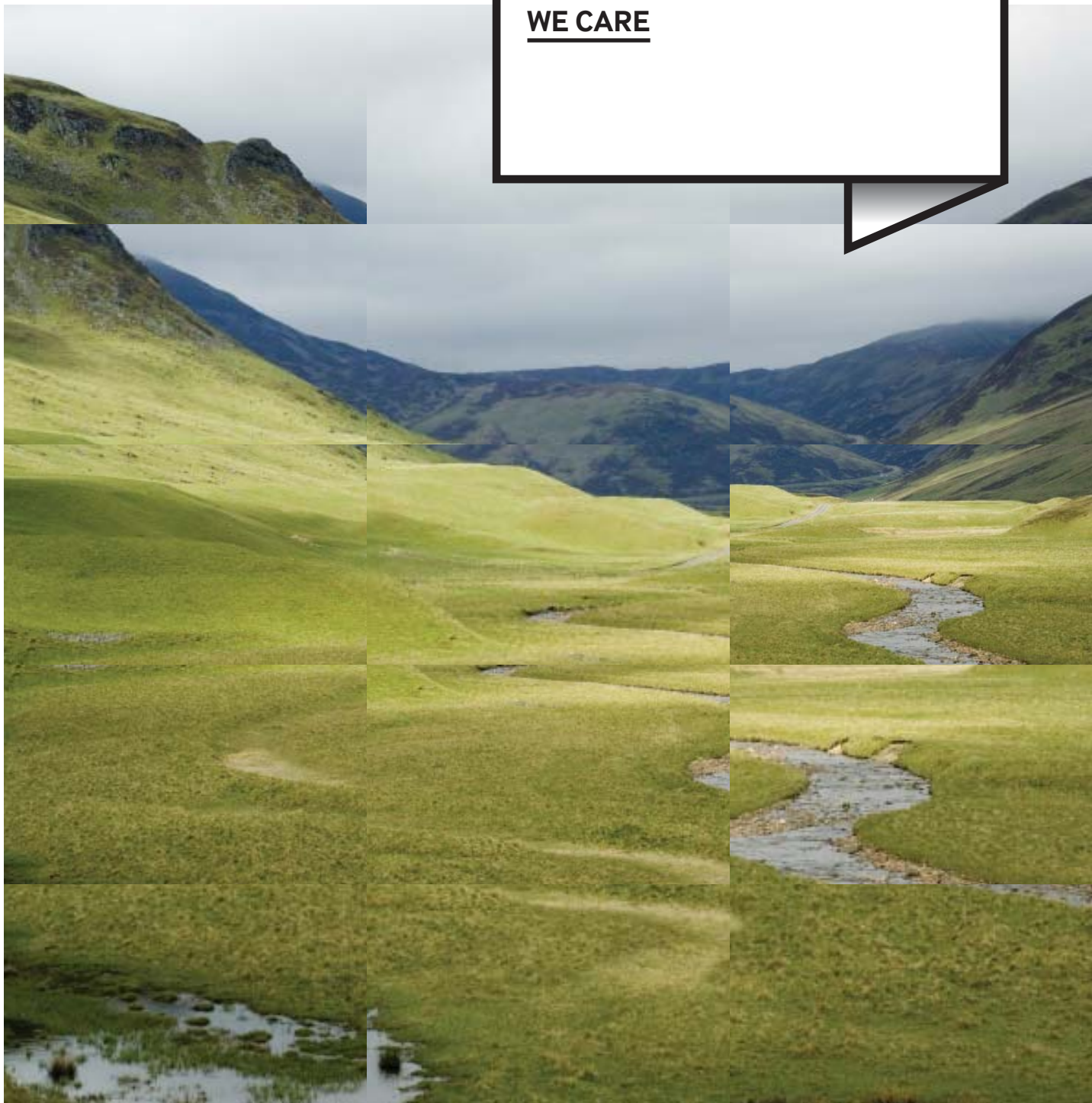


WE CARE



World Class Manufacturing

Il DNA di Elica è permeato di spinta all'innovazione e all'evoluzione.

Il World Class Manufacturing è la bussola che il Gruppo ha deciso di seguire per canalizzare questa energia al rinnovamento e concretizzarla all'interno della sua struttura.

Il World Class Manufacturing è un sistema di produzione strutturato e integrato che riguarda l'organizzazione della fabbrica nel suo complesso e promuove il miglioramento sistematico e duraturo del sistema stesso, attraverso la valutazione e la riduzione di ogni tipo di spreco o perdita applicando metodi rigorosi e standard, con il coinvolgimento di tutta l'organizzazione.

Il World Class Manufacturing, creato e sviluppato da Fiat in collaborazione con i migliori esperti europei e giapponesi, ha come obiettivo quello di elevare lo standard di produzione ad uno standard riconosciuto a livello mondiale. Basato sui più avanzati aspetti del Toyota Production System, il World Class Manufacturing è ispirato ai concetti di Total Industrial Engineering (TIE), Total Quality Control (TQC), Total Productive Maintenance (TPM) e Just In Time (JIT), e punta al costantemente miglioramento del processo produttivo. Il sistema riguarda l'organizzazione della fabbrica nel suo complesso, dalla progettazione di nuovi prodotti e dei nuovi processi, dalla manutenzione alla logistica, dal sistema di sicurezza al sistema di qualità e l'organizzazione delle postazioni di lavoro, perseguendo il continuo miglioramento delle performance produttive e la progressiva eliminazione di ogni spreco, allo scopo di garantire la qualità del prodotto, la massima flessibilità nel rispondere alle richieste del cliente e il coinvolgimento e la motivazione di tutte le persone che lavorano negli stabilimenti. Una delle novità del World Class Manufacturing rispetto ad altri sistemi di lean manufacturing è che nel World Class Manufacturing è sistematica la definizione della priorità degli interventi: le attività sono guidate dal Cost Deployment che analizza in modo scientifico perdite e sprechi e guida il piano di riduzione degli stessi.

Gli ambiti di intervento del World Class Manufacturing sono suddivisi in 10 pilastri tecnici e 10 manageriali, per ognuno dei quali sono previsti livelli incrementali di miglioramento, quantificati attraverso risultati chiaramente identificati e misurabili.

L'adesione al programma World Class Manufacturing prevede che il livello raggiunto da ogni singolo stabilimento produttivo aderente venga certificato da auditors esterni appartenenti alla World Class Manufacturing Association, un'associazione no-profit che riunisce le aziende che nei di diversi settori di appartenenza rappresentano le best practices, poiché le società che applicano il metodo aspirano a diventare un modello a livello mondiale nei loro settori di appartenenza: i migliori.

Nel 2009 Elica è entrata a far parte della World Class Manufacturing Association e sin dal quel momento il programma World Class Manufacturing è divenuto una priorità, ma l'evoluzione è continua ed oggi Elica vuole applicare questa metodologia e questo approccio non solo alla struttura produttiva ma più in generale a tutta la catena del valore aziendale, intraprendendo un percorso di cambiamento che renda il processo logistico - produttivo più snello, veloce, reattivo, senza sprechi e che tenga sotto stretto controllo la sicurezza dei lavoratori e del prodotto finito.



In questi anni il Gruppo ha stravolto il modo di lavorare delle persone sulle linee di produzione e di assemblaggio, ottenendo rilevanti risultati in termini di saving di costi, incremento della sicurezza ed ergonomia delle postazioni. Alcuni esempi dei più rilevanti risultati raggiunti dall'applicazione del World Class Manufacturing in Elica:

- 2 anni senza infortuni nello stabilimento di taglio laser di Cerreto d'Esi;
- 1 anno senza infortuni nel reparto verniciatura nello Stabilimento di Mergo;
- 1 anno senza infortuni nel reparto di tranceria dello stabilimento di Castelfidardo;
- Riduzione del Frequency Index degli infortuni di oltre l'80%.



Dall'house organ Elicanews le parole del Direttore World Class Manufacturing di Elica SpA, **Alessandro Moret**:

"Mentre scrivevo questo articolo, mi sono accorto che di fronte a me, appesi al muro dell' ufficio... vi erano i fondamenti del World Class Manufacturing espressi nei Valori e nei Comandamenti di Elica! Coinvolgimento, team autogestiti, lavoro di squadra, obiettivi, pensare innovativo, essere curiosi, ridurre i costi ...! Nel DNA di questa azienda vi è da sempre un'innata tendenza al cambiamento ed alla velocità ed il World Class Manufacturing ne è una naturale espressione.

A partire dal 2009 è stato fatto tanto, i nostri stabilimenti italiani sono stati trasformati in ambito Manufacturing ed io posso esserne testimone dato che li ho visti nel 2009 e poi li ho rivisti nel 2013, dopo 4 anni all'estero. Sembra un'altra azienda! Quindi cosa vuole fare Elica di più ora?

Vuole fare 2 cose:

1. Cambiare sino all'osso, nelle sue strutture portanti, nella sua Spina Dorsale, il Back Bone appunto, vuole cioè che quando un nuovo prodotto nasce sia già pensato per essere prodotto in ottica World Class Manufacturing, che i componenti che acquisteremo siano già pensati sin dall'inizio per poter arrivare nel plant direttamente in quelle cassette che alimentano le linee. Per fare ciò le logiche World Class Manufacturing devono divenire il nostro modo di lavorare anche in R&D ed in Logistica.

2. Coinvolgere nel cambiamento tutte le sue membra, ovunque esse siano nel mondo. Siamo partiti con la formazione a Marzo in Polonia ed all'inizio del 2014 coinvolgeremo il Messico.

L'azienda ha deciso di investire pesantemente nel 2013 in formazione sul World Class Manufacturing, ma l'ingrediente fondamentale siete tutti voi che state leggendo! Se siete tutti a bordo nel cambiamento, con voglia di "imparare il World Class Manufacturing" e di mettersi in discussione, Elica può cambiare. Dobbiamo cambiare ed in fretta, il Presidente e l'Amministratore Delegato lo hanno sottolineato più volte, ora sappiamo come, ne abbiamo l'opportunità. Non sprechiamola!"

Corporate Social Responsibility

In Elica l'attenzione alla Corporate Social Responsibility (CSR) parte dai vertici aziendali e coinvolge a pioggia tutta la comunità. Il modo di intendere la CSR in Elica trova espressione nella "formula" BC3, ovvero un modo di intendere il business all'interno di un equilibrio tra Conservation, Community and Culture.



La CSR in Elica tende dunque a creare valore condiviso, (Creating Shared Value), secondo l'idea di base per la quale il mondo dell'impresa non agisce in contrasto con gli interessi generali della società bensì a sostegno di essa, senza dover rinunciare ai profitti. La nostra è l'idea del buon business come ambiente in cui si crea benessere.

Essere socialmente responsabili, per Elica, significa essere responsabili nei confronti dell'ambiente e del territorio che ospita sedi e stabilimenti del Gruppo nel mondo, ma anche nei confronti delle persone, la prima e più importante risorsa per la Società. Per Elica questo impegno è prioritario e si concretizza nel rispetto dei diritti dei lavoratori, nella cura delle persone, nell'utilizzo di un sistema partecipativo delle relazioni industriali, nel contributo allo sviluppo sostenibile, nella riduzione di emissioni e di consumi nei processi di produzione e in una comunicazione corretta e trasparente.

Dalle sue origini di azienda familiare Elica ha ereditato e ancora oggi trae ispirazione per lo sviluppo delle politiche alla base delle attività di responsabilità sociale. Elica persegue la cultura della qualità a tutti i livelli, nel prodotto, nel rapporto con i clienti, con i fornitori e naturalmente in primis nelle relazioni con i dipendenti. Un vero e proprio stato mentale che il Gruppo trasferisce in tutte le sue attività e in tutte le sue relazioni e a seguire sul territorio. Su questo modo di intendere il fare impresa nel rispetto degli interessi sociali si fondano le iniziative di clima, di formazione, di sviluppo, di work life balance e sulla diversità. Nel 2011 Elica ha firmato la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro, promossa da Sodalitas, con il patrocinio della Presidenza della Repubblica, al fine di contribuire alla diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La CSR è un valore diffuso in tutto il Gruppo e pertanto è stato creato un apposito comitato interfunzionale, composto da esponenti chiave di tutte le aree aziendali (HR, Qualità, R&D, Produzione, Supply Chain, Marketing, Finanza e Amministrazione, Pianificazione e controllo, Internal Audit e Ufficio Stampa), che consente ad Elica di muoversi in armonia e simbiosi, in maniera trasversale su tutti gli aspetti legati ad essa.

LE INIZIATIVE DEL 2012

Elica Life*

Consapevoli che non si può “fare eccellenza” se non si vive in un posto di lavoro eccellente per il benessere dei dipendenti non solo all’interno dell’azienda ma anche al di fuori, Elica ha realizzato il programma Elica Life* che annualmente viene rinnovato aggiungendo o migliorando le iniziative volte al benessere del dipendente sempre in linea con le esigenze del singolo, con le strategie aziendali e i valori da trasferire e consolidare. Obiettivo del programma, rivolto a tutti, è creare attraverso una serie di iniziative periodiche un contatto diretto tra azienda e dipendente, che esuli dalla semplice prestazione professionale.

In questa visione si giustificano e trovano ampio spazio anche le attività che il Gruppo porta avanti insieme alla Fondazione Ermanno Casoli che ha la missione di far comunicare - in modo proficuo e vantaggioso per tutti - due mondi storicamente lontani: l’arte e l’azienda.

Member Card

Member card, rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo, utilizzabile da tutta la famiglia, è una carta che dà l’opportunità di accedere ad una serie di servizi a prezzi agevolati presso alcune attività convenzionate nell’area del commercio, dei servizi e della sanità con sconti dal 5 al 60% in tutti i territori in cui è presente Elica. Divenuta Postepay nel 2011, nel 2012 si è ampliato il numero di esercizi convenzionati, aumentando sempre più il potere d’acquisto di ogni dipendente, in quanto avrà diritto allo sconto che Poste Italiane ha negoziato.

I am

I am, programma di internazionalizzazione giunto alla settima edizione, attraverso il quale il Gruppo trasferisce alle famiglie messaggi di apertura e multiculturalità contribuendo a vacanze studio all’estero per i figli dei dipendenti, perché possano imparare la lingua inglese. Nel 2012 sono partiti oltre 40 ragazzi, che hanno passato dieci giorni nel campus universitario di Walsall, località nel cuore del Midlands a poca distanza da Birmingham. A Natale si è svolto l’evento conclusivo presso l’headquarter di Fabriano. In quella occasione il Presidente Francesco Casoli ha accolto gli oltre 40 ragazzi insieme ai famigliari e agli sponsor del progetto.

In contemporanea in Polonia si è svolta la seconda edizione di ***I am Poland**: agli oltre 20 partecipanti, figli dei dipendenti di Elica Group Polska, è stato proposto un camp di sport e lingue, preparato e realizzato in base ai loro bisogni, in collaborazione con la Scuola internazionale di lingue Berlitz. I bambini, divisi in due gruppi di età, hanno passato insieme 10 giorni imparando l’inglese e praticando sport quali vela e tennis nel distretto di Pojezierze Drawskie, un posto immerso nel verde vicino al lago Drawsko.

La formazione

Per Elica la formazione è un importantissimo strumento di sviluppo e una leva strategica di crescita per l’intera organizzazione aziendale, a tutti i livelli. La persona in quanto tale e non solo come dipendente è al centro del sistema – premiante – messo in piedi dal Gruppo. Investire sulle persone e sul pensiero è ritenuto strategico per restare competitivi a livello internazionale. Elica crede fortemente in questo ed investe nel proprio capitale umano incoraggiando le persone a produrre nuove idee e a cercare stimoli anche in mondi apparentemente lontani. Il primo obiettivo delle Risorse Umane consiste nel dare supporto all’azienda perché crei per ciascuno dei dipendenti le migliori condizioni di sviluppo personale e professionale e fornisca loro gli strumenti giusti per essere protagonisti della propria crescita con la stessa volontà con cui ci si dedica alla crescita del Gruppo. La formazione nel 2012 si è mossa seguendo i principali driver dell’innovazione e dell’internazionalizzazione. Per i blue collar sono stati organizzati corsi di formazione sul World Class Manufacturing, sulla sicurezza, sull’informatica e corsi di finanza.

Formazione Junior Talent

Attenzione particolare è stata data ai giovani neoassunti creando un percorso formativo e di crescita ad hoc su tematiche trasversali come:

- la sicurezza, la qualità, la comunicazione, la creatività e il team working;
- la formazione linguistica;
- la disciplina del rapporto di lavoro.

New Mind

Anche nel 2012 è continuata la collaborazione con ISTUD al fine di studiare un nuovo format per il master interno New Mind, in linea con gli asset strategici dell'Azienda quali integrazione culturale e innovazione.



PREMI

Indagine Rewords

Un ambiente interno estremamente sensibile alle tematiche di CSR ha fatto sì che Elica nel 2012 prendesse parte a Rewords, indagine promossa dal Great Place to Work Institute, finalizzata a esaminare la Corporate Social Responsibility in azienda, trovando un equilibrio tra il “miglior luogo di lavoro” e il “luogo di lavoro più sostenibile” e a premiare le aziende attive in Italia che più si sono distinte in questa direzione, che hanno sviluppato pratiche sostenibili, che si sono impegnate a migliorare la vita dei propri lavoratori, dei fornitori, dei clienti, dei loro prodotti e della comunità che le circondano.

L'indagine si è articolata su tre livelli conoscitivi: un questionario rivolto ad un campione rappresentativo della popolazione interna, un sustainability audit e un'intervista telefonica ad alcuni dei più importanti stakeholder di Elica. Rewords ha stilato una classifica all'interno della quale Elica ha conquistato la seconda posizione.

Great Place to Work

Nel 2012 Elica SpA si è confermata per il secondo anno consecutivo, tra le grandi imprese, “Best Place to Work” in Italia. Il riconoscimento, che conferma la bontà delle politiche di gestione delle risorse umane condotte dal Gruppo, è stato aggiudicato dal Great Place to Work Institute Italia, istituto internazionale che valuta gli ambienti di lavoro eccellenti, che ha coinvolto più di cento aziende e oltre trentamila persone.

La conquista del primo posto nella classifica nazionale del Great Place to Work, ottenuto sulla base di questionari compilati dai dipendenti, per Elica rappresenta un misuratore molto importante delle attività che il Gruppo sta portando avanti per rendere il clima interno il migliore possibile.

Nel 2012 anche la controllata polacca del Gruppo, Elica Group Polska, per la prima volta ha partecipato all'indagine conquistando il quarto posto nella classifica dei migliori posti di lavoro in Polonia tra le aziende con più di 500 dipendenti.

Top Employers

Elica si è confermata Top Employers 2012 per il quarto anno consecutivo, qualificandosi come una delle aziende italiane dove si lavora meglio, secondo la classifica Top Employers Italia 2012. La Certificazione ha evidenziato i punti di eccellenza di Elica, ossia: valori aziendali e impegno sociale; welfare aziendale e work life balance; trasparenza; opportunità di sviluppo, e carriera e valorizzazione della diversità. Top Employers, che riconosce e documenta l'eccellenza delle aziende nella gestione delle risorse umane e nelle strategie di attrazione, motivazione e fidelizzazione dei talenti, rappresenta un prestigioso riconoscimento a livello internazionale.

La certificazione viene rilasciata in seguito alla ricerca condotta da CRF Institute con Top Employers HR Best Practices Survey™, uno strumento di indagine scientifico e oggettivo che esamina un ampio spettro di politiche e dinamiche riguardanti la gestione delle Risorse Umane, riassunte nelle cinque categorie: politiche retributive, condizioni di lavoro e benefit, cultura aziendale, formazione e sviluppo, opportunità di carriera. Il risultato della ricerca viene poi sintetizzato in un rating di eccellenza, evidenziato con un numero di stelle, da 1 a 5. Solo le aziende che superano gli standard previsti dalla ricerca ottengono la Certificazione Top Employers.

COMUNICAZIONE INTERNA

La comunicazione interna di Elica, gestita dalla Direzione Risorse Umane in coordinamento con l'Ufficio Stampa, contribuisce a costruire e rafforzare lo spirito di gruppo al fine di creare e diffondere valori condivisi tra tutti i dipendenti del Gruppo e dare ad Elica, multinazionale, una sola voce. Essa assolve essenzialmente ad alcune funzioni quali:

- consolidare il senso di appartenenza al Gruppo;
- aumentare la partecipazione dei dipendenti e il loro coinvolgimento nella vita e nel business aziendale;
- sviluppare un'identità aziendale comune che al contempo possa rispettare e valorizzare le differenze culturali presenti nel Gruppo;
- divulgare e condividere le informazioni aziendali.

La comunicazione interna avviene attraverso strumenti aziendali consolidati quali l'intranet, l'house organ, eventi, tutti caratterizzati dal protagonismo delle persone di Elica. Al fine di raggiungere i propri obiettivi, la comunicazione interna si avvale di un network di supporto strutturato in una rete di persone nei paesi dove è presente Elica. In ogni realtà del Gruppo nel mondo è stato individuato infatti un referente che fornisce informazioni su quanto accade nella propria realtà. Il network è sempre coinvolto nello sviluppo dell'house organ ElicaNews tramite una redazione centrale e delle redazioni locali diffuse nei diversi Paesi.

Un altro tradizionale strumento di comunicazione interna usato dall'azienda è la rassegna stampa: ogni giorno l'ufficio stampa seleziona le più importanti notizie della stampa riguardanti Elica e informa i dipendenti su come il mondo Elica viene percepito dall'esterno.

ElicaNews

ElicaNews è l'house organ del Gruppo Elica diffuso, in formato cartaceo e online, a tutta la sua popolazione. Il giornale intende rafforzare la comunicazione interna e consolidare lo spirito di gruppo nella realtà, estesa e articolata, dell'azienda. ElicaNews rappresenta infatti il principale canale di comunicazione tra la Corporate e i vari distretti industriali. Il giornale, tradotto in 4 lingue, ha una tiratura di circa duemila copie, una diffusione trimestrale e svolge una duplice funzione: di informazione delle notizie aziendali a tutti coloro che ne fanno parte e di ascolto/dialogo degli appartenenti alla comunità Elica.



Intranet

La intranet aziendale è un portale che ospita diverse sezioni dedicate alle diverse aree aziendali, con informazioni che vengono aggiornate periodicamente, e consente di accedere a servizi e informazioni utili.

Video WCM

Un progetto speciale di comunicazione interna sviluppato nel 2012 ha riguardato il tema del World Class Manufacturing (WCM). Tra i principi del WCM, fondamentale è il superamento della logica dei confini interfunzionali a favore di una logica di lavoro in team e del coinvolgimento di tutto il personale. Per spiegare al meglio questo nuovo approccio, Elica ha realizzato un cortometraggio. Il video, strutturato come una sorta di documentario con testimonianze dirette di personale di Elica, dal Presidente agli operatori di linea, è stato presentato a dicembre, nel periodo natalizio, in piazza Elica. Alla "prima" del video erano presenti i dipendenti del Gruppo dell'headquarter e degli stabilimenti italiani, insieme al Presidente e all'Amministratore Delegato. Il video poi, tradotto in polacco, spagnolo e inglese, è stato condiviso con tutti i dipendenti del Gruppo nelle diverse sedi del mondo tramite la intranet aziendale.



Eurocucina 2012

Architecture Emotion Sustainability

Il 17 aprile 2012 Elica ha partecipato all'interno del Salone del Mobile di Milano a Eurocucina per l'evento **FTK - Technology for the Kitchen** dedicato unicamente al settore degli elettrodomestici, articolando la presentazione dei propri prodotti secondo tre concetti chiave: Architecture, Emotion e Sustainability.

Per ciascuno di questi concetti è stato creato un apposito padiglione, ai quali si è aggiunto un quarto spazio dedicato ai prodotti del marchio Gutmann, comparto high end del Gruppo Elica.



Nel padiglione **Architecture** sono stati presentati prodotti innovativi integrati con l'architettura dell'ambiente cucina, che non solo sono in grado di ottimizzare lo spazio a disposizione, ma anche di proporre originali soluzioni progettuali ed estetiche. L'esperienza sensoriale, invece, ha caratterizzato il padiglione **Emotion** dove i sensi sono stati risvegliati dai colori, dai materiali e dalle altre sorprendenti interazioni che i prodotti esposti sono stati in grado di instaurare con i visitatori. Buon design significa anche efficienza energetica e nel padiglione **Sustainability** si poteva andare alla scoperta delle tecnologie d'avanguardia messe a punto da Elica in questo ambito.

Presenti all'evento anche i concept di prodotto nati dalla collaborazione del Gruppo Elica con prestigiosi designer italiani.

- Eccentrica System, di Giulio Iacchetti e Riccardo Diotallevi, per un'aspirazione di design ovunque sia il foro di uscita dei fumi.
- Bluebell, di Stefano Giovannoni, dimensioni ridotte per un inedito cilindro a forma di fiore.
- Tangram, di Ludovica + Roberto Palomba, cappa che come in un gioco geometrico si può comporre in maniera personalizzata, incontrando le specifiche esigenze d'uso.

Infine, un'anteprima sulla ricerca che Elica sta svolgendo nell'ambito della purificazione dell'aria: Air Switch, di Fabrizio Crisà, un nuovo concetto che unisce le funzioni di una cappa aspirante, con quelle di una cappa filtrante e di un purificatore d'aria modulabile.

Dedicato ai professionisti della progettazione d'interni, lo spazio Designer Lounge, è stato il luogo fisico speculare a quello online, d'incontro e di scambio per far conoscere meglio i prodotti e i progetti sviluppati intorno ad essi evidenziandone tutte le potenzialità.



Fondazione Ermanno Casoli



Dedicata alla memoria del fondatore di Elica, la Fondazione Ermanno Casoli è nata nel 2007 con l'obiettivo di favorire il rapporto tra il mondo dell'arte e quello dell'industria promuovendo iniziative in cui l'arte contemporanea diventa uno strumento didattico e metodologico che contribuisce a migliorare gli ambienti di lavoro, favorendo i processi innovativi. Alla base delle attività promosse dalla Fondazione Ermanno Casoli c'è la convinzione che l'arte contemporanea, in quanto attivatrice di pensiero, contribuisca a rompere i paradigmi tradizionali del sapere comune, permettendo alle persone che si avvicinano ad essa di prendere confidenza con uno stato mentale ed emotivo che porta al manifestarsi di una possibilità inattesa. Questo rende l'arte lo strumento più adatto per creare contesti esperienziali aperti e innovativi. La Fondazione promuove progetti che contaminano arte e organizzazioni aziendali affinché si possano innescare originali processi di innovazione rafforzando la creatività e la coesione sociale. In tutte le attività, la Fondazione Ermanno Casoli assume il ruolo di mediatore garantendo agli artisti piena autonomia e libertà di espressione e all'azienda coerenza e compatibilità delle iniziative con le proprie esigenze e i propri obiettivi.

Sotto la supervisione del direttore della Fondazione, Deborah Carè, e del direttore artistico, Marcello Smarrelli, il 2012 è stato scandito da numerose iniziative.



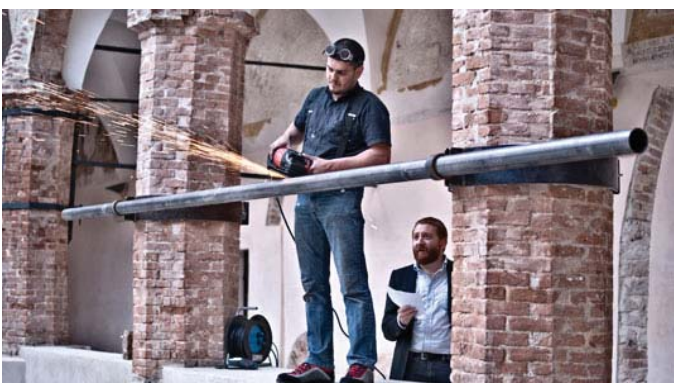
Ben sei gli appuntamenti di **E-STRAORDINARIO**, programma di formazione che porta l'arte contemporanea nel mondo aziendale: attraverso un ciclo di incontri teorici e di workshop, artisti di livello nazionale e non solo hanno lavorato a un progetto con i dipendenti di diverse aziende. Gli artisti coinvolti sono: Tomaso De Luca, Margherita Moscardini e Alberto Tadiello per MSD Italia (gruppo Merck & Co); Ettore Favini per Bricocenter; Marinella Senatore per la Business School del Sole 24 ORE; Cesare Pietroiusti per Confindustria Ancona.



Il **Premio Ermanno Casoli**, giunto alla XIII edizione, è stato assegnato ad Anna Franceschini, che ha realizzato la videoinstallazione **Rock – Paper – Scissors**, successivamente esposta nel Padiglione video costruito per l'occasione all'interno di Elica, su progetto dello studio "Salotto buono".



Nel 2012 ha trovato il suo culmine il progetto **Aspiranti Aspiratori**, ideato da Sissi: l'artista, nel 2011, ha creato un atelier all'interno del laboratorio prototipi di Elica, lavorando per un anno a stretto contatto con i tecnici, con l'obiettivo di ripensare il concetto di purificazione dell'aria. Gli Aspiranti Aspiratori nati da questa collaborazione sono stati esposti a Milano, nel flagship store di Elica e, per l'occasione, Sissi ha realizzato anche un libro d'artista e una videoanimazione, intitolata **Casting**, che documenta il processo di creazione degli aspiratori. Aspiranti Aspiratori è stato successivamente esposto anche presso il museo MAMbo di Bologna.



Da segnalare anche la partecipazione al festival "**Poiesis**", con l'intervento dell'artista Francesco Arena, che ha realizzato la performance **Canzone (Povera Patria)**, la lecture di Adelita Husni-Bey presso l'auditorium dell'headquarters Elica di Fabriano e la visita guidata presso il museo MAXXI di Roma con i manager dell'azienda Angelini.

www.fondazioneecasoli.org