>
di cui da fonte non rinnovabile	GJ		<b>6.513</b>		<b>6.881</b>
di cui da fonte rinnovabile	GJ		<b>346</b>		<b>346</b>

L'anno 2023 è caratterizzato da un leggero aumento dei consumi energetici, pari al 5% rispetto al 2022, attribuibile alla crescita generalizzata che Movi sta registrando sia in termini di fatturato che di personale. In particolare, rispetto al 2022, vi è un aumento significativo del consumo dei combustibili utilizzati per alimentare la flotta auto, legato sia all'incremento del personale con auto assegnata sia ai maggiori spostamenti delle persone in seguito alla fine della pandemia da Covid-19.

Per quanto riguarda la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, invece, Movi S.p.A. dispone di un parco fotovoltaico di circa 1.500 mq, costituito da due impianti che nel corso del 2023 hanno prodotto in totale 125.202 kWh, in diminuzione del 4% rispetto al 2022. Nel corso dell'anno Movi ha consumato parte dell'energia autoprodotta per un totale di 96.018 kWh, pari al 77%, mentre ha ceduto la rimanente parte in rete tramite il sistema di scambio sul posto.

Dal punto di vista ambientale, una delle decisioni più significative e strategiche adottate da Movi consiste nell'abbandono progressivo dell'utilizzo del gas naturale per il riscaldamento che rappresenta un passo cruciale verso la realizzazione di obiettivi di sostenibilità a lungo termine. Questa scelta si inserisce in un contesto di crescente consapevolezza globale in merito all'importanza di ridurre le emissioni di gas serra e di adottare pratiche più ecologiche. Sebbene sia previsto che il gas naturale continui a mantenere un certo peso nel breve termine, la strategia adottata da Movi implica una diminuzione costante e progressiva del suo utilizzo negli anni a venire.

Per quanto riguarda il parco auto aziendale di Movi, nel 2023 esso è costituito da circa 90 autovetture, di cui circa il 30% è composto da auto ibride e *plug-in*, alimentate a benzina.

L'impegno di Movi è quello di incrementare ulteriormente la flotta con l'acquisto di auto completamente elettriche. A tal fine, nel corso del 2023 è stato sviluppato un progetto, tramite una società terza, volto ad analizzare le abitudini e le esigenze di guida di ciascun *driver*, sia in ambito lavorativo che personale, considerato l'uso promiscuo delle vetture. L'obiettivo è proprio quello di individuare i profili maggiormente idonei all'assegnazione di veicoli elettrici, ibridi *plug-in* o completamente ibridi, rispetto a quelli per cui risulterebbe più appropriato l'impiego di veicoli tradizionali, ad esempio a causa della residenza in aree prive di infrastrutture di ricarica. Tali risultati costituiranno dunque il criterio guida per i futuri ordini di autovetture.

Oltre all'acquisto di auto elettriche, Movi ha in programma anche la conseguente installazione di colonnine di ricarica, possibilmente ad alimentazione rapida, che prenderanno energia da un nuovo impianto fotovoltaico che verrà costruito presso la sede societaria di Movi S.p.A. Tale progetto, la cui

realizzazione è prevista entro la fine del 2025, prevede infatti la copertura dei parcheggi aziendali con pannelli solari.

Questa iniziativa si inserisce all'interno di un progetto ben più ampio di ristrutturazione dell'intero edificio, in programma entro la fine del 2025 che, oltre alle citate colonnine di ricarica e la copertura con fotovoltaico dei parcheggi, prevede l'ammodernamento degli uffici stessi.

Sempre nel contesto della ristrutturazione degli edifici, è in fase di implementazione un sistema di illuminazione intelligente (*switch-off*) finalizzato alla riduzione dei consumi energetici. In particolare, la luminosità degli ambienti sarà regolata automaticamente in funzione della luce naturale esterna e saranno introdotti sistemi di spegnimento centralizzato per evitare l'accensione non necessaria delle luci.

Inoltre, all'interno dei magazzini verrà introdotto un sistema di domotica per la gestione delle tapparelle, che si chiuderanno automaticamente in presenza di luce solare e, in aggiunta, verranno applicate delle apposite pellicole sui vetri che, pur consentendo di mantenere le tapparelle aperte, eviteranno il passaggio dei raggi ultravioletti, prevenendo problemi tecnici alle confezioni causati dalla luce esterna.

Oltre a quanto sopra descritto, Movi nel 2024 ha in programma l'esecuzione di ulteriori progetti di seguito elencati:

- Variazione degli impianti di condizionamento/termici con nuovi sistemi ad alto rendimento;
- Manutenzione del sistema di fotovoltaico e progettazione dell'installazione del sistema di accumulo BESS (*Battery Energy Storage System*), ossia una tecnologia in grado di immagazzinare energia elettrica in batterie per utilizzarla successivamente, permettendo una gestione più efficiente delle risorse energetiche;
- Installazione di una cisterna per la raccolta di acqua piovana che verrà utilizzata per l'irrigazione. La nuova cisterna avrà le caratteristiche per garantire l'irrigazione interna di circa 200 m<sup>3</sup> /h. Ciò consentirà di ridurre il consumo della risorsa idrica, rendendo così il suo utilizzo più sostenibile.

Tali progetti sono indirizzati al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali di Movi che, nel perseguire il proprio obiettivo di sviluppo sostenibile, ricerca sempre soluzioni tecnologiche e di sviluppo che possano essere compatibili con l'ambiente e allo stesso tempo portare valore aggiunto nel campo della tutela ambientale. Tutto questo viene accompagnato da una costante attività di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti sull'adozione di comportamenti atti alla riduzione dei consumi energetici.

### L'impegno di Movi per un futuro più green

All'inizio del 2024, Movi ha avviato l'allestimento di un'area verde attraverso l'inserimento di sei nuovi alberi, derivanti dalla traslazione di tre parcheggi. Considerando l'ubicazione, si è deciso di intervenire nel cortile interno della palazzina direzionale, contribuendo a creare un punto focale in tale area ben visibile e arricchendo il paesaggio circostante.

In particolare, la scelta è ricaduta su sei cipressi toscani la cui forma slanciata e compatta si integra armoniosamente nel contesto. Inoltre, tali alberi permettono di generare diverse zone d'ombra, favorendo un'ottimale capacità di scambio gassoso.

Questa iniziativa rappresenta un forte impegno da parte di Movi nella promozione della sostenibilità ambientale, sottolineando l'importanza di adottare pratiche che favoriscano la salute dell'ecosistema. La piantumazione di alberi non solo contribuisce a migliorare l'estetica degli spazi, ma porta con sé una serie di significativi vantaggi ambientali.



Conseguentemente all'aumento dei consumi energetici, si è verificata anche una crescita delle emissioni di *Scope 1* (emissioni dirette di Movi) e *Scope 2* (emissioni indirette di Movi). Nel dettaglio, le emissioni di *Scope 1* sono aumentate dell'8%, mentre le emissioni di *Scope 2* del 5% per le emissioni calcolate con la metodologia *Location-based* e del 2% per le emissioni calcolate con la metodologia *Market-based*.

Per il metodo di calcolo delle emissioni indirette, sono state difatti utilizzate due diverse metodologie, quella "*Location-based*" e quella "*Market-based*": l'approccio "*Location-based*" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica, mentre l'approccio "*Market-based*" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica.

Vengono di seguito riportati i dati relativi al calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra (*GHG*). In particolare, le emissioni *Scope 1 di Movi* derivano dal consumo diretto di combustibili – gas naturale per il riscaldamento e gasolio e benzina del parco mezzi. Le emissioni *Scope 2* – indirette – sono dovute al consumo di energia elettrica acquistata.

**Emissioni GHG di Movi, in tCO<sub>2</sub><sup>89</sup>**

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Unità di misura	2022	2023
		Totale	Totale
Gas Naturale	tonCO <sub>2</sub>	122	104
Gasolio per veicoli a uso promiscuo	tonCO <sub>2</sub>	234	255
Benzina per veicoli a uso aziendale	tonCO <sub>2</sub>	29	58
<b>Totale</b>	<b>tonCO<sub>2</sub></b>	<b>385</b>	<b>416</b>

Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Unità di misura	2022	2023
		Totale	Totale
Emissioni (Metodologia <i>Location based</i> )	tonCO <sub>2</sub>	60	63
Emissioni (Metodologia <i>Market based</i> )	tonCO <sub>2</sub>	106	108

Emissioni Totali	Unità di misura	2022	2023
		Totale	Totale
Scope 1 + Scope 2 (Metodologia <i>Location based</i> )	tonCO <sub>2</sub>	445	480
Scope 1 + Scope 2 (Metodologia <i>Market Based</i> )	tonCO <sub>2</sub>	491	524

<sup>8</sup> A seguito del miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati relativi alle emissioni di Movi sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2022.

<sup>9</sup> Le emissioni di Scope 1 e Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO<sub>2</sub>.

## 8.2 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Così come per i consumi energetici, anche per quanto concerne la gestione dei rifiuti prodotti, l'impatto di Movi è piuttosto limitato.

Movi è consapevole che una non corretta gestione degli stessi può portare ad impatti significativi sulle risorse ambientali quali aria, acqua e suolo.

Movi, inoltre, è convinta che l'impegno verso l'ambiente debba passare anche attraverso il cambiamento delle piccole abitudini giornaliere che accompagnano la giornata lavorativa in ufficio; pertanto, da diversi anni sono presenti cestini per la raccolta differenziata in ogni postazione di lavoro.

Per quanto riguarda invece lo smaltimento dei rifiuti speciali, l'utilizzo e la scelta di fornitori affidabili e qualificati permettono a Movi la ragionevole certezza che i propri scarti di produzione, prevalentemente non pericolosi, siano gestiti nella maniera ottimale e nel pieno rispetto dell'ambiente. I rifiuti prodotti sono in gran parte riferibili agli imballi e ai prodotti non più commercializzabili in quanto scaduti.

Nel corso del 2023 si è registrato un aumento del 30% sul totale dei rifiuti prodotti rispetto al precedente anno di rendicontazione. Ciò è dovuto al fatto che nel corso del 2023 è avvenuto lo smaltimento di diverso materiale stoccato presso la sede di Movi S.p.A. per creare maggiore spazio al cantiere, in previsione dei lavori di ristrutturazione.

### I rifiuti prodotti da Movi<sup>10</sup>

Rifiuti prodotti	Unità di misura	2022			2023		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
<b>CER 08.03.18 - Toner</b>	Ton	-	0,08	<b>0,08</b>	-	0,07	<b>0,07</b>
<b>CER 15.01.01 - Imballaggi carta e cartone</b>	Ton	-	6,77	<b>6,77</b>	-	-	-
<b>CER 15.01.06 Imballaggi materiali misti</b>	Ton	-	57,20	<b>57,20</b>	-	103,46	<b>103,46</b>
<b>CER 16.02.14 - Apparecchiature fuori uso</b>	Ton	-	1,32	<b>1,32</b>	-	1,69	<b>1,69</b>
<b>CER 16.06.01 - Batterie al piombo</b>	Ton	1,53	0,00	<b>1,53</b>	2,51	-	<b>2,51</b>
<b>CER 16.06.4 - Batterie alcaline</b>	Ton	-	0,01	<b>0,01</b>	-	0,05	<b>0,05</b>
<b>CER 18.01.01 - Oggetti di taglio</b>	Ton	-	0,01	<b>0,01</b>	-	-	-
<b>CER 20.03.07 - Rifiuti ingombranti</b>	Ton	-	24,02	<b>24,02</b>	-	21,38	<b>21,38</b>

<sup>10</sup> A seguito del miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati relativi ai rifiuti prodotti di Movi sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2022.

<b>CER 18.01.04 – Rifiuti che non devono essere raccolti</b>	Ton	-	-	-	-	0,31	<b>0,31</b>
<b>CER 16.06.05 - Altre batterie ed accumulatori</b>	Ton	-	-	-	-	-	-
<b>CER 16.02.11 Apparecchiature fuori uso contenenti HCFC e HFC</b>	Ton	-	-	-	0,18	-	<b>0,18</b>
<b>CER 16.02.13 Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolosi</b>	Ton	-	-	-	0,69	-	<b>0,69</b>
<b>CER 17.04.05 - Ferro e acciaio</b>	Ton	-	6,46	<b>6,46</b>	-	4,29	<b>4,29</b>
<b>CER 15.01.03 - Imballaggi in legno</b>	Ton	-	7,20	<b>7,20</b>	-	1,18	<b>1,18</b>
<b>Totale</b>	<b>Ton</b>	<b>1,53</b>	<b>103,06</b>	<b>104,59</b>	<b>3,38</b>	<b>132,43</b>	<b>135,81</b>

Un'importante iniziativa avviata da Movi per ridurre ulteriormente il proprio impatto ambientale prevede l'eliminazione delle bottigliette d'acqua dai distributori, sostituite da impianti di erogazione di acqua ionizzata, contribuendo così alla riduzione dell'uso di plastica.



## 09. ALLEGATI

## 09. ALLEGATI

### 9.1 PERIMETRO DELLE TEMATICHE ED IMPATTI

Tematica materiale	Aspect GRI	Dove avviene l'impatto	Coinvolgimento di Movi	Impatto e descrizione <sup>11</sup>	Tipologia impatto <sup>12</sup>
<b>Governance e Compliance</b>					
<b>Etica e Integrità di Business</b>	GRI 205: Anticorruzione (2016)	Movi Azionisti & Investitori Istituzioni Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Episodi di corruzione Descrizione: Episodi di corruzione con impatti negativi sulle persone e sui sistemi economici	Negativo Potenziale
	GRI 206: Comportamento anticompetitivo (2016)			Impatto: Comportamento anti-competitivo e pratiche monopolistiche Descrizione: Comportamento anti-competitivo e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo Potenziale
<b>Compliance</b>	GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti (2021)	Movi Azionisti & Investitori Comunità locali Istituzioni Associazione di categoria Dipendenti Clienti	Causato da Movi	Impatto: Non conformità a leggi, normative e standard Descrizione: Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili con impatti economici indiretti su dipendenti, clienti e fornitori	Negativo Potenziale
<b>Cybersecurity</b>	GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	Movi Fornitori & Business Partner Clienti	Causato da Movi	Impatto: Violazione della privacy Descrizione: Violazione della privacy e della	Negativo Potenziale

<sup>11</sup> Il coinvolgimento e le azioni messe in atto nel rimediare agli impatti negativi che l'Organizzazione ha causato o a cui ha contribuito sono approfonditi nelle sezioni specifiche del presente Bilancio.

<sup>12</sup> Gli impatti si riferiscono agli effetti che un'organizzazione ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani come conseguenza delle sue attività o dei suoi rapporti di business. Gli impatti possono essere attuali o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

Gli impatti identificati all'interno della tabella rappresentano una valutazione effettuata da Movi sulla base della definizione sopra riportata, analizzando quello che può essere il proprio contributo in relazione agli aspetti economici, ambientali e sociali.

				sicurezza di clienti e dipendenti con impatti negativi sulle persone	
<b>Responsabilità Economica</b>					
<b>Performance economica e creazione di valore sostenibile</b>	GRI 201: Performance economica (2016)	Movi Azionisti & Investitori Fornitori & <i>Business Partner</i> Dipendenti Istituti di credito	Causato da Movi	Impatto: Generazione e distribuzione di valore economico  Descrizione: Impatti economici positivi generati dall'organizzazione attraverso le proprie attività di <i>business</i> per lavoratori, comunità locali e altri stakeholder	Positivo Attuale
<b>Responsabilità Sociale</b>					
<b>Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani</b>	GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	Movi Fornitori & <i>Business Partner</i> Clienti	Causato da Movi e correlato a Movi tramite i suoi rapporti commerciali	Impatto: Pratiche di approvvigionamento locale  Descrizione: Promozione dell'acquisto da fornitori locali	Positivo Potenziale
	GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)			Impatto: Impatti negativi ambientali lungo la catena di fornitura  Descrizione: Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare riguardo agli impatti generati da essi su aspetti ambientali	Negativo Potenziale
	GRI 408: Lavoro minorile (2016)			Impatto: Violazione dei diritti umani  Descrizione: Violazione dei diritti umani (ad es. diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio) all'interno del Gruppo e lungo la catena di fornitura	Negativo Potenziale
	GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)				
	GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)			Impatto: Impatti negativi sociali lungo la catena di fornitura  Descrizione: Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori,	Negativo Potenziale

				in particolare riguardo agli impatti generati da essi su aspetti sociali	
<b>Qualità e sicurezza di prodotto</b>	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	Movi Azionisti & Investitori Associazioni di categoria Clienti	Causato da Movi	<p>Impatto: Scarsa qualità dei prodotti con impatti sulla sicurezza dei pazienti</p> <p>Descrizione: Sviluppo di prodotti che non rispettino i criteri di qualità e sicurezza allineati alle best practice del settore</p>	Negativo Potenziale
<b>Ricerca e sviluppo</b>	N/A	Movi Dipendenti Clienti	Causato da Movi	<p>Impatto: Ricerca e sviluppo</p> <p>Descrizione: Promozione di prodotti innovativi e attenti ai trend e alle esigenze del mercato e implementazione di attività di R&amp;S con impatti sulle aspettative degli stakeholder e sulla competitività</p>	Positivo Attuale
<b>Soddisfazione dei clienti</b>	N/A	Movi Azionisti & Investitori Dipendenti Clienti	Causato da Movi	<p>Impatto: Insoddisfazione del paziente e inaffidabilità sul mercato</p> <p>Descrizione: Mancata soddisfazione dei clienti in termini di qualità del prodotto e del servizio fornito</p>	Negativo Potenziale
<b>Responsabilità verso le Persone</b>					
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	<p>Impatto: Infortuni sul luogo di lavoro</p> <p>Descrizione: Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni</p>	Negativo Attuale
<b>Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti</b>	GRI 401: Occupazione (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	<p>Impatto: Formazione e crescita dei lavoratori</p> <p>Descrizione: Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici, anche legati ad obiettivi di crescita e</p>	Positivo Attuale

				valutazione personalizzata (es. piani di sviluppo carriera)	
	GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			Impatto: Recruiting e attrazione di talenti  Descrizione: La crescita e lo sviluppo societario consentono la creazione di nuovi posti di lavoro e assunzioni	Positivo Attuale
<b>Welfare e wellbeing</b>	GRI 401: Occupazione (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Riduzione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti  Descrizione: Riduzione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti a causa della mancata adozione di pratiche di welfare aziendale, conciliazione vita lavoro e wellbeing	Negativo Potenziale
<b>Diversità e pari opportunità</b>	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Discriminazione e pratiche non inclusive sul luogo di lavoro  Descrizione: Impatti negativi sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni (es. legate al genere, età, etnia, ecc.) o altre pratiche non inclusive	Negativo Potenziale
<b>Responsabilità Ambientale</b>					
<b>Emissioni e consumi energetici</b>	GRI 302: Energia (2016)	Movi Comunità locali Fornitori & <i>Business Partner</i>	Causato da Movi	Impatto: Consumi di energia  Descrizione: Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione dello stock energetico	Negativo Attuale
	GRI 305: Emissioni (2016)			Impatto: Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2)  Descrizione: Contributo al climate change mediante emissioni GHG dirette e indirette energetiche, legate alle attività svolte	Negativo Attuale

				nelle sedi e siti dell'organizzazione	
<b>Impegno verso l'ambiente</b>	GRI 306: Rifiuti (2020)	Movi Comunità locali Fornitori & <i>Business Partner</i>	Causato da Movi	<p>Impatto: Generazione dei rifiuti</p> <p>Descrizione: Impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato smaltimento</p>	Negativo Attuale

## 9.2 I FATTORI DI CONVERSIONE ED EMISSIONE UTILIZZATI

Fattori di conversione consumi energetici <sup>13</sup>					
	Unità di conversione	2022	Fonte 2022	2023	Fonte 2023
Energia elettrica	GJ/kWh	0,0036	Costante	0,0036	Costante
Gas Naturale	GJ/smc	0,0343	NIR	0,0343	NIR
Gasolio per autotrazione	GJ/ton	42,85	NIR	42,85	NIR
Gasolio per autotrazione (densità)	Kg/l	0,84	FIRE	0,8400	FIRE
Benzina per autotrazione	GJ/ton	43,13	NIR	43,13	NIR
Benzina per autotrazione (densità)	Kg/l	0,74	FIRE	0,7400	FIRE

Fattori di emissione dei consumi energetici <sup>14</sup>					
	Unità di conversione	2022	Fonte 2022	2023	Fonte 2023
Energia Elettrica (Market based)	tCO <sub>2</sub> /kWh	0,000457	AIB – European residual mixes 2022	0,000457	AIB – European residual mixes 2023
Energia Elettrica (Location based)	tCO <sub>2</sub> /kWh	0,0002598	ISPRA 2021	0,0002679	ISPRA 2022
Gas Naturale	tCO <sub>2</sub> /1000s mc	1,991	Ministero dell'ambiente	2,004	Ministero dell'ambiente
Gasolio per autotrazione	tCO <sub>2</sub> /ton	3,150	ISPRA 2022	3,150	ISPRA 2023
Benzina autotrazione	tCO <sub>2</sub> /ton	3,152	Ministero dell'ambiente	3,152	Ministero dell'ambiente

<sup>13</sup> NIR: NATIONAL INVENTORY REPORT 2022 e 2023.

FIRE: Linee guida Energy Manager 2018 – versione 2.1

<sup>14</sup> Per gasolio, Benzina e Gas naturale: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra – 2022 e 2023.

Per energia elettrica (Market Based): AIB - European Residual Mixes 2022 e 2023.

Per energia elettrica (Location Based): ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei 2022.

## 9.3 INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	Movi ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023.
GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa Generale 2021					
<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>					
2-1	Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica; Pag.6 Chi è Movi; Pag. 9-11			
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica; Pag. 6			
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica; Pag. 6			
2-4	Restatement delle informazioni	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 70-74 La gestione dei rifiuti; Pag. 75-76			
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica; Pag. 6			
<b>Attività e lavoratori</b>					
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi è Movi; Pag. 9-11 Ricerca e sviluppo; Pag. 38-39 I fornitori di Movi; Pag. 43-46			
2-7	Dipendenti	Chi è Movi; Pag. 9-11 Le persone di Movi; Pag. 56-57			
2-8	Lavoratori non dipendenti	Le persone di Movi; Pag. 57			
<b>Governance</b>					

2-9	Struttura e composizione della governance	Nota metodologica; Pag. 6 Il percorso di sostenibilità; Pag. 15 La Corporate Governance; Pag. 21-23			
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	La Corporate Governance; Pag. 21			
2-11	Presidente del massimo organo di governo	La Corporate Governance; Pag. 21			
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Nota metodologica; Pag. 6 Il percorso di sostenibilità; Pag. 15 La Corporate Governance; Pag. 21-23			
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Nota metodologica; Pag. 6 Il percorso di sostenibilità; Pag. 15 La Corporate Governance; Pag. 21-23			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; Pag. 6 Il percorso di sostenibilità; Pag. 15			
2-15	Conflitti d'interesse	La Corporate Governance; Pag. 21			
2-16	Comunicazione delle criticità	Etica e Integrità di Business; Pag. 24			
2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	Il percorso di sostenibilità; Pag. 15 La Corporate Governance; Pag. 21-23			
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Allo stato attuale, non è stata formalizzata una procedura per la valutazione dei membri del Consiglio di Amministrazione che prenda in considerazione criteri ambientali e sociali.			

2-19	Politiche retributive	La Corporate Governance; Pag. 21 Le persone di Movi; Pag. 59			
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	La Corporate Governance; Pag. 21 Le persone di Movi; Pag. 59			
2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale		2-21.a 2-21.b 2-21.c	Vincoli di riservatezza	Non è stato possibile rendicontare l'indicatore in questione per motivi di riservatezza delle informazioni da esso richieste.

### Strategie, politiche e prassi

2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders; Pag. 4-5			
2-23	Impegno assunti tramite policy	Etica e integrità di Business; Pag. 25-27			
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Etica e integrità di Business; Pag. 25-27			
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Etica e integrità di Business; Pag. 25-27 Perimetro delle tematiche; Pag. 78-82			
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Etica e integrità di Business; Pag. 24			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Compliance & Cybersecurity; Pag. 30			
2-28	Adesione ad associazioni	Confindustria dispositivi medici, Confcommercio			

### Coinvolgimento degli stakeholder

2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 15-17 Gli stakeholder e i canali di coinvolgimento; Pag. 18-19			
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Le persone di Movi; Pag. 57			

GRI 3: Temi materiali 2021					
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 15-17 Perimetro delle tematiche; Pag. 78-82			
3-2	Elenco di temi materiali	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 15-17 Perimetro delle tematiche; Pag. 78-82			
TOPIC-SPECIFIC STANDARDS					
Tematica materiale: Etica e Integrità di Business					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e Integrità di Business; Pag. 24-27 Compliance & Cybersecurity; Pag. 30-31			
GRI 205: Anticorruzione (2016)					
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Compliance & Cybersecurity; Pag.30			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)					
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Compliance & Cybersecurity; Pag. 30			
Tematica materiale: Compliance					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e Integrità di Business; Pag. 24-27 Compliance & Cybersecurity; Pag. 30-31			
Tematica materiale: Cyber-Security					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Compliance & Cybersecurity; Pag. 30			
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)					
418-1	Denunce comprovate riguardanti le	Compliance & Cybersecurity; Pag. 30			

	violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti				
<b>Tematica materiale: Performance economica e creazione di valore sostenibile</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	La responsabilità economica; Pag. 34-35			
GRI 201: Performance economiche (2016)					
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Il Valore economico generato, distribuito e trattenuto di Movi; Pag. 35			
<b>Tematica materiale: Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	I fornitori di Movi; Pag. 43-46			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)					
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	I fornitori di Movi; Pag. 46			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)					
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	I fornitori di Movi; 45			
GRI 408: Lavoro minorile (2016)					
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	I fornitori di Movi; Pag. 43-44			
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)					
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	I fornitori di Movi; Pag. 43-44			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)					
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso	I fornitori di Movi; 45			

	l'utilizzo di criteri sociali				
<b>Tematica materiale: Qualità e sicurezza del prodotto</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 40-42			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)					
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 42			
<b>Tematica materiale: Ricerca e sviluppo</b>					
3-3	Gestione dei temi materiali	Ricerca e Sviluppo; Pag. 38-39			
<b>Tematica materiale: Soddisfazione dei clienti</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 40-42			
<b>Tematica materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)					
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 65			
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza; Pag. 65			
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			
403-5	Formazione dei lavoratori in	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			

	materia di salute e sicurezza sul lavoro				
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza; Pag. 65-66			
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 66	403-9 b.	Informazioni non disponibili/incomplete	Non è stato possibile rendicontare il <i>requirement</i> in quanto l'organizzazione non dispone dei dati relativi agli infortuni e alle ore lavorate di tutti i lavoratori esterni, in gran parte agenti plurimandatari, che svolgono la propria attività di vendita per più aziende contemporaneamente.

**Tematica materiale: Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti**

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 60-64			
-----	-----------------------------	-------------------------------------------------------------	--	--	--

GRI 401: Occupazione (2016)

401-1	Nuove assunzioni e turnover	Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 61			
-------	-----------------------------	----------------------------------------------------------	--	--	--

GRI 404: Formazione e istruzione (2016)

404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 62			
-------	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------	--	--	--

**Tematica materiale: Welfare e wellbeing**

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	Welfare e wellbeing; Pag. 67			
-----	-----------------------------	------------------------------	--	--	--

GRI 401: Occupazione (2016)

401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i	Welfare e wellbeing; Pag. 67			
-------	---------------------------------------------------------------	------------------------------	--	--	--

	dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato				
<b>Tematica materiale: Diversità e pari opportunità</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	La corporate governance; Pag. 21-23 Le persone di Movi; Pag. 55-58			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)					
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La corporate governance; Pag. 21 Le persone di Movi; Pag.58			
<b>Tematica materiale: Emissioni e consumi energetici</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 70-74			
GRI 302: Energia (2016)					
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 70-71; I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 83			
GRI 308: Emissioni (2016)					
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 74 I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 83			
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 74 I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 83			
<b>Tematica materiale: Impegno verso l'ambiente</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	La gestione dei rifiuti; Pag. 75-76			
GRI 306: Rifiuti (2020)					
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti; Pag. 75			
306-2	Gestione di impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti; Pag. 75			
306-3	Rifiuti prodotti	La gestione dei rifiuti; Pag. 75-76			

