

Bilancio di Sostenibilità 2020



LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Presidente - **Mirella Ferrero**



L'OSAL A.S. da sempre vuole rapportarsi verso la comunità e la società, dimostrando il più alto livello di responsabilità nei riguardi della salute, della sicurezza e dell'ambiente in cui opera.

Per questo motivo abbiamo espresso, già nel 2018, il nostro impegno concreto verso la sostenibilità indicando chiaramente all'interno della Politica per la Qualità e la Sostenibilità, le azioni da intraprendere in diverse aree di interesse quali l'ambiente, la governance e il sociale.

Abbiamo inoltre deciso di promuovere, pur se nel nostro piccolo, gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU** (Sustainable Development Goals), prendendo ispirazione dall'Agenda 2030 emessa nel settembre del 2015, partendo dai nostri ambiti di azione tradizionale, quali le risorse umane e l'ambiente, al fine di perseguire questi importanti obiettivi di sostenibilità globale.

Poiché tutto questo è reso possibile solamente attraverso il lavoro quotidiano delle nostre persone, l'attenzione verso di esse ci spinge al loro massimo coinvolgimento, creando per loro un ambiente confortevole e sereno nel quale poter realizzare le proprie aspettative lavorative e i progetti di vita futuri.

In questa direzione abbiamo sposato un modello di conduzione di impresa, quello delle "organizzazioni positive", che nasce dalla consapevolezza di quanto sia indispensabile educare le persone a linguaggi organizzativi nuovi, in linea con l'esigenza di creare ambienti di lavoro sani, sicuri e positivi. Per questo abbiamo messo in atto un percorso di **change management** atto a cambiare il nostro sistema relazionale e con esso il sistema organizzativo nel quale operiamo, con un unico fine: migliorare il benessere organizzativo e, così facendo, anche le performance dell'Azienda.

Attraverso il Bilancio di Sostenibilità 2020 vogliamo così raccontare come OSAL A.S. svolga la propria attività non solo perseguendo il proprio business, ma anche impegnandosi concretamente in **politiche che riguardano le persone**, attraverso diritti, standard lavorativi e rapporti con la comunità civile; la governance, attraverso comportamenti e politiche riguardanti i vertici dell'Azienda e l'ambiente, attraverso l'impatto che la propria attività d'impresa genera.

Così facendo siamo convinti che potremo soddisfare ampiamente le aspettative dei nostri stakeholders, rispettando gli standards dei rating ESG (Environmental, Social e Governance), quale garanzia di investimento sostenibile e responsabile per i nostri azionisti di oggi e di domani.

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

L'Amministratore Delegato - **Fabio Benetti**



OSAI A.S. S.p.A. pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità e lo fa in riferimento ad un anno, il 2020, caratterizzato dall'evento più critico della sua storia trentennale, quale quello pandemico. Allo stesso tempo il 2020 sarà ricordato in OSAI come l'anno del traguardo più ambito, la quotazione in borsa.

Non poteva esserci anno più ricco di significato per valorizzare gli obiettivi raggiunti dalla Società e per spiegare, attraverso una rendicontazione puntuale, come la sostenibilità e la responsabilità sociale rappresentino una parte fondamentale dell'identità di OSAI, in quanto integrate all'interno dei processi di business e radicati nei suoi valori.

Nella situazione imprevedibile e drammatica quale quella di inizio pandemia, con un elevato livello di incertezza globale, la Società ha saputo reagire prontamente mettendo in sicurezza le proprie risorse con tempestive ed adeguate misure anti contagio e in seguito garantire la continuità delle attività, ricorrendo ad un intensivo impiego dello smartworking.

In un contesto di crisi con risvolti drammatici per l'Economia e la Salute Pubblica, la Società

ha dimostrato una grande sensibilità e senso di responsabilità, supportando il territorio nel quale opera, attraverso la distribuzione gratuita di oltre 3.000 schermi facciali autoprodotti a favore di medici, sanitari, volontari e forze dell'ordine.

Non è mancato il sostegno al personale ed alle famiglie, grazie alla solidarietà interna di tutti e all'istituzione delle ferie solidali. La decisione della Società di non ricorrere all'adozione di alcun ammortizzatore sociale, quale la cassa integrazione, nei momenti difficili del lockdown, ha garantito alle famiglie la sicurezza della retribuzione in un momento di grande paura per il futuro.

Nonostante una crisi mondiale senza precedenti la Società ha saputo cogliere nuove opportunità, trasformando un periodo di criticità in una occasione irripetibile per raggiungere un ulteriore importante traguardo quale il debutto all'AIM di Borsa Italiana.

La quotazione in Borsa, avvenuta il 3 novembre scorso, è la conclusione di un processo strategico iniziato anni addietro, nel quale la Società ha deciso di strutturare organizzativamente l'Azienda al fine di poter accedere al mercato dei capitali e diversificare così le proprie fonti di finanziamento e poter esprimere il vero potenziale di crescita di OSAI.

Accelerare lo sviluppo dei progetti nell'ambito della Circular Economy; rafforzare la presenza nei mercati strategici e cogliere le opportunità di sviluppo nei settori in forte crescita come quelli legati alla mobilità elettrica e al medicale sono i nostri obiettivi strategici affinché le soluzioni OSAI diventino il punto di riferimento per il mercato, e l'Azienda un partner affidabile e sostenibile per la ripresa post Covid.

SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| CAPITOLO 1. | |
| IL GRUPPO OSAI | 11 |
| STORIA | 15 |
| GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 E SUPPORTO AL TERRITORIO | |
| PRESENZA NEL MONDO | 25 |
| VISION E MISSION. | 29 |
| FILOSOFIA E VALORI | 31 |
| PREMI E RICONOSCIMENTI | |
| MODELLO DI BUSINESS | 37 |
| TECNOLOGIA E COMPETENZE | |
| DIVISIONI PRODOTTO | |
| SERVICE | |
| RICERCA E SVILUPPO | 51 |
| IL COMITATO INNOVAZIONE & SVILUPPO | |
| PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI | |
| | |
| CAPITOLO 2. | |
| SOSTENIBILITÀ IN OSAI | 61 |
| ANALISI DI MATERIALITÀ | 63 |
| I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELL'ONU | 65 |
| GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ | 69 |
| GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ | |
| PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ | |
| GLI STAKEHOLDERS DI OSAI | 75 |
| VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO | |
| | |
| CAPITOLO 3. | |
| GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ | 81 |
| CORPORATE GOVERNANCE | 83 |
| ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO | |
| STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO | |
| ANTICORRUZIONE | 89 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | |
| CODICE ETICO | |
| SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI | 93 |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ | |
| SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE | |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | |
| | |
| CAPITOLO 4. | |
| AMBIENTE | 97 |
| POLITICA E PERFORMANCE AMBIENTALE | 99 |
| CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI | |
| PRELIEVI IDRICI | |
| GESTIONE DI RIFIUTI | |
| EMISSIONI DI GAS SERRA | |

| | |
|--|------------|
| CAPITOLO 5. | |
| LE NOSTRE PERSONE. | 117 |
| TIPOLOGIE CONTRATTUALI | |
| ATTIVITÀ DI RECRUITMENT E TURNOVER | |
| FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE. | 123 |
| BENESSERE DEI DIPENDENTI | 125 |
| WELFARE AZIENDALE | |
| WORK-LIFE BALANCE | |
| PARI OPPORTUNITÀ | |
| REMUNERAZIONE | |
| CONGEDO PARENTALE | |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 131 |
| IL PROTOCOLLO COVID-19 ADOTTATO DA OSAI | |
| ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE | 135 |
| | |
| CAPITOLO 6. | |
| GESTIONE DELLA VALUE CHAIN | 141 |
| GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN | 143 |
| SELEZIONE DEI FORNITORI | |
| VALUTAZIONE DEI FORNITORI | |
| SODDISFAZIONE DEL CLIENTE | 149 |
| | |
| CAPITOLO 7. | |
| SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO | 153 |
| PROGETTO ATLANTIDE 2.0 - INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA | 155 |
| ICONA - PROGETTO DI RIFUNZIONALIZZAZIONE FABBRICHE OLIVETTI | 157 |
| ICO VALLEY - HUMAN DIGITAL HUB A IVREA | 159 |
| THINK TANK - CANAVESE 2030 | 161 |
| ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS | 163 |
| SPAZIO BLU - CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO | 165 |
| | |
| NOTA METODOLOGICA | 167 |
| GRI CONTENT INDEX. | 171 |
| RELAZIONE DI REVISIONE | 177 |

CAPITOLO

1

IL GRUPPO OSAI

| | |
|---|------------|
| IL GRUPPO OSAI | 1.0 |
| STORIA | 1.1 |
| GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 E SUPPORTO AL TERRITORIO | |
| PRESENZA NEL MONDO | 1.2 |
| VISION E MISSION | 1.3 |
| FILOSOFIA E VALORI | 1.4 |
| PREMI E RICONOSCIMENTI | |
| MODELLO DI BUSINESS | 1.5 |
| TECNOLOGIA E COMPETENZE | |
| DIVISIONI PRODOTTO | |
| SERVICE | |
| RICERCA E SVILUPPO | 1.6 |
| IL COMITATO INNOVAZIONE & SVILUPPO | |
| PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI | |



CARTIERA di PARELLA

GIACOMO BOSSO

ANNO 1896

FOT. A. LEVI - GENA

AMPLIATA LA CARTIERA
E
FONDATA LA SUCCURSALE
DA
GIACOMO BOSSO
1885-99.

1.0 IL GRUPPO OSAI

Il Gruppo OSAI A.S. è un operatore primario a livello internazionale nella **progettazione e realizzazione di macchine e sistemi per l'automazione dei processi industriali**, in particolare nell'assemblaggio e nel testing di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semiconduttori, dell'automotive e per la manifattura elettronica.

I mercati di riferimento nei quali opera il Gruppo sono attraversati da mega trends favorevoli di lungo periodo, legati alla digitalizzazione, all'innovazione tecnologica e alla Green e Circular Economy.



A sinistra:

Antica veduta della Cartiera storica di Parella (TO), oggi sede della Società, 1986

| AMBITO | RISULTATI | SDG |
|----------------------------|--|---|
| ECONOMIA E GOVERNANCE | +11,2% - 31,9 mil.€ - Ricavi 2020* crescita media annua ricavi CAGR 2010-2020 |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | +12,4 crescita media annua dipendenti CAGR 2010-2020 |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | Etica Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e Codice Etico |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | Etica Rating di legalità ★★★ valore massimo |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | Gestione Ambiente sistema certificato e conforme alla norma ISO 14001 |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | Gestione Qualità sistema certificato e conforme alla norma ISO 9001 |  |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | Ricerca e sviluppo 10% dei ricavi investiti in R&D (2020) Comitato Innovazione & Sviluppo per promuovere l'attività di ricerca in azienda e supportare le decisioni strategiche del CdA |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | 100% energia elettrica da fonte rinnovabile (dal 2019) |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | -12,1% consumi energetici |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | - 14,9% consumi energetici per ora lavorata |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | - 35,3% consumi idrici per dipendente |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | - 49,0% rifiuti prodotti per euro di fatturato |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | 99,9% rifiuti riciclati |  |

| AMBITO | RISULTATI | SDG |
|----------------------------|--|---|
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | Zero emissioni di CO₂ per utilizzo di energia elettrica (scope2) |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | - 37,8 tonnellate di CO₂ emesse da veicoli aziendali e da produzione di calore (scope1) |  |
| AMBIENTE (2020 vs 2019) | - 69,2 tonnellate di CO₂ emesse per riduzione di: combustibili utilizzati; business travel; packaging e materiali; rifiuti prodotti; consumi idrici (scope3) |  |
| SOCIALE | 183 dipendenti +25,3% rispetto al 2018 |  |
| SOCIALE | 98,4% dipendenti assunti a tempo indeterminato |  |
| SOCIALE | Formazione continua 29,9 ore medie per dipendente +57,0% rispetto al 2019 |  |
| SOCIALE | Zero infortuni Zero malattie professionali (triennio 2018-20) |  |
| SOCIALE | Work-life balance orario flessibile; banca delle ore; smartworking; ferie solidali |  |
| SOCIALE | Piano di welfare aziendale applicato su 11 aree** e ampliato da assicurazioni sanitarie / previdenziali integrative e da prestiti agevolati |  |
| SOCIALE | Criteri sociali e ambientali nella selezione e valutazione fornitori |  |
| SOCIALE | Analisi di customer satisfaction estesa a tutti i clienti |  |
| SOCIALE | Sostenibilità per il territorio 6 progetti in favore dello sviluppo socio-economico della comunità Atlantide 2.0 - inclusione sociale in azienda; ICONA - rifunzionalizzazione fabbriche Olivetti; ICO Valley – human digital hub a Ivrea; Think Tank - Canavese 2030; Associazione Carlo Ferrero Onlus; Spazio Blu - centro diurno rivolto al mondo dell'autismo |  |

* Dati consolidati del Gruppo OSAI A.S.

**Secondo il PMI Welfare Index, la Osai, attraverso le sue politiche di welfare, ricopre 11 delle 12 categorie previste dal modello più completo di welfare aziendale.



1.1 STORIA

Fondata nel 1991 da Carlo Ferrero, OSAI A.S. opera nel settore dell'automazione dei processi industriali.

Nata come ditta individuale dalla collaborazione di un gruppo di tecnici con pluriennale esperienza nel settore elettronico e meccanico, si propone al mercato industriale come partner di aziende nella progettazione, sviluppo e costruzione di sistemi di produzione automatici con particolare focus nelle micro-lavorazioni, nell'assemblaggio e nel collaudo di prodotti di piccole e medie dimensioni costruiti in grande serie e dall'elevato contenuto tecnologico.

A sinistra:

**Veduta Aerea dello stabilimento
OSAI di Parella (TO), 2019**

2001

Nasce la piattaforma **Neo** quale progetto di soluzioni standard rivolte al settore dell'Elettronica

NEO

2009

Nasce la filiale tedesca - **OSAI A.S. GmbH** - con sede a Monaco di Baviera



2013

Viene presentato al mercato il primo sistema **Neo Handler** per la movimentazione e collaudo di componenti per il settore crescente dei semiconduttori

Viene aperta la filiale cinese - **OSAI A.S. (Dalian) Co., Ltd.** - con sede a Dalian



2015

Scomparsa del Fondatore **Carlo Ferrero**, la sorella Mirella prende la guida della Società

Il gruppo prende parte al progetto **ADIR** (Economia Circolare) facente parte del bando HORIZON 2020 e coordinato dal prestigioso Fraunhofer Institute



2019

In data **14 novembre 2019** il Gruppo riceve il premio **OPEN INNOVATIVE PMI 2019**



2020

3 novembre 2020 avvio delle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei Warrant di OSAI A.S. S.p.A. su AIM Italia di **Borsa Italiana**



1994

Dopo un periodo di avviamento, OSAI firma un accordo di partnership con uno dei leader mondiali nel campo delle sorgenti Laser, creando una svolta nella storia del Gruppo. L'abbinamento della tecnologia Laser con le competenze nell'automazione dei processi industriali permette da subito un rapido sviluppo della produzione, con un incremento di investimenti nell'innovazione e la creazione di nuove **soluzioni standard rivolte ai mercati del Laser industriale.**

2001

Nasce la piattaforma "Neo" quale progetto di soluzioni standard rivolte al settore dell'Elettronica. Sistemi standard caratterizzati dalla possibilità di personalizzazione e concepiti per fornire all'industria dell'elettronica un'ampia gamma di sistemi in grado di migliorare l'efficienza in specifici processi come l'assemblaggio, la marcatura e la separazione dei multiplati elettronici (PCB).

2007

OSAI partecipa ai bandi della Comunità Europea nei programmi **ERA-Net**, ottenendo riconoscimenti e finanziamenti per macchine e processi innovativi, con particolare riferimento al settore dei semiconduttori e nanotecnologie.

2009

OSAI si afferma nel mercato europeo quale player affidabile per la produzione di soluzioni standard di qualità per il settore della manifattura elettronica, con **installazioni presso aziende multinazionali** e tra i principali EMS (Electronic Manufacturing Services) globali.

Nello stesso anno **nasce la filiale tedesca - OSAI A.S. GmbH** - con sede a Monaco di Baviera.

2013

Il Gruppo, dopo diversi anni di investimenti, propone al mercato le proprie soluzioni (Test Handler) per la movimentazione e collaudo di compo-

nenti MEMS (Micro-Electro-Mechanical Systems) per il settore crescente dei semiconduttori.

Nello stesso anno viene **aperta la filiale cinese - OSAI A.S. (Dalian) Co., Ltd.** - con sede a Dalian per garantire ai propri clienti una maggiore presenza nel Far East, in particolare per i servizi di post vendita.

2014

Viene modificata la forma societaria e **OSAI diventa Società per Azioni** (S.p.A.), predisponendo le basi per il percorso di quotazione.

2015

Alla prematura scomparsa del Fondatore, la sorella **Mirella Ferrero prende il comando del Gruppo**, contando sull'impegno e la motivazione del management.

Nello stesso anno il Gruppo prende parte al **progetto ADIR (Economia Circolare)** facente parte del bando HORIZON 2020 e coordinato dal prestigioso Fraunhofer Institute, con l'obiettivo di realizzare un sistema automatico finalizzato al recupero di materiali rari presenti negli smartphone, tablet e altre apparecchiature elettroniche in disuso.

Nello stesso anno il Gruppo apre un nuovo showroom a Zhuhai (Cina) e una filiale a Dallas negli Stati Uniti - OSAI A.S. USA Corporation.

2016

Il 2 giugno, il Gruppo ottiene il rating pubblico da **Cerved Rating Agency S.p.A. equivalente a B1.2** (Investment Grade) - rinnovato e confermato nel corso del 2017 - e a dicembre 2016 quota il suo primo Minibond sull'ExtraMot.

2017

Un altro importante riconoscimento pubblico conferma la solidità finanziaria e l'affidabilità dell'azienda nei confronti dei propri clienti, partner e fornitori: l'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) riconosce ad OSAI il

Rating di Legalità ★++, indicatore sintetico che certifica il rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese italiane. Rating rinnovato nel 2021 con valore massimo previsto pari a ★★.

Sempre nel **2017** il Gruppo quota i suoi secondo e terzo Minibond sull'ExtraMot di Borsa Italiana.

2018

In data 17 luglio viene riconosciuto e registrato dall'ufficio brevetti degli Stati Uniti il **brevetto "Testing Method and Unit for Micro-Electro-Mechanical Systems" (MEMS)**. La tecnologia ideata e sviluppata dal fondatore Carlo Ferrero e da Marco Guolo (CTO).

Nello stesso anno la Società partecipa al programma HERMES quale partner per l'ideazione e definizione di nuovi protocolli standard per la comunicazione da macchina a macchina nelle linee di assemblaggio SMT (Surface Mount Technology) rivolte al settore elettronico.

2019

Vengono strette importanti partnership commerciali nel Far East e in Nord America al fine di ampliare la presenza nei rispettivi mercati.

Nello stesso anno viene riconosciuto e registrato un nuovo e importante brevetto riguardante il processo di induzione elettromagnetica per la saldatura di componenti rivolto al mondo dei semiconduttori di potenza (power modules).

In data **14 novembre 2019** il Gruppo riceve il premio **OPEN INNOVATIVE PMI 2019**, un prestigioso riconoscimento dedicato alle PMI innovative, ideato ed organizzato da Bernoni Grant Thornton in collaborazione con il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro).

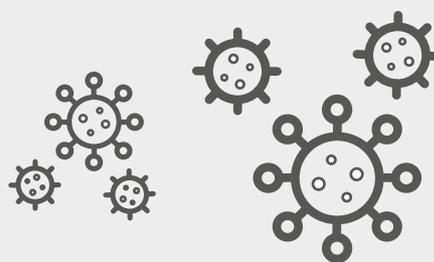
Lo sviluppo continuo di soluzioni innovative e l'attenzione ai particolari e al design ha permesso all'Azienda di realizzare una forte crescita e di acquisire clienti sempre più esigenti e prestigiosi in tutto il mondo, occupando una nicchia di mercato che la identifica quale solution provider affidabile, per la progettazione e costruzione di

soluzioni ad hoc per l'automazione di processo rivolta alla produzione su larga scala di componenti in settori ad alta tecnologia.

OSAI A.S. è divenuta così un operatore primario a livello internazionale, in grado di mettere a disposizione dei propri clienti un complesso portafoglio tecnologico e di competenze acquisite in 30 anni di storia grazie all'eccellenza delle proprie persone, all'attenzione continua all'innovazione e alla ricerca applicata oltre che al coraggio e alla determinazione di chi l'ha guidata portando avanti il progetto OSAI per lasciarlo alle future generazioni.

EVENTI SIGNIFICATIVI DEL 2020

A **fine febbraio 2020**, in anticipo rispetto alle successive restrizioni governative dovute alla pandemia, la Società introduce misure restrittive per l'accesso dei propri lavoratori in azienda attuando così lo **smartworking** per 130 dipendenti su un totale di 180, **grazie agli investimenti nella struttura dell'Information Technology realizzati negli anni precedenti dalla Società.**



Le restrizioni dovute al Covid-19 e il conseguente **lockdown** imposto dal Governo costringono la Società a ridurre forzatamente la produzione nel periodo compreso tra il 9 marzo e il 4 maggio 2020.

Nel mese di marzo 2020 la Società decide di adottare politiche sociali virtuose in favore e a sostegno del proprio personale, non usufruendo di alcun ammortizzatore sociale, quale la cassa integrazione guadagni, il cui impatto è stimato in circa Euro 0,8 milioni, e introducendo dei piani di solidarietà, per garantire sostegno economico alle famiglie dei dipendenti, spesso in difficoltà per gli impatti provocati dalla Pandemia.



Il **7 ottobre 2020**, la Società nomina il nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

Il **27 ottobre 2020** OSAI A.S. S.p.A. presenta a Borsa Italiana la domanda di ammissione alle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei **Market Warrant** su AIM Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana e dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

Il rilascio, da parte di Borsa Italiana, dell'avviso di ammissione alle negoziazioni su AIM Italia avviene il 30 ottobre 2020, mentre **l'inizio delle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei Warrant su AIM Italia avviene il 3 novembre 2020**.

Le Azioni chiudono la seduta di apertura a un prezzo pari a Euro 1,88, registrando una performance del 25,33% rispetto al prezzo di Offerta pari a Euro 1,50 per Azione.

Mirella Ferrero, Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, ha dichiarato: "La reazione eccezionale dimostrata dal mercato, con una domanda 5 volte superiore all'offerta, è per noi un segnale forte ed inequivocabile che riceviamo dagli investitori, i quali hanno compreso pienamente le capacità e le potenzialità di crescita dell'Azienda. Il risultato del book-building dimostra inoltre, visto il difficile periodo che stiamo attraversando a causa della pandemia, quanto OSAI, grazie alla sua capacità di superare le crisi con successo, rappresenti un riferimento affidabile e solido nei mercati in cui opera. Un ringraziamento va a tutto il personale di OSAI che si è impegnato in questo percorso di quotazione ed al team di professionisti che ci ha guidati con successo verso l'obiettivo."

1°
giorno di
quotazione

Borsa Italiana

 **Osai**
automation systems



GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 E SUPPORTO AL TERRITORIO

Il 2020 ha rappresentato un anno di grandi difficoltà e paure.

OSAI ha dimostrato di saperlo affrontare, reagendo prontamente fin dall'inizio della pandemia e mettendo le proprie persone al centro, garantendo la sicurezza e la continuità delle attività aziendali. Sono stati così **adottati da subito strettissimi protocolli anti-contagio** in grado di preservare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Grazie all'infrastruttura informatica aziendale innovativa e all'elevata digitalizzazione dei processi, dai primi giorni di marzo **tutto il personale impiegato** - oltre 130 persone - **ha potuto svolgere la propria attività lavorativa in modalità smartworking**.

Le misure di prevenzione messe in atto fin dal mese di febbraio 2020 e gestite dalla **task force** interna, hanno permesso alla Società di non registrare nel corso dell'anno alcun contagio interno, mantenendo un livello di produzione compatibile con le disposizioni governative che hanno caratterizzato il 2020.

OSAI non si è mai fermata e, anche quando le disposizioni del Governo, hanno imposto la sospensione delle attività produttive, la Società non ha mai smesso di investire sulle proprie risorse, sia attraverso l'erogazione di competenze in **percorsi di formazione innovativi da remoto**, sia nelle attività di ricerca e selezione finalizzate **all'assunzione di nuove risorse**.

La Società si è sentita inoltre in dovere di dare il proprio sostegno e contributo al personale medico del territorio impegnato nell'estenuante battaglia contro la pandemia di Coronavirus.

Per questo motivo, è nato il progetto **"OSAI Face Shields"**, attraverso il quale, con l'ausilio della stampa 3D e dei processi Laser interni, sono state



realizzate **visiere protettive da donare al personale sanitario e volontario**, al fine di fornire uno strumento valido ed efficace per proteggere medici ed infermieri nella lotta quotidiana contro il virus.

Il reparto prototipazione della Società, dotato di quattro stampanti 3D, ha prodotto così ogni 24 ore oltre 50 dispositivi che grazie al contributo del personale dipendente e volontario sono stati consegnati ai medici di base e alle associazioni di volontariato che con il loro instancabile contributo, hanno donato speranza ai malati in Canavese.

L'Azienda, visto il riscontro positivo ricevuto dai medici e dagli enti del Territorio, ha scelto di proseguire con il progetto anche nel corso del 2021, realizzando e donando complessivamente 3.000 visiere.

La Società ringrazia tutti i dipendenti che hanno collaborato attivamente al progetto, mettendo a disposizione mezzi, competenze e molto del loro tempo.



1.2 PRESENZA NEL MONDO



Il Gruppo OSAI ha sede in Italia e può contare su tre società controllate in Cina, USA e Germania, oltre ad una vasta rete globale di distributori e diverse **partnership produttive e commerciali, con primari operatori italiani e internazionali**, che consentono di garantire una copertura capillare delle principali aree geografiche di interesse.

L'**Headquarter di OSAI nasce a Parella (TO)**, all'interno di un'antica cartiera, struttura che vanta una storia architettonica secolare, e si sviluppa nel territorio su ulteriori due plant industriali costruiti

a pochi metri di distanza, per una superficie complessiva di oltre 6.500 mq. **L'intera produzione è realizzata in questa sede**, da dove la Società coordina direttamente tutta l'attività commerciale del Gruppo e delle società controllate. L'azienda è in grado di supportare i propri clienti worldwide anche nelle fasi successive alla consegna e installazione dei propri prodotti, fornendo rapidamente assistenza tecnica in loco o da remoto, mediante i servizi di post-vendita e garantendo la manutenzione del parco macchine installato oppure gli upgrades sui Sistemi.



Cina

Osai Automation System (Dalian) Co., Ltd.
Dalian, Provincia di Liaoning, Cina



Germania

Osai Automation System G.m.b.H.
Monaco, Germania



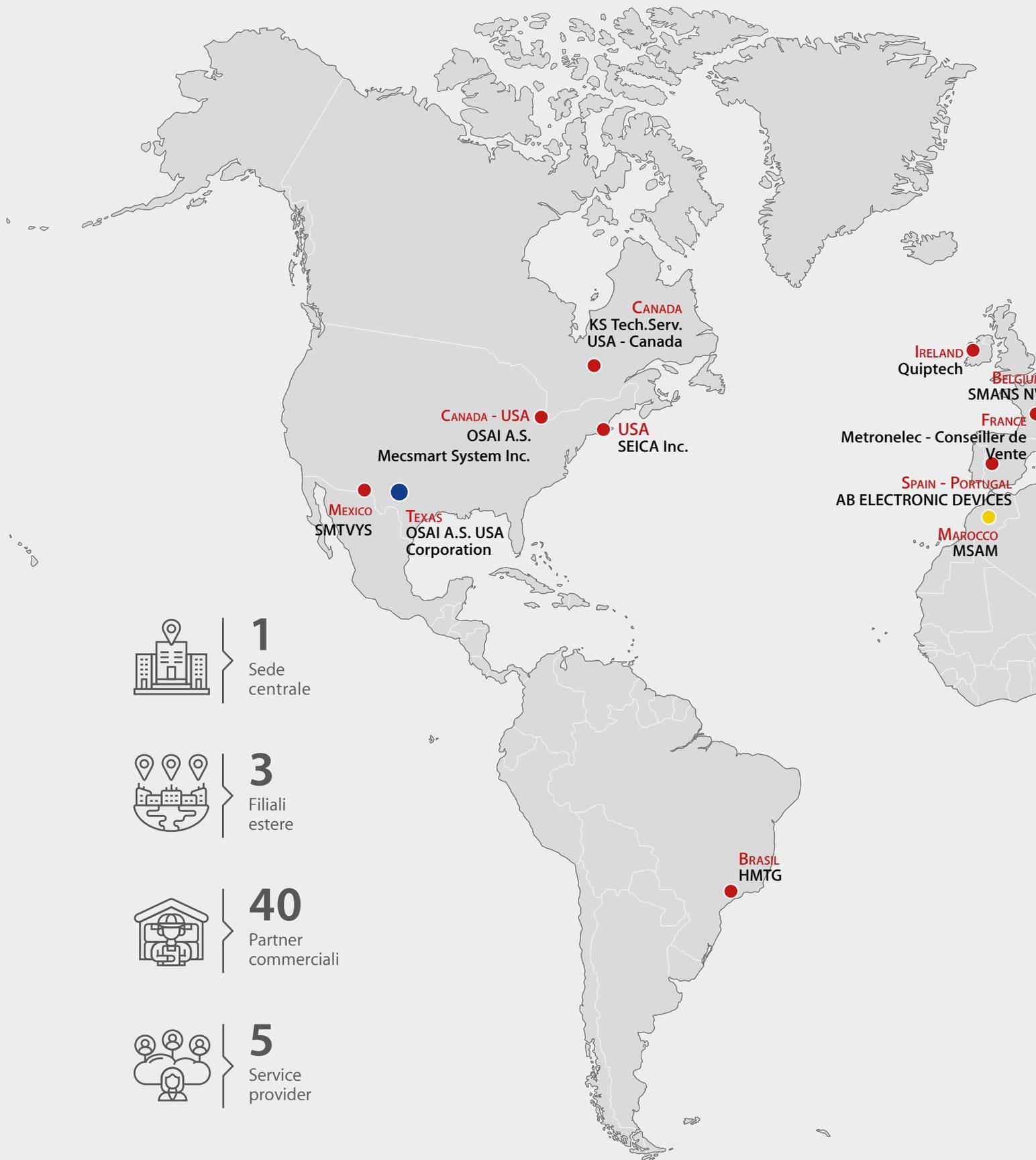
USA

Osai Automation System USA Corporation
Dallas, Texas, USA



HEADQUARTER

Osai Automation System S.p.A.
Parella (TO), Italia







1.3 VISION E MISSION

OSAI vuole essere un luogo di lavoro positivo e responsabile che trae ispirazione dal valore e dall'eccellenza delle persone, per trasformare le difficoltà in sfide e le idee in tecnologia sostenibili da mettere a disposizione dei primari produttori globali di componentistica di alta gamma ad elevato contenuto innovativo e tecnologico.

OSAI ha quindi l'obiettivo di consolidare la sua posizione di riferimento nel mercato mondiale delle soluzioni per l'automazione dei processi industriali.

Le soluzioni offerte da OSAI sono sistemi standard o macchine speciali per l'assemblaggio e il collaudo di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semiconduttori, dell'automotive e della manifattura di componenti elettroniche in genere.

Ogni sistema è personalizzato o creato ad hoc sulle richieste del cliente ed è equipaggiato con le più recenti tecnologie, come, ad esempio, la tecnologia Laser e l'intelligenza artificiale.



A sinistra:
**Il Fondatore, Carlo Ferrero,
in Cina, 2011**



1.4 FILOSOFIA E VALORI

“Comportiamoci nell’interesse dell’Azienda come se fosse il nostro interesse perché OSAI è di tutti coloro che ci lavorano. Lavoriamo ogni giorno nel rispetto di ciò che siamo e che facciamo con passione e dedizione, non trascurando mai i dettagli, la qualità e il piacere di ciò che è bello oltre che funzionale.”

“Ricordiamoci che le conoscenze, le esperienze e le competenze sono un patrimonio personale ed aziendale e che si raggiungono obiettivi maggiori quando si lavora insieme agli altri in modo costruttivo e collaborativo.”

“[...] Qualità, passione, dedizione ed ambizione nel raggiungere obiettivi sempre più sfidanti, sono il nostro modo di fare impresa”

(tratto dal CODICE ETICO di OSAI A.S. S.p.A.)

OsaI crede nell’importanza della comunicazione alle persone e tra le persone, così come nel confronto aperto e diretto, poiché dalle nuove idee possono nascere idee ed innovazioni. L’azienda si impegna ad instaurare un rapporto di reciproca fiducia con i suoi collaboratori, perché crede fortemente che sia il modo di fare impresa a trasmettere la vera essenza di una società.

OSAI inoltre incoraggia i propri dipendenti ad avere una **visione prospettica**, a prepararsi al domani per tempo, poiché le **scelte di oggi decidono il futuro**, e sono determinanti per lo sviluppo del business e **per lasciare un’eredità duratura**.

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

OSAI si impegna a valorizzare la persona affinché possa trovare la giusta serenità per esprimersi al meglio. La dimensione umana e familiare dell’Azienda, attenta alle necessità dell’individuo e alle sue esigenze, vuole **generare senso di appartenenza e responsabilità nei comportamenti** e

dare, attraverso il lavoro, l’opportunità a ciascuno di **realizzare sogni ed aspirazioni personali e professionali**.

Per concretizzare nel quotidiano questa filosofia, OSAI si impegna a tutelare il benessere psicofisico delle sue persone, valorizzando la qualità della vita e il giusto equilibrio tra esigenze lavorative e vita privata. L’azienda presta particolare attenzione all’organizzazione del lavoro attraverso piani di welfare aziendale, un ambiente lavorativo adeguato, sicuro e caratterizzato da un clima positivo e, con **programmi che favoriscono sia la crescita professionale sia quella umana**.

Nel 2019 l’Azienda ha intrapreso un percorso di change management con l’obiettivo di modificare il proprio modello organizzativo e intraprendere un percorso verso un’organizzazione nella quale una migliore gestione delle singole relazioni conduca ad un sistema aziendale maggiormente funzionale.

Il benessere organizzativo che ne deriva passa attraverso la cultura della positività che diventa una priorità strategica in quanto humus sul quale far crescere e fiorire le proprie persone.

INNOVAZIONE E SVILUPPO

OSAI considera l’innovazione quale aspetto strategico e imprescindibile per il futuro della Società; **le idee e la loro gestione sono elementi cruciali per il successo a lungo termine dell’azienda**.

OSAI svolge a riguardo una forte attività di sensibilizzazione e promozione al proprio interno per favorire, anche attraverso meccanismi incentivanti e campagne di comunicazione mirate, la proliferazione, raccolta e gestione di **iniziative su progetti specifici e di interesse strategico** o di ampio spettro così come di iniziative finalizzate

alla ricerca, innovazione, miglioramento e sviluppo di prodotto o di processo.

ATTENZIONE AL CLIENTE

I rapporti con i Clienti sono improntati alla piena soddisfazione delle loro esigenze e al mantenimento dei più elevati standard qualitativi, con l'**obiettivo di creare un solido e duraturo rapporto ispirato ai valori di correttezza, onestà, integrità, professionalità, trasparenza, legalità e imparzialità**. Il supporto nella fase progettuale, l'innovazione nelle soluzioni proposte e l'attenzione ai particolari e al design, sono le promesse con cui l'azienda si propone ai propri clienti in veste di solution provider. OSAI

aspira a superare, ove possibile, le aspettative dei clienti per divenire non solamente un fornitore, ma un partner affidabile e fondamentale con il quale avviare i propri business. Per questo si impegna a mantenere un atteggiamento aperto e propositivo, attraverso il supporto continuo e l'ascolto di richieste e segnalazioni.

Grazie a questo approccio, il **Gruppo OSAI riesce a distinguersi sui mercati di riferimento** raccogliendo il favore dei propri clienti, che apprezzano la professionalità, la competenza del personale e il contenuto innovativo delle soluzioni proposte.

A sinistra:
Il Fondatore, Carlo Ferrero

TUTELA DELL'AMBIENTE

OSAI vuole rapportarsi con la Comunità entro cui opera, dimostrando il più alto livello di responsabilità nei riguardi della salute e della sicurezza della popolazione, rispettando l'ambiente, prestando attenzione alle risorse energetiche e preservando quelle naturali.

Pertanto **OSAI si impegna ad individuare e tenere sotto controllo l'impatto reale e potenziale dei propri prodotti**, processi ed attività sulla società in generale e sulla Comunità in particolare al fine di essere considerata una delle componenti apportatrici di ricchezza e valore per il Territorio.

Per questo motivo investe sulla protezione dell'ambiente favorendo l'**utilizzo di energie rinnovabili**, migliorando l'efficienza degli impianti e prestando grande attenzione alla ricerca sulle **tecnologie a basso impatto ambientale**.

SVILUPPO SOSTENIBILE E SOLIDALE

OSAI crede in un modello di impresa che possa coniugare al tempo stesso tradizione e modernità, che si ispiri alla tradizione secolare dell'ingegno italiano e affronti in maniera innovativa e creativa le sfide economiche del presente e del futuro. Un'azienda che pone al centro della propria azione la **valorizzazione della Persona e una crescita sostenibile ed equilibrata** tra i vari soggetti che partecipano alla sua realizzazione.

Con questa filosofia OSAI non si vede solamente come un'azienda che, rispondendo alle leggi del mercato, massimizza i profitti e l'utile privato, ma un soggetto della Società civile che occupa un ruolo importante nella comunità e che si assume nei suoi confronti delle responsabilità economiche, sociali e culturali.

L'Azienda ritiene che promuovere lo sviluppo sostenibile, ed un'idea di impresa attenta alle esigenze sociali, garantisca sia una maggiore competitività a livello globale che la stabilità nel lungo periodo del proprio business.





SALUTE E
BENESSERE



ISTRUZIONE
DI QUALITÀ



PARITÀ
DI GENERE



ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA ECONOMICA



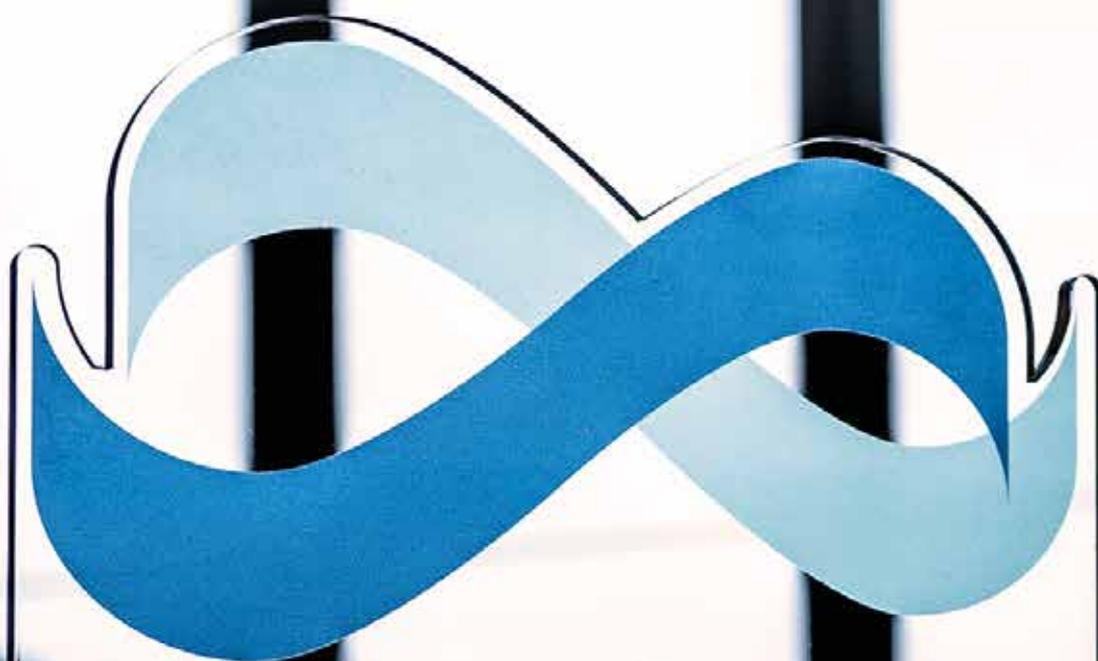
IMPRESE, INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



CONSUMO E
PRODUZIONE RESPONSABILI



OPEN
INNOVATIVE PMI
PREMIO 2019



Grant Thornton
An instinct for growth

Osai A.S. S.p.A.

1° Classificato - Categoria S.p.A. - Società per Azioni

PREMI E RICONOSCIMENTI



CAMPIONI DELLA CRESCITA

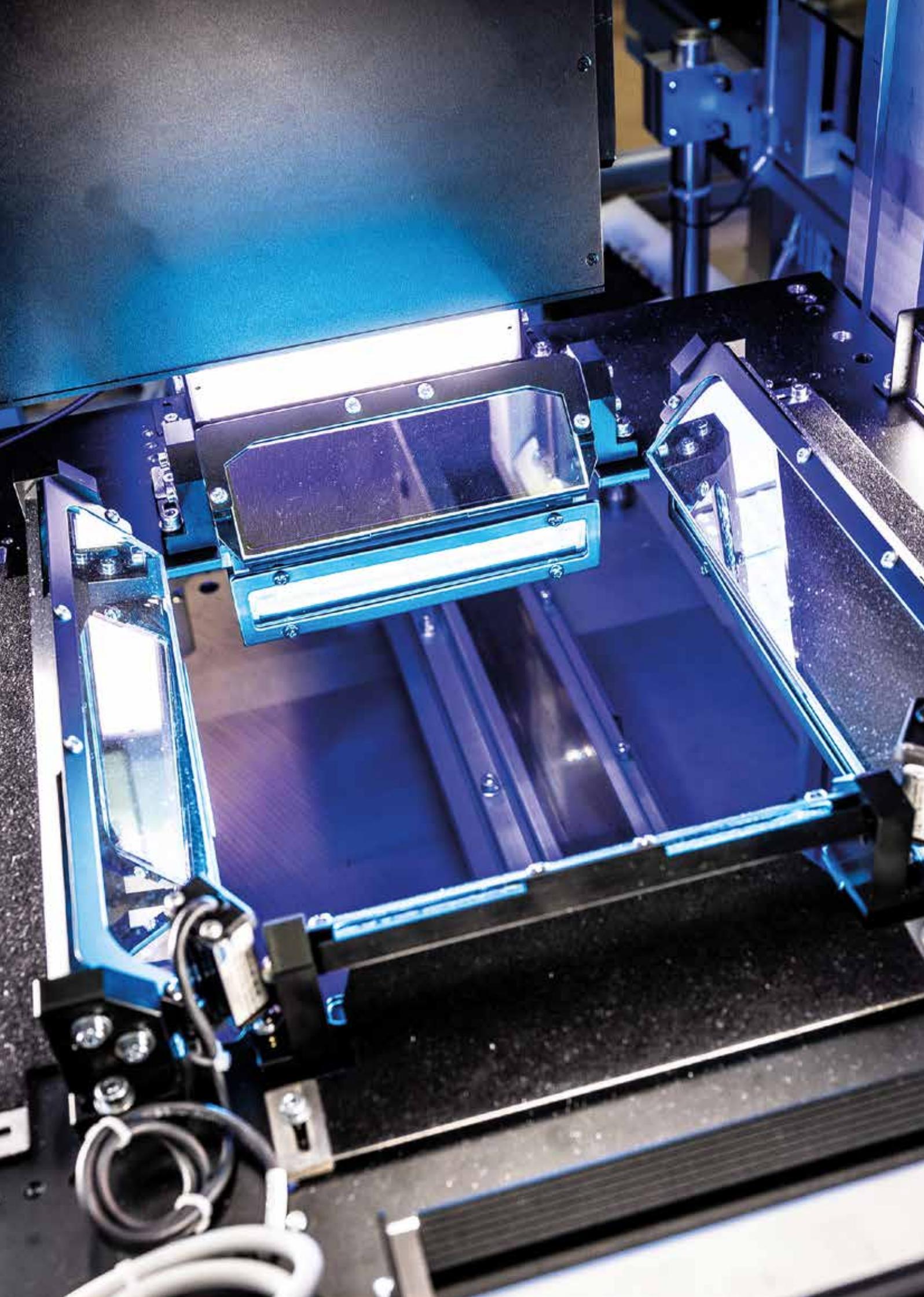
Il 23 settembre 2020 è stato conferito ad OSAI il riconoscimento di **"Campione della Crescita 2021"**, che la inserisce fra le 400 aziende italiane con più espansione economica nell'ultimo triennio, quarta fra le realtà piemontesi che hanno preso parte al concorso.

Con una **crescita media annua del 16,1%**, OSAI si è posizionata **fra le migliori realtà nazionali**, ricevendo il riconoscimento che la certifica, appunto, come PMI altamente performante.

La Società aggiunge ai suoi recenti successi anche la conquista di tale riconoscimento, organizzato da **Repubblica Affari e Finanza** in collaborazione con l'**Istituto Tedesco ITQF**, ente indipendente leader in Europa nelle indagini di qualità che ha selezionato le imprese con la più grande crescita di fatturato tra il 2016 ed il 2019.

LEADER DELLA CRESCITA

Leader della Crescita 2021 è il ranking elaborato da Statista per la testata il Sole 24 Ore con l'obiettivo di misurare l'aumento dei ricavi delle PMI nel periodo 2016-2019. Nel ranking sono riportate le 450 migliori aziende selezionate in un universo di 7.000 imprese italiane. Nell'edizione 2021 OSAI A.S. S.p.A. entra all'interno del prestigioso ranking dimostrando con orgoglio al mercato quanto **l'innovazione, l'attenzione alle persone ed al cliente permetta di raggiungere risultati importanti.**





1.5 MODELLO DI BUSINESS

OSAI presidia l'intera catena del valore esternalizzando solo i processi a basso valore aggiunto, al fine di aumentare la flessibilità operativa. Ciò garantisce all'azienda di:

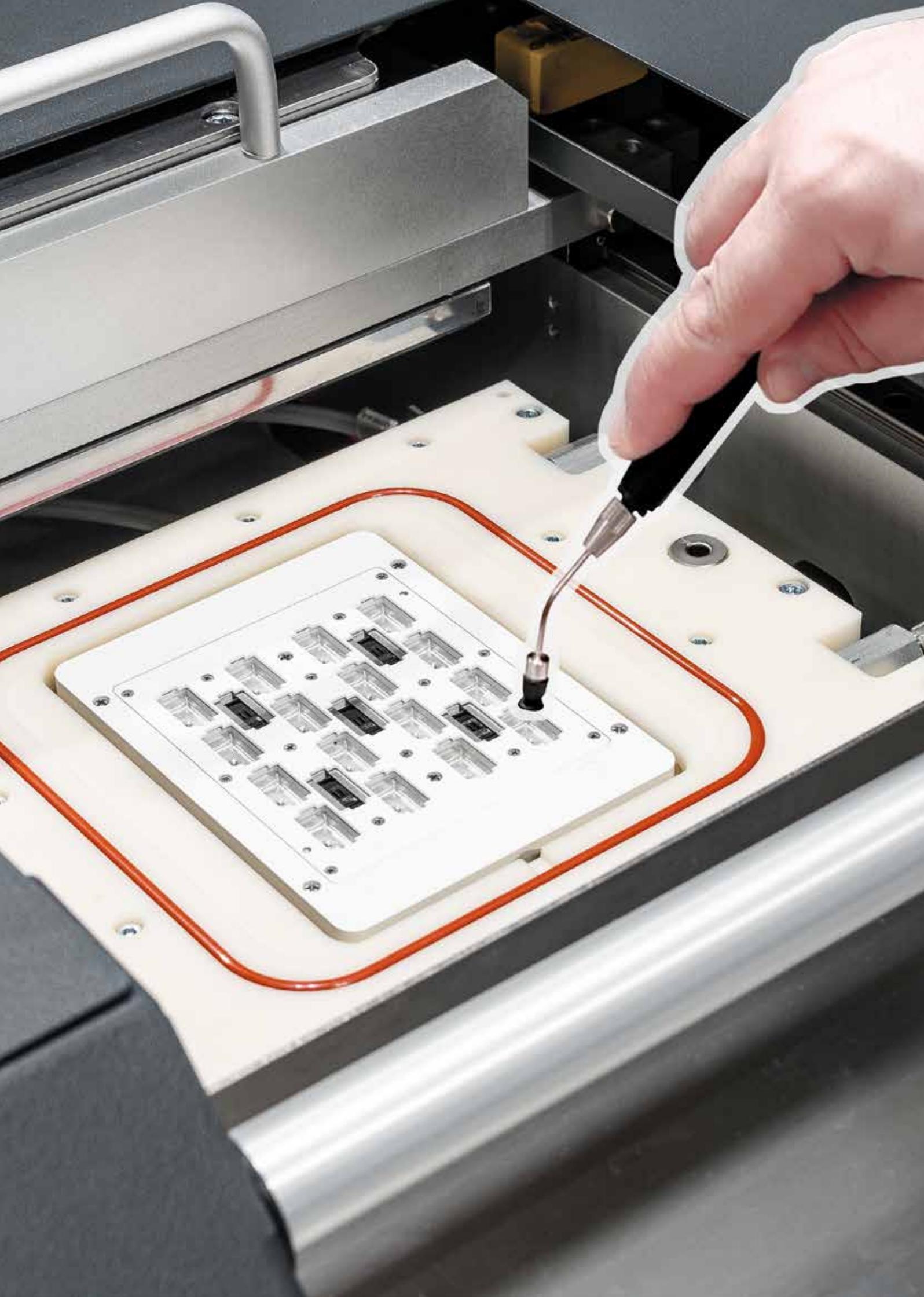
- concentrarsi sulle fasi di **sviluppo delle tecnologie e delle relative applicazioni**;
- rafforzare il proprio **ruolo di operatore attivo a livello globale**, capace di fornire supporto ai propri clienti **lungo tutte le fasi del processo produttivo**: dalla fase di personalizzazione dell'ordine, analisi delle problematiche e fabbisogni espressi dai clienti, alla progettazione e sviluppo di soluzioni chiavi in mano mediante risorse interne di progettazione meccanica, progettazione elettronica, progettazione elettro-pneumatica, analisi e sviluppo Software, al montaggio, all'installazione, al collaudo in loco, sino all'assistenza e ai servizi post vendita.

TECNOLOGIA E COMPETENZE

OSAI ha un portafoglio di competenze che gli permette di affermarsi come un player unico nel dominio di tecnologie strategiche, in grado di risolvere problemi produttivi complessi, focalizzati in particolar modo su processi di assemblaggio e su tecnologie di misurazione e controllo. Di seguito si riportano le funzioni operative svolte dai sistemi di automazione all'interno del ciclo produttivo.

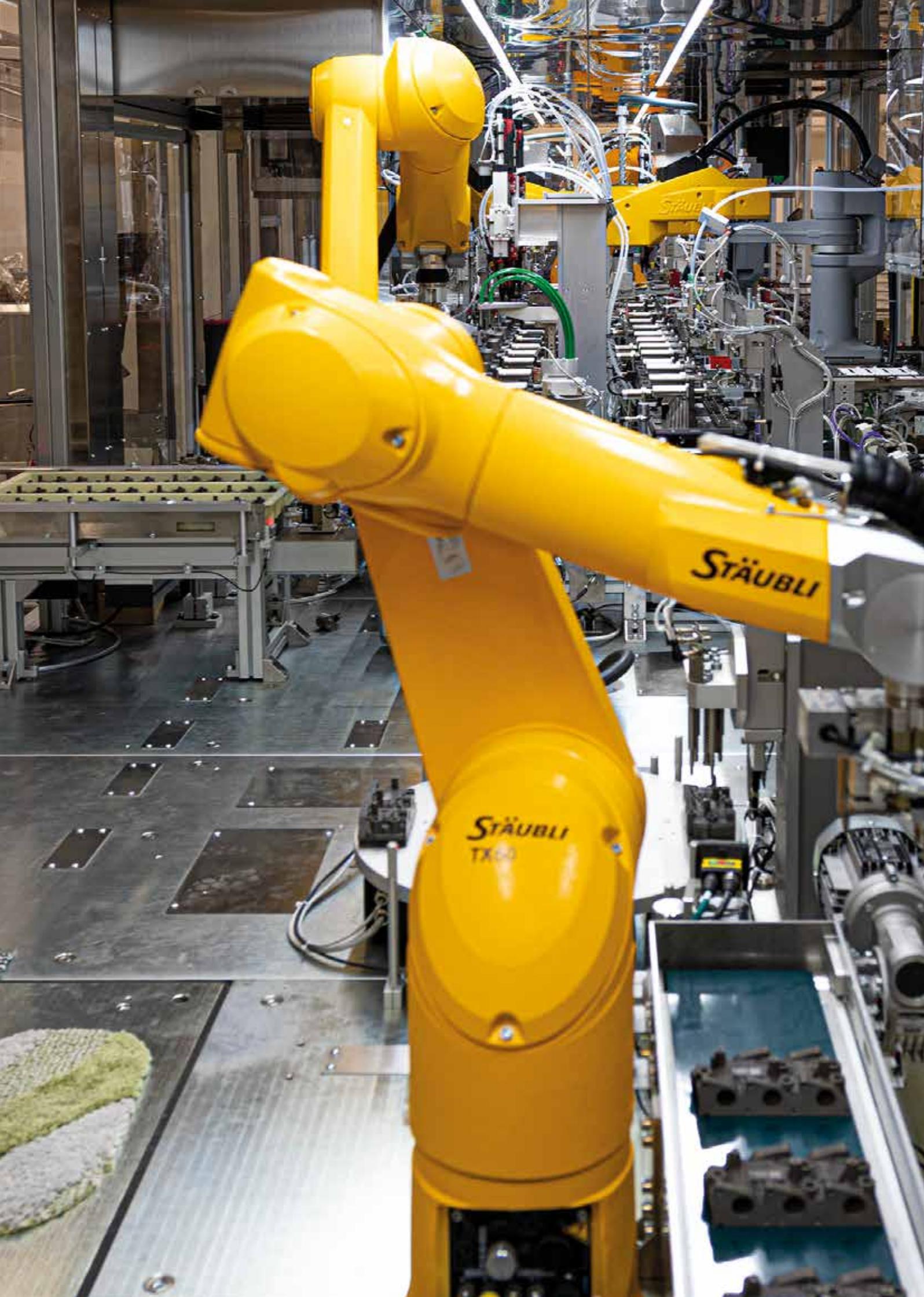
A sinistra:

**Sistema di Visione
OSAI Inspection System, 2019**



TECNOLOGIA E COMPETENZE

| COMPETENZE TECNOLOGICHE | | DESCRIZIONE |
|---|---|---|
| (Micro) Montaggio / (Micro) Assemblaggio |  | Tecniche che permettono di assemblare e collaudare componentistica e sistemi grandezze variabili, incluse quelle di piccole dimensioni |
| Marcatura Laser |  | Tecniche utilizzate per contrassegnare un componente in modo permanente al fine di garantire la tracciabilità nelle fasi del processo produttivo |
| Taglio Laser |  | Insieme di tecniche che permettono di tagliare in maniera precisa diverse tipologie di materiali (metallo, plastica, etc.) |
| Router / Laser depaneling |  | Insieme di tecniche che permettono di separare in maniera meccanica o tramite Laser i pannelli PCB (printed circuit board / scheda a circuito stampato) anche flessibili |
| Soldering / Saldatura selettiva Laser |  | Tecnica di saldatura impiegata per unire diversi componenti su di un unico circuito integrato |
| Laser trimming |  | Asportazione, mediante l'utilizzo della tecnologia Laser, di materiali residuo su circuiti integrati / schede elettroniche e per la calibrazione |
| Movimentazione e (micro) movimentazione / Handling |  | Capacità di movimentare componentistica e sistemi di piccola e media grandezza su linee produttive in maniera veloce e altamente precisa anche con sistemi di alimentazione verticale automatica |
| Stimolazione e testing (anche burn-in) |  | Tecniche attraverso le quali vengono trasferiti stimoli differenti (segnale, potenza, temperatura, pressione etc.) per condizionare un determinato sensore, principalmente al fine di determinarne le reazioni in un ambito di testing, sviluppando anche linee complesse per il test dei "power modules" |
| Software |  | Progettazione dell'interfaccia e della completa architettura software per la gestione della singola macchina o delle linee |



DIVISIONE PRODOTTO

AUTOMATION & ROBOTICS

La divisione rappresenta la prima linea di attività di OSAL. Inizialmente ha fornito linee personalizzate per **l'assemblaggio e per il testing all'industria automotive**; ad oggi le soluzioni progettate sono impiegate per soddisfare le necessità del cliente, in particolare nel settore dell'advanced automotive, di automatizzare i processi produttivi in modo tale da renderli più efficienti, riducendo costi e tempi di produzione. Il **focus della divisione è sull'Automazione Leggera**, cioè sull'automazione di componentistica e sistemi di piccola e media grandezza **dove OSAL ha raggiunto un elevato livello di specializzazione**. Le "macchine tipo" prodotte da questa divisione includono, in particolare, banchi e unità di lavoro manuali o automatici, tavole dove si combinano diverse operazioni, linee complete semi-automatiche, moduli flessibili, e magazzini verticali.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



Banchi e
unità di lavoro



Linee di montaggio
complete



Tavole
rotanti

TARGET CLIENTI

Produttori di componenti di alta tecnologia per il settore della mobilità

MERCATI PRINCIPALI



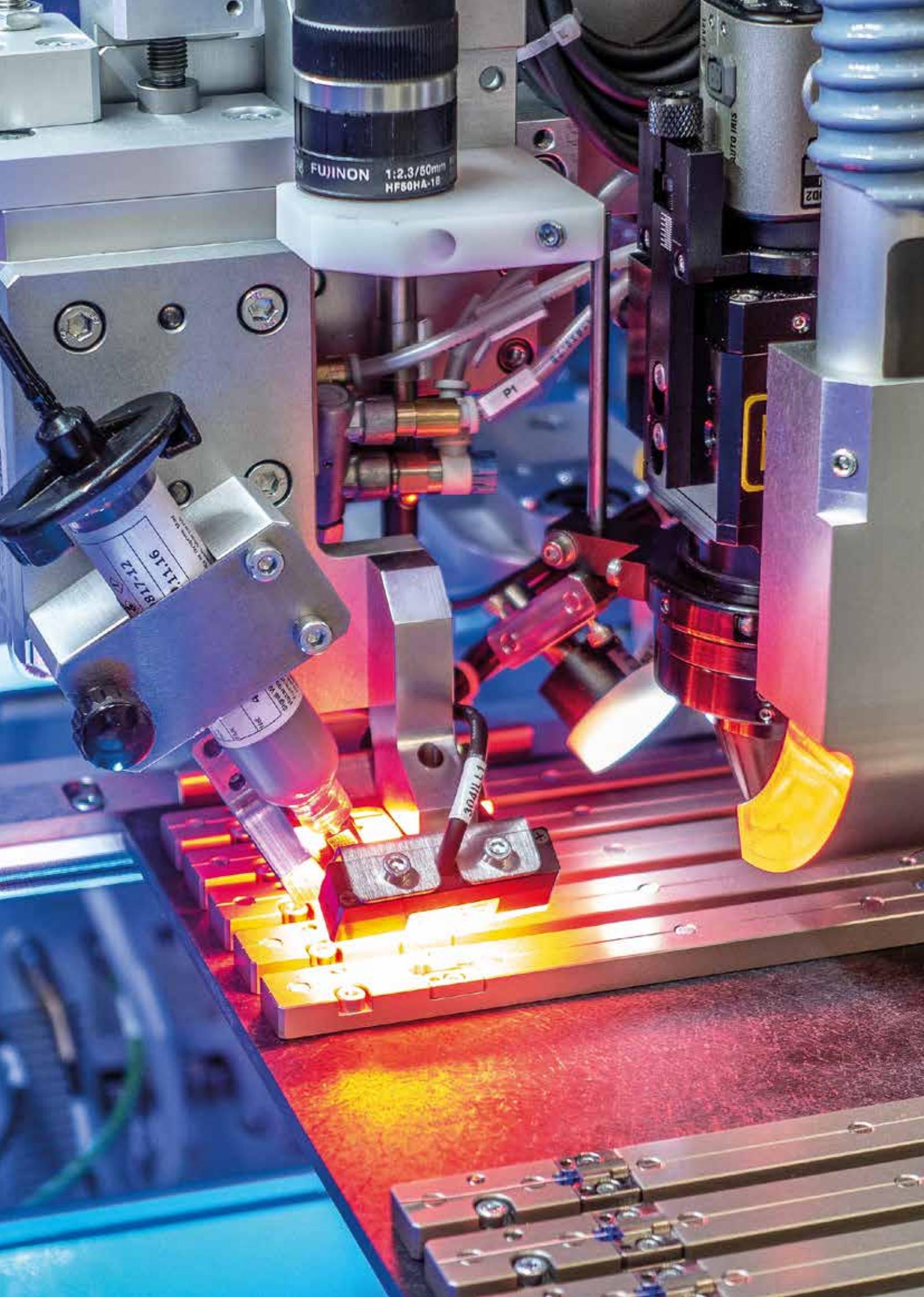
Automotive



Mobilità
Green



Medicale



DIVISIONE PRODOTTO

ELECTRONIC

La divisione nasce nei primi anni duemila grazie alle capacità sviluppate da OSAI nel tempo, che hanno dato vita alla **piattaforma "Neo"**, la prima soluzione per l'Assemblaggio rivolta all'industria Elettronica. "Neo" rappresenta una piattaforma standard con possibilità di personalizzazione e concepita **per fornire all'industria dell'Elettronica un'ampia gamma di sistemi capaci di migliorare l'efficienza di determinati processi** come la marcatura, l'assemblaggio e la separazione delle schede elettroniche. Le macchine sono rivolte principalmente ai produttori di schede elettroniche e circuiti integrati (stand-alone o integrati su soluzioni di proprietà). Le "macchine tipo" prodotte da questa divisione includono, in particolare, macchine per la marcatura Laser, sistemi completi di assemblaggio, macchine per la separazione meccanica e tramite Laser di pannelli PCB (circuiti stampati) anche di tipo flessibile.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



Marcatura
Laser PCB



Assemblaggio



Laser
Depaneling



Router
Depaneling

TARGET CLIENTI

Produttori di schede elettroniche
e circuiti integrati

MERCATI PRINCIPALI



Automotive



Medicale



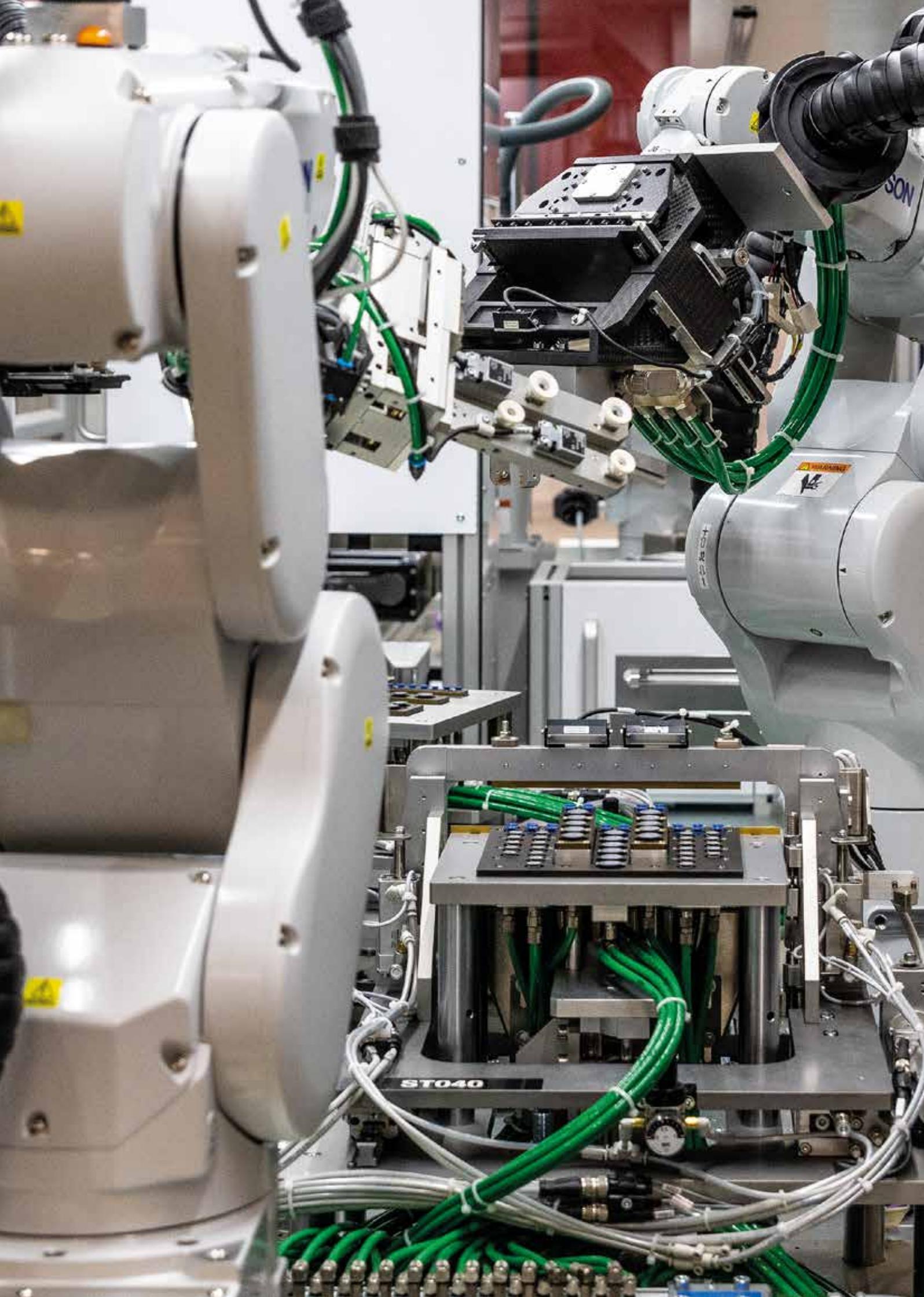
Telecomunicazioni



Home
consuming



Energia
Green



DIVISIONE PRODOTTO

SEMICONDUCTOR

Nel 2011, grazie alle competenze ed esperienze di successo maturate nell'industria dell'automazione e dell'elettronica, OSAI sviluppa **nuove soluzioni dedicate al mercato dei semiconduttori**, in forte espansione grazie al progresso tecnologico favorito da grandi multinazionali che manifestano la necessità di trovare partner in grado di rispondere alle loro esigenze con flessibilità e rapidità.

Nel corso del 2013 viene consegnata la prima macchina della famiglia "test handler". I test handler sono soluzioni che movimentano e testano i sensori MEMS (Micro Electro-Mechanical Systems) attraverso uno o più stimoli (acustico, di movimento, contatto elettrico, pressione, etc.) definiti in base all'applicazione specifica a cui i sensori stessi verranno destinati. I diversi Sistemi prodotti si basano su una piattaforma comune che permette di trasferire stimoli differenti a seconda della tipologia di sensore da trattare. Gli stimoli indotti possono essere di segnale, di potenza, di temperatura (es. calibrazione multi-temperatura fino a tre temperature diverse), di pressione e molti altri, essendo le solu-

zioni realizzate rivolte principalmente ai produttori di semiconduttori e di sensori. La grande varietà di multi-socket e strumenti multi-pick sviluppati dal OSAI nel corso degli anni permette ai clienti di gestire diversi formati in un'unica soluzione.

La divisione ha anche sviluppato linee complesse di tipo custom per il test dei moduli di potenza (cosiddetti "power modules"), caratterizzate dall'integrazione di sistemi standard o personalizzati appartenenti alle altre divisioni, frutto della convergenza in nuovi e innovativi prodotti di esperienze e tecnologie maturate nei diversi contesti.

Le "macchine tipo" prodotte da questa divisione includono, in particolare, macchine per il test e la calibrazione di sensori MEMS e dispositivi di potenza; macchine per il test finale ed il collaudo di moduli di potenza; sistemi di automazione per il burn-in-test con funzioni di carico, scarico, pre-test ed ispezione visiva; sistemi per l'assemblaggio automatico di power module, con inclusa la marcatura Laser e camere di condizionamento compatte.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



MEMS Test Handler



Burn-In



Test handler per power modules



Power devices packaging

TARGET CLIENTI

Produttori di Semiconduttori

MERCATI PRINCIPALI



Automotive



Mobilità Green



Telecomunicazioni



IoT



Leuze electronic MLC



DIVISIONE PRODOTTO

LASER MICROMACHINING

La divisione nasce alla fine degli anni novanta, con lo scopo di **fornire applicazioni Laser industriali per la micromeccanica originariamente destinata al settore dell'Automotive**. Le soluzioni sono sviluppate grazie all'esperienza acquisita nelle applicazioni Laser industriali, in particolare nei processi di taglio, saldatura, foratura e marcatura di piccola componentistica in metallo o plastica, che richiede un'estrema precisione per la lavorazione, come ad esempio la saldatura tramite Laser dei gusci di pacemaker. I Sistemi OSAI si rivolgono ad una **molteplicità di settori** (sono state realizzate oltre 500 applicazioni, in particolar modo in ambito medicale) che OSAI vuole soddisfare per ampliare la propria gamma di prodotti, garantendo una migliore diversificazione. I sistemi prodotti da questa Divisione includono, in particolare, macchine per la marcatura, taglio e saldatura di diverse tipologie di componentistica (forme e materiali) anche per una produzione in larga scala.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



Marcatura
Laser generica



Saldatura Laser



Taglio Laser

TARGET CLIENTI

Produttori di microlavorazioni meccaniche, con esigenza di alto livello di precisione, anche per piccoli componenti

MERCATI PRINCIPALI



Gioielleria e moda



Medicale



where ideas

SERVICE

La piattaforma di service online si propone come canale univoco e prioritario per tutte le necessità relative al **mondo After Sales** di OSAI, e garantisce una **risposta rapida ed efficiente alle richieste dei clienti**.

Grazie ad un'interfaccia semplice ed intuitiva il Cliente accede ad un'area riservata, all'interno della quale ha la possibilità di richiedere assistenza, monitorare lo stato delle richieste, ed accedere a contenuti o comunicazioni a lui dedicati, messi a disposizione dallo staff OSAI After Sales.

Il Portale Service OSAI A.S. S.p.A. consente una gestione efficace delle richieste d'assistenza dall'Headquarters di Parella (TO), ma l'Azienda non può prescindere da una presenza capillare di tecnici sul territorio per garantire tempi di intervento rapidi ed in linea con gli accordi contrattuali specifici. Nella tabella viene riportata la consistenza di tecnici e società partner di OSAI per l'assistenza tecnica nel luogo d'installazione.

Ulteriore ed innovativo strumento a disposizione di OSAI e dei suoi Clienti è l'OSAI Augmented Support Technology, ovvero l'insieme di tecnolo-



| REGIONE | PAESE | RESIDENT ENGINEERS* | SERVICE PARTNER** |
|---------|-------------|---------------------|-------------------|
| APAC | Cina | 3 | - |
| | Taiwan | - | 2 |
| | Filippine | - | 1 |
| | Tailandia | 1 | - |
| EMEA | Marocco | - | 1 |
| | Stati Uniti | - | 1 |
| | Messico | 1 | - |

* Tecnici dipendenti diretti di OSAI A.S. S.p.A. e residenti nel Paese indicato

**Aziende site nel Paese indicato con le quali sono stati sottoscritti contratti per l'assistenza per conto di OSAI A.S. S.p.A.

gie adottate e sviluppate per un efficace supporto remoto tramite l'AR (Realtà Aumentata), che è ora possibile attraverso l'utilizzo di:

- **Tablet, smartphone e smartglasses:** un nuovo modo di offrire assistenza e supporto ai clienti attraverso l'impiego di dispositivi che consentono al personale tecnico di operare autonomamente.

- **Software ed Apps dedicate:** i tecnici OSAI sono in grado di guidare l'operatore in loco, grazie a proiezioni ed indicazioni visive trasmesse direttamente sui dispositivi.

- **Osai Augmented Support:** il personale sul campo ha la possibilità di attivare una sessione di audio/video streaming e condividere il suo punto di vista con l'operatore da remoto.



1.6 RICERCA E SVILUPPO

Le attività di ricerca e sviluppo in OSAI costituiscono un importante ramo di attività per l'azienda.

Il **costante impegno nell'ambito dell'innovazione** consente al gruppo non solo di soddisfare con standard sempre più elevati le richieste e le esigenze dei clienti, ma anche di collaborare con realtà internazionali affermate grazie alla partecipazione a progetti Europei finanziati dal programma **Horizon 2020**.

Le attività di ricerca e sviluppo occupano un **team dedicato** di persone che operano e collaborano anche **con specialisti provenienti da tutta Europa**.

I risultati dei progetti e le novità apprese all'interno di ambiti stimolanti, come quelli di collaborazione internazionale, contribuiscono notevolmente allo sviluppo interno del business di OSAI.



IL COMITATO INNOVAZIONE & SVILUPPO

Al fine di promuovere l'attività di ricerca e di garantire trasparenza e tracciabilità delle diverse attività svolte in materia di innovazione e sviluppo di prodotto e processo, OSAI ha costituito il Comitato Innovazione & Sviluppo (CI&S).

Il Comitato di Innovazione e Sviluppo, ha il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione, a seguito di apposita analisi e valutazione, le iniziative ritenute meritevoli e prioritarie al fine di garantire uno **sviluppo tecnologico ed innovativo continuo del Gruppo**.

Il Comitato – che ha natura manageriale – espleta funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione afferenti le attività di ricerca, sviluppo e innovazione. In particolare, il Comitato è promotore della raccolta e della gestione delle idee, affinché possano divenire oggetto di investimento da parte della Società e **creare così nuove opportunità**.

PROMOZIONE E GESTIONE DI RICERCA, INNOVAZIONE E SVILUPPO

La "gestione delle idee" è intesa come la gestione sistematica del processo di raccolta e sviluppo di idee ed intuizioni per ottenere dalle stesse il massimo beneficio.

La gestione dell'innovazione si riferisce alla **gestione sistematica dell'introduzione di qualcosa di nuovo per l'organizzazione generato da un'idea, da un'intuizione, dall'esperienza sul campo o da un feedback del mercato**. Il miglioramento di prodotto viene gestito dal dipartimento di Innovazione e Sviluppo fintanto che viene testato e validato a livello prototipale. Una volta che l'idea di miglioramento si concretizza in un prototipo rilasciato per la produzione, ogni miglioria successiva è di competenza della funzione preposta di riferimento.

Del complesso delle attività di gestione dell'innovazione appena descritto, quella della promozione e gestione delle idee è una delle attività che coinvolge il Comitato di Innovazione e Sviluppo.



L'immagine che segue rappresenta graficamente il flusso definito per la gestione delle idee.

Le ultime due fasi riportate nel diagramma, validazione e approvazione dell'idea, spettano al Consiglio di Amministrazione che definisce inoltre gli investimenti necessari per l'applicazione.



L'obiettivo del Comitato è quello di favorire e raccogliere, attraverso specifiche azioni e campagne dedicate, proposte e idee in diversi ambiti di interesse quali:

- implementazione su prodotti esistenti (miglioramento di prodotto);
- miglioramento dei processi aziendali interni;
- nuovi prodotti, processi o servizi (incremento del products portfolio);
- adesione e partecipazione a progetti europei/finanziati;
- studi di fattibilità, analisi di mercato o ricerche per nuove applicazioni su prodotti o processi.

La Società ha inoltre individuato quattro aree distinte sulle quali operare al fine di ampliare ulteriormente il campo di azione dell'innovazione in azienda: strategia, processi, strumenti/metodi e cultura organizzativa. Le proposte o le idee potranno derivare da flussi interni, ovvero da soggetti interni alle varie funzioni aziendali oppure da indicazioni provenienti dal mercato (clienti, utilizzatori finali, rivenditori, ecc.) e raccolte dalle funzioni che con essi si relazionano.

Per agevolare il processo di raccolta delle idee il Comitato può inoltre operare realizzando campagne specifiche a tempo limitato, definite **"sfide di idee"** (challenges) consentendo di sperimentare, raccogliere esperienze ed iterare i propri strumenti e modi di lavorare, nonché di ottenere rapidamente risultati e impatti positivi sul business.

Tuttavia è di fondamentale interesse per la Società, che questo processo di gestione continua delle idee permetta all'azienda di raggiungere i propri **obiettivi strategici** tra i quali la soddisfazione del cliente e la ricerca di nuove opportunità di business.

In quest'ottica il compito strategico del Comitato è quello di catalizzare e valutare le indicazioni fornite dai diversi attori, definendo quali siano strategicamente di interesse e prioritarie in riferimento alle aree di intervento definite dalla Società.



PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI



Progetto: ADIR

Titolo: Urban mining di ultima generazione
– Disassemblaggio, separazione e recupero automatizzati di materie prime preziose da apparecchiature elettroniche.

4CUSTHER

Progetto: 4CUSTHER

Titolo: Compositi per rivestimenti termoconduttivi personalizzati.

MANUELA

Progetto: MANUELA

Titolo: Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing.



Progetto: APRIL

Titolo: Robotica multi-funzione per la manipolazione di materiali deformabili nei processi produttivi.

DEFLeCT

Progetto: DEFLeCT

Titolo: Tecnologia Digitale per il trattamento del Tumore al Polmone.

VOJEXT

Progetto: VOJEXT

Titolo: Valore della sperimentazione congiunta nelle tecnologie digitali per la produzione e la costruzione.



Progetto ADIR

Urban mining di ultima generazione – Disassemblaggio, separazione e recupero automatizzati di materie prime preziose da apparecchiature elettroniche.

Le materie prime specifiche diventano sempre più importanti per la fabbricazione di prodotti industriali di alto livello. In particolare le apparecchiature elettroniche (RAEE) contengono metalli preziosi e diverse materie prime strategiche. Ad oggi il riciclo mirato dei materiali si concentra su concetti come i processi di triturazione e processi pirometallurgici per estrarre i componenti metallici preziosi, come rame, oro, argento e palladio. Tuttavia, una serie di elementi critici non può essere recuperata in modo efficiente o può andare persa in polvere o frazioni residue. L'obiettivo di ADIR è **dimostrare la possibilità di realizzare una tecnologia chiave per l'estrazione di metalli preziosi da RAEE** sfruttando le cosiddette miniere urbane. Verrà realizzato un sistema per processare in automatico le apparecchiature elettroniche per separare e recuperare materiali preziosi.

MANUELA

Progetto MANUELA

Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing.

La **Metal Additive Manufacturing (AM)** consente, tramite l'implementazione di un design avanzato, la produzione di componenti ad alto valore aggiunto, tali da garantire livelli che non possono essere raggiunti con la tecnica di produzione convenzionale.

Tuttavia, la sequenza di produzione basata sulla AM prevede un alto numero di passaggi critici rispetto alle sequenze di produzione convenzionali. Attualmente, le competenze chiave relative a questi passaggi non sono completamente implementate a livello industriale. Basandosi su due

principali tecnologie AM (LPBF: Laser Powder Bed Fusion e EBM: Electron Beam Melting), MANUELA mira a implementare un impianto di linea pilota ad accesso aperto, che copre l'intera sequenza di produzione, per mostrare tutto il potenziale dell'AM metallico.



Progetto APRIL

Robotica multi-funzione per la manipolazione di materiali deformabili nei processi produttivi.

Il progetto APRIL mira a implementare e sviluppare un **sistema robot industriale, a basso costo e multi-funzione che supporti attività semiautomatiche nelle linee di produzione manifatturiere** che utilizzano materiali flessibili o deformabili in processi industriali di diversa dimensione o tipologia. APRIL utilizzerà la tecnologia di visione artificiale, la raccolta e analisi di informazioni provenienti da sensori, nonché lo sviluppo di interfacce modulari. APRIL fornirà sensori innovativi e visione aumentata a supporto del rilevamento di scostamenti, stima del peso, centro di massa dinamico o regolazione delle forze di presa mentre manipola oggetti deformabili di diversi tipi (ad esempio carta, petto di pollo, solette di scarpe, tessuto viscoelastico, cavi, ecc.)



Progetto VOJEXT

Valore della sperimentazione congiunta nelle tecnologie digitali per la produzione e la costruzione.

Il progetto VOJEXT mira a fornire un quadro economico e tecnologico favorevole per consentire il matchmaking e sostenere produttori ed industrie (principalmente PMI, compresi piccoli artigiani) di sistemi cognitivi autonomi per l'interazione uomo-robot. Una particolare attenzione nel progetto è rivolta ai **"cobot"**, dinamizzando le applicazioni tecnologiche per il mercato europeo. A tale scopo, VOJEXT progetterà, svilupperà,

convaliderà e dimostrerà l'usabilità di **sistemi robotici affidabili, orientati al mercato, agili, multiuso e di facile riutilizzo**. La soluzione sviluppata si basa su soluzioni robotiche autonome, mobili e abili come il componente principale di un CPS cognitivo intelligente e scalabile per applicazioni industriali. L'obiettivo è di fornire un "Value Of Joint EXperimentation" (VOJEXT) delle tecnologie digitali dell'industria manifatturiera e delle costruzioni; avendo come driver di sviluppo economico basato sull'innovazione per il territorio europeo vari Digital Innovation Hubs (DHI).

DEFLeCT

Progetto DEFLeCT

Tecnologia Digitale per il trattamento del Tumore al Polmone.

Il progetto DEFLeCT intende realizzare una **piattaforma scientifico-tecnologica innovativa finalizzata al supporto della diagnosi e della cura del tumore al polmone**. Come caso-studio è stato identificato il carcinoma polmonare a non piccole cellule (NSCLC), in quanto è il più frequente tipo istologico ed è sottoposto a resezione chirurgica di routine allorché identificato in stadio precoce. DEFLeCT integrerà le consolidate pratiche diagnostiche per il NSCLC con i più innovativi approcci genetico-molecolari, all'interno di una piattaforma digitale in grado di armonizzare e valorizzare il contenuto di tutte le informazioni provenienti da diverse fonti, applicando modelli statistici e quantitativi. DEFLeCT sarà in tal senso un ambiente orientato alla medicina del futuro, basata su trattamenti personalizzati valorizzando e integrando vari tipi di dati e informazioni.

A destra:
**Marco Guolo (CTO),
E-Waste World, 2019**

4CUSTHER

Progetto 4CUSTHER

Compositi per rivestimenti termoconduttivi personalizzati.

Lo scopo del progetto è sviluppare e testare **nuovi materiali compositi polimerici con conduttività termica migliorata**. La formulazione dei nuovi materiali si pone l'obiettivo di soddisfare requisiti di performance termiche dell'industria dei semiconduttori: condizionamento e collaudo dei **sensori MEMS**. Il materiale innovativo ha la funzione di ottimizzare il trasferimento termico tra il sistema di condizionamento e i sensori MEMS e svolge un ruolo cruciale nella conduzione del calore. Il progetto è focalizzato su un rivestimento per l'ottimizzazione di questa interfaccia. OSAI è partner del progetto con il ruolo di dimostratore industriale, in quanto progetta e produce macchine per la gestione e il collaudo dei sensori MEMS.





CAPITOLO 2

SOSTENIBILITÀ IN OSAI

| | |
|---|------------|
| SOSTENIBILITÀ IN OSAI | 2.0 |
| ANALISI DI MATERIALITÀ | 2.1 |
| I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELL'ONU | 2.2 |
| GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ | 2.3 |
| GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ | |
| PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ | |
| GLI STAKEHOLDERS DI OSAI | 2.4 |
| VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO | |



An aerial photograph of a lush green landscape. In the foreground, there are rows of crops, possibly corn, in a field. A dirt path or road winds through the fields. In the middle ground, there's a paved road with a few cars. The background shows rolling hills and more fields under a blue sky with scattered white clouds.

2.0 SOSTENIBILITÀ IN OSAI

Il Gruppo è consapevole delle responsabilità economiche, sociali ed ambientali che scaturiscono dalla sua attività sul territorio e ritiene che solo valutando ed agendo concretamente nell'ambito di questi aspetti si possa garantire competitività e stabilità nel medio e lungo periodo.

La consapevolezza dell'impatto che l'operato della Società ha sul territorio che la ospita, le persone che vi abitano e vi lavorano, muove l'Azienda verso una maggiore coscienza che va oltre il business, inteso come sola remunerazione del capitale, nella quale la Sostenibilità diventa elemento fondamentale per svilupparsi contribuendo però a supporto del territorio, delle sue persone e dell'ambiente che la ospita.

Nell'esplicitazione di questo approccio, OSAI è un soggetto attivo nella protezione ambientale in quanto promuove **investimenti atti a ridurre il consumo di risorse naturali**, attraverso attività formative ed informative rivolte agli stakeholders, mediante l'efficientamento degli impianti dei fabbricati aziendali e favorendo ed incentivando la transizione verso la mobilità elettrica.

OSAI ha avviato inoltre da diversi anni un percorso di sostenibilità sociale che coinvolge enti a scopo benefico ed associazioni che operano sul territorio, sviluppando inoltre partnership con aziende di prossimità, per garantire sviluppo sociale ed imprenditoriale delle realtà territoriali.

Elemento fondamentale per garantire nel tempo la Sostenibilità nelle scelte aziendali è il capitale umano. Le persone, il loro senso di appartenenza e responsabilità, frutto di politiche virtuose e vicine alle esigenze della Persona e della Famiglia rappresentano il fulcro della sostenibilità.

A sinistra:

**Veduta aerea dell'area circostante
la sede OSAI di Parella (TO), 2020**



MOBI

MOBI

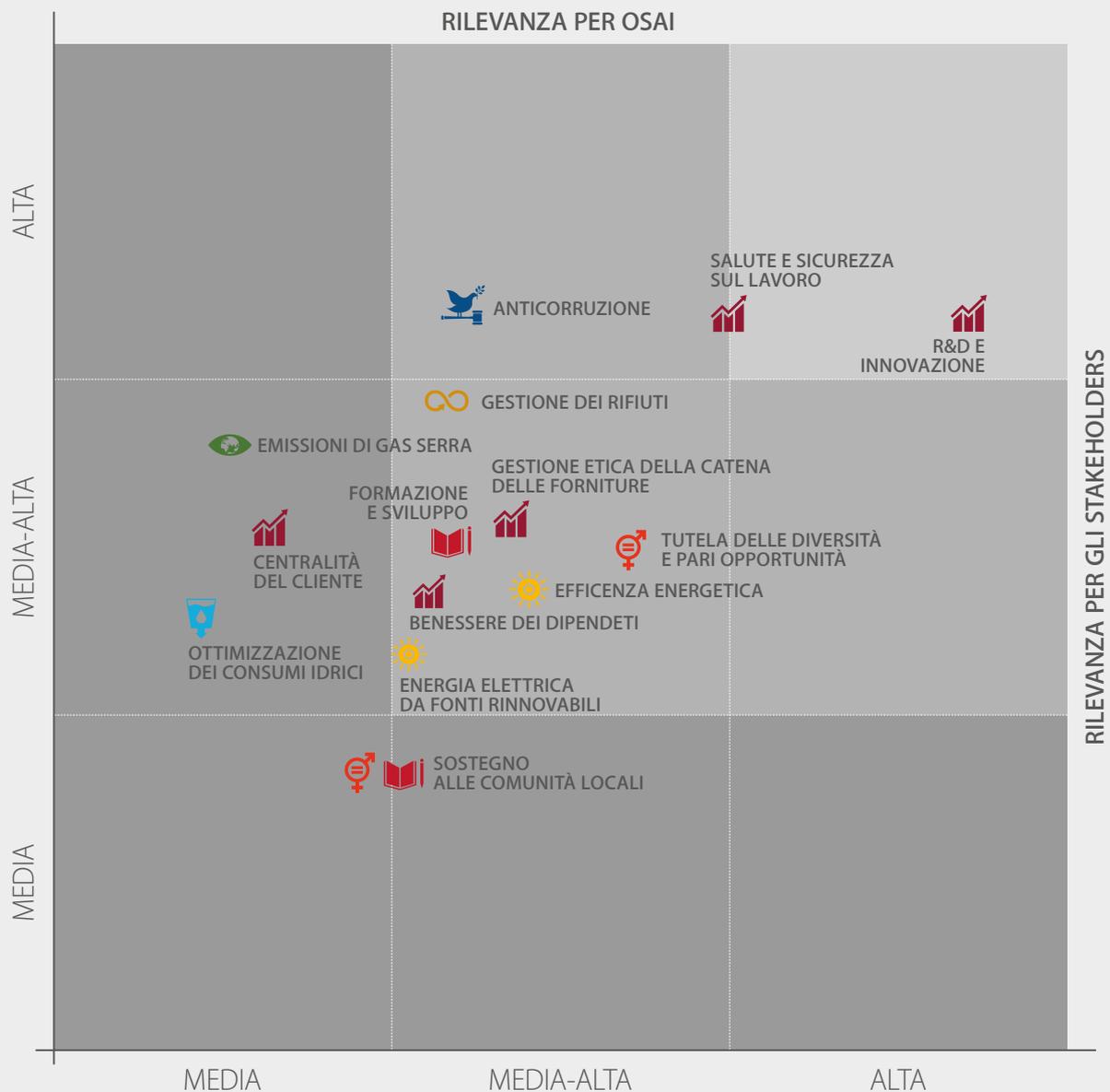
35.3
31.84
30.8



2.1 ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel 2021, l'Azienda ha affiancato all'approccio consolidato di definizione, valutazione e coinvolgimento degli stakeholders, derivante dagli schemi ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, l'Analisi di Materialità redatta secondo i GRI Standards che prevedono:

- **Identificazione degli Aspetti di sostenibilità**
Sono stati esaminati con accuratezza gli Aspetti più significativi prendendo in considerazione, oltre alle indicazioni contenute negli Standards, una combinazione di fattori relativi all'organizzazione quali ad esempio: missione, valori,



strategie, sistemi di Gestione della Qualità e dell'Ambiente, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Codice Etico e Le Analisi dei Rischi effettuate e gestite (ERM).

- Rilevanza per OSAI

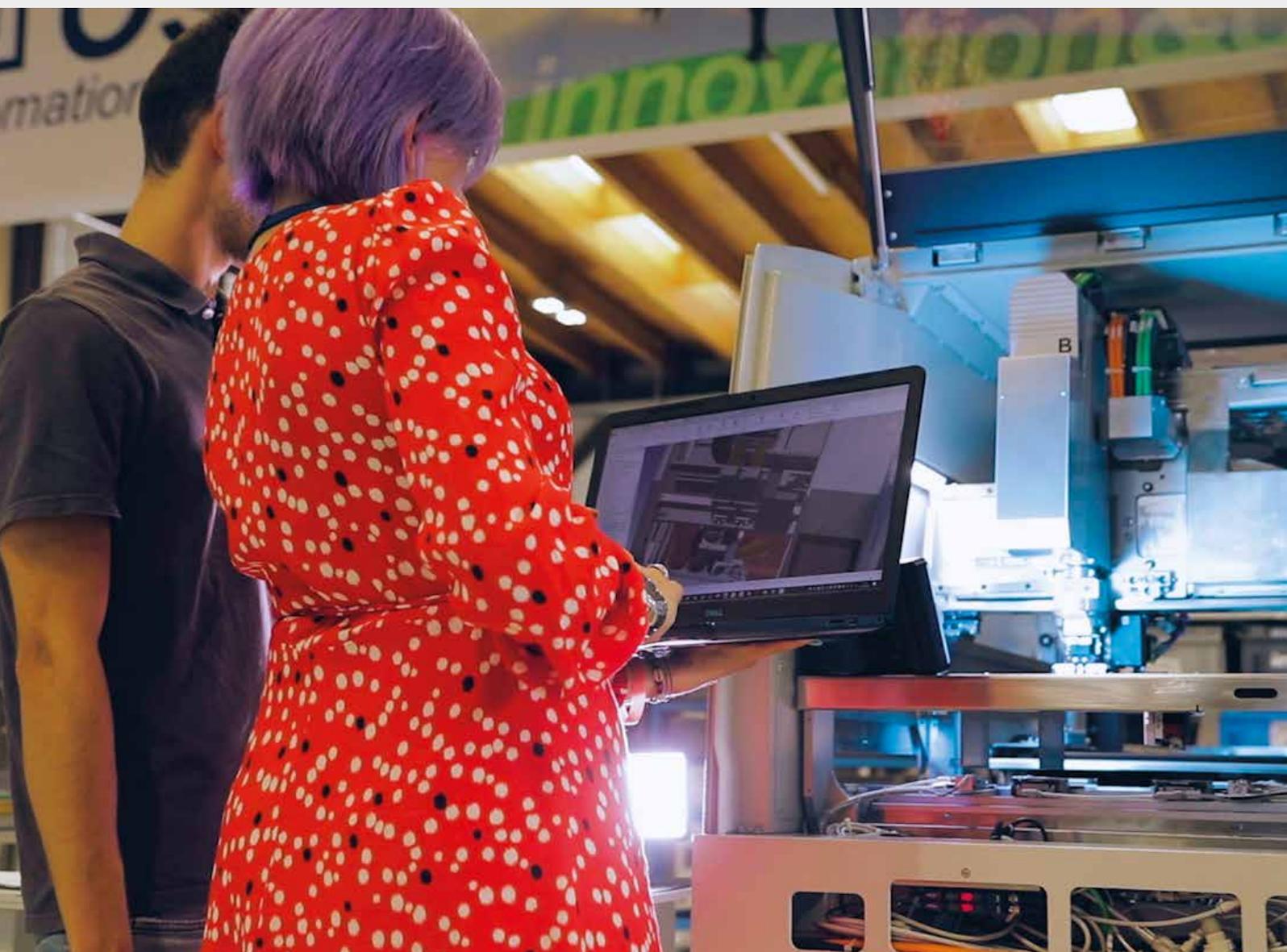
Il passo successivo è stato quello di attribuire ai diversi Aspetti un livello priorità, o rilevanza per l'azienda, processo che ha coinvolto il Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità.

- Rilevanza per gli stakeholders

La terza fase dell'analisi ha visto il coinvolgimento di diverse categorie di stakeholders – Azionisti, Clienti, Fornitori, Banche e Assicu-

razioni, Business partner, Pubblica Amministrazione, Scuole e Università – per determinare quanto gli Aspetti considerati fossero percepiti rilevanti.

Il maggiore coinvolgimento degli stakeholders, e i loro punti di vista, hanno contribuito a verificare se e quanto sono rilevanti gli scostamenti nelle valutazioni delle tematiche ESG (Environment, Social and Governance) oggetto di intervista biennale, rispetto al quadro emerso a seguito delle indagini di materialità interne. La Matrice di Materialità riassume l'esito di questo confronto.



2.2 I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELL'ONU

Il 25 settembre 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e 17 Obiettivi – i Sustainable Development Goals (SDGs) – articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030.

L'attuazione dell'Agenda 2030 richiede un forte coinvolgimento di tutte le componenti della società, dalle imprese al settore pubblico, dalla

società civile alle Università e centri di ricerca, dagli operatori dell'informazione al mondo della cultura.

Nelle tabelle che seguono OSAI ha identificato a quali SDGs e targets può contribuire attraverso la propria attività associando ad essi gli aspetti rilevanti per la sostenibilità presenti nella sua Matrice di Materialità.



|  | Goal 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli |
|---|--|
| RICERCA E INNOVAZIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE BENESSERE DEI DIPENDENTI | 8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione [...] 8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione [...] 8.4 Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale [...] 8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore 8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori [...] |

|  | Goal 16: PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti |
|---|--|
| ANTICORRUZIONE | 16.5 Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme 16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli [...] |

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
Goal 4: ISTRUZIONE DI QUALITÀ
 Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

| | |
|--|---|
| FORMAZIONE E SVILUPPO SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ LOCALE | 4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale |
| | 4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale [...] |

5 UGUAGLIANZA DI GENERE
Goal 5: PARITÀ DI GENERE
 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne

| | |
|--|--|
| TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ LOCALE | 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne [...] |
| | 5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica |

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
Goal 7: ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
 Garantire l'accesso all'energia a prezzo accessibile, affidabile, sostenibile e moderna per tutti

| | |
|---|---|
| EFFICIENZA ENERGETICA ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI | 7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale |
| | 7.3 Raddoppiare entro il 2030 il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica |

13 AZIONE PER IL CLIMA
Goal 13: LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
 Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

| | |
|---------------------------------------|---|
| LOTTA AI CAMBIAMENTI CLIMATICI | 13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici |
| | 13.3 Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce |

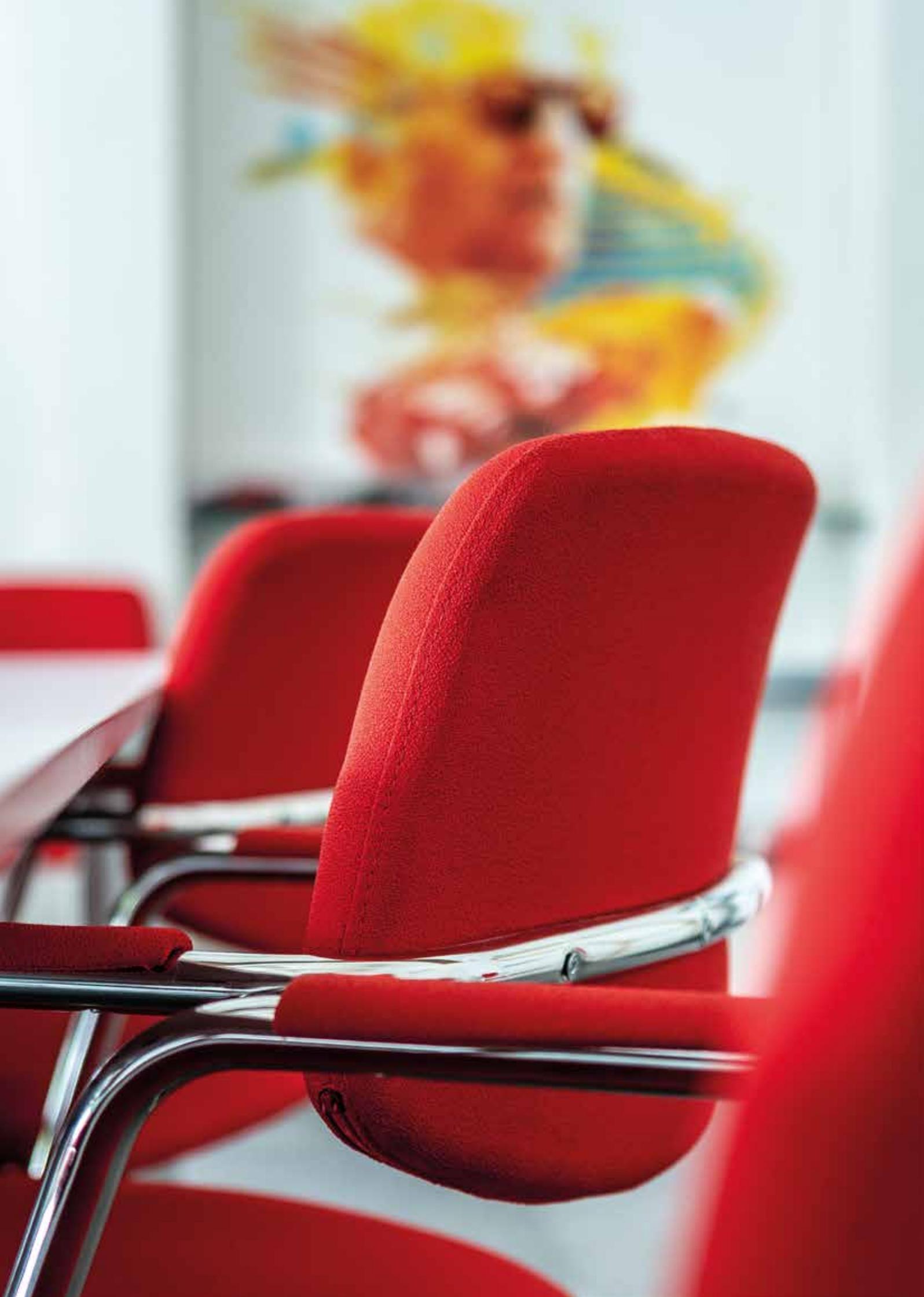
12 CONSUMI RESPONSABILI E PRODURRE RESPONSABILI
Goal 12: CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

| | |
|-----------------------------|---|
| GESTIONE DEI RIFIUTI | 12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo |
|-----------------------------|---|

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI
Goal 6: ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI
 Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile di acqua e servizi igienici per tutti

| | |
|--|---|
| OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI | 6.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 l'efficienza nell'utilizzo dell'acqua in ogni settore [..] |
|--|---|





2.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il Bilancio di Sostenibilità in oggetto costituisce il primo prodotto del confronto interdisciplinare avviato a seguito della costituzione del **Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità**, avvenuto in data 26 marzo 2021. L'Ente, che coinvolge le funzioni apicali di OSAI, costituisce il principale strumento di governance per lo sviluppo del sistema di rendicontazione delle performance ESG e delle potenziali azioni di miglioramento.

Il Gruppo, presieduto dal CEO, è composto da ulteriori sette membri: il Quality & Environmental Manager, l'Health & Safety Manager, l'HR Specialist, il Facility Manager, il Procurement Manager, il Chief Financial Officer, il Marketing & PR Manager.

Il Consiglio di Amministrazione di OSAI ha delegato al CEO Fabio Benetti i più ampi poteri decisionali sulle tematiche di sostenibilità, che si traducono concretamente nel perfezionamento ed approvazione dei Piani di Sostenibilità concepiti dal Comitato Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità; quest'ultimo riporta tempestivamente al Consiglio di Amministrazione i risultati raggiunti, le attività di monitoraggio e di verifica che vengono effettuate, nonché eventuali problematiche e criticità, oltreché implementare i flussi informativi nei confronti del Collegio sindacale e della Società di Revisione.

A sinistra:

**Sala Congressi "Ferrari",
Sede di Parella (TO), 2021**



chnology

where ideas become technology

where ideas become technology

where ideas become technology

where ideas become technology

GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'Azienda ha sempre considerato come aspetto prioritario la **mappatura dei rischi relativi ai processi aziendali**, anche nel periodo antecedente l'entrata in vigore della Norma UNI EN ISO 9001:2015, che ha richiesto espressamente alle organizzazioni dotate di Sistema Gestione della Qualità di determinare rischi ed opportunità applicabili al loro contesto. OSAI oggi definisce a cadenza annuale una pianificazione delle azioni di miglioramento a seguito di una rigorosa analisi multidisciplinare dei rischi individuati, costruita sulla base delle linee guida UNI EN ISO 31000, e che costituisce un allegato fondamentale del documento di Riesame della Direzione.

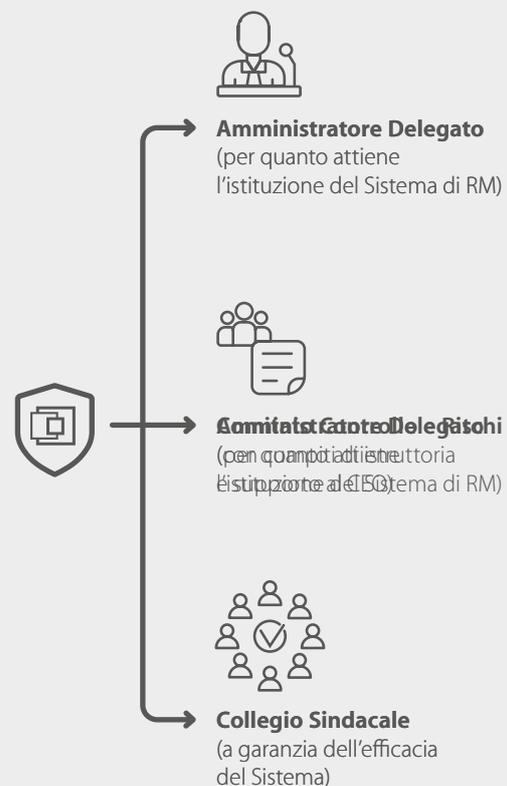
A seguito dell'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 14001:2015, nel 2019 l'analisi è stata ampliata agli aspetti ambientali, definendo quindi, al pari di quanto creato per il Sistema di Gestione Qualità, impatti, relativi rischi ed azioni di mitigazione.

I **Sistemi di Gestione della Qualità e dell'Ambiente**, in quanto certificati da ICIM S.p.A. - Organismo Accreditato e Riconosciuto dall'Ente governativo italiano Accredia - **sono soggetti a sorveglianza annuale**. Parallelamente alle visite ispettive esterne, vi sono attività periodiche di audit sul campo condotte da personale OSAI e da consulenti che consentono di aggiornare il quadro dei rischi prevenendo dunque sanzioni o perdite dovute a criticità non emerse in tempo e gestite in modo opportuno.

Il percorso di certificazione dei sistemi di gestione in uso non è ancora terminato poiché la Società si è posta il **traguardo dell'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 45001:2015 entro il 2023**, che consentirà di affinare ulteriormente il quadro dei rischi e delle opportunità attinenti alle tematiche QHSE (Quality - Health - Safety - Environment) applicabili al contesto aziendale.

Nel contempo, la recente quotazione in borsa della Società avvenuta nel 2020 ha consentito all'Azienda di prendere maggiore coscienza, approfondire e gestire i rischi e le opportunità legate agli aspetti economici e finanziari. L'Azienda sta inoltre concentrando gli sforzi per adottare a breve un approccio di Sistema al Risk Management (ERM - Enterprise Risk Management) che coinvolga:

- Consiglio di Amministrazione (BoD), per definire l'indirizzo strategico e valutare periodicamente l'adeguatezza;
- Amministratore Delegato (CEO), per quanto attiene l'istituzione del Sistema di RM;
- Comitato Controllo e Rischi, con compiti di istruttoria e supporto al CEO;
- Collegio Sindacale, a garanzia dell'efficacia del Sistema.





PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ

| ASPETTO | ATTIVITÀ | TARGET 2018-2020 | STATUS | TARGET 2021-2023 | SDG |
|-----------------------------------|---|--|--|---|---|
| OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI | <p>Piani di monitoraggio e rendicontazione dei consumi idrici</p> <p>Sensibilizzazione verso il consumo responsabile della risorsa acqua attraverso l'informazione e la formazione dei dipendenti</p> <p>Avvio di cantieri per la ristrutturazione dei servizi igienici per introdurre le migliori tecniche disponibili (BAT) per il risparmio di risorse</p> | $I_{AI} \leq 5000$ Litri/dipendente |  RAGGIUNTO | $I_{CIGD} \leq 35$ L Litri/giornata lavorativa/ lavoratore |  |
| EFFICIENZA ENERGETICA | <p>Avvio di cantieri per l'efficientamento energetico dei fabbricati (coibentazione involucro edilizio) e degli impianti (dismissione impianti termici obsoleti, progressiva sostituzione dei gruppi termici con pompe di calore ad alimentazione elettrica)</p> | $I_{EA} \leq 5,8$ m ³ /m ² |  RAGGIUNTO | $I_{EA} \leq 5,6$ m ³ /m ² |  |
| EFFICIENZA ENERGETICA | <p>Mantenimento in efficienza e pulizia degli impianti solari fotovoltaici</p> <p>Pianificazione di attività con forte domanda di energia elettrica associata, in orario diurno</p> | $\Delta I_{CA} \geq +5\%$ Variazione media percentuale energi autoconsumata |  RAGGIUNTO | $I_{CA} \geq 60\%$ Media percentuale energia autoconsumata |  |
| GESTIONE DEI RIFIUTI | <p>Avvio al riutilizzo degli imballi in legno in buone condizioni</p> | $I_R \leq 0,74$ kg/k€ fatt. produzione rifiuto/fatturato |  RAGGIUNTO | $I_R \leq 0,5$ kg/k€ fatt. produzione rifiuto/fatturato |  |
| EMISSIONI DI GAS SERRA | <p>Riduzione delle emissioni medie della flotta di autovetture aziendali</p> | | NEW | Valore medio emissioni CO ₂ ≤ 120 g/km Quota vetture ibride/elettriche plug-in $\geq 19\%$ |  |
| EMISSIONI DI GAS SERRA | <p>Contenimento delle trasferte commerciali internazionali.</p> | | NEW | 25.000 km/mese Voli commerciali (corto-medio-lungo raggio) |  |

| ASPETTO | ATTIVITÀ | TARGET 2018-2020 | STATUS | TARGET 2021-2023 | SDG |
|--|--|--|--|---|--|
| TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI | Inclusione sociale ed avvicinamento al mondo del lavoro di soggetti affetti da disabilità | Inserimento di 2 soggetti autistici in Azienda (Progetto Atlantide). |  RAGGIUNTO | Inserimento ulteriori soggetti autistici in Azienda o affetti da disabilità |   |
| ANTICORRUZIONE | Scrittura di un Codice Etico per la sintesi dei principi e dei valori fondanti dell'Azienda Redazione del Modello 231, definizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza e delle Procedure | Publicazione del Codice Etico OSAI e sottoscrizione da parte dei Dipendenti Implementazione del Modello Organizzativo 231 |  RAGGIUNTO | Formazione completata |  |
| FORMAZIONE E SVILUPPO | Percorsi formativi personalizzati per l'acquisizione di competenze tecniche e linguistiche specifiche Avvio di un programma formativo pluriennale per acquisire competenze relazionali a supporto del Change Management | Publicazione del Codice Etico OSAI e sottoscrizione da parte dei Dipendenti Implementazione del Modello Organizzativo 231 |  RAGGIUNTO | Estensione a tutti i dipendenti del processo di valutazione delle risorse (finalizzato alla crescita professionale in azienda) |  |
| BENESSERE DEI DIPENDENTI | Edizione di una car policy aziendale che valorizzi ruoli ed anzianità all'interno dell'organizzazione in ottica di <i>retention</i> delle figure determinanti per l'attuazione delle strategie aziendali | Ridefinizione dei criteri di assegnazione delle auto in fringe benefit |  RAGGIUNTO | Aggiornamento periodico della car policy aziendale per sostenere la transizione energetica verso l'alimentazione elettrica delle autovetture aziendali |  |
| RICERCA E INNOVAZIONE | Definizione di un opportuno Comitato interno per la gestione dell'Innovazione in azienda, nuove deleghe, definizione di budget ed Obiettivi per la Ricerca. | Riassetto organizzativo interno per una migliore ed efficiente gestione dell'innovazione e della ricerca e sviluppo |  RAGGIUNTO | Definizione di una struttura interna di responsabilità che attraverso un organico definito permetta una efficiente gestione dell'innovazione con il coinvolgimento delle funzioni aziendali multidisciplinari |  |
| SALUTE E SICUREZZA | Attuazione degli investimenti necessari per l'adeguamento dell'attuale sistema di gestione della salute e sicurezza allo standard internazionale di riferimento. | Certificazione del SGSL secondo standard UNI ISO 45001:2018 |  IN PIANO | Integrazione dei Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza |  |

2.4 GLI STAKEHOLDERS DI OSAI

L'individuazione degli stakeholders di OSAI è un'attività essenziale per definire le relative esigenze ed aspettative. L'Azienda utilizza un metodo di rappresentazione matriciale dei bisogni delle parti interessate che consente di ordinare in modo efficace i soggetti che condizionano maggiormente decisioni e strategie aziendali, per integrare successivamente gli spunti ottenuti in

sezioni dedicate delle Analisi dei Rischi Aziendali e Ambientali.

Nella tabella sottostante vengono indicate le aspettative delle differenti categorie di stakeholders, gli strumenti di comunicazione che OSAI utilizza in funzione della specifica tipologia di interlocutore e coloro che detengono in Azienda la responsabilità di gestire le informazioni e le attività di dialogo.

| STAKEHOLDERS | ASPETTATIVE | STRUMENTI DI COMUNICAZIONE | RESPONSABILITÀ |
|------------------------------------|---|---|---|
| PROPRIETÀ E AZIONISTI | <p>Analisi dei rischi di tutti i settori di business dell'Azienda</p> <p>Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati agli stakeholders</p> <p>Rendicontazione delle performance ESG</p> <p>Piano di investimenti sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</p> <p>Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</p> | <p>Bilancio Annuale di Esercizio</p> <p>Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</p> <p>Relazione del CEO sulle attività del Comitato Innovazione & Sviluppo e del Gruppo di lavoro per la sostenibilità</p> <p>Sito internet aziendale, blog Aziendale</p> | <p>BOD di OSAI</p> <p>CEO</p> |
| DIPENDENTI E PROCESS OWNERS | <p>Aggiornamento puntuale e trasparente sui risultati aziendali, sulle iniziative di welfare e riconoscimenti sul mercato</p> <p>Investimenti in formazione dei dipendenti per colmare lacune nella mansione specifica oppure acquisire nuove competenze</p> | <p>Blog Aziendale</p> <p>Assemblee interne</p> <p>Sito Internet Aziendale</p> <p>Informazione su obiettivi e risultati</p> <p>Formazione Aziendale</p> | <p>CEO</p> <p>Q&E Manager</p> <p>HR Manager</p> |

| STAKEHOLDERS | ASPETTATIVE | STRUMENTI DI COMUNICAZIONE | RESPONSABILITÀ |
|--|---|---|--|
| CLIENTI | <p>Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati</p> <p>Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</p> | <p>Bilancio Annuale di Esercizio</p> <p>Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</p> <p>Sito internet aziendale</p> <p>Presentazioni Commerciali</p> | <p>BOD di OSAI</p> <p>CEO</p> <p>Sales Managers</p> |
| FORNITORI | <p>Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati</p> <p>Piano di investimenti sostenibile sul piano finanziario, sociale ed ambientale</p> <p>Aggiornamento puntuale e trasparente sui risultati aziendali e sul lancio di nuovi prodotti.</p> <p>Illustrazione dettagliata dei requisiti di beni e servizi</p> | <p>Bilancio Annuale di Esercizio</p> <p>Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</p> <p>Sito internet aziendale</p> <p>Condizioni Generali di Acquisto (In sede di trattativa contrattuale)</p> | <p>BOD di OSAI</p> <p>CEO</p> <p>Procurement Manager</p> |
| ISTITUZIONI DI CREDITO E FINANZIATORI | <p>Analisi dei rischi di tutti i settori di business dell'Azienda</p> <p>Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati agli stakeholders</p> <p>Rendicontazione delle performance ESG</p> <p>Piano di investimenti sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</p> <p>Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali.</p> | <p>Bilancio Annuale di Esercizio</p> <p>Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</p> <p>Sito internet aziendale</p> | <p>BOD di OSAI</p> <p>CEO</p> |
| COLLETTIVITÀ | <p>Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</p> <p>Comunicazione delle performance ESG</p> <p>Piano di investimenti sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</p> | <p>Sito internet aziendale</p> <p>Redazionali su riviste, interviste televisive, etc.</p> | <p>CEO</p> <p>Chief Marketing Officer</p> |

VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO



OSAI riconosce l'importanza di bilanciare la distribuzione del Valore generato dalle proprie attività agli Stakeholders che hanno direttamente o indirettamente contribuito alla sua creazione.

L'analisi del Valore economico generato e di-

tribuito evidenzia il flusso di risorse prodotte dall'azienda ed indirizzate ai propri Dipendenti, Fornitori, Azionisti e Finanziatori, Pubblica Amministrazione e Comunità, nonché quelle trattenute dall'azienda per autofinanziarsi.

| VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO [€] | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| A. Valore economico prodotto | 29.813.457 | 38.560.599 | 32.314.060 |
| B. Valore economico distribuito | 25.405.260 | 33.834.094 | 28.971.668 |
| Costi operativi | 15.708.319 | 22.333.968 | 17.203.410 |
| Salari e benefit dei dipendenti | 8.771.651 | 10.601.439 | 11.395.420 |
| Pagamenti a fornitori di capitale | 262.275 | 238.305 | 273.069 |
| Pagamenti alla Pubblica Amministrazione | 645.267 | 602.271 | 5.378 |
| Investimenti nella comunità | 17.748 | 58.111 | 94.391 |
| (A-B) Valore economico trattenuto | 4.408.197 | 4.726.505 | 3.342.392 |

Il **Valore economico prodotto** nel 2020 ammonta a 32,3 milioni di euro, mentre il Valore economico distribuito a circa 29,0 milioni di euro.

Il **Valore economico trattenuto**, 3,3 milioni di euro, è la differenza tra valore generato e valore distribuito; tale valore è investito nell'azienda ed è costituito principalmente da ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti a fondi rischi.

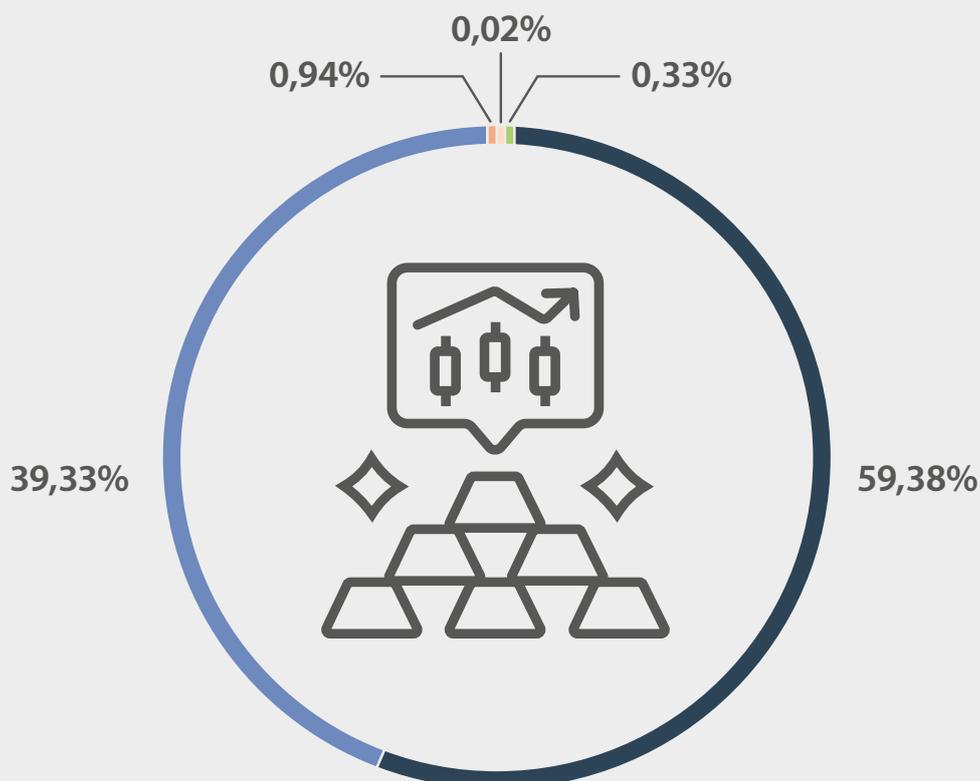
Il **Valore economico distribuito** nel 2020 è suddiviso tra i seguenti stakeholders:

- l'importo maggiore, 17,2 milioni di euro (59,38%), è relativo ai costi sostenuti per l'acquisto di materiali e servizi necessari per l'attività aziendale: **Fornitori** di macchinari, parti mec-

caniche progettate dall'azienda, carpenteria, servizi, software ecc.;

- ai **Dipendenti** sono stati distribuiti circa 11,4 milioni di euro (39,33%) per stipendi, contributi previdenziali e pensionistici;
- 273,1 mila euro (0,94%) si riferiscono a pagamenti a portatori di capitale, **Azionisti e Finanziatori**, sotto forma di utili e interessi;
- 5,4 mila euro (0,02%) sono stati pagati alla **Pubblica Amministrazione** sotto forma di imposte;
- 94,4 mila euro (0,33%) alla **Comunità** per sostenere associazioni, organizzazioni e progetti per lo sviluppo socio-economico e la crescita del territorio.

2020 - VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



■ FORNITORI
■ DIPENDENTI

■ PORTATORI DI CAPITALI
■ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

■ COMUNITÀ

CAPITOLO 3

GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

| | |
|---|------------|
| GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ | 3.0 |
| CORPORATE GOVERNANCE | 3.1 |
| ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO | |
| STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO | |
| ANTICORRUZIONE | 3.2 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | |
| CODICE ETICO | |
| SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI | 3.3 |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ | |
| SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE | |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | |





3.0 GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

Il sistema di Governance di OSAI è orientato alla massimizzazione del valore, al controllo dei rischi, al mantenimento e sviluppo di rapporti di fiducia nei confronti dei propri stakeholders così come alla tutela e salvaguardia dell'ambiente e del territorio per uno sviluppo sostenibile e solidale.

L'etica e l'integrità, al di là della semplice osservanza della legge, sono un impegno costante dell'azienda e caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

In seguito alla quotazione in Borsa e al nuovo assetto societario e di governance richiesto dai regolamenti di Borsa Italiana per le società quotate, l'Azienda si è ispirata e ha integrato nella propria definizione della governance interna alcuni aspetti riportati nel Codice di Autodisciplina di Corporate Governance emesso da Borsa Italiana.

Questo ha permesso di garantire ad esempio un organo di governo di adeguate dimensioni ed equilibrato con la **presenza di amministratori indipendenti in numero superiore a quanto richiesto per la società quotate all'AIM e nel rispetto della diversità di genere** (2/5 e non solamente 1/3), oltre a garantire competenze ed esperienze trasversali importanti per lo sviluppo della società e criteri maggiormente restrittivi per la valutazione dell'indipendenza dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo vuole inoltre esprimere fin da ora il proprio impegno per gli anni a venire nella definizione di strutture, responsabilità atte al miglioramento continuo dell'attuale sistema di governance interna traendo ispirazione dalle migliori best practices in materia, consapevoli dell'importanza che riveste la Corporate Governance per il Gruppo e le sue attività, contribuendo alla creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholders e garantire così la longevità del business.



where ideas become

gio
qu

3.1 CORPORATE GOVERNANCE

La Corporate Governance di OSAI è articolata secondo il modello tradizionale e prevede:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza;
- Società di revisione legale dei conti.

Il Consiglio di Amministrazione è nominato dall'Assemblea degli Azionisti sulla base di liste presentate da soci che complessivamente posseggono almeno il 5% del capitale ordinario.

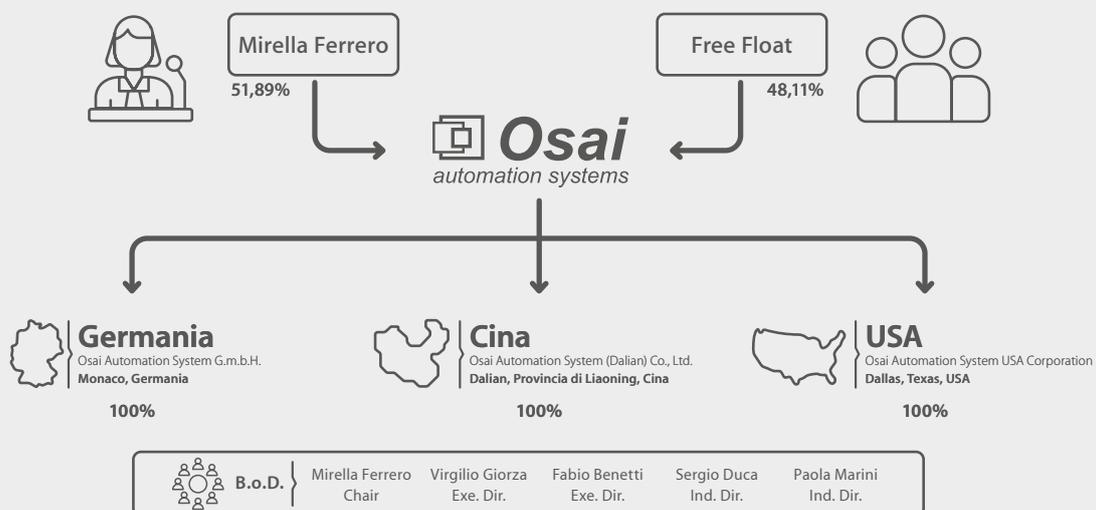
Le azioni di OSAI A.S. S.p.A. sono scambiate su AIM Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana e dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

La responsabilità della gestione aziendale è quindi attribuita al Consiglio di Amministrazione mentre le funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza. La revisione legale dei conti così come il controllo contabile sono demandati alla Società di Revisione, nominata dal Consiglio di Amministrazione.

La struttura del Gruppo e dell'azionariato è così rappresentata alla data del 08/07/2021:

- il capitale sociale sottoscritto e versato è pari ad Euro 1.590.822,40 suddiviso in 15.908.224 azioni ordinarie ammesse alle negoziazioni su AIM Italia in data 4/11/2020 senza indicazione di valore nominale.
- **L'Azionista di riferimento della Società è Mirella Ferrero** che detiene alla data di pubblicazione del presente documento 8.254.000 azioni, pari al 51,89% del capitale sociale mentre il "flottante", azioni detenute dal mercato, è pari al 48,11%.

La quota di mercato è rappresentata, sin dall'IPO, da investitori "istituzionali", nazionali ed internazionali, che hanno investito nella Società al fine di sostenerne e valorizzarne la crescita nel lungo periodo garantendo ad OSAI stabilità e sicurezza. L'Assemblea degli Azionisti si riunisce per deliberare periodicamente su argomenti definiti dallo Statuto della Società e secondo le leggi vigenti. I compiti principali dell'Assemblea sono la nomina del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e l'approvazione del Bilancio d'Esercizio.





ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea del 7 ottobre 2020 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio in esercizio al 31 dicembre 2022.

In qualità di organo di governo, il Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di garantire la crescita della Società nel rispetto della Sostenibilità nel medio e lungo periodo secondo le indicazioni ricevute dai propri stakeholders. Compito di questo organo è garantire, attraverso un opportuno sistema di controlli interni e di risk management, la corretta gestione aziendale, in trasparenza nei confronti del mercato e dei propri investitori. Tutti

i compiti e le responsabilità in seno al Consiglio di Amministrazione o delegate ad altri soggetti sono state opportunamente deliberate dall'Assemblea dei Soci e presenti agli atti della Società.

Il Consiglio di Amministrazione attuale è composto da **5 membri, di cui 2 indipendenti**. Sul sito internet della Società¹ sono riportati per ciascun amministratore il ruolo, la nazionalità, la data di nomina e l'eventuale indipendenza; è altresì disponibile il curriculum vitae di ciascun componente. Nel 2020 si sono tenute 7 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Tra le attività definite nel percorso verso la quotazione in borsa della Società è stata svolta un'ap-

| Carica | Nome | Esecutivo | Non esecutivo e indipendente | % partecipazione alle riunioni |
|-----------------------------|-----------------|-----------|------------------------------------|--------------------------------------|
| Presidente | Mirella Ferrero | x | | 100% |
| Amministratore Delegato | Fabio Benetti | x | | 100% |
| Consigliere con deleghe | Virgilio Giorza | x | | 100% |
| Amministratore indipendente | Paola Marini | | x | 100% |
| Amministratore indipendente | Sergio Duca | | x | 100% |

profondita fase di formazione rivolta ai futuri Amministratori (esecutivi e indipendenti), ai Sindaci, dirigenti, key managers ed altre figure di struttura al fine di acquisire aspetti e nozioni fondamentali per gestire ed operare correttamente in una società quotata sul mercato dell'AIM in linea con il Codice di autodisciplina sulla Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A..

Il piano formativo, sviluppato in diverse giornate di sessione, ha permesso di comprendere quali siano le esigenze e le specificità dell'azienda ed in particolare "dei settori di attività in cui opera la società, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione anche nell'ottica del successo sostenibile della società stessa nonché dei principi di corretta gestione dei rischi e del quadro normativo e autoregolamentare di riferimento".

1) <https://osai-as.com/organismi-societari-e-di-controllo>

COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

Ad oggi il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Parti Correlate, il Comitato Innovazione & Sviluppo ed il Gruppo di lavoro interno per la Sostenibilità.

Il **Comitato Parti Correlate** ("Comitato OPC") è previsto dalla Procedura delle Operazioni con Parti Correlate ("Procedura OPC") e dallo Statuto della Società in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Emittenti del mercato AIM Italia. Il Comitato OPC è composto dagli Amministratori Indipendenti di volta in volta in carica, cui compete il compito di formulare pareri in merito all'interesse della Società al compimento delle operazioni con parti correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni. Nel corso del 2020, il Comitato non ha istruito alcuna operazione con parte correlata.

Il **Comitato Innovazione & Sviluppo**, di cui si è accennato in precedenza², ha funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività di Ricerca e Sviluppo. Il Comitato è composto da cinque membri: il Consigliere De-

legato alla "Ricerca & Sviluppo" dal Consiglio di Amministrazione; i responsabili delle funzioni strategiche aziendali delle Aree Business Development, Operations, Innovation & Development ed il Chief Technology Officer della Società.

È stato inoltre istituito nel 2021, per delibera del Consiglio di Amministrazione, il **Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità**, presieduto dall'Amministratore Delegato, che ha la finalità di coordinare le attività incluse nel piano della sostenibilità di OSAI e di monitorare e supportare l'attività di rendicontazione ai fini del Bilancio di Sostenibilità.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea in data 7 ottobre 2020 e rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2022. Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti. Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dall'art. 2399 c.c.

Il Collegio Sindacale risulta composto da:

| Carica | Nome | % partecipazione riunioni del CdA |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Presidente | Ignazio Pellecchia | 100% |
| Sindaco effettivo | Alberto Pession | 100% |
| Sindaco effettivo | Luca Barbareschi | 100% |
| Sindaco supplente | Alessandro Cislighi | ? |
| Sindaco supplente | Gabriella Bastia | ? |

ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organo di Vigilanza (OdV), ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del d. lgs. 231/2001, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 12 marzo 2021 e rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2022. L'Organo di Vigilanza è composto da 3 membri "esterni" all'azienda come segue:

2) Per approfondimenti si veda pag. 53

| Carica | Nome |
|----------------|------------------|
| Presidente OdV | Giulio Tedeschi |
| Membro | Tiziana Mita |
| Membro | Domenico Laterza |

La composizione di questi organi così come i compiti e il funzionamento, sono definiti in appositi regolamenti o procedure approvati dal Consiglio di Amministrazione

STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO³

Il Consiglio di Amministrazione di OSAI in data 26 marzo 2021 ha adottato il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di OSAI A.S. S.p.A.” (di seguito il “Modello”), ai sensi del d. lgs. n. 231/2001, volto a prevenire la commissione dei reati che possono comportare una responsabilità della società.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di OSAI prevede un insieme di regole e procedure, oltre a strutture organizzative preordinate all'identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi dell'azienda. Il Consiglio di Amministrazione, responsabile del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, definisce le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e ne verifica successivamente l'adeguatezza, l'efficacia e il corretto funzionamento in relazione ai principali rischi aziendali.

L'implementazione degli indirizzi del Consiglio e il mantenimento del sistema di controllo interno sono affidati all'Amministratore Delegato al fine di assicurare l'operatività concreta e l'adeguatezza complessiva del sistema.

Il Sistema di Controllo interno di OSAI prevede anche una serie di Modelli Organizzativi, Policy e procedure adottati dal Consiglio di Amministrazione oltre che di Certificazioni ottenute che indirizzano l'attività della azienda nei confronti dei principali rischi di impresa.

PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE⁴

La Procedura è stata adottata dalla Società in applicazione del Regolamento Emittenti AIM Italia sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (il “Regolamento Emittenti AIM Italia”) e della normativa europea, primo fra tutti il Regolamento 596/2014/UE sugli abusi di mercato (il “MAR”). La Procedura è finalizzata ad assicurare l'osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia e garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle Informazioni Privilegiate e delle Informazioni Rilevanti. La Procedura è volta a garantire una maggiore trasparenza nei confronti del mercato e adeguate misure preventive contro gli abusi di mercato e, in particolare, contro l'abuso di Informazioni Privilegiate.

Nella Procedura si stabiliscono i criteri ed il processo per il trattamento e la divulgazione delle Informazioni Privilegiate nonché le condizioni per ritardarne la divulgazione.

PROCEDURA PARTI CORRELATE⁵

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti AIM Italia, la Procedura delle Operazioni con Parti Correlate (“Procedura OPC”) è stata predisposta sulla base del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 15 ottobre 2020.

Lo Statuto e la Procedura OPC contengono inoltre tutte le previsioni in merito al processo e alle condizioni necessarie per l'approvazione delle operazioni con parti correlate da parte dell'organo competente, Assemblea e Consiglio di Amministrazione.

3) Si veda capitolo “Anticorruzione” pag. 90

4-5) Per approfondimenti si veda sito internet della società <https://osai-as.com/documenti-societari>



PROCEDURA INTERNAL DEALING⁶

La Procedura di Internal Dealing è stata implementata da OSAI, a seguito della presentazione a Borsa Italiana S.p.A. della domanda di ammissione alle negoziazioni della Società sull'AIM Italia, in applicazione dell'articolo 31 del Regolamento Emittenti AIM Italia, nonché in ottemperanza al Regolamento MAR.

La Procedura prescrive una serie di obblighi e di limiti circa la possibilità per le persone di OSAI che hanno regolarmente accesso a delle informazioni privilegiate, in ragione del loro rapporto con la Società (i "Soggetti Rilevanti"), di effettuare operazioni sulle azioni e sugli strumenti finanziari emessi dalla Società, questo al fine di evitare abusi di mercato e casi di "insider dealing" da parte delle persone stesse.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO INSIDER⁷

Anche la Procedura per la Gestione del Registro Insider è stata adottata dalla Società in applicazione del Regolamento Emittenti AIM Italia e del Regolamento MAR.

Ai sensi della Procedura, la Società ha istituito, il "Registro Insider" allo scopo di garantire la riservatezza delle informazioni ed includere l'elenco di tutti coloro che possono avere accesso ad Informazioni Privilegiate e con i quali esiste un rapporto di collaborazione professionale. Il Registro Insider, redatto in formato elettronico, è aggiornato tempestivamente e trasmesso senza indugio all'autorità competente ogniqualvolta quest'ultima ne faccia richiesta.

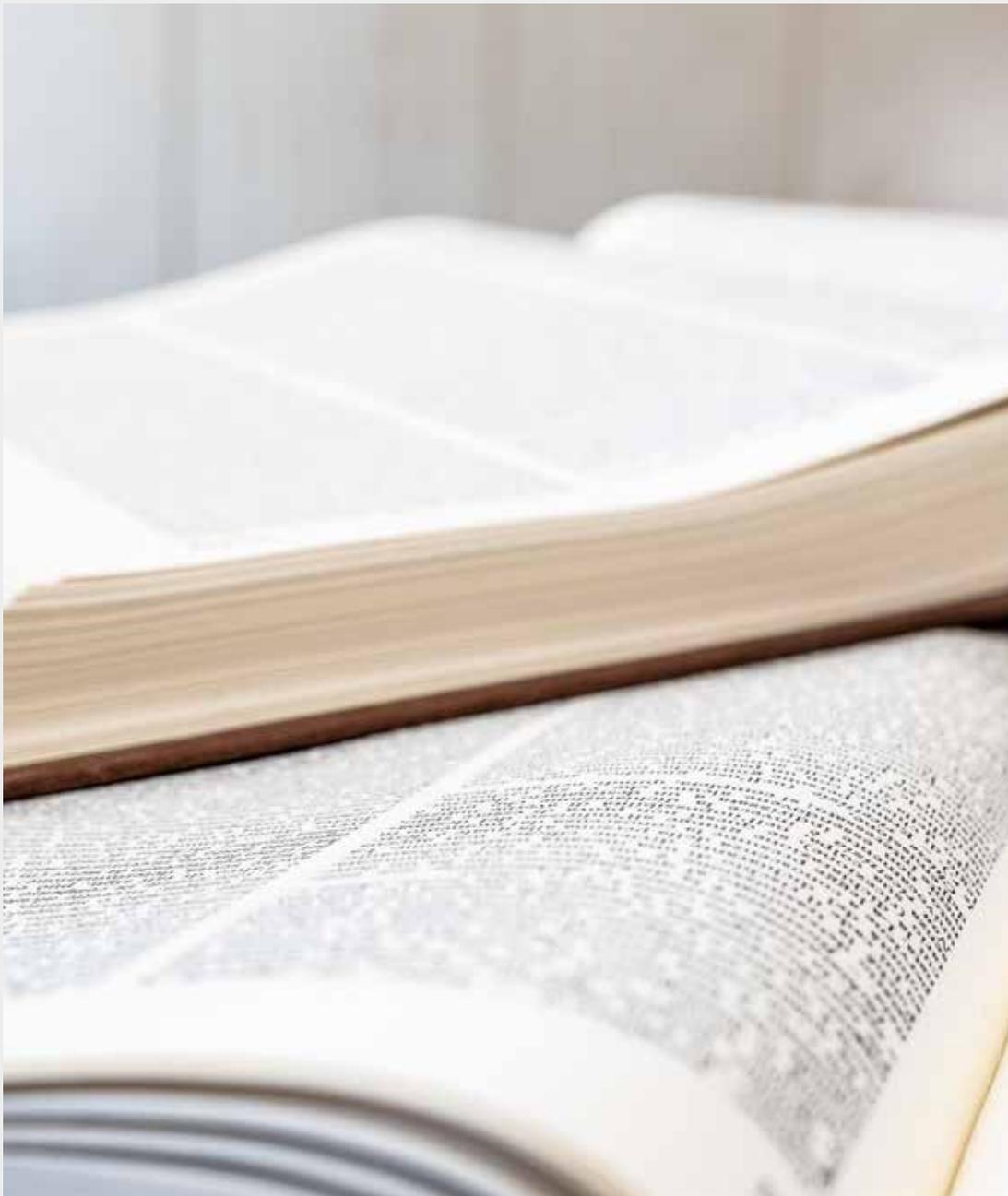
6-7) Per approfondimenti si veda sito internet della società <https://osai-as.com/documenti-societari>

3.2 ANTICORRUZIONE

La Società ha definito nel proprio Codice Etico e nel proprio Codice di Comportamento i presidi in essere per prevenire atti di corruzione. Tali presidi e valori sono trasmessi a tutti i dipendenti e al personale esterno che opera con la Società sia in caso di assunzione che nella stipula dei contratti di fornitura o di vendita.

Il **Modello Organizzativo** (vedi capitolo successivo) ha mappato le aree a rischio di commissione dei reati di corruzione, ed ha previsto dei principi

di comportamento specifici a cui sono tenuti i manager ed i dipendenti di OSAI al fine di evitare la commissione dei reati. L'**Organo di Vigilanza** svolge un ruolo importante nell'attività contro la corruzione raccogliendo quelle informazioni e quei dati che possono permettere di identificare comportamenti potenzialmente rischiosi in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione - non solo italiana - ma anche verso soggetti privati.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Consiglio di Amministrazione di OSAI in data 26 marzo 2021 ha adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di OSAI A.S. S.p.A." (di seguito il "Modello"), ai sensi del **d. lgs. n. 231/2001**, volto a prevenire la commissione dei reati che possono comportare una responsabilità della Società.

Il Modello, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 d. lgs. n. 231/2001 che prevede che il Modello possa essere adottato "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare [...] osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati", è stato adottato sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

L'implementazione del Modello si configura come un significativo miglioramento del sistema dei presidi interni di controllo di OSAI, in linea con le best practices, e **ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.**

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende pertanto perseguire le seguenti finalità:

- (a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al d. lgs. 231/2001;
- (b) coinvolgere, attraverso l'adozione del Modello e del Codice Etico, tutti i soggetti portatori di interesse verso la società (Stakeholders) quali dipendenti, clienti, fornitori, partner, collaboratori, ecc. affinché nello svolgimento delle proprie mansioni rispettino i principi etici cui è ispirata la Società;
- (c) individuare e attribuire responsabilità e poteri ad ogni unità organizzativa tenendo presente il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessun soggetto può svolgere in completa autonomia un intero processo gestionale o decisionale;
- (d) implementare un sistema strutturato e organico di procedure e attività da porre in essere per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Come parte integrante del Modello, ai sensi di quanto previsto all'articolo 6, c.2-bis e 2-ter del d. lgs. 231/2001, OSAI ha implementato un sistema di segnalazione delle violazioni interne (Sistema **Whistleblowing**) che prevede più canali alternativi per l'invio delle segnalazioni e la gestione delle stesse in forma riservata a cura dell'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere effettuate da qualsiasi dipendente, collaboratore, consulente, prestatore di lavoro, nonché terzo in rapporti d'affari con la Società.

La Società ha ribadito nel Modello il principio dell'assoluta riservatezza delle persone segnalanti e segnalate. Nel merito si ribadisce che, ai sensi dell'art. 10 del Codice Etico, nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione, ed è assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.



Implementazione
del Sistema

Segnalazione e
Valutazione



Controllo e Verifica

CODICE ETICO

Parte rilevante del sistema di controllo interno è rappresentata dal Codice Etico dell'azienda che delinea i principi e le linee guida tese ad ispirare le attività e ad orientare il comportamento dei dipendenti nonché di tutti coloro con i quali l'Azienda si relaziona, nel convincimento che l'agire in modo etico e responsabile sia alla base del modo di "essere OSAI".

La versione aggiornata del Codice Etico è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2021 ed è divenuta, per esplicita dichiarazione dell'organo societario, parte integrante del Modello di Gestione.

Attraverso la sua attività il Consiglio di Amministrazione promuove il rispetto del Codice Etico, fondamento per il governo della Società secondo i valori fondanti dell'Azienda.

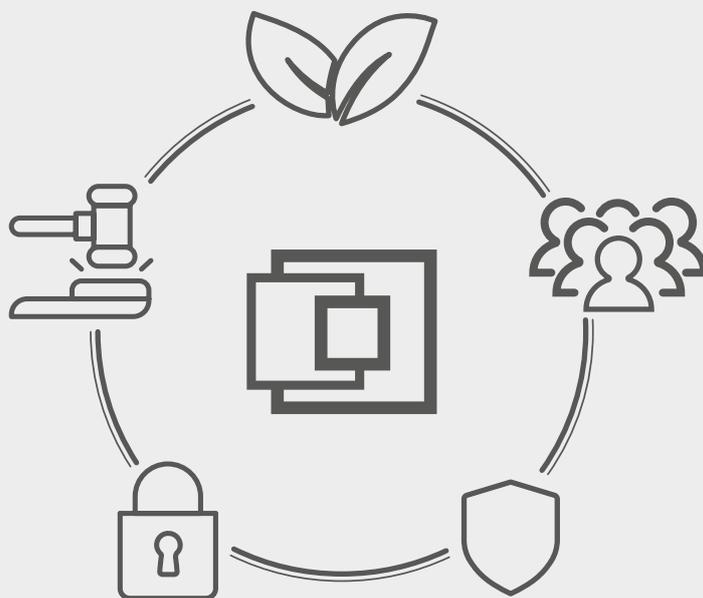
Tutti i Consigli di Amministrazione delle Società Controllate da OSAI sono tenuti ad accettare formalmente il Codice Etico e farne parte integrante nel loro modo di condurre le attività.

Il Codice Etico di OSAI è particolarmente approfondito e prevede principi di comportamento

all'interno della comunità aziendale, in particolare per i seguenti aspetti:

- L'attenzione alle persone e valorizzazione delle pari opportunità; ambiente di lavoro adeguato e positivo; ambiente di lavoro sicuro; selezione ed inserimento delle risorse in azienda; organizzazione del Lavoro, mansioni e orari; formazione e crescita professionale ed umana delle risorse.
- Riservatezza dei dati personali.
- Tutela dell'Ambiente e Sviluppo sostenibile e solidale.
- Rapporto con gli Azionisti.
- Rapporto con le Società Controllate.
- Rispetto delle leggi, tutela della concorrenza e rapporti con le autorità.
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i Clienti, con i Fornitori, con le Associazioni No Profit.
- Rapporti e sostegno con la Comunità.

Sono inoltre previste disposizioni specifiche per il governo dell'attuazione dei principi del Codice Etico.



CERTIFICATE

CISQ/ICM SPA has issued an IQNet recognized certificate that the organization
OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A.
Via Cartiera, 4 - I-10010 Parella (TO)
has implemented and maintains a
Environmental Management System
for the following scope:
Design, installation and service of automatic systems,
assembling and testing by assembly and tooling machining
is the requirements of the following standard:

ISO 14001:2015
Issued on: 2019-05-08
First issued on: 2019-05-08
Expires on: 2022-05-07

Registration Number: IT-116423

CISQ
Ing. Claudio Provetti
President of CISQ

CISQ Italy
Germany: FCAV Brazil
TECO Costa Rica
NSAI Ireland
Slovenia
Turkey YUQS Serbia
SAI Inc.

iqnet-certification.com

IQNet Partner
NOR Certification France A
Public-Cro Cert Croatia D
Korea MIRTEC G
BC Poland Quality
SOS Switzerland SR

Strada Giuseppe Verdi, 64
00196 Roma, Italia
Tel. +39 06 85 81 11
Fax +39 06 85 81 15
E-mail: info@iqnet-certification.com
P.E.C. iqnetcert@iqnet-certification.com
C.F. 91010300000



CERTIFICATE

CISQ/ICM SPA has issued an IQNet recognized certificate that the organization
OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A.
Via Cartiera, 4 - I-10010 Parella (TO)
has implemented and maintains a
Quality Management System
for the following scope:
Design, production, installation and service of automatic systems for machining,
assembling and testing
which fulfills the requirements of the following standard:

ISO 9001:2015
Issued on: 2020-03-06
First issued on: 1999-05-20
Expires on: 2023-03-05

Registration Number: IT-776

Issued on:
First issued on:
Expires on:
This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document.

Si comunica che per l'attribuzione del Rating di 3 stelle per l'attribuzione del Rating di 3 stelle in data 18 marzo 2021. In base alle dichiarazioni rese, nonché attribuire a OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A. (C) un punteggio di 3 stelle. L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento del Regolamento, infine, che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del regolamento, la per comunicare all'Autorità gli eventi che incidono sul possesso dei requisiti obbligatori, la per violazione di tali obblighi comporta l'applicazione dell'art. 7, commi 2 e 3, del regolamento. Distinti saluti.

FILIP
Firmatario

IL SEGRETARIO GENERALE
Filippo Arena

3.3 SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

Ogni giorno il personale di OSAI lavora per garantire il rispetto degli standard qualitativi ed ambientali stabiliti con un unico obiettivo: soddisfare le attese e i bisogni dei propri clienti e preservare l'ambiente operando in maniera sostenibile.

Per garantire e mantenere questo obiettivo, l'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) conforme e certificato rispetto al riferimento normativo UNI ISO 9001, e di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme e certificato secondo i requisiti della norma UNI ISO 14001.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ

Per OSAI la Qualità è la capacità di soddisfare appieno le esigenze dei propri Clienti, assicurando una risposta adeguata ai bisogni espressi ed impliciti, in termini di servizio e di eccellenza del prodotto fornito, nel rispetto delle normative in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro e di salvaguardia della persona e dell'ambiente naturale.

Il modello di Sistema di Gestione per la Qualità adottato è quello proposto dalle norme internazionali **UNI EN ISO 9001:2015** in quanto meglio rispondente a tali esigenze dell'azienda.

La scelta del modello è inoltre dettata dalla possibilità di essere sottoposti ad un controllo sistematico da parte di un Ente esterno all'organizzazione, indipendente e quindi in grado di certificare ai propri stakeholders il rispetto della politica per la qualità adottata, degli obiettivi e degli impegni assunti dall'Azienda.

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

L'impegno di OSAI verso la salvaguardia dell'ambiente naturale si traduce in:

- investimenti per incrementare progressivamente l'utilizzo di energie rinnovabili nel mix energetico aziendale, in particolar modo riser-

vando risorse ad infrastrutture energetiche e tecnologie che utilizzano di energia pulita, ed attuando politiche interne rivolte al risparmio energetico e delle risorse naturali;

- riduzione in modo sostanziale della produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio ed il riutilizzo dei materiali di produzione;
- promozione dello sviluppo di soluzioni e tecnologie rivolte a garantire modelli di consumo e produzione sostenibili o di tipo circolare attraverso i propri prodotti.

In questo quadro si inserisce l'impegno dell'Azienda nell'adottare un Sistema di Gestione Ambientale che garantisca la prevenzione dell'inquinamento ricercando il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, nel più scrupoloso rispetto degli obblighi imposti dalla legislazione ambientale e degli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione.

Il Sistema di Gestione Ambientale, conforme alla norma **UNI EN ISO 14001:2015**, rappresenta per OSAI lo strumento migliore per raggiungere l'alto livello di tutela ambientale desiderato dall'Azienda.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Al fine di garantire in ogni aspetto dei processi aziendali la sicurezza sul lavoro del proprio personale, l'azienda adotta un modello di Gestione per la Sicurezza con l'obiettivo di:

- impegnarsi ad operare in conformità con le leggi, i regolamenti e le direttive (nazionali e comunitarie), inclusi tutti i requisiti sottoscritti dall'azienda con le parti interessate;
- promuovere programmi, obiettivi e traguardi che migliorino la sicurezza e la salute dei lavoratori, mettendo a disposizione risorse umane preparate, efficienti e supportate da risorse infrastrutturali adeguate.



CAPITOLO 4

AMBIENTE

| | |
|--|------------|
| AMBIENTE | 4.0 |
| POLITICA E PERFORMANCE AMBIENTALE | 4.1 |
| CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI | |
| PRELIEVI IDRICI | |
| GESTIONE DI RIFIUTI | |
| EMISSIONI DI GAS SERRA | |



4 AMBIENTE

VERSO L'ADOZIONE DELLA TASSONOMIA EUROPEA

La tassonomia europea definisce sei obiettivi per identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale:

- 1) Mitigazione dei cambiamenti climatici;
- 2) Adattamento ai cambiamenti climatici;
- 3) Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- 4) Transizione verso un'economia circolare;
- 5) Prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- 6) Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Un'attività economica è definita sostenibile dal punto di vista ambientale se:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più dei sei obiettivi ambientali;
- non arreca un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali (Do No Significant Harm - DNSH);
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia.

OSAI A.S. si impegna ad analizzare l'applicabilità della tassonomia lungo la propria catena del valore per definire ed accrescere il grado di allineamento alla stessa delle proprie attività economiche, determinando la quota dei ricavi, delle spese in conto capitale (Capex) e delle spese operative (Opex) che si qualificano come sostenibili dal punto di vista ambientale.

OSAI ha da sempre ritenuto necessario garantire ai propri dipendenti la creazione ed il mantenimento di un luogo di lavoro, l'Azienda, quanto più salutare ed accogliente possibile.

Questo orientamento non si esaurisce solamente con la creazione di ambienti confortevoli, l'utilizzo delle migliori attrezzature tecnologiche ed un lavoro pensato a misura di uomo, ma anche attraverso l'impegno costante dell'Azienda rispetto alle tematiche ambientali ed al territorio che la circonda, in senso esteso il Canavese.

La protezione e salvaguardia dell'ambiente partono dalla consapevolezza che le risorse naturali sono limitate e che le attività dell'uomo se non controllate ed opportunamente gestite producono cambiamenti climatici i cui effetti possono essere devastanti per tutti noi.

OSAI a tal fine ha individuato e tiene sotto controllo i propri impatti ambientali diretti ed indiretti (di processo e di prodotto), reali e potenziali, poiché vuole apportare valore alla Comunità che la ospita attraverso un concreto e meticoloso miglioramento delle proprie prestazioni in campo ambientale

Ridurre gli impatti ambientali attraverso una gestione responsabile delle risorse abbinata all'adozione modelli di processo e produzione sostenibili ci permette di contribuire concretamente alla salvaguardia dell'ambiente e della sua biodiversità non compromettendo il business ma incrementandone il valore e la sua longevità nel tempo.

A sinistra:

Veduta invernale della Sede OSAI di Parella (TO), 2019



4.1 POLITICA E PERFORMANCE

AMBIENTALE

Il costante impegno volto a migliorare le prestazioni ambientali passa attraverso la promozione di azioni volte alla sensibilizzazione del personale e dei collaboratori al fine di:

- rispettare le normative vigenti in tema ambientale;
- utilizzare correttamente le risorse energetiche per evitarne lo spreco, attraverso semplici comportamenti quotidiani quali: spegnere le luci, le apparecchiature elettriche quando non vengono utilizzate o si lascia il posto di lavoro e controllare la chiusura dei rubinetti dell'acqua;
- osservare scrupolosamente la separazione dei rifiuti per consentirne il corretto smaltimento e recupero secondo i criteri previsti per la raccolta differenziata;
- eliminare se possibile i rischi ambientali all'interno dei processi aziendali e nei prodotti, sfruttando il progresso tecnologico;
- adottare un piano specifico per la prevenzione e la gestione delle emergenze ambientali.

OSAI è fortemente convinta che i piccoli gesti quotidiani sia in azienda che nelle proprie famiglie, l'approccio al lavoro e lo spirito di appartenenza siano elementi fondamentali per poter attuare una Politica Ambientale in modo concreto e funzionale agli obiettivi che si vogliono perseguire.

L'attività produttiva di OSAI si svolge presso la zona industriale del Comune di Parella (TO), all'interno dell'Antica Cartiera e presso due plant industriali ubicati a poca distanza, che complessivamente consentono all'Azienda di disporre di circa 6.500 mq di superfici coperte.

Il ciclo produttivo di OSAI si concretizza nelle seguenti operazioni:

- progettazione dei sistemi (meccanica, elettrica, pneumatica, software), secondo le esigenze dei clienti;

- assemblaggio di tutti i particolari meccanici e commerciali (realizzati o acquistati all'esterno da fornitori specializzati in Italia e all'estero);
- collaudi e verifiche funzionali delle macchine prima della spedizione;
- imballaggio per la spedizione;
- installazione, avviamento e assistenza presso i clienti con personale altamente specializzato del Gruppo.

L'Azienda quindi non svolge attività di produzione intesa come trasformazione di materie prime, bensì di assemblaggio di macchine per l'automazione dei processi industriali per le aziende clienti. Per finalizzare tale obiettivo, OSAI progetta ed acquista dai suoi fornitori le parti meccaniche (costruite secondo proprio disegno o già disponibili sul mercato), quelle elettriche, pneumatiche e relative alla gestione software, per poi finalizzare il montaggio con processi esclusivamente manuali.

In questo processo complesso ed articolato che porta alla creazione di un prodotto innovativo, l'approccio alla sostenibilità ambientale passa attraverso tre fattori fondamentali: il lavoro umano, sia esso intellettuale o manuale, i materiali impiegati, realizzati su misura o acquistati sul mercato; gli strumenti e processi realizzativi.

Le analisi e le valutazioni di questi tre fattori e delle loro molteplici implicazioni permettono ad OSAI di ottenere nel tempo, con miglioramenti continui, processi e prodotti sempre più sostenibili. Attraverso questo percorso virtuoso ci impegniamo a garantire performance migliori.



CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI

I consumi energetici di OSAI sono costituiti dall'energia elettrica - necessaria agli impianti di climatizzazione e illuminazione al funzionamento delle dotazioni informatiche, all'attività di assemblaggio delle macchine e delle linee di automazione - dal metano che alimenta gli impianti termici e dal gasolio consumato dal parco auto aziendale.

In valore assoluto nel 2020 il **totale dei consumi energetici** è stato pari a 5.226,2 GJ riducendosi del 12,1% rispetto all'anno precedente.

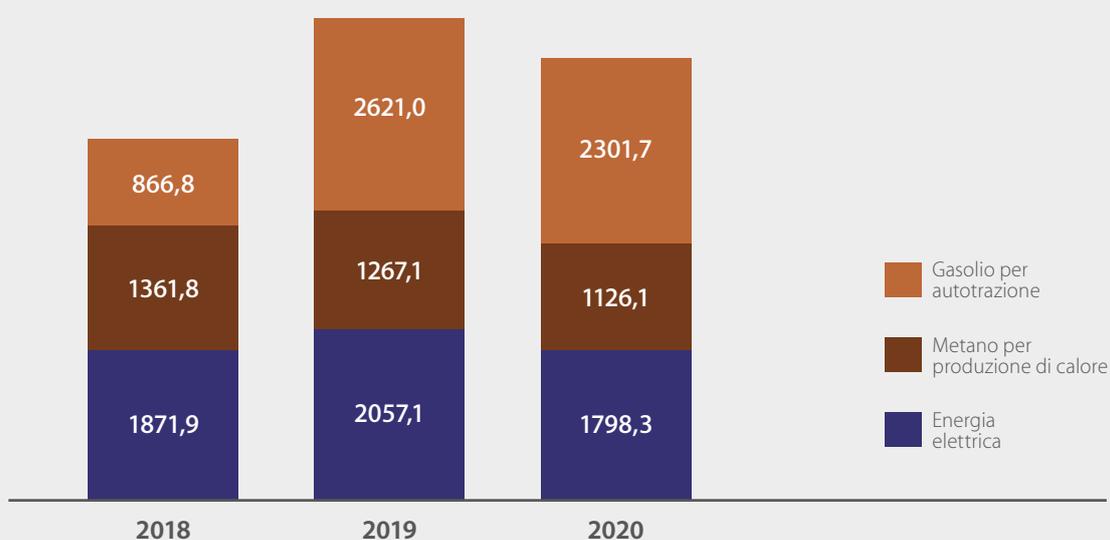
Tale **riduzione dei consumi** ha riguardato in egual misura i tre vettori energetici sopra citati: energia elettrica -12,6%, metano -11,1% e gasolio -12,2%.

Sul risultato positivo ha influito anche l'utilizzo dello smartworking: analizzando i dati relativi agli accessi, i giorni lavorati in azienda nel 2020 sono stati 27.961 su un totale di 40.659 pari al 68,8%.

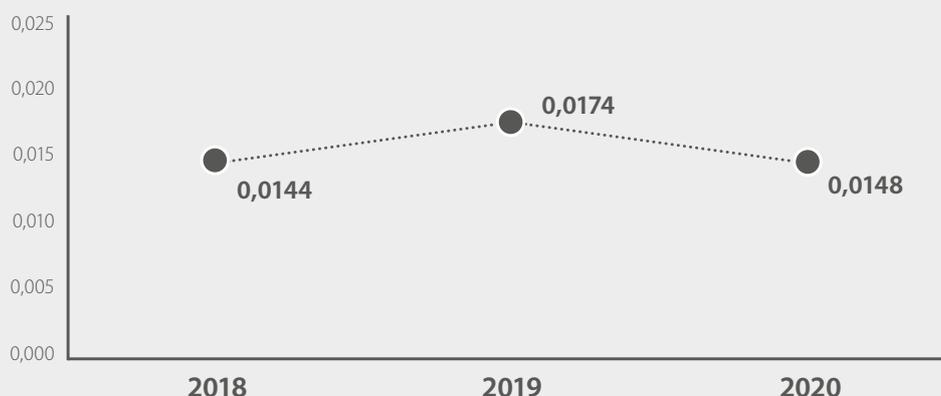
Dell'**energia consumata** nel 2020, misurata in Joule, quella fornita dal gasolio ha rappresentato il 44,0%, quella fornita dall'elettricità il 34,4% e quella dal metano il 21,5%.

| CONSUMI ENERGETICI | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Energia elettrica [KWh] | 519.964 | 571.427 | 499.541 |
| Metano per produzione di calore [Sm ³] | 38.628 | 35.892 | 31.919 |
| Gasolio per autotrazione [L] | 24.210 | 73.208 | 64.290 |
| Totale consumi [GJ] | 4.100 | 5.945 | 5.226 |

Consumi energetici totali per vettore (GJ)



**Intensità energetica: totale consumi energetici per ora lavorata
(GJ per ora lavorata)**



Anche l'indicatore di intensità energetica definito come totale dei consumi energetici per ora lavorata mostra nel 2020 una riduzione pari al 14,9% rispetto al dato 2019.

INDICATORE AMBIENTALE I_{EA}

OSAI negli anni ha ampliato le superfici su cui svolgeva le attività lavorative, dato l'incremento di organico dovuto alla crescita dei suoi core business; tale estensione sul territorio è avvenuta prestando la massima attenzione al tema dell'utilizzo delle migliori pratiche disponibili per l'efficiamento energetico dei fabbricati.

L'Azienda ha voluto introdurre un indicatore ambientale che contenesse in sé l'informazione del valore di efficienza energetica raggiunto da OSAI e che fosse confrontabile anno per anno nei monitoraggi.

$I_{EA} = \text{SMC}^8$ [mc gas metano] / Superficie totale aree riscaldate dell'Azienda nell'anno [mq]*C⁹

L'Azienda quindi non valuta solo i consumi energetici di gas metano nell'anno lavorativo, ma li relativizza alla superficie aziendale riscaldata complessiva nell'anno.

Nel Piano Obiettivi Ambientali 2020 OSAI ha definito per questo indicatore un valore limite.

Piano Obiettivi Ambientali 2020:

$$I_{EA} \leq 5,8 \text{ m}^3/\text{m}^2$$



$$I_{EA} = 5,23 \text{ m}^3/\text{m}^2$$

Il risultato è al di sotto del limite fissato; ciò è da attribuirsi a due fattori:

- rinnovo del parco caldaie in Cartiera con unità a condensazione ad ottobre 2019 (circa 1.400 smc risparmiati solo nel bimestre gennaio-febbraio 2020);
- smartworking per i dipendenti con postazione assegnata in area Cartiera (nel periodo marzo - maggio 2020 sono stati risparmiati circa 2.500 smc). In misura minore, va sottolineato, negli ultimi anni si continua a registrare un progressivo innalzamento delle temperature medie registrate nella stagione invernale (+3°C, fonte Nimbus Web), che determinano una minore dispersione di calore a vantaggio dei consumi di gas metano.

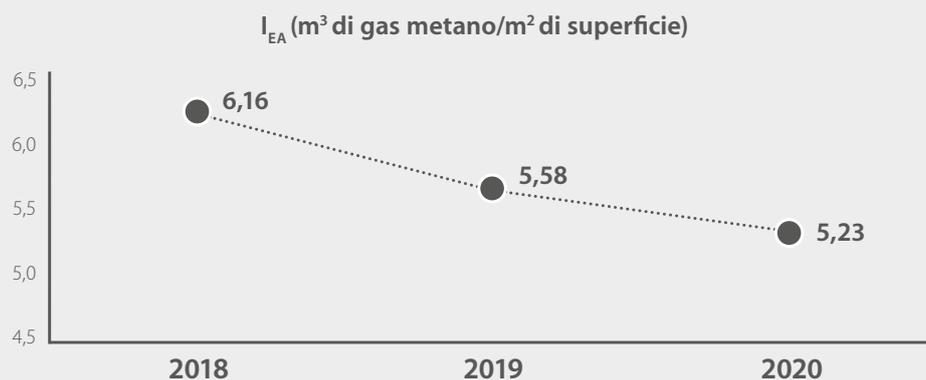
8) Standard Metro Cubo, metro cubo gas metano [m³] in condizioni standard di pressione e temperatura

9) Coefficiente di conversione applicato dal gestore del servizio in funzione della posizione geografica del PDR (punto di prelievo - misuratore di volume)

L'andamento dell'indicatore IEA nel triennio considerato, a parità di superficie interna climatizzata rimasta invariata (6.272 mq), ha avuto un andamento decrescente per effetto delle azioni di efficientamento energetico realizzate.

Oltre alla piena operatività delle pompe di calore

e degli impianti a condensazione installati a novembre 2019, nel mese di novembre 2020 sono stati sostituiti due aerotermi di servizio al magazzino del Complesso Cartiera con due unità da 40 kW, di nuova fabbricazione, che determineranno certamente un calo dei consumi di gas metano.



ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI

OSAI è dotata di un impianto fotovoltaico della **potenza complessiva** di picco di **263 kWp**. Tale impianto è installato sui tetti dell'area della Cartiera, per complessivi 82,5 kWp, e sulle coperture dei due plant adiacenti per complessivi 180,5 kWp.

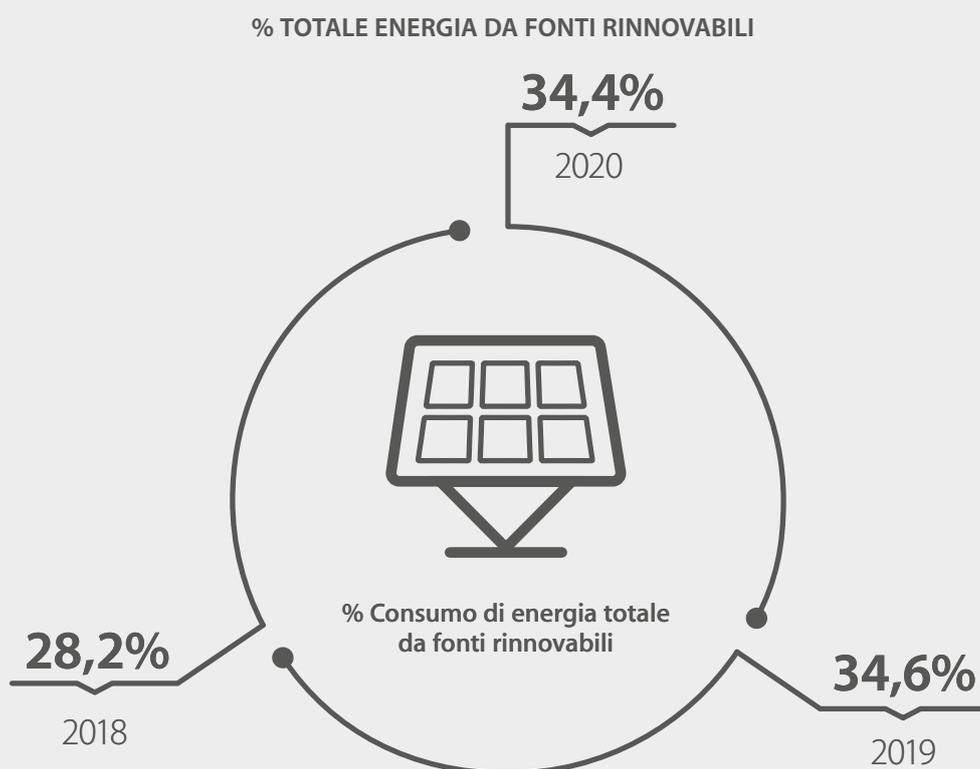
La produzione di energia elettrica dell'impianto in parte è consumata sul posto e in parte viene ceduta alla rete nazionale.

Dal 2019, inoltre, l'energia elettrica prelevata da rete esterna per alimentare le utenze OSAI, proviene da fonti rinnovabili come certificato dalla

società fornitrice. In questo modo, l'energia elettrica consumata da OSAI è 100% rinnovabile: sia quella prelevata dalla rete, che quella prodotta dell'impianto fotovoltaico.

L'Azienda ha inoltre iniziato a monitorare la quota percentuale di energia da fonte rinnovabile sull'intero consumo energetico che comprende anche il metano per la produzione di calore e il gasolio per autotrazione: ciò in previsione delle nuove azioni di efficientamento energetico previste sugli impianti termici e per il rinnovo del parco auto.

| ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico [KWh] | 233.772 | 256.901 | 275.718 |
| di cui energia elettrica auto consumata [KWh] | 112.416 | 158.464 | 157.929 |
| di cui energia elettrica immessa in rete [KWh] | 121.356 | 98.437 | 117.789 |
| Energia elettrica certificata 100% rinnovabile prelevata dalla rete [KWh] | 208.721 | 412.963 | 341.612 |
| Totale consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili [KWh] | 321.137 | 571.427 | 499.541 |
| % consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili | 61,8% | 100,0% | 100,0% |



Nel Piano Obiettivi Ambientali 2020 OSAI ha previsto di aumentare la percentuale di autoconsumo (I_{CA}) dell'energia elettrica prodotta dal parco fotovoltaico, la cui eccedenza è immessa nella rete nazionale.



Piano Obiettivi Ambientali 2020:

$I_{CA} \geq 60\%$



$I_{CA} \geq 57,3\%$

L'obiettivo 2020 non è stato raggiunto a causa del **blocco della modalità lavorativa in presenza imposto a livello governativo a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19**. Gli effetti hanno avuto effetto maggiore nella primavera - estate 2020, caratterizzata da un numero elevato di giornate con ottima insolazione ma senza la possibilità di consumare l'energia elettrica prodotta per lo svolgimento delle attività lavorative. Va sottolineato comunque che in uno dei due stabilimenti dell'area produttiva si è registrato +21% di autoconsumo rispetto al 2019.

PRELIEVI IDRICI

OSAI non utilizza la risorsa idrica nei suoi processi produttivi, pertanto il consumo d'acqua è funzione esclusiva delle esigenze sanitarie del personale. L'Azienda è dotata di una rete di condotte interrate in ciascuna delle tre aree, Cartiera, M6 ed M7,

che consentono di portare l'acqua potabile, proveniente dall'acquedotto comunale, ai servizi igienici. Ciascuna delle tre aree ha un misuratore di volume per la verifica dei consumi. L'azienda non attinge acqua da pozzi, né da corpi idrici superficiali.

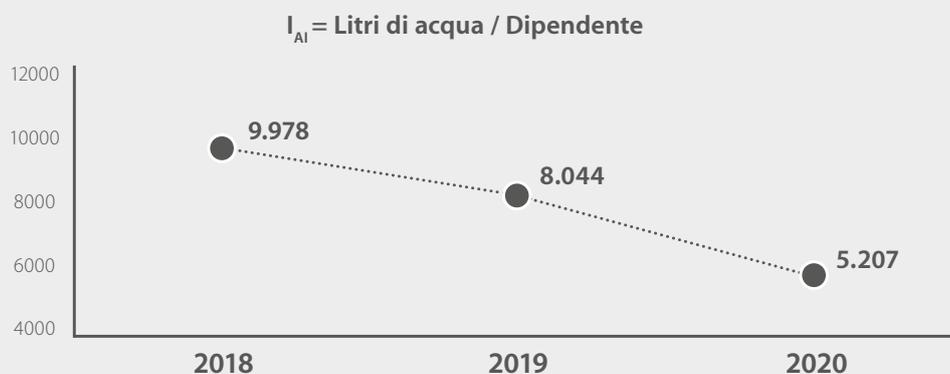


In termini assoluti, rispetto al 2019, c'è stata una riduzione dei consumi pari a 350.000 litri (-23,2%), dato sul quale ha influito positivamente la modalità lavorativa dello smartworking e negativamente l'incremento inevitabile dell'utilizzo dell'acqua per i lavaggi delle mani più frequenti suggeriti e previsti dal protocollo anti-Covid (responsabili di almeno 170.000 litri nell'anno) e l'aumento del numero medio di dipendenti, passato da circa 160 a 180 addetti (+12,5%).

Il risultato conseguito nel 2020 è quindi estremamente soddisfacente. Ciò è da attribuirsi anche alla risposta positiva di tutto il personale alla necessità, avanzata da OSAI, di garantire un consumo responsabile della risorsa idrica e che l'Azienda ha trasmesso tramite l'attività di **formazione generale sul Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001**, una **campagna di comunicazione interna mirata** e la **condivisione con i dipendenti dell'obiettivo di riduzione dei consumi**.

Nel **Piano Obiettivi Ambientali 2020** OSAI ha infatti definito un valore limite per l'indicatore IAI (Litri / Dipendente) calcolato come rapporto tra consumi idrici e numero medio annuo dei dipendenti.

L'indicatore I_{AI} nel triennio considerato, ha avuto un andamento decrescente: in particolare nel 2020 vi è stata una riduzione del 35,3%.



Piano Obiettivi Ambientali 2020:

$I_{AI} \leq 7.500$ Litri/Dipendente



$I_{AI} \leq 5.207$ Litri/Dipendente

Sul raggiungimento dell'obiettivo valgono le considerazioni fatte a commento dei dati sull'andamento dei consumi assoluti: lavaggi delle mani più frequenti, aumento medio dei dipendenti ed utilizzo dello smartworking. A proposito dell'effetto smartworking si è stimato che il valore di IAI sarebbe stato, in sua assenza, di 7.571 Litri/Dipendente, dunque in linea con l'obiettivo definito dal Piano.



| RIFIUTO | | | | | |
|--|--------------------|-------|----------------|-------|-------|
| | Plastica e metallo | Carta | Umido/organico | Vetro | Altri |
| Bicchieri monouso in plastica | | | | | |
| Palette caffè in plastica | | | | | |
| Bicchieri monouso compostabili | | | | | |
| Palette caffè compostabili | | | | | |
| Involucri alimentari in plastica | | | | | |
| Involucri alimentari in sole carta senza residui oleosi/cibo | | | | | |
| Involucri alimentari in carta con residui oleosi | | | | | |
| Carta per alimenti con plastica (per salumi, per pizza ecc.) | | | | | |
| Tovaglioli in carta | | | | | |
| Carta del pane | | | | | |
| Carta assorbente da cucina sporca | | | | | |
| Fazzoletti in carta | | | | | |
| Fondi di caffè | | | | | |
| Bottiglie in PET | | | | | |
| Bottiglie e contenitori vuoti in vetro (eccetto pirex) | | | | | |
| Contenitori per liquidi in Tetrapak | | | | | |
| Avanzi di cibo privi di imballo | | | | | |
| Contenitori alimentari in alluminio e lastine | | | | | |
| Carta stagnola | | | | | |
| Contenitori in polibirolo | | | | | |
| Sacchetti in PE | | | | | |
| Mozziconi di sigaretta | | | | | |
| Gomme da masticare | | | | | |
| Piccoli oggetti composti da due o più materiali | | | | | |

GESTIONE DI RIFIUTI



OSAI, non svolgendo attività industriale di trasformazione di materie prime, produce principalmente rifiuti urbani, che vengono differenziati secondo le prescrizioni del gestore del servizio comunale di raccolta, e rifiuti speciali per la quasi interezza rientranti nella classe dei rifiuti non pericolosi e soggetti a riciclo.

Lo scopo primario del Sistema di Gestione Ambientale OSAI è quello di prevenire minacce all'ambiente e **ridurre il più possibile la frazione di rifiuto indifferenziato, avviando a riciclo/riutilizzo il maggior quantitativo di prodotti.**

Le superfici aziendali con destinazione d'uso "ufficio" conferiscono al servizio di raccolta comunale rifiuti urbani quali:

- carta e imballaggi in carta e cartone (fogli di carta e scatole in cartone);
- imballaggi in plastica (bottigliette d'acqua, buste documenti);
- vetro e lattine (bottiglie, bottigliette succhi di frutta, lattine bevande);

- organico (scarti alimentari provenienti dalle aree ristoro e mensa aziendale);
- indifferenziato (materiali che non rientrano nelle classi precedenti e chiaramente identificati dal gestore del servizio di raccolta comunale).

Le aree produttive, capannoni e locali tecnici, generano soltanto "rifiuti speciali" (non assimilabili al rifiuto urbano) che seguono un processo di raccolta differente, non essendo possibile conferirli all'interno dei medesimi contenitori della raccolta comunale.

OSAI stocca i rifiuti speciali in depositi temporanei prima che vengano raccolti dai fornitori autorizzati incaricati del prelievo.

Il tema è regolamentato dal d. lgs. 205/2010¹⁰; l'Azienda dato che non supera le quantità massime indicate (di 30 m³ complessivi, di cui 10 m³ al massimo dedicati ai rifiuti pericolosi), ha scelto di stoccare i rifiuti e smaltirli sistematicamente tutti con cadenza massima annuale per rispettare il vincolo normativo legato al deposito temporaneo.

10) D.lgs. 205/2010 rt.183 comma 1 lettera bb), che specifica anche la periodicità obbligatoria degli smaltimenti

I rifiuti che l'azienda produce sono, per la quasi totalità, classificati come "non pericolosi" e costituiti in massima parte da imballaggi in legno (74,6% nel 2020) ; per il resto da rifiuti prodotti dalla sagomatura e dal trattamento fisico e mec-

canico superficiale di metalli e plastica (8,6%), cavi elettrici (7,6%), limatura, trucioli, scaglie e polveri di metalli ferrosi e non ferrosi (6,1%), componenti di apparecchiature fuori uso (2,4%).

| RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI [t] | 24,882 | 21,483 | 10,022 |
| Riciclati [t] | 21,302 | 20,683 | 10,007 |
| % riciclati | 85,6% | 96,3% | 99,9% |
| Smaltiti in discarica [t] | 3,580 | 0,800 | 0,015 |
| % smaltiti in discarica | 14,4% | 3,7% | 0,1% |
| TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI [t] | 0,015 | 0,221 | 0,015 |
| Riciclati [t] | 0,015 | 0,178 | 0,015 |
| % riciclati | 100% | 80,5% | 100% |
| Smaltiti in discarica [t] | - | 0,043 | - |
| % smaltiti in discarica | - | 19,5% | - |
| TOTALE RIFIUTI [t] | 24,897 | 21,704 | 10,037 |
| Riciclati [t] | 21,317 | 20,861 | 10,022 |
| % riciclati | 85,6% | 96,1% | 99,9% |
| Smaltiti in discarica [t] | 3,580 | 0,843 | 0,015 |
| % smaltiti in discarica | 14,4% | 3,9% | 0,1% |

Nel 2020 si è registrata una diminuzione del 53,8% dei rifiuti totali, risultato di una tendenza avviata già nel 2018 con la pianificazione dei primi interventi significativi di riduzione dei rifiuti prodotti, di cui vale la pena ricordare la dismissione delle fosse settiche e la realizzazione delle canalizzazioni fognarie per il convogliamento delle acque nere in fognatura presso l'area della Cartiera.

La quantità dei rifiuti totali riciclati rappresenta nel 2020 il 99,9%.

Nel corso del 2020 è proseguita la collaborazione con il fornitore svizzero (Quasys AG) per aumentare i cicli di utilizzo delle casse in legno impiega-

te per il trasporto dei prodotti acquistati rendendo queste ultime al mittente una volta prelevato il contenuto. Così facendo nel 2020 sono stati resi imballi per un peso complessivo di circa 700 kg di legno, in piena ottica di economia circolare.

Ove possibile questo approccio verrà applicato anche ad altri fornitori al fine di estendere al meglio la filosofia del riuso in piena ottica di Economia Circolare.

Nel Piano Obiettivi Ambientali 2020 OSAI ha definito un valore limite per l'indicatore IR definito come chilogrammi di rifiuti prodotti per migliaia di euro di fatturato.

Piano Obiettivi Ambientali 2020:

$I_R \leq 0,5$ kg/k€ fatturato

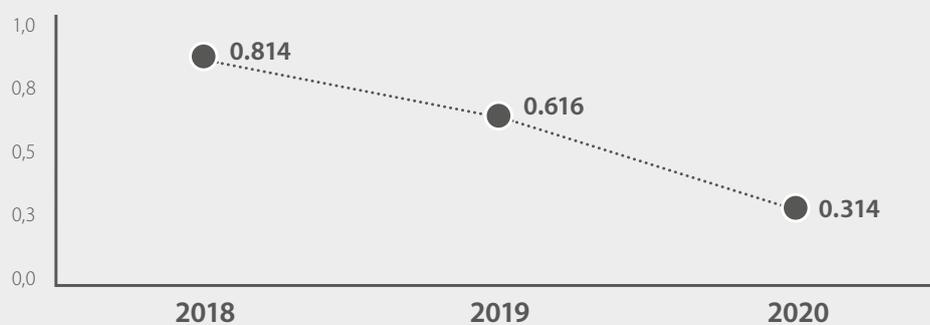


$I_R = 0,313$ kg/k€ fatturato

Il risultato 2020 è sensibilmente migliore rispetto all'obiettivo in ragione del calo dei volumi d'acquisto di parti a disegno e commerciali, dunque di imballi in legno da smaltire (-47%).



$I_R = \text{kg rifiuti prodotti} / \text{k€ fatturato}$



L'indicatore IR, nel triennio considerato, ha avuto un andamento decrescente: in particolare nel 2020 vi è stata una riduzione del 49,0%.



EMISSIONI DI GAS SERRA

OSAI monitora le emissioni dirette e indirette dei gas a effetto serra secondo quanto previsto dal **Greenhouse Gas Protocol**, distinguendo le emissioni in categorie o Scope:

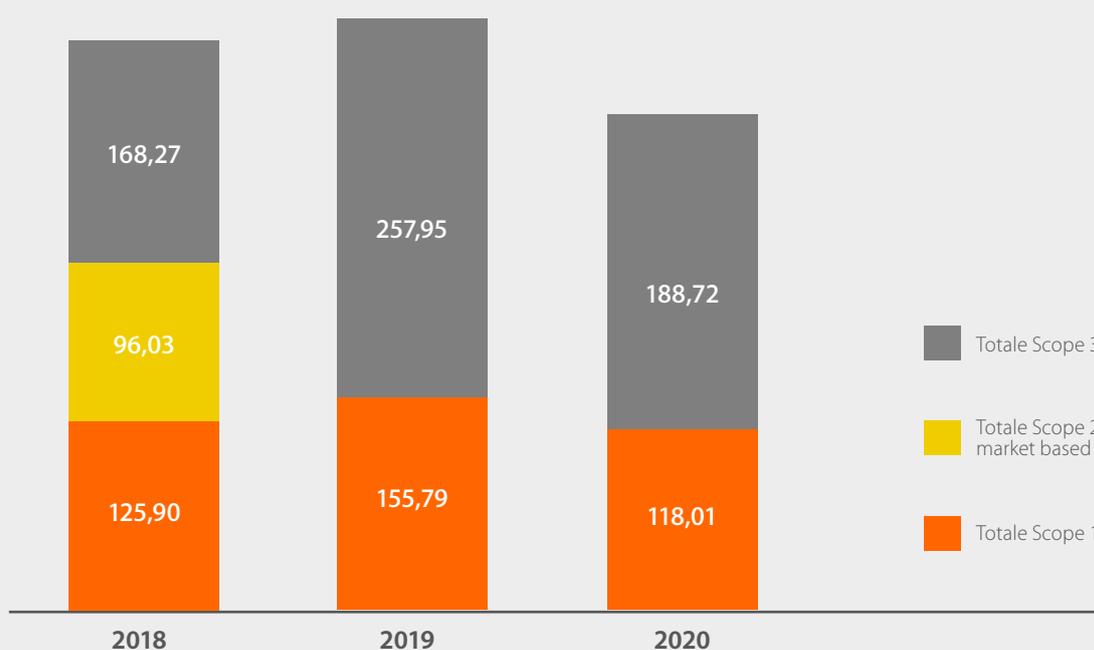
- **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'organizzazione. Nel caso di OSAI in particolare quelle dovute alla produzione di calore e quelle derivanti dal parco autovetture destinate al service.
- **Scope 2:** emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'organizzazione.
- **Scope 3:** altre emissioni indirette. In questa categoria OSAI ha fatto rientrare le emissioni dovute ai viaggi aziendali del personale, all'estrazione e trasporto dei combustibili consumati,

alla produzione di materiali utilizzati (imballaggi e carta), ai consumi idrici (prelievo e trattamento delle acque reflue) e allo smaltimento dei rifiuti.

Il totale delle emissioni di gas serra nel 2020 ammonta a 306,7 tCO₂e, con una riduzione, rispetto al 2019, pari a 107,0 tCO₂e (-25,9%). Il totale delle emissioni considerate tiene conto del fatto che OSAI, oltre ad un proprio impianto fotovoltaico, ha un contratto di acquisto di energia elettrica con un fornitore che ne garantisce la provenienza al 100% da fonti rinnovabili.

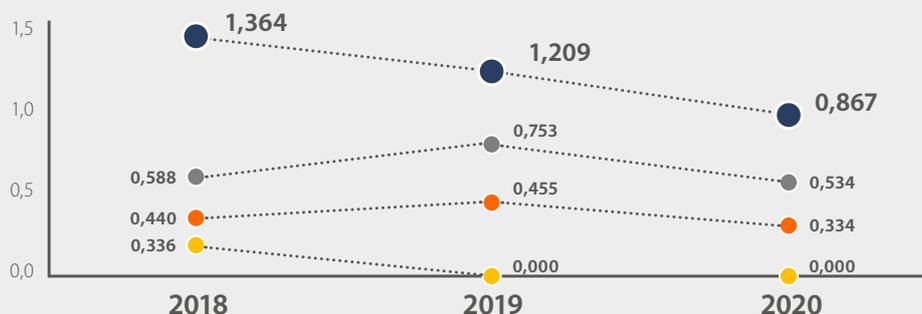
In questo modo l'azienda ha annullato le proprie emissioni di gas serra derivanti dai consumi di elettricità (Scope 2 market based).

EMISSIONI DI GAS SERRA (tCO₂e)



| EMISSIONI DI GAS SERRA | UdM | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Scope 1 - EMISSIONI DIRETTE | | | | |
| Emissioni per produzione di calore | tCO ₂ e | 79,05 | 72,88 | 64,56 |
| Emissioni da autovetture destinate al service | tCO ₂ e | 46,84 | 82,92 | 51,36 |
| Emissioni da perdite di gas refrigeranti | tCO ₂ e | 0,00 | 0,00 | 2,09 |
| Totale Scope 1 | tCO₂e | 125,90 | 155,79 | 118,01 |
| Scope 2 - EMISSIONI INDIRETTE DA CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA PRELEVATA DALLA RETE | | | | |
| Emissioni da consumi di energia elettrica (location based) | tCO ₂ e | 118,15 | 119,72 | 99,03 |
| Emissioni da consumi di energia elettrica (market based) | tCO ₂ e | 96,03 | 0,00 | 0,00 |
| Totale Scope 2 market based | tCO₂e | 96,03 | 0,00 | 0,00 |
| Scope 3 - ALTRE EMISSIONI INDIRETTE | | | | |
| Emissioni relative a spostamenti del personale | tCO₂e | 124,29 | 182,65 | 129,39 |
| Viaggi in auto | tCO ₂ e | 58,85 | 84,78 | 87,77 |
| Voli aerei a lunga distanza | tCO ₂ e | 62,58 | 56,03 | 26,77 |
| Voli aerei a breve distanza | tCO ₂ e | 10,11 | 15,59 | 6,90 |
| Voli aerei domestici | tCO ₂ e | 0,82 | 1,65 | 0,48 |
| Viaggi in treno | tCO ₂ e | 0,08 | 0,08 | 0,00 |
| Emissioni da consumo di combustibili | tCO₂e | 25,35 | 54,65 | 47,62 |
| Metano | tCO ₂ e | 10,20 | 9,48 | 8,39 |
| Diesel | tCO ₂ e | 15,15 | 45,18 | 39,23 |
| Emissioni da consumo di materiali | tCO₂e | 14,85 | 18,23 | 10,27 |
| Imballaggi in legno | tCO ₂ e | 13,48 | 16,16 | 8,75 |
| Imballaggi in cartone | tCO ₂ e | 1,18 | 0,89 | 0,87 |
| Imballaggi in plastica | tCO ₂ e | 0,08 | 0,08 | 0,09 |
| Carta | tCO ₂ e | 0,10 | 1,10 | 0,56 |
| Emissioni dovute ai consumi di acqua | tCO₂e | 1,69 | 1,58 | 1,22 |
| Acqua prelevata da acquedotto | tCO ₂ e | 0,55 | 0,52 | 0,40 |
| Trattamento acque reflue | tCO ₂ e | 1,14 | 1,07 | 0,82 |
| Emissioni dovute alla produzione di rifiuti | tCO₂e | 2,10 | 0,83 | 0,22 |
| Rifiuti riciclati | tCO ₂ e | 0,46 | 0,45 | 0,21 |
| Rifiuti in discarica | tCO ₂ e | 1,64 | 0,39 | 0,01 |
| Totale Scope 3 | tCO₂e | 168,27 | 257,95 | 188,72 |
| TOTALE EMISSIONI DI GAS SERRA (market based) | tCO₂e | 390,20 | 413,74 | 306,73 |

**Intensità di emissioni di gas serra
(tCO₂/kh lavorate)**



- Intensità di emissione di gas serra - scope 1
- Intensità di emissione di gas serra - scope 2 market based
- Intensità di emissione di gas serra - scope 3
- Intensità totale di emissione di gas serra

Anche gli indicatori di Intensità di emissione di gas serra, definiti come tonnellate di CO₂e per mille ore lavorate, si riducono rispetto al 2019. In questo caso si sommano due effetti: una generale diminuzione di tutti i consumi considerati e un aumento delle ore lavorate del 3,3%.

CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

Con la Car Policy aziendale, OSAI definisce i criteri di assegnazione e le modalità di utilizzo delle auto aziendali in fringe benefit (uso promiscuo) e precisa parametri ed indicatori alla base della scelta delle vetture inserite nella Car List Aziendale al fine di:

- migliorare l'efficienza della flotta;
- garantire adeguati livelli qualitativi delle autovetture in termini di sicurezza;
- migliorare i parametri di sostenibilità ambientale.

La metà delle auto presenti nella nuova Car List Aziendale¹¹ sono ibride/plug-in (elettrico-benzina) con emissioni di CO₂ che vanno dai 35 ai 45 g/km, tre volte inferiori rispetto alle emissioni delle vetture diesel.

Nella Car Policy sono anche presenti consigli per una guida ecologica. Lo stile di guida dell'autovettura incide infatti in maniera importante sull'ambiente. Adottare una guida ecologica si-

gnifica, oltre a ridurre la frequenza dei viaggi, poter diminuire i consumi di carburante durante l'utilizzo, abbattere le emissioni e ridurre i costi.

Nel Piano Obiettivi Ambientali 2020 OSAI sono stati definiti anche targets specifici relativi alla flotta di autovetture aziendali.

Piano Obiettivi Ambientali 2020:

| | |
|---|---|
|  Valore medio di emissioni flotta: CO ₂ ≤120 g/km RISULTATO: 122 CO₂ g/km Obiettivo quasi raggiunto |  Flotta autovetture aziendali ecologiche: >12% vetture ibride/elettriche plug-in RISULTATO: 14,9% Vetture ibride/elettriche plug-in |
|---|---|

11) Dato al 31 marzo 2021



1° giorno di quotazione

U1



where ideas become technology

CAPITOLO 5

LE NOSTRE PERSONE

| | |
|---|------------|
| LE NOSTRE PERSONE | 5.0 |
| TIPOLOGIE CONTRATTUALI | |
| ATTIVITÀ DI RECRUITMENT E TURNOVER | |
| FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE | 5.1 |
| BENESSERE DEI DIPENDENTI | 5.2 |
| WELFARE AZIENDALE | |
| WORK-LIFE BALANCE | |
| PARI OPPORTUNITÀ | |
| REMUNERAZIONE | |
| CONGEDO PARENTALE | |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 5.3 |
| IL PROTOCOLLO COVID-19 ADOTTATO DA OSAI | |
| ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE | 5.4 |



5 LE NOSTRE PERSONE

Nella filosofia di OSAI il lavoro non è solamente l'applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali dell'uomo per la produzione di un bene o di un prodotto, il lavoro è anche strumento, garanzia di possibilità, insieme di valori; è il percorso lungo il quale l'individuo può raggiungere i propri obiettivi di crescita professionale e personale.

Per concretizzare nel quotidiano questa filosofia OSAI si impegna a tutelare il benessere psicofisico delle proprie persone ricercando, attraverso l'organizzazione del lavoro e piani di welfare aziendale, il miglioramento della loro qualità di vita, cercando di realizzare il giusto **equilibrio tra le esigenze lavorative e quelle personali e famigliari**.

Queste attenzioni rendono OSAI stessa una grande famiglia e chi ne fa parte può trovare aiuto, supporto e un senso sicurezza per sé, per la propria famiglia e per tutti coloro con i quali si rapporta; ciò permette di rafforzare il senso di appartenenza e diffondere verso i clienti, fornitori e collaboratori i valori dell'Azienda.

Con questa politica, OSAI si pone l'obiettivo di valorizzare e far crescere le proprie persone e raggiungere attraverso di esse i propri traguardi ambiziosi perché da sempre...

*la nostra forza
sono le persone*



(Fondatore della Osai A.S. S.p.A.)

A sinistra:

Staff OSAI, Sede di Parella (TO), 2018



Al 31.12.20 sono 183 le persone che lavorano in azienda. Il loro numero è costantemente cresciuto nel tempo, sia degli uomini sia delle donne, come evidenziato nelle tabelle seguenti. Le don-

ne rappresentano il 19,1% del totale delle persone e appartengono, come gli uomini, per la maggior parte alla categoria degli impiegati e alla fascia di età compresa tra i trenta e i cinquanta anni.

| CATEGORIE PROFESSIONALI | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|-------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| DIRIGENTI | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 6 |
| QUADRI | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 5 | 7 | 1 | 8 |
| IMPIEGATI | 91 | 25 | 116 | 103 | 30 | 133 | 109 | 32 | 141 |
| OPERAI | 23 | 0 | 23 | 28 | 1 | 29 | 27 | 1 | 28 |
| TOTALE | 120 | 26 | 146 | 141 | 32 | 173 | 148 | 35 | 183 |

| DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|-----------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| <30 | 19 | 1 | 20 | 18 | 2 | 20 | 18 | 3 | 21 |
| 30-50 | 80 | 18 | 98 | 98 | 10 | 108 | 98 | 21 | 119 |
| >50 | 21 | 7 | 28 | 25 | 20 | 45 | 32 | 11 | 43 |
| TOTALE | 120 | 26 | 146 | 141 | 32 | 173 | 148 | 35 | 183 |

| ETÀ MEDIA E ANZIANITÀ AZIENDALE MEDIA (ANNI) | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA |
| DIRIGENTI | 51 | 14,2 | 52 | 15,2 | 53 | 16,2 |
| QUADRI | 49 | 0,1 | 46 | 7,4 | 47 | 6,6 |
| IMPIEGATI | 41 | 6,1 | 41 | 5,9 | 41 | 6,5 |
| OPERAI | 41 | 2,5 | 40 | 3,3 | 41 | 3,8 |
| MEDIA GENERALE | 41 | 6,0 | 42 | 5,9 | 42 | 6,4 |

Nel 2020 si rileva un incremento dell'anzianità media, in particolare rispetto al 2019, mentre l'età media è rimasta costante.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

La continuità e la stabilità di un contratto di lavoro rientrano tra i requisiti primari strettamente necessari per assicurare non solo il rispetto e la valorizzazione di un piano di carriera, ma anche il conseguimento di un obiettivo di vita.

OSAI si impegna, al meglio delle proprie possibilità, a **tutelare lo sviluppo occupazionale del territorio** nel quale opera e a promuove-

re la qualità e la stabilità del lavoro attraverso contratti di assunzione a tempo indeterminato e percorsi di inserimento formativo in azienda finalizzati alla stabilizzazione.

Tutti i contratti a tempo determinato in scadenza nel corso del 2020 sono stati rinnovati e hanno avuto come esito finale la trasformazione a tempo indeterminato.

| TIPOLOGIA CONTRATTUALE | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|----------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO | 114 | 22 | 136 | 136 | 27 | 163 | 145 | 35 | 180 |
| DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO | 6 | 4 | 10 | 5 | 5 | 10 | 3 | 0 | 3 |
| TOTALE DIPENDENTI | 120 | 26 | 146 | 141 | 32 | 173 | 148 | 35 | 183 |
| TOTALE | 120 | 26 | 146 | 141 | 32 | 173 | 148 | 35 | 183 |

Nel 2020 sono 5 le persone che hanno usufruito del contratto part-time (3 uomini e 2 donne) in lieve aumento rispetto agli anni precedenti

| LAVORATORI PART-TIME | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| QUADRI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IMPIEGATI | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| OPERAI | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| TOTALE | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 |

ATTIVITÀ DI RECRUITMENT E TURNOVER

Lavorare in OSAI significa far parte di una grande famiglia che crede nelle persone e nell'importanza di valorizzare ogni individuo affinché possa esprimere al massimo il proprio talento.

L'azienda si impegna a trasmettere all'esterno i valori in cui crede quale elemento di coinvolgimento ed attrazione per i nuovi talenti.

Il processo di selezione è strutturato, trasparente e garantisce una valutazione approfondita dei candidati in termini di competenze tecniche, trasversali, attitudini e aspirazioni professionali. Si svolge nel rispetto delle pari opportunità ed è comunicato a tutti i potenziali candidati attraverso una procedura pubblicata sul sito Internet aziendale.

I candidati ricevono informazioni corrette ed esaustive in merito all'organizzazione e alla posizione per la quale saranno valutati in modo da poter cogliere nella proposta di impiego un'opportunità reale nella quale realizzare le proprie aspettative professionali e di vita.

La ricerca e selezione dei candidati viene svolta da personale interno qualificato e con grande esperienza.

La valutazione dei profili si sviluppa in condivisione con i responsabili delle funzioni interessate attraverso sistemi equi e trasparenti: insieme si persegue l'obiettivo di esaltare le competenze e le esperienze e di valorizzare le qualità umane che fanno di un candidato un nuovo componente della famiglia aziendale.

Conclusosi il processo, OSAI comunica ai candidati che superano l'iter selettivo il proprio interesse attraverso un impegno formale scritto per garantire da subito trasparenza e fiducia.

OSAI si impegna inoltre, per quanto nelle proprie possibilità, a tutelare lo sviluppo occupazionale del territorio nel quale opera e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro attraverso contratti di assunzione a tempo indeterminato.

Nonostante le molteplici difficoltà legate alla situazione mondiale, con la conseguente contrazione dei mercati mondiali, anche nel 2020 si è registrato un importante incremento del numero di dipendenti in OSAI: l'aumento ha interessato svariati settori aziendali evidenziando una distribuzione piuttosto omogenea tra generi e fasce di età.

| ASSUNZIONI* | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|----------------------------|-------|------|--------------|-------|-------|--------------|------|------|-------------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| <30 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 |
| tasso di assunzione | 0,9% | 5,0% | 8,3% | 1,7% | 3,8% | 15% | 2,8% | 3,1% | 25% |
| 30-50 | 10 | 4 | 14 | 20 | 4 | 24 | 6 | 2 | 8 |
| tasso di assunzione | 8,9% | 20% | 15,9% | 16,7% | 15,4% | 24,5% | 4,3% | 6,2% | 7,4% |
| >50 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| tasso di assunzione | 2,7% | 10% | 25% | 0,8% | 3,8% | 7,1% | 2,1% | 0,0% | 6,7% |
| TOTALE | 14 | 7 | 21 | 23 | 6 | 29 | 13 | 3 | 13 |
| tasso di assunzione | 10,6% | 5,3% | 15,9% | 15,7% | 4,1% | 19,9% | 7,5% | 1,7% | 9,2% |

*I tassi di assunzione sono calcolati come rapporto tra n. dipendenti assunti nell'anno e il n. dipendenti a inizio anno

Il tasso di cessazione si è invece assestato ai minimi storici premiando le scelte di OSAI nella gestione complessiva della pandemia. Si evidenzia in particolare come sia nel 2020 che nel 2019 nessuna donna abbia cessato la propria attività in azienda.

| CESSAZIONI* | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|---------------------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| <30 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| tasso di cessazione | 3,6% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| 30-50 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 0 | 6 |
| tasso di cessazione | 0,9% | 5% | 2,3% | 1,7% | 0,0% | 2% | 4,3% | 0,0% | 5,6% |
| >50 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| tasso di cessazione | 0,9% | 0,0% | 5% | 0,0% | 0,0% | 0% | 0,7% | 0,0% | 2,2% |
| TOTALE | 6 | 1 | 7 | 2 | 0 | 2 | 7 | 0 | 7 |
| tasso di cessazione | 4,5% | 5% | 5,3% | 1,4% | 0,0% | 1,4% | 4% | 0,0% | 4% |

*I tassi cessazione sono calcolati come rapporto tra n. dipendenti cessati nell'anno e il n. dipendenti a inizio anno





5.1 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

OSAI garantisce ai propri dipendenti una crescita professionale adeguata e continua, volta alla valorizzazione e allo sviluppo delle potenzialità del proprio personale che viene coinvolto in percorsi finalizzati all'acquisizione di nuove competenze.

Tale propensione si evidenzia a partire dalla formazione di base riservata al personale neoassunto: è stato definito un percorso apposito affinché i nuovi arrivati si integrino rapidamente nella realtà aziendale, ne comprendano i valori fondanti, gli approcci e soprattutto i riferimenti, le metodologie, le procedure e gli strumenti indispensabili per lavorare al meglio.

Per ogni neoassunto, oltre alla formazione cogente, quale ad esempio quella relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro, sono previste 8 ore complessive dedicate all'apprendimento del Codice Etico, delle policy aziendali e dei regolamenti interni, dei sistemi di gestione adottati dall'azienda (qualità, ambiente e sicurezza) e relative all'utilizzo degli strumenti informativi e della rete informatica.

Per garantire un adeguato e strutturato processo nella gestione ed erogazione della formazione aziendale, la funzione Risorse Umane ha definito nel corso degli anni una apposita procedura attraverso la quale vengono stabilite le varie fasi del processo che nasce da un fabbisogno e si completa con l'erogazione e la verifica dell'efficacia del percorso formativo eseguito.

Periodicamente vengono rilevati i fabbisogni formativi all'interno delle diverse funzioni e dipartimenti al fine di individuare le tematiche e gli argomenti specifici attraverso i quali apportare nuove competenze o un aggiornamento per quelle già possedute.

In seguito viene predisposto uno specifico piano annuale esteso a tutto il personale che include

anche la formazione continua prevista dal contratto nazionale di categoria.

Oltre alle specifiche esigenze formative espresse dall'azienda, **OSAI valorizza anche le richieste di formazione avanzate dai singoli dipendenti prevedendo la copertura dei costi negli ambiti ritenuti di interesse anche per l'Azienda:** in aggiunta alla formazione specifica di natura prettamente tecnica o manageriale sono sviluppati anche percorsi individuali di tutoring, mentoring e coaching.

Il 2020 è stato un anno complesso, caratterizzato da una diminuzione rilevante dell'attività lavorativa, che OSAI ha volutamente investito in formazione, trasformando una difficoltà in opportunità di accrescimento delle competenze in diversi ambiti. Nel corso del 2020 in particolare sono state coinvolte risorse di livello medio alto in formazione dedicata alle tematiche relazionali attinenti alla sfera delle soft skill.

Complessivamente nel 2020 sono state erogate 5.470,5 ore di formazione con un incremento del 66,1% rispetto al 2019.

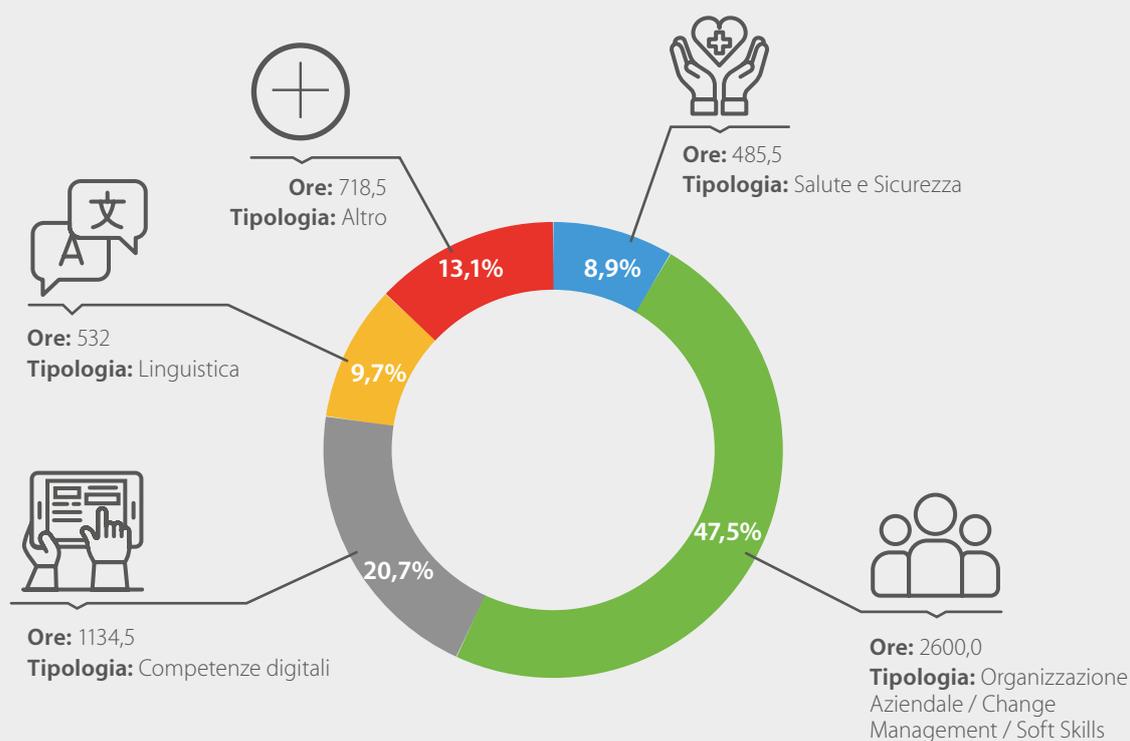
Si evidenzia parimenti un deciso aumento delle ore medie di formazione per dipendente che sono passate da 19,0 nel 2019 a 29,9 nel 2020 (+57,0%). Tale aumento ha riguardato tutte le categorie ed entrambi i generi. In particolare sono le donne ad averne beneficiato maggiormente con un aumento delle ore medie del 89,9% rispetto al 53,2% degli uomini.



| ORE DI FORMAZIONE | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|-----------------------------|-------------|------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|
| | ♂ | ♀ | ORE MEDIE CATEG. | ♂ | ♀ | ORE MEDIE CATEG. | ♂ | ♀ | ORE MEDIE CATEG. |
| DIRIGENTI | 141,5 | 64,0 | 25,7 | 85,0 | 24,0 | 18,2 | 113,5 | 53,0 | 27,8 |
| QUADRI | 100,0 | 0,0 | 20,0 | 73,0 | 0,0 | 14,6 | 208,5 | 75,5 | 35,5 |
| IMPIEGATI | 1.162,5 | 0,0 | 8,7 | 2.037,0 | 564,5 | 19,6 | 3.270,0 | 1.191,5 | 31,6 |
| OPERAI | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 462,5 | 48,0 | 17,6 | 556,5 | 2,0 | 19,9 |
| ORE MEDIE PER GENERE | 10,0 | 2,0 | | 18,8 | 19,9 | | 28,8 | 37,8 | |

La tabella seguente mostra la suddivisione delle ore erogate per tipologia formativa.

| ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA | 2020 | % |
|--|----------------|---------------|
| Salute e Sicurezza | 485,5 | 8,9% |
| Organizzazione Aziendale / Change Management / Soft Skills | 2.600,0 | 47,5% |
| Competenze Digitali | 1.134,5 | 20,7% |
| Linguistica | 532,0 | 9,7% |
| Altro | 718,5 | 13,1% |
| TOTALE | 5.470,5 | 100,0% |



5.2 BENESSERE DEI DIPENDENTI

La dimensione umana e familiare dell'Azienda, attenta alle necessità dell'individuo e alle sue esigenze, garantisce da sempre, un ambiente di lavoro adeguato e soprattutto positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'invulnerabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, che consenta a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa ed esprimere il proprio talento e potenzialità. OSAI persegue con costanza l'obiettivo di mantenere un elevato livello di benessere organizzativo attraverso un attento monitoraggio del clima aziendale. Ripone pertanto grande attenzione nel favorire relazioni funzionali tra tutte le persone e a tutti i livelli aziendali: proprio nel corso del 2020 ha effettuato **importanti investimenti in ambito formativo al fine di fornire a tutto il proprio personale nuovi strumenti relazionali ed abilità (Soft Skills)** che migliorino la funzionalità dei rapporti interpersonali e arricchiscano il clima aziendale rendendolo maggiormente coeso e proficuo.

In questo quadro l'azienda ripone parecchia attenzione e valorizza l'attività di ascolto che la funzione Risorse Umane svolge quale elemento costante di stimolo al miglioramento e per la crescita delle risorse.

Da tempo OSAI ritiene altresì sostanziale sviluppare politiche apposite e predisporre azioni volte alla salvaguardia della salute dell'individuo. Una parte consistente di tali interventi riguarda l'**assistenza sanitaria integrativa**: l'Azienda non solo aderisce, come previsto dal contratto nazionale di categoria al Fondo sanitario MetaSalute, ma dal 2018 integra direttamente le coperture assicurative garantendo **massimali più elevati** e ulteriore supporto ai lavoratori e alle loro famiglie.

A partire dal 2019 OSAI ha stipulato per tutto il personale dipendente una **polizza infortuni che prevede indennizzi in caso di infortuni sia lievi che gravi avvenuti al di fuori dell'attività lavorativa**: il pacchetto comprende indennità in caso di fratture, infortuni con invalidità temporanea o permanente e in caso di morte. Tale copertura rappresenta una ulteriore garanzia di tranquillità per le famiglie che dovessero trovarsi in difficoltà a causa di eventi traumatici occorsi ai propri famigliari.

Nel corso del 2020 è stata inoltre attivata una tutela specifica legata al COVID: si tratta di una polizza che prevede indennità e sostegno ai dipendenti che contratto il virus necessitino di ricovero ospedaliero e successiva riabilitazione.





WELFARE AZIENDALE

Nel triennio 2017-2019, OSAI ha implementato per la prima volta il welfare aziendale con l'obiettivo di incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie attraverso nuove modalità che si sono concretizzate con l'erogazione di beni e servizi da parte dell'Azienda.

L'applicazione di politiche di welfare ha fornito un contributo positivo innalzando il livello di soddisfazione, del benessere organizzativo ed il senso di appartenenza dei collaboratori.

Dando seguito all'esperienza avviata nel 2017, OSAI ha esteso il proprio Piano Welfare a tutti i collaboratori con i seguenti obiettivi:

- valorizzare le "Nostre Persone" che quotidianamente affrontano il lavoro con impegno e dedizione, onestà e passione, creando le migliori condizioni per sostenerne l'espressione;
- premiare la lealtà, la trasparenza ed i sacrifici di coloro che con fiducia continuano a scegliere di vivere il proprio futuro lavorativo in OSAI;
- favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro garantendo maggior flessibilità e creando le condizioni per dare il meglio di sé in ogni dove, in ogni tempo;
- instaurare un rapporto sano e duraturo tra impresa e lavoratori, tra impresa e Famiglia - fulcro della vita di ogni lavoratore - offrendo soluzioni e risposte ai bisogni;
- cercare soluzioni alle esigenze creando interventi su misura per il collaboratore e la famiglia;
- arricchire il concetto di retribuzione superando la nozione di potere d'acquisto: ampliare il significato di benessere sia con la possibilità di acquistare o acquisire ciò che serve, sia con la opportunità di fruire di un servizio o di un bene senza esborso;
- coltivare il benessere aziendale coccolando il talento individuale e ottenere un vantaggio competitivo determinante.

12) <https://www.welfareindexpmi.it>

Il frutto di questo approccio si è concretizzato nella redazione di un **Piano Welfare annuale**, attuato con un apposito regolamento attuativo approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

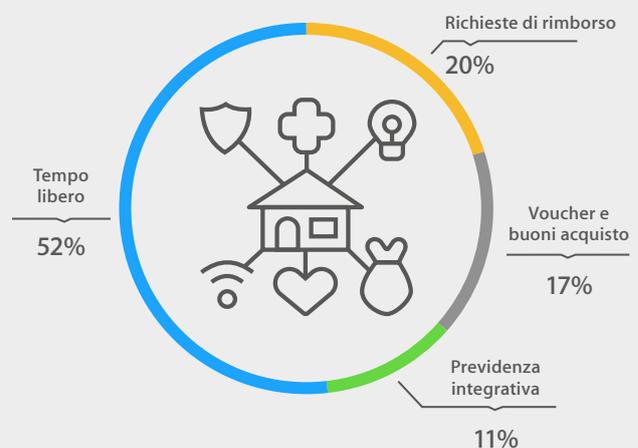
Il Piano prevede interventi nelle aree previste dalla normativa di incentivazione delle iniziative sociali delle imprese a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie varata nel 2016. In particolare il Piano Welfare OSAI individua 11 aree su 12 classificate secondo i parametri stabiliti dal Welfare Index PMI¹².

Il Piano 2020 individua 13 gruppi omogenei di beneficiari che grazie al proprio plafond "on top" possono fruire di beni e servizi attraverso il portale **OSAI CARE**, apposita piattaforma web accessibile al personale dipendente.

Il Piano viene poi integrato da assicurazioni sanitarie, previdenziali integrative, da opportunità di **lavoro agile** destinato a determinate categorie di dipendenti e da **prestiti agevolati**.

Nel 2020 OSAI il plafond messo a disposizione ammontava ad oltre 250.000 Euro diviso tra "Welfare On Top" e "Welfare contrattuale".

Nel corso dell'anno i destinatari del piano hanno fruito di beni e servizi per un ammontare pari a 193.343 Euro.



WORK-LIFE BALANCE

L'equilibrio tra vita privata e lavoro (work-life balance) è un concetto recente e molto ampio che si riferisce alla capacità e alla possibilità di bilanciare in modo equilibrato gli spazi tra lavoro e vita privata. Alla base di questo pensiero troviamo la nozione di "tempo" divenuto risorsa sempre più preziosa in un'epoca di grandi cambiamenti sociali.

Nel corso degli anni OSAI ha pensato e realizzato disposizioni interne che mirano a tutelare e facilitare la conciliazione tra vita privata e quella lavorativa.

Oltre a garantire le forme di congedo previste dal Contratto di Categoria per far fronte a situazioni familiari gravi, ha introdotto le seguenti misure mirate ad assicurare un maggior equilibrio:

- giornata lavorativa caratterizzata da **flessibilità oraria**;
- possibilità di attivare e di fruire della **banca ore**;
- richieste di **permessi con preavviso ridotto**;
- **smartworking** agevolato per determinate categorie di soggetti;
- **Ferie Solidali**.

Nel corso del 2020, data la situazione di emergenza causata dalla pandemia Covid, OSAI ha applicato in maniera molto ampia lo smartworking seguendo le disposizioni ed i regolamenti dettati dai differenti Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) emanati, secondo quanto indicato nei Protocolli in essi contenuti.

| SMARTWORKING | 2020 | | |
|---|-------|-------|--------|
| | ♂ | ♀ | Tot. |
| Numero di dipendenti che hanno lavorato in smartworking | 113 | 34 | 147 |
| % che hanno utilizzato lo smartworking sul totale | 74% | 97% | 78% |
| Totale gg. lavorati in smartworking | 8.938 | 4.070 | 12.794 |
| % di gg in smart working su totale gg. lavorati | 26% | 53% | 27% |

L'applicazione diffusa di questa modalità rappresenta una nuova prospettiva nel mondo del lavoro e troverà sicura applicazione in azienda anche in seguito alla conclusione della pandemia.

È importante ricordare che OSAI negli anni passati, ha già avviato, in via sperimentale, il lavoro in modalità smart, coinvolgendo circa dieci dipendenti. Nel 2018, l'Azienda ha regolamentato e strutturato lo smartworking, al fine di privilegiare alcune categorie di soggetti nell'ottica di migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Si sono pertanto individuate diverse categorie di dipendenti di ambo i

sessi, a partire da quelli che risiedono in abitazioni che distano più di 30 Km dal lavoro, con figli a carico in età scolare.

È stata inoltre definita la possibilità di aderire al lavoro agile a tutti coloro che, a prescindere dall'età, si trovino in una condizione familiare o personale difficile quale: donne in gravidanza o madri fino a un anno di vita del bambino; padri con figli per il periodo dalla nascita del figlio fino ad un anno di vita del bambino; dipendenti con invalidità superiore al 80%, dipendenti in terapia salvavita e dipendenti con figli in terapia salvavita.

In OSAI lo smartworking è regolato da apposita policy interna che prevede inoltre l'installazione, presso la propria abitazione e da parte della Società, dell'eventuale attrezzatura informatica ne-

cessaria a svolgere il lavoro e la verifica delle condizioni di sicurezza nelle quali si opererà. Non sono previsti costi a carico del lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità.

OSAI concepisce la diversità come un'opportunità per trarre nuovi stimoli e arricchire culturalmente la famiglia aziendale: rifiuta qualsiasi forma di discriminazione o molestie e si impegna attivamente per sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo in un clima aziendale volto alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.

OSAI tutela tutti gli aspetti caratterizzanti del rapporto di lavoro, senza distinzioni di origine etnica, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità o qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

OSAI crede fortemente nella "total reward", un concetto di remunerazione estesa che mira alla massimizzazione della soddisfazione nel trattamento economico percepito dalle persone attraverso diversi parametri fondamentali.

L'Azienda, oltre ai consueti riconoscimenti legati alle condizioni contrattuali di categoria, punta ad ampliare lo spettro del trattamento monetario attraverso l'applicazione di politiche di welfare, il mantenimento di un ambiente di lavoro positivo e la gestione della performance e dei talenti.

Pertanto, oltre al riconoscimento economico definito secondo le logiche del mercato del lavoro e dei contratti collettivi, si aggiungono altre componenti quali:

- welfare strutturato e diffuso a tutti i livelli aziendali;
- ambiente di lavoro positivo (benessere orga-

PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ottica della migliore valorizzazione delle persone, l'azienda applica un sistema di valutazione del personale che rileva le competenze messe in atto per raggiungere gli obiettivi assegnati, fornendo per ogni ruolo, mansione e responsabilità degli specifici piani di crescita.

Ciò tutela la parità di opportunità per ogni collaboratore garantendo un livello retributivo equo e un percorso di valorizzazione e crescita professionale meritocratica che rifletta le conoscenze, le competenze, le capacità, l'esperienza professionale di ogni individuo.

REMUNERAZIONE

- nizzativo, buone relazioni, coesione, sicurezza sul lavoro, work-life balance);
- gestione della performance (cultura del feedback e multi-assessment);
- **gestione del talento** (mappatura delle competenze, percorsi di crescita e sviluppo delle competenze).

È in questa logica che assume un aspetto fondamentale l'allineamento tra le aspettative dei dipendenti e le necessità aziendali. Pertanto si rende necessario applicare la massima coerenza tra quanto viene comunicato e quanto concretamente applicato attraverso survey annuali che monitorano gli elementi che concorrono alla soddisfazione del personale.

Nel 2020 il parametro di valutazione "remunerazione" ha ottenuto un valore molto positivo pari a 8.2 su di un massimo di 10 punti.

CONGEDO PARENTALE

OSAI ha manifestato, in particolare nei mesi più difficili della pandemia, la volontà di **“non lasciare nessuno indietro”**, ovvero non penalizzare coloro che per cause non dipendenti dalla propria volontà hanno dovuto astenersi dal lavoro erodendo completamente le proprie ferie e permessi senza potersi avvalere delle forme di congedo, ordinarie e non, previste dalla normativa vigente.

Identificando nella pandemia di Covid, una situazione di grave e straordinaria emergenza, OSAI ha creato, attraverso apposito accordo sindacale, l'istituto di **ferie solidali** rivolto ai dipendenti che, avendo esaurito ferie e permessi e non potendo

in alcun caso operare in modalità smartworking, si trovassero nelle condizioni seguenti:

- autoisolamento e/o auto quarantena cautelativa a seguito di contatto con possibili positivi Covid;
- residenti/domiciliati in comuni inseriti in zona rossa con massima restrizione e impossibilità di lasciare i confini comunali per recarsi al lavoro;
- comprovata astensione da lavoro per preservare familiari appartenenti al proprio nucleo familiare convivente in condizioni di fragilità;
- comprovate cause oggettive per le quali impossibilitati a svolgere la propria mansione in modalità remota.



5.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

OSAI fonda la propria attività imprenditoriale sulla cultura del lavoro sicuro che pone la Persona al centro del sistema azienda; pertanto in OSAI non si accettano compromessi sulla integrità della vita umana e della sua salute.

L'Azienda è impegnata quotidianamente per diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro al fine di promuovere comportamenti responsabili da parte di tutto il personale dipendente e di coinvolgerlo in modo attivo.

OSAI ha strutturato la gestione della sicurezza

sul lavoro investendo risorse ed elevando i propri standard; in questo modo ha raggiunto il traguardo di **zero infortuni nell'ultimo triennio** (ad esclusione di quelli in itinere) e **zero malattie professionali**, sempre nell'ultimo triennio.

Tutti i collaboratori hanno condizioni di lavoro sicure e salubri a prescindere dal loro ruolo o mansione: la "Sicurezza delle nostre Persone" è un principio fondante che ispira le scelte e che viene perseguito con fermezza ed assoluto rigore.

| INFORTUNI | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|---|--------------|----------|--------------|--------------|----------|--------------|----------|----------|----------|
| | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. | ♂ | ♀ | Tot. |
| N. Infortuni sul lavoro per genere | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| N. giornate perse per infortunio | 6 | 0 | 14 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Indice di frequenza degli infortuni (per milione di ore lavorate) | 3,495 | 0 | 3,495 | 2,921 | 0 | 2,921 | 0 | 0 | 0 |
| Indice di gravità degli infortuni (casi ogni 1000 h lavorate) | 0,048 | 0 | 0,048 | 0,017 | 0 | 0,017 | 0 | 0 | 0 |

OSAI ha attivato da diversi anni una copertura assicurativa destinata ai collaboratori impegnati in trasferta all'estero al fine di garantire assistenza tempestiva in caso di imprevisti o emergenze durante una missione. La copertura, dato lo stato di emergenza sanitaria causato dalla pandemia, garantisce assistenza e rimborso per spese mediche in caso di contagio da Covid-19 o comunque ad esso riconnesse.

Il 12 marzo 2020, quale ulteriore tutela per la salute delle proprie persone nel periodo della pande-

mia da Covid-19, OSAI ha attivato per tutti i suoi dipendenti, una copertura assicurativa specifica per l'emergenza Coronavirus, che prevede un pacchetto di garanzie e servizi stipulati per integrare le coperture già previste dagli Istituti di Previdenza.

La copertura prevede, in caso di contagio da Covid-19 e di conseguente ricovero, un'indennità di ricovero e convalescenza, oltre ad un pacchetto di assistenza post ricovero per gestire al meglio il recupero della salute e la gestione familiare.

IL PROTOCOLLO COVID-19 ADOTTATO DA OSAI

L'obiettivo di salvaguardare la salute e la sicurezza del proprio personale e delle proprie famiglie ha portato all'immediata attivazione dei protocolli straordinari e delle misure di sicurezza specifiche per affrontare lo stato di emergenza pandemica che ha colpito il nostro Paese.

OSAI ha attuato tempestivamente tutte le possibili azioni per tutelare le proprie persone, in termini occupazionali e di salute e sicurezza.

Per una corretta ed efficiente gestione è stata istituita, per il periodo di emergenza pandemica, una task force interna composta da RSPP, RLS, Medico Competente, Direzione Aziendale e Risorse Umane.

La task force è stata istituita al fine di supportare e monitorare costantemente il personale, riunirsi periodicamente per intraprendere nuove azioni preventive e di mitigazione del rischio, aggiornare le procedure e i regolamenti interni in base all'evolversi della situazione pandemica.

Alla necessità di intervenire sul distanziamento interpersonale e l'inevitabile diradamento del personale presente nei luoghi di lavoro, l'Azienda è intervenuta da subito con la formula del lavoro da casa per tutte le figure professionali non direttamente collegate alle attività produttive.

Il personale che necessariamente doveva operare presso i locali aziendali per la prosecuzione delle attività produttive è stato messo nelle migliori condizioni possibili per lavorare in sicurezza, secondo quanto indicato nelle **procedure interne redatte in anticipo rispetto ai protocolli aziendali nazionali**.

In ottica di prevenzione e contenimento dei contagi sono state bloccate o sensibilmente diminuite le attività che comportano spostamenti o raggruppamenti di persone:

- trasferte e viaggi di lavoro, limitate allo stretto necessario;
- riunioni di lavoro svolte in videoconferenza.

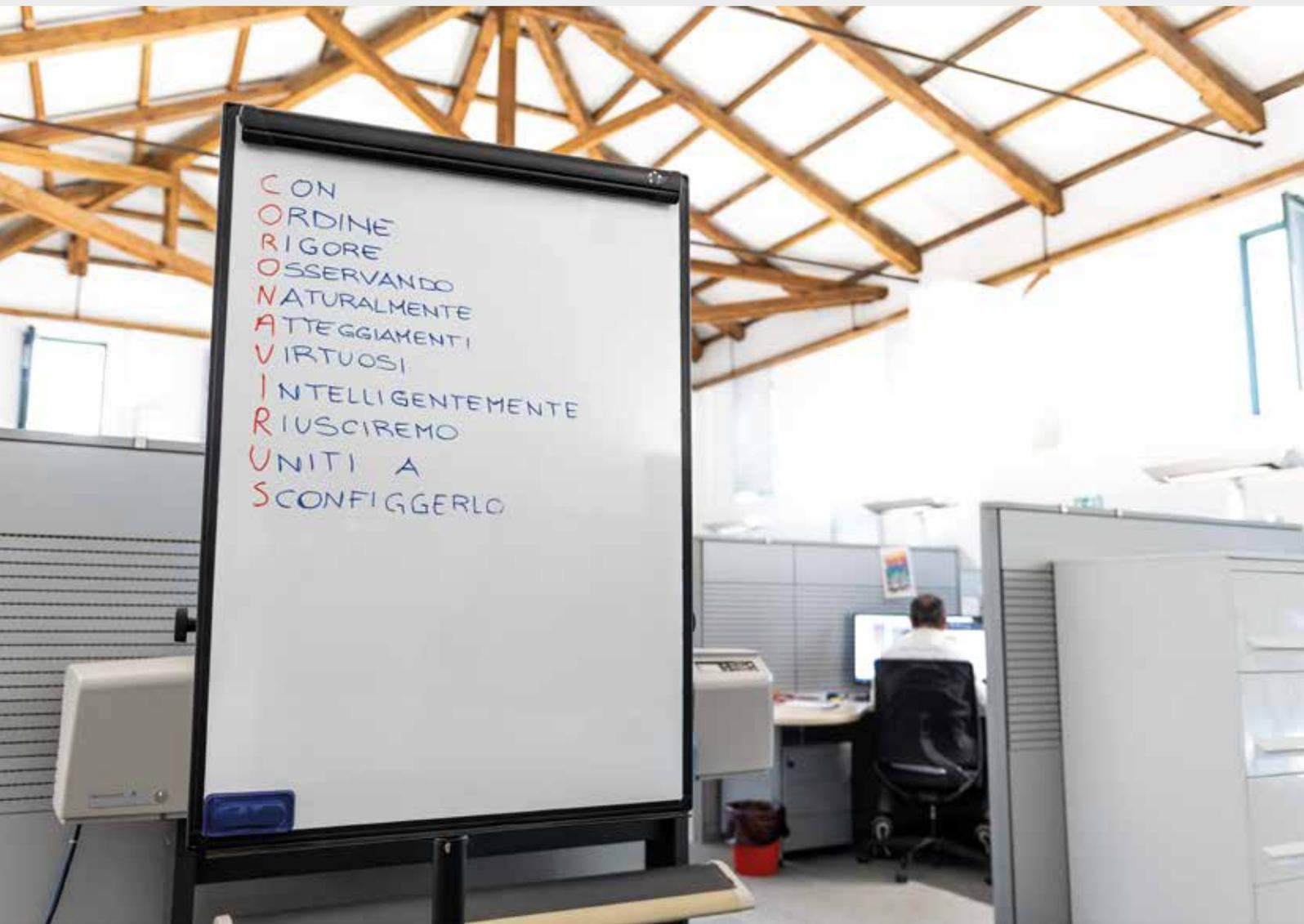
Con grande senso di responsabilità collettiva e seguendo quanto appreso dalle procedure condivise e dal corso d'informazione specifico erogato in modalità e-learning, il personale ha usufruito del sistema di comunicazione messo in atto dall'Azienda, ed ha prontamente segnalato al primo sospetto, sintomatologie prima di recarsi al lavoro o durante, casi di infezione nelle situazioni di contatto stretto extra lavorativo, infezioni contratte sospette e successivamente conclamate, ed ha ricevuto supporto ed indicazioni mediche e organizzative sui comportamenti da osservare. Tale sistema ha permesso alla Task force di ricevere informazioni utili per la collettività e mettere in atto le migliori e più scrupolose misure di prevenzione e riduzione del rischio di contagio in Azienda.

L'implementazione delle misure di sicurezza e delle azioni di contrasto alla diffusione del virus hanno permesso di contenere i contagi e di prevenire lo sviluppo di eventuali cluster aziendali.

Sul totale delle risorse impiegate si sono registrati un numero molto ridotto di casi, sviluppati in momenti diversi dell'anno e mai connessi a possibili contagi tra i dipendenti, in misura inferiore al 3%.

Complessivamente l'impegno monetario che OSAI ha sostenuto a garanzia degli accessi in sicurezza presso il sito produttivo, le attività di installazione ed Aftersales presso i suoi Clienti, è stato di Euro 309.470.

Di seguito si riportano le attività effettuate.



| VOCE DI SPESA | Ore investite | Spesa 2020 [euro] |
|---|---------------|-------------------|
| Investimento in risorse umane task force, presa temperatura, sanificazioni interne | 6.271 | 250.820 |
| Sanificazioni ambienti di lavoro effettuate da fornitori di servizi | 1.144 | 19.055 |
| Informazione/formazione del personale | 180 | 7.200 |

| VOCE DI SPESA | Pezzi acquistati | Spesa 2020 [euro] |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| Dispositivi protezione personale | 50.700 | 29.475 |
| Tamponi antigenici | 38 | 1.520 |
| Tamponi molecolari | 14 | 1.400 |



Osai

automation systems

Founded in 1991, OSAI A.S. S.p.A. is the global partner for companies involved in Electronic and Semiconductor Markets, providing competitive high tech equipment combined with innovative solutions

www.osai-as.com

Where ideas become technology



Elektronische Aktuatoren
für Ihre Automationen





5.4 ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

OSAI è per sua tradizione attenta ai dettagli e la comunicazione aziendale ed istituzionale ricopre da sempre grande importanza. Per questo motivo tutta l'attività di comunicazione, marketing e social media viene gestita da un team **interno esclusivamente dedicato**.

L'azienda ha scelto ed investito essenzialmente in 2 canali di comunicazione che ritiene compatibili con le caratteristiche etiche e le finalità professionali e sociali della comunicazione verso i suoi stakeholders: il sito web aziendale ed il profilo LinkedIn.

Per quanto attiene il website OSAI, nel 2020 ha avuto 67.420 visualizzazioni, con una crescita rispetto all'anno precedente pari al 298,72%, che è l'inequivocabile segnale d'interesse del pubblico estero (65,1% nel 2020), in particolare nei mesi antecedenti la quotazione in borsa avvenuta a novembre 2020.

Il profilo LinkedIn ha anch'esso registrato nel 2020 un trend di netta crescita espresso in termini di followers, ma più contenuto rispetto al numero di utenti che ha avuto accesso al sito internet aziendale: 1841 iscritti nel 2020, con un sostanziale raddoppio rispetto al 2019 (+207,1%)

Dallo studio di strumenti di comunicazione che fossero emozionalmente coinvolgenti ed efficaci nel presentare i contenuti d'interesse per l'azienda, è nata nel **2018** la mascotte dall'Azienda, **Mr. OSAI**, che si propone al mondo come soggetto distintivo per le comunicazioni istituzionali e non.

Mr. OSAI incarna con la sua immagine la tradizione e i valori cari all'azienda. Il camice bianco quale segno distintivo per trasmettere e sottolineare l'attenzione alla ricerca, all'innovazione, ma anche all'ordine ed alla pulizia, aspetti ritenuti basilari per lavorare al meglio.



Mr. OSAI non è un personaggio creato ad hoc, ma una figura ispirata dalla vita di tutti i giorni che può e vuole rappresentare ogni risorsa di OSAI.

La mascotte si trova poi quale protagonista in Mr. OSAI Comics: un modello di comunicazione semplice e diretta, in grado di colpire un ampio pubblico, attirando l'attenzione su una realtà a molti ancora sconosciuta. Attraverso un fumetto periodico presente sul sito aziendale, guidato da Mr. OSAI, il lettore può ripercorrere il viaggio nel tempo per scoprire la storia della Società nei suoi quasi 30 anni di attività.

Altro progetto distintivo è quello denominato **"Dai un volto al tuo lavoro"**, dedicato alla valorizzazione delle persone OSAI che con umiltà trasformano ogni giorno idee in prodotti tecnologici di eccellenza.

Ogni sistema prodotto dalla Società giunge al cliente corredato di manuali, contenuti all'interno di un packaging personalizzato con i volti dei dipendenti OSAI che hanno attivamente partecipato al progetto.

Un modo per apprezzare il lavoro quotidiano di ognuno dei nostri collaboratori, fieri di afferma-

re che la nostra forza è da sempre radicata nelle persone e si irrobustisce giorno dopo giorno, anche valorizzando ogni individuo con iniziative come questa; ma anche un'occasione per portare il cliente dentro la realtà aziendale, fatta di passione, volontà e dedizione.

FAMILY OPEN DAY

OSAI da sempre dedica attenzione alla famiglia attraverso momenti di coinvolgimento come i Family Open Days. Giornate di porte aperte destinate alle famiglie dei dipendenti per dare loro la possibilità di conoscere la storia dell'azienda e la realtà dove ogni giorno le persone a loro più care danno vita a ciò che rende il Gruppo un'eccellenza.

I numerosi gruppi di partecipanti, accompagnati dalle guide, visitano le diverse aree degli stabilimenti aziendali: in primis l'edificio della Cartiera, per proseguire nelle aree di produzione di recente costruzione e concludere con la visita al museo dedicato alla storia della Cartiera di Parella e del fondatore del Gruppo, Carlo Ferrero.

Un percorso di 45 minuti, durante il quale conoscere curiosità sull'azienda, ma anche scoprire e comprendere nei dettagli di cosa si occupa quotidianamente lo staff OSAI.

In occasione dei Family Open Days trovano spazio altre iniziative di contorno, come il torneo di Calcio Balilla, organizzato nell'ambito dell'iniziativa "Giochi senza barriere" in collaborazione con la FICB (Federazione Italiana Calcio Balilla).

Protagonisti indiscussi dei Family Open Days sono da sempre i più piccoli: il loro entusiasmo nello scoprire cosa accade dentro l'azienda dove lavorano i propri cari rappresenta al meglio l'obiettivo dell'iniziativa.

In alto a destra:
**Museo della Cartiera di Parella (TO),
Open Day, 2015**

In basso a destra:
**Visita Stabilimento Ferreri,
Maranello (MO), 2016**





where ideas become technology

CAPITOLO 6

GESTIONE DELLA VALUE CHAIN

| | |
|---|-----|
| GESTIONE DELLA VALUE CHAIN | 6.0 |
| GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN | 6.1 |
| SELEZIONE DEI FORNITORI | |
| VALUTAZIONE DEI FORNITORI | |
| SODDISFAZIONE DEL CLIENTE | 6.2 |



Mitutoyo

ORIGIN

24.00 mm

ZERO / ABS

ON / OFF

0

10

6 GESTIONE DELLA VALUE CHAIN

La qualità delle relazioni tra le persone e l'agire in modo etico e responsabile sono alla base del modo d'essere di OSAI e della gestione della propria Value Chain, ossia l'insieme di attività e processi che hanno lo scopo di produrre valore per i clienti e per la società nel suo complesso.

La pubblicazione e divulgazione del Codice Etico ha garantito un'efficace sensibilizzazione del personale di OSAI che intrattiene rapporti con l'esterno.

Di seguito sono elencate sinteticamente le regole fondamentali per la gestione etica della catena del valore che OSAI ha definito, approvato internamente e diffuso.



Rapporti con i Fornitori

Prevedere nella contrattualistica con i Fornitori una dichiarazione di presa visione ed accettazione del Codice Etico e delle Condizioni Generali di Fornitura con particolare riferimento ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la tutela dei diritti umani, il divieto di sfruttamento della manodopera minorile

Verificare i requisiti di professionalità, onorabilità ed affidabilità delle controparti anche attraverso i sistemi di monitoraggio convenzionati con l'Azienda

Riconoscere ai partecipanti in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione

Evitare l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di reciproca dipendenza

Verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i Fornitori dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità, sicurezza e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine di OSAI A.S.

Valutare una pluralità di offerte con criteri oggettivi e documentabili, assicurando che ogni operazione/transazione sia legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile secondo le procedure operative aziendali

Valutare la qualità, la convenienza, l'economicità e la rispondenza delle offerte alle esigenze aziendali nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza

Garantire la rintracciabilità delle scelte conservando i documenti che provino il rispetto delle procedure interne e le finalità dell'acquisto

Rapporti fra le Persone OSAI

OSAI A.S. fonda la sua attività imprenditoriale con una cultura del lavoro sicuro, che pone la Persona al centro del sistema Azienda. Pertanto non si accettano compromessi sulla integrità della vita umana e della sua salute anche a discapito dell'incremento dei costi e dei vincoli conseguenti per la Società.

La Direzione OSAI tutela il benessere psicofisico dei dipendenti, ricercando attraverso l'organizzazione del lavoro e piani di welfare aziendale, il miglioramento continuo della qualità della vita dei propri dipendenti ricercando il giusto equilibrio tra le esigenze lavorative e quelle personali e familiari

Nell'ottica di valorizzare le persone, l'azienda applica un sistema di valutazione del personale che rileva le competenze messe in atto per raggiungere gli obiettivi assegnati, in un'ottica meritocratica fornendo per ogni ruolo, mansione e responsabilità degli specifici piani di crescita.

La OSAI si impegna, per quanto nelle sue possibilità e non trascurando la crescita e la redditività della Società, a tutelare lo sviluppo occupazionale del territorio nel quale opera e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro.

OSAI A.S. S.p.A. crede nella valorizzazione delle persone e nella loro crescita professionale ed umana. Pertanto ci impegniamo a mettere a disposizione delle nostre Persone i migliori strumenti conoscitivi e di aggiornamento necessari per lo svolgimento del loro lavoro

Rapporti con i Clienti

Fornire informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al Cliente di assumere decisioni consapevoli

Condannare l'utilizzo di qualsiasi strumento pubblicitario e/o di comunicazione atto a trarre in inganno il Cliente circa la qualità, le prestazioni dei prodotti/servizi offerti

Rispettare gli impegni e gli obblighi assunti con i Clienti

Assicurare che i prodotti incontrino le aspettative e rispettino i requisiti del mercato, in conformità con le leggi vigenti nei Paesi di commercializzazione, anche in termini di sicurezza perseguendo la qualità e il miglioramento continuo nell'ambito delle attività svolte

Garantire la massima attenzione ai suggerimenti e ad eventuali reclami provenienti dai Clienti

6.1 GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN

La catena di approvvigionamento dei prodotti OSAI è stata oggetto di uno studio preliminare di **Life Cycle Assessment (LCA) iniziato nel 2019** per rispondere efficacemente al requisito della norma UNI EN ISO 14001:2015, e **perfezionato nel 2020** in seconda edizione.

Le attività di Procurement e Logistics inbound-outbound, in cui si declina il concetto di Supply Chain aziendale, sono state valutate in termini di aspetti ambientali, impatti e rischi annessi, al pari dei processi a cui si legano.

Dallo studio è emerso che la catena di approvvigionamento, rispetto ad altre fasi produttive, come ad esempio la progettazione e lo smaltimento a fine vita, determinano impatti più ridotti, ma possono essere resi anch'essi più sostenibili. Ad eccezione della logistica, su cui non sono state individuate aree di miglioramento di rilievo, nell'ambito del Procurement sono stati individuati 3 requisiti nell'ambito ESG:



1 CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI AMBIENTALI DEFINITI DA OSAI CON I PROPRI FORNITORI

Tutti i fornitori devono essere a conoscenza di quanto siano importanti per OSAI le modalità con cui si relazionano con il contesto ambientale, in ciascuna delle loro realtà (gestione rifiuti, risparmio energetico, ricerca dell'efficienza nei processi).

2 CONOSCENZA DEL FORNITORE

Conoscere il fornitore vuole dire essere consapevoli delle condizioni in cui lavora sia dal punto

di vista ambientale sia nel rapporto con i dipendenti. Se il fornitore non possiede certificazioni legate alla gestione ambientale o della sicurezza (ISO 14001 o ISO 45001), è necessario sottoporlo ad audit almeno una volta l'anno insieme alla funzione Qualità e Ambiente per valutarne le condizioni di lavoro e la sensibilità ambientale.

3 PRECEDENZA AD ACQUISTI PRESSO FORNITORI LOCALI

Privilegiare per quanto possibile fornitori che producono in un raggio di 60-100 km dalla sede dell'Azienda.

La tabella di dettaglio allegata mostra la diversificazione merceologica dei materiali approvvigionati da OSAI funzionali sia alla realizzazione del prodotto, che ai processi indiretti. Nel 2020, l'86,9 dei beni acquistati proviene da fornitori nazionali.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Parti commerciali ¹³ | 6.643.997 | 6.814.647 | 4.988.633 | 43,7% | 38,2% | 32,7% |
| Parti meccaniche a disegno¹⁴ | 2.769.980 | 3.733.413 | 2.957.399 | 18,2% | 20,9% | 19,4% |
| Servizi | 1.684.897 | 1.556.421 | 2.399.413 | 11,1% | 8,7% | 15,7% |
| Carpenteria leggera ¹⁵ | 327.204 | 497.878 | 1.106.771 | 2,2% | 2,8% | 7,3% |
| Commerciali lavorati ¹⁶ | 841.273 | 392.236 | 676.369 | 5,5% | 2,2% | 4,4% |
| Distributore OSAI | 699.900 | 790.786 | 640.808 | 4,6% | 4,4% | 4,2% |
| Carpenteria pesante ¹⁷ | 953.764 | 1.167.340 | 385.332 | 6,3% | 6,5% | 2,5% |
| Macchinari | 286.979 | 644.023 | 252.674 | 1,9% | 3,6% | 1,7% |
| Software | 160.777 | 156.868 | 168.173 | 1,1% | 0,9% | 1,1% |
| Campione d'analisi su fatturato complessivo d'acquisto | | | | 94,5% | 88,2% | 89,1% |

Sono circa un terzo i beni che possono essere acquistati applicando i principi ESG che sono stati identificati a seguito dell'LCA - evidenziati nella tabella in grassetto - mentre per la restante parte non si possono intraprendere, allo stato attuale, azioni rilevanti, dato che il fronte d'intervento determinante per la riduzione degli impatti è la fase di studio del prodotto (progettazione).

13) Per "parti commerciali" si intende tutta la componentistica acquistabile da catalogo del produttore. Rientrano in questa classe merceologica la viteria, le connessioni pneumatiche ed elettriche, la sensoristica, le ottiche, i PC, i robot [.]

14) Per "parti meccaniche a disegno" si intendono i particolari meccanici costruiti su progetto OSAI.

15) Nella "carpenteria leggera" rientrano i lamierati, i profilati in alluminio ed i ripari che costituiscono l'involucro esterno delle macchine OSAI.

16) Per "commerciali lavorati" si intendono le parti commerciali su cui sono state eseguite ulteriori lavorazioni meccaniche d'officina.

17) Per "carpenteria pesante" si intendono le strutture metalliche realizzate tramite saldatura di profilati scatolari e che svolgono la funzione di telaio portante delle macchine OSAI.

SELEZIONE DEI FORNITORI

L'obiettivo della Società è quello di selezionare fornitori che diventino partners affidabili in grado di supportare con continuità il business aziendale, consentendo così di soddisfare il Cliente finale OSAI.

Il processo di selezione dei Fornitori prevede livelli di articolazione differenti, sulla base della specifica classe merceologica del bene da approvvigionare e vengono illustrate in dettaglio nelle Procedure Operative del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015.

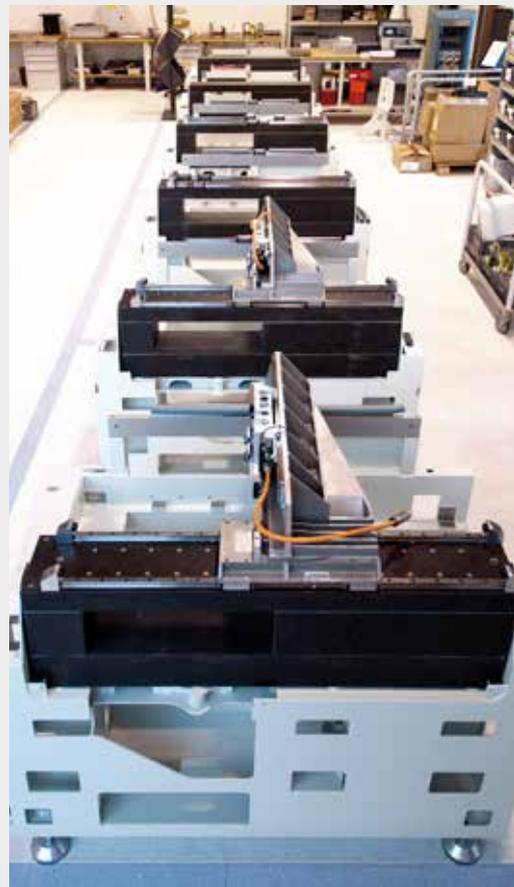
L'ambito più critico (28,9% del fatturato d'acquisto 2020) e complesso da gestire (qualità, costi e tempi di evasione) è la selezione dei fornitori di parti meccaniche a disegno e carpenteria, ovvero parti progettate da OSAI, poiché eventuali errate aggiudicazioni di fornitura possono influenzare in modo preponderante la redditività di commessa. I fornitori accreditati sono tenuti ad accettare le Condizioni Generali d'Acquisto, che nell'ultimo triennio sono state aggiornate per includere tematiche essenziali come il contenimento degli impatti ambientali, il rispetto dei temi etici e di riservatezza delle informazioni gestite.

Seppur OSAI prediliga fornitori in possesso di certificazioni in ambito QHSE (qualità, ambiente e salute e sicurezza), non preclude l'accesso al parco fornitori ad aziende che per dimensione non sono in grado di gestire i costi di certificazione, ma sottopone i fornitori di particolari meccanici e carpenteria a survey annuali relative alla gestione degli aspetti legati alla Qualità dei processi e la gestione degli aspetti ambientali che scaturiscono, allo scopo di monitorare gli impatti indiretti della sua produzione.

L'ambito della selezione dei fornitori commerciali (32,7% del fatturato d'acquisto 2020) è più vincolato dalle scelte progettuali, che vertono su componenti di elevata qualità e diffusione sul

mercato, pertanto è meno stringente la necessità di controllo diretto. Inoltre, alcune tipologie di componenti sono richieste specificatamente dal Cliente con limitate alternative presenti nel mercato (es. robot, motori assi lineari, elettrovalvole, pneumatica, ecc.).

Ultimo tema di rilievo è quello relativo alla selezione dei fornitori di servizi (15,7% del fatturato d'acquisto 2020) che viene avviata in base alle specifiche esigenze dal Responsabile di Settore o Funzione, tenendo conto dei requisiti indicati nel Codice Etico e nelle diverse Policy adottate dal Gruppo secondo prestabiliti principi di economicità.





VALUTAZIONE DEL FORNITORI

Le aziende che entrano a far parte del parco fornitori OSAI seguono un percorso di valutazione - documentato dalle procedure del Sistema Gestione Qualità ISO 9001:2015 - che definisce differenti criteri di valutazione sulla base della classe merceologica dei beni da loro approvvigionati.

Se nell'ambito dei fornitori di servizi il processo è più snello, nel caso dei materiali che vengono utilizzati per la realizzazione dei sistemi OSAI il percorso prevede un processo più articolato, in considerazione dei rischi derivanti da forniture non conformi. Le Procedure prevedono diversi scenari con conseguenti livelli di intervento, che si esauriscono, in caso di forniture non conformi, con la sospensione e/o radiazione del fornitore dal parco fornitori autorizzati laddove non vi siano più le condizioni necessarie a soddisfare le esigenze aziendali.

I fornitori maggiormente critici, per la potenziale difettosità che può caratterizzare parti spesso prototipali, sono coloro che si occupano di produrre parti meccaniche a disegno, di carpenteria metallica o parti commerciali lavorate. Queste tre categorie sono soggette a controllo qualità sui primi lotti ai fini dell'inserimento nel parco fornitori accreditati, e da audit periodici ai fini del monitoraggio o verifica di azioni correttive a seguito di non conformità riscontrate durante un dato periodo.

I fornitori di parti commerciali, sebbene ne vengano monitorate le non conformità segnalate dai reparti produttivi, non sono oggetto di controlli qualitativi sui primi lotti di fornitura; l'inserimento nel parco fornitori è condizionata dall'esito della valutazione preliminare condotta dal personale tecnico responsabile, pertanto i buyers di parti commerciali, vista le specificità dei prodotti, hanno un ristretto spettro di fornitori a cui estendere le richieste d'offerta.

OSAI AUGMENTED QUALITY

Nella seconda metà del 2018 grazie al lavoro congiunto di Direzione Aziendale, funzioni Procurement e Qualità è stato possibile avviare il progetto chiamato OSAI Augmented Quality, finalizzato al progressivo miglioramento del livello qualitativo delle forniture di parti meccaniche a disegno realizzate dalle officine meccaniche esterne attraverso un programma di crescita dei fornitori.

Per raggiungere l'obiettivo del progetto si è reso necessario agire preliminarmente su quattro aree propedeutiche al consolidamento di partnerships con le migliori officine meccaniche del territorio piemontese:

- 1) gestione delle Non Conformità - **raccolta tramite database strutturato delle non conformità** attribuibili ai fornitori di parti meccaniche a disegno, carpenteria metallica e commerciali lavori con conseguente miglioramento del **sistema di monitoraggio delle non conformità**;
- 2) comunicazione al Fornitore - definizione ed applicazione di un processo strutturato interno per la comunicazione e trasmissione ai fornitori di segnalazioni di non conformità con

sistematica archiviazione della documentazione su Server aziendale;

- 3) controllo delle Forniture - ampliamento del numero dei controlli dimensionali effettuati sulle campionature per l'accertamento delle non conformità riscontrate;
- 4) condizioni Contrattuali **revisione delle condizioni contrattuali di fornitura** con l'integrazione degli aspetti citati nel Codice Etico e nella Politica Ambientale e condivisione degli stessi con il parco fornitori attraverso sistemi di incentivazione.

Le fasi riportate in elenco si sono rese necessarie per porre le basi per la definizione di nuove condizioni di fornitura costituite da un rigoroso, leale e professionale monitoraggio legato al controllo qualità delle forniture incentrato sull'Indice di Difettosità del Fornitore (IDF).

Questa nuova modalità è stata sviluppata e quindi formalizzata, dopo una fase di sperimentazione che ha coinvolto un numero ristretto di fornitori, attraverso un sistema di incentivi economici che riconosce un premio ai fornitori che conseguono un progressivo miglioramento del loro IDF nell'arco temporale definito e contrattualizzato con l'azienda.

Attraverso questo sistema virtuoso OSAI incentiva economicamente i propri fornitori ad incrementare e mantenere nel tempo il livello di qualità definito assicurandosi così forniture di elevata qualità e contribuendo allo stesso modo al miglioramento progressivo della propria catena di fornitura.

L'estensione di questo sistema virtuoso ad un numero sempre maggiore di fornitori permetterà alla Società di incrementare sempre più il livello qualitativo delle forniture, efficientare il processo di arrivo delle merci in produzione grazie alla condizione di Free Pass di cui godono i materiali approvvigionati dalle officine selezionate.

Infine attraverso questo progetto virtuoso che sostiene e incentiva la crescita dei fornitori presenti sul territorio si riduce progressivamente l'acquisto di parti meccaniche che il Gruppo acquista fuori dal territorio nazionale ed in particolare nel Far East.



6.1 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La qualità del prodotto, così come dei servizi ad esso legati, sono intesi da OSAI come **requisito centrale** da garantire ai Clienti.

Nella tabella allegata vengono indicati gli strumenti e processi che concretamente permettono all'Azienda di ottenere - direttamente e senza affidarsi

a partner esterni - gli elementi utili al rilevamento della Soddisfazione del Cliente, che, attraverso un approccio bottom-up, sono fondamentali per migliorare costantemente il prodotto e fidelizzare i clienti che decidono di scegliere OSAI per le loro necessità di automazione.

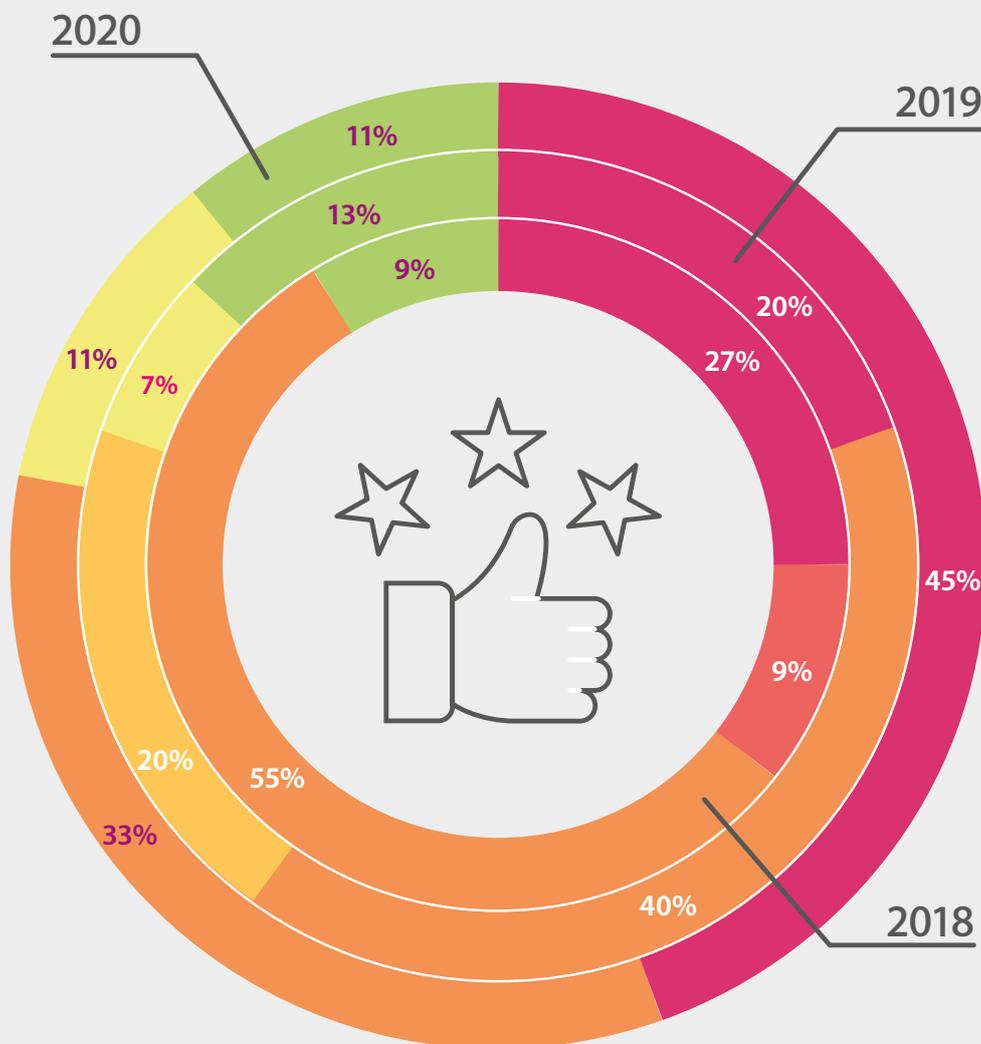
| CONTESTO | STRUMENTI PER LA CUSTOMER SATISFACTION |
|---------------------------------------|---|
| Organizzazione dei processi aziendali | Interviste di Soddisfazione Cliente SGQ |
| | Autovalutazioni interne SGQ |
| Collaudo funzionale in OSAI | Collaudo funzionale in OSAI |
| | Gestione Open Issues List (OIL) |
| Post-vendita | Interviste di Soddisfazione Piattaforma Ticketing |
| | Interviste di Soddisfazione Cliente OSAI Academy |



La **Customer Satisfaction** è un tema imprescindibile e primario dei Riesami della Direzione svolti a cadenza annuale e previsti dalla norma ISO 9001:2015. Attraverso questi momenti di analisi multidisciplinare l'Azienda valuta il suo posizionamento sul mercato, aggiorna l'Analisi dei Rischi

Aziendali per la Qualità, e stabilisce le azioni opportune per gestire le criticità laddove identificate. L'attività di Survey della soddisfazione cliente, che coinvolge la totalità dei clienti, aiuta a comprendere aspetti cruciali e fattori distintivi che posizionano OSAI nel mercato.

RELEVANT FEATURES OF OSAI



- Innovation level of technologic solutions
- Components selection, used material and product's intergrated system types
- Professionalism, expertise and technical competence of the staff
- Aesthetic details and product design's care
- Safety care and high prevention level
- Customer care and his total satisfaction
- More

I dati dell'ultimo triennio mostrano chiaramente che i due fattori distintivi di OSAI sono l'**alto contenuto di innovazione delle soluzioni progettuali identificate e le elevate professionalità tecniche** che caratterizzano il personale.

L'efficienza del servizio clienti e la "customer satisfaction" stessa, risultano percepite come fattore di importanza minoritaria, confronto ai due fattori precedentemente elencati.

CAPITOLO 7

SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

| | |
|--|------------|
| SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO | 7.0 |
| PROGETTO ATLANTIDE 2.0 - INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA | 7.1 |
| ICONA - PROGETTO DI RIFUNZIONALIZZAZIONE FABBRICHE OLIVETTI | 7.2 |
| ICO VALLEY - HUMAN DIGITAL HUB A IVREA | 7.3 |
| THINK TANK - CANAVESE 2030 | 7.4 |
| ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS | 7.5 |
| SPAZIO BLU - CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO | 7.6 |



駐車禁止

歴史
資料館

7 SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

OSAI si impegna a contribuire, attraverso risorse economiche o materiali alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socioeconomico della Comunità in cui opera, poiché la vita della Comunità è un valore fondamentale per lo sviluppo e la crescita del Territorio.

L'Azienda intrattiene un dialogo continuativo e costruttivo con le associazioni rappresentative e le organizzazioni che si impegnano fattivamente per il miglioramento delle condizioni civili, sociali, ambientali, culturali e partecipa a progetti di partnership con le stesse sul Territorio.

L'approccio seguito dal Gruppo nella sostenibilità rivolta al territorio si basa nell'individuazione di quelle iniziative rivolte al Territorio ed impegnate nella sfera sociale per le quali si ritiene che se adeguatamente sostenute possano portare ad un impatto positivo concreto, tangibile e di lungo periodo nella Comunità.

L'applicazione di questo approccio metodologico ha permesso da diversi anni e nel 2020 in particolare di supportare progetti di territorio dal grande impatto sociale e di assoluto successo come quelli rivolti al mondo dell'autismo quali quelli illustrati in questo capitolo.

A sinistra:
**ex Olivetti
fabbrica "Mattoni Rossi", Ivrea (TO)**



7.1 PROGETTO ATLANTIDE 2.0

INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA

OSAI crede fortemente nell'importanza di dare alle persone la possibilità di esprimersi e di trovare la propria strada nel mondo del lavoro, garantendo così stabilità, crescita e un futuro.

Ad alcune persone queste possibilità sono spesso precluse a priori sia per motivazioni derivanti dalla propria disabilità ma ancora più spesso a causa di pregiudizi o scarsa conoscenza culturale del mondo che circonda la disabilità stessa.

OSAI dal 2019 ha aderito al "Progetto Atlantide" con la volontà di dare il proprio contributo attivo nell'inclusione sociale di soggetti affetti da autismo in Azienda con l'obiettivo di offrire a giovani/adulti autistici la possibilità di sperimentarsi in contesti lavorativi a seconda delle potenzialità, difficoltà e desideri di ognuno.

A tre anni dall'avvio del progetto, OSAI ha stabilmente inserito nel proprio organico, e con successo, tre ragazzi affetti da disturbo dello spettro autistico.

Per la Società e le sue persone il progetto ha rappresentato un'esperienza di crescita personale molto importante e gratificante. I soggetti nello Spettro Autistico sono persone eccezionali, con grande sensibilità ed attaccamento, e che hanno dimostrato molta attenzione per i dettagli, la cura dell'ordine, il rispetto dell'etica umana e professionale, e soprattutto la determinazione a portare a termine il lavoro assegnato.

La soddisfazione maggiore, nonché il privilegio, è stato quello di poter osservare quanto la dignità, data dal lavoro, possa far fiorire tutte le persone indipendentemente dalla presenza o meno di disabilità. Per questo OSAI crede fortemente nell'inclusione sociale quale elemento di valore per la crescita della società.

A sinistra:

Laboratorio "Progetto Atlantide 2.0, Ivrea (TO)



7.2 ICONA

PROGETTO DI RIFUNZIONALIZZAZIONE FABBRICHE OLIVETTI

OSAI crede che il territorio nel quale opera, il Canavese, sia un territorio eccezionale e unico che nasconde grandi potenzialità di crescita inespresse che vanno incentivate e sostenute.

Per questo motivo nel 2018 la Società divenuta socio di ICO NUOVO AMPLIAMENTO Srl (conosciuta come ICONA), il cui scopo è legato al recupero e valorizzazione della Fabbrica di Mattoni Rossi (ICO) di Olivetti per avviare insieme ad altri 17 imprenditori del territorio un progetto di riqualificazione con l'obiettivo di fare tornare lo storico edificio motore di sviluppo e riferimento per le imprese.

Dare nuova vita alla Fabbrica Mattoni Rossi significa riconoscerne il valore, cogliere lo scatto di innovazione che ha impresso Olivetti alla storia industriale italiana, dando il via ad una delle esperienze produttive più uniche che il nostro Paese abbia conosciuto.

Crediamo fermamente che il valore simbolico e pratico della Fabbrica e del pensiero imprenditoriale rappresentato dall'esperienza di Olivetti sia un qualcosa di inestimabile e che non possa assolutamente andare perduto.

La sua rilettura e attualizzazione, la sua proiezione nel contesto sociale di oggi e nell'interpretazione del futuro che sarà domani, propongono lucide e profonde chiavi di comprensione e di risposta al cambiamento.

Trovare una nuova funzione a spazi storici rispettandone l'anima e riaccendere la luce nella Fabbrica Mattoni Rossi rappresenta un passo importante per guardare avanti e far tornare Ivrea e il Territorio nuovamente protagonisti sulla scena nazionale ed internazionale.





7.3 ICO VALLEY

HUMAN DIGITAL HUB A IVREA

OSAI nel 2020 aderisce in qualità di promotore del progetto ICO Valley che vede come obiettivo la riqualificazione di ex siti industriali, protagonisti della gloriosa storia olivettiana, attraverso un'esperienza innovativa di unione tra "contenitore e contenuto". Una sinergia vincente che porti a ricadute positive sul territorio e sia di riferimento a livello nazionale e internazionale.

ICO Valley è un progetto industriale che ha visto la partecipazione e la condivisione di importanti realtà pubbliche, dell'associazionismo e private, a livello sia locale che nazionale. Il progetto prevede ampi spazi destinati alla formazione, così come luoghi condivisi tra le aziende, per un migliore sharing di competenze ed esperienze, e la realizzazione di servizi complementari quali gallerie commerciali e aree destinate all'hospitality nel territorio di Ivrea e in Canavese.

ICO Valley nasce per essere anche un "acceleratore" in cui far transitare le startup e far evolvere il concetto di "incubatori" nei quali i migliori talenti sono sostenuti e trattenuti da un ecosistema digitale che consente loro di progettare e creare servizi personalizzati, a vantaggio del tessuto produttivo italiano, densamente popolato da PMI e artigianato di eccellenza, così come diventare imprenditori delle loro idee innovative.

ICO Valley è il luogo dove nascono e vengono ospitate piattaforme digitali e tutto ciò che può valorizzare e potenziare il marchio Made in Italy, sintesi perfetta di "bello, buono, ben fatto, bel vivere italiano".

A sinistra:
Interno Palazzo Uffici Olivetti, Ivrea (TO)





7.4 THINK TANK

CANAVESE 2030

OSAI, nella figura del suo Presidente Mirella Ferreiro, ha aderito dal 2020 a Canavese 2030, in qualità di membro del "Steering Committee" con delega all'Industria.

Canavese 2030 è un gruppo di pensiero di ispirazione civica e indipendente, animato da cittadini e organizzazioni che vogliono un territorio aperto, dove si possano sperimentare politiche innovative, in cui le soluzioni ai problemi siano formulate e attuate in modo collaborativo, trasparente, nel quale gli attori pubblici e privati si sentano responsabili delle proprie azioni verso la Comunità.

Canavese 2030 fonda le sue radici in un patrimonio genetico del territorio che non è mai andato perduto. Oggi è un laboratorio di protagonismo civico, un'organizzazione di persone che credono nell'importanza di lavorare sulle condizioni che danno forma alla società.

Canavese 2030 si traduce nella realizzazione di un Piano decennale che esprime obiettivi chiari e azioni che producono cambiamento. Si tratta della progettazione del Futuro del territorio in 15 ambiti di azione e 30 obiettivi strategici.

OSAI vede questa iniziativa quale strumento di condivisione di idee e strumento di policy making teso ad un'organizzazione sociale più favorevole al benessere di una comunità inclusiva nella quale la somma tra l'interesse sociale, l'interesse economico e l'interesse politico diventano l'interesse generale.

A sinistra:
Castello di Ivrea (TO)





La forza sono le persone...aiutiamole.

bre 2017



7.5 ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS

L'Associazione "**Carlo Ferrero**" è un'organizzazione non lucrativa di utilità sociale (ONLUS) costituita ai sensi di cui al D.lgs. 460/97 con finalità di solidarietà sociale.

Nasce nel 2016 per commemorare Carlo Ferrero il fondatore di OSAI A.S. S.p.A. che, nell'ottobre del 2015, all'età di 46 anni, si spense a causa di una grave malattia.

Voluta fortemente dalla sorella Mirella Ferrero (oggi Presidente di OSAI A.S. S.p.A.), con le sue iniziative vuole portare avanti il suo ricordo e soprattutto il suo pensiero attraverso la promozione di progetti di sostegno rivolti al sociale nel territorio canavesano.

Le diverse attività svolte dall'Ente, grazie al contributo dei molti volontari che la supportano, sono mirate a finalizzare soggetti e scopi ritenuti meritevoli di incentivare, valorizzare e promuovere idee, studi, progetti dal contenuto innovativo nell'ambito industriale, sociale e della ricerca scientifica a favore di soggetti svantaggiati.

Le iniziative maggiormente rappresentative sostenute dall'Ente sono il progetto Spazio Blu e la Borsa di Studio Universitaria Carlo Ferrero, attivata nel 2017 e finalizzata a sostenere, lungo tutto il percorso di studi universitari, studenti meritevoli che si trovino in condizioni economiche e/o familiari particolarmente svantaggiate.

A sinistra:

**Evento aziendale,
Parella (TO), 2018**





7.5 SPAZIO BLU

CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO

Il 29 giugno 2020 è stato inaugurato ad Ivrea il nuovo centro Spazio Blu, dedicato al progetto sostenuto da Cooperativa Andirivieni e Alce Rosso, ANGSA (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici) e dalla Carlo Ferrero Onlus, per sostenere ed accogliere le famiglie con al loro interno ragazzi autistici e affiancarli nella creazione di un percorso di crescita concreto per il loro futuro.

Impegnate insieme dal 2019 nel progetto di inserimento ed inclusione sociale Atlantide, **Osai A.S. S.p.A.** e **Carlo Ferrero Onlus** hanno iniziato la loro collaborazione con la **Cooperativa Andirivieni**, dando vita al progetto Spazio Blu.

Il nuovo Spazio Blu è nato quindi dall'unione di risorse ed impegno sociale di quattro realtà Canavesane che da anni si impegnano a sostegno delle famiglie: la Carlo Ferrero Onlus, l'ANGSA (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici), la cooperativa Andirivieni e la cooperativa Alce Rosso.

Il progetto ha dato così vita ad un **servizio educativo dedicato all'autismo che ha come scopo quello di sviluppare abilità e autonomie in persone che rientrano nello spettro autistico** e di ricercare il benessere di tutta la sua famiglia attraverso percorsi personalizzati e mirati sia al singolo soggetto che all'intero nucleo in cui vive.

A sinistra:
Illustrazioni Pogetto Autismo, Ivrea (TO)



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità di OSAI A.S. S.p.A., prima edizione, è stato redatto secondo i “GRI Sustainability Reporting Standards” del Global Reporting Initiative, utilizzando l’opzione di reporting “in accordance – core”.

Per definire i contenuti e la qualità del report OSAI ha seguito i principi previsti dai GRI Standards, che forniscono un set di criteri per selezionare le informazioni da includere nel report e sulle modalità di rappresentazione.

PRINCIPI PER LA DEFINIZIONE DEI CONTENUTI DEL REPORT

- **Inclusività degli stakeholders** – Il contenuto del report si basa sui risultati di un processo di coinvolgimento degli stakeholders intrapreso specificatamente per la sua redazione. L’applicazione del principio ha inoltre portato l’azienda a descrivere nel capitolo “Gli stakeholders di OSAI” i canali e gli strumenti di comunicazione utilizzati per mantenere vivo il dialogo con gli stessi e comprendere le loro aspettative.
- **Contesto di sostenibilità** – OSAI descrive come le tematiche, ambientali, sociali ed economiche si collegano alla propria strategia, alla valutazione dei rischi e opportunità e agli obiettivi di crescita. Nel capitolo “Sostenibilità per il territorio”, l’azienda rendiconta in modo chiaro il proprio contributo alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socioeconomico della Comunità in cui opera.
- **Materialità** – Gli aspetti di sostenibilità considerati nel report e il relativo livello di rilevanza, sono il frutto di una specifica analisi effettuata da OSAI che ha tenuto conto di un’ampia gamma di interessi, i cui i portatori sono i propri stakeholders. L’azienda ha inoltre voluto evidenziare lo stretto legame tra gli aspetti di

sostenibilità rendicontati e i Sustainable Development Goals dell’ONU (SDGs) con i relativi Target.

- **Completezza** - Il report è stato concepito per permettere agli stakeholders di avere un quadro completo delle attività svolte dall’azienda. Le informazioni contenute fanno riferimento alla società OSAI A.S. S.p.A..

Nella tabella seguente, si è provveduto, per facilitarne il confronto, a incrociare gli aspetti definiti dai GRI Standards e i temi materiali individuati dall’azienda con il relativo perimetro, evidenziando, per quest’ultimo, eventuali limitazioni nella rendicontazione.

| Temi materiali per OSAI | Aspetto materiale GRI Standards | Perimetro dell'aspetto | | Limitazioni di rendicontazione sul perimetro | |
|---|---|------------------------|-----------|--|---|
| | | Interno | Esterno | Interno | Esterno |
| R&D E INNOVAZIONE | - | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| SALUTE E SICUREZZA | Salute e sicurezze sul lavoro | OSAI S.p.A. | Fornitori | - | Rendicontazione non estesa ai fornitori |
| ANTICORRUZIONE | Etica e integrità; Anticorruzione; | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ | Diversità e pari opportunità | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE | Politiche di fornitura; Valutazione ambientale dei fornitori; Valutazione sociale dei fornitori | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| GESTIONE DEI RIFIUTI | Acque reflue e rifiuti | OSAI S.p.A. | Fornitori | - | Rendicontazione non estesa ai fornitori |
| EFFICIENZA ENERGETICA | Energia | OSAI S.p.A. | Fornitori | - | Rendicontazione non estesa ai fornitori |
| FORMAZIONE E SVILUPPO | Istruzione e formazione | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| BENESSERE DEI DIPENDENTI | Occupazione; Non discriminazione | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI | Energia | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| CENTRALITÀ DEL CLIENTE | Coinvolgimento dei portatori di interesse | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| EMISSIONI DI GAS SERRA | Emissioni | OSAI S.p.A. | Fornitori | - | - |
| SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI | Comunità locali | OSAI S.p.A. | - | - | - |
| OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI | Acqua | OSAI S.p.A. | - | - | - |

PRINCIPI PER LA DEFINIZIONE DELLA QUALITÀ DEL REPORT

- **Accuratezza** – I dati economici fanno riferimento ai Bilanci Consolidati, sottoposti a revisione, mentre l'accuratezza dei dati ambientali, di salute e sicurezza deriva dall'esistenza di sistemi di gestione certificati ISO 14001 e ISO 9001. I dati sociali sono prevalentemente estratti dai sistemi operativi di OSAI S.p.A.. I dati frutto di stima sono comunque indicati nel testo con note a piè pagina. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni dei gas serra sono i seguenti:
 - emissioni dirette Scopo 1: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA - Department for Environmental, Food & Rural Affairs / DBEIS - Department for Business, Energy & Industrial Strategy);
 - emissioni indirette scopo 2 (location based): Rapporto Ipsra 317/2020 - Tabella A1.19 – Fattore di emissione di gas serra dal settore elettrico per la produzione di elettricità (g CO₂eq / kWh);
 - emissioni indirette scopo 2 (market based): AIB - European Residual Mix 2018;
 - emissioni indirette scopo 3: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA - Department for Environmental, Food & Rural Affairs / DBEIS - Department for Business, Energy & Industrial Strategy).
- **Equilibrio** – L'enfasi posta sui vari temi del report ne riflette la relativa priorità. Nella descrizione dei risultati delle attività svolte da OSAI si è cercato di riflettere sia gli aspetti positivi sia quelli negativi (ad esempio nella rendicontazione degli obiettivi parzialmente raggiunti a fronte degli impegni presi) al fine di permettere una valutazione equilibrata delle performance nel loro complesso.
- **Chiarezza** – La struttura del report è stata definita per rendere le informazioni contenute di facile individuazione da parte degli stakeholders. Il Bilancio di Sostenibilità si apre con le lettere del Presidente e dell'Amministratore Delegato e si compone di sei sezioni: Il Gruppo OSAI; Sostenibilità in OSAI; Ambiente; Le nostre Persone; Gestione della Value Chain; Sostenibilità per il territorio. Il documento si chiude con la Nota metodologica, il Content Index e la relazione di revisione limitata da parte di un ente terzo indipendente. Il livello di dettaglio delle informazioni è stato scelto in modo da rendere il report comprensibile, accessibile e utilizzabile dai differenti stakeholders. Il documento fa riferimento, per gli approfondimenti di alcune tematiche, al sito Internet dell'azienda indicando l'indirizzo.
- **Comparabilità** – Per consentire agli stakeholders di analizzare i cambiamenti delle performance dell'azienda, il Bilancio di sostenibilità presenta i dati relativi al triennio 31.12.18 - 31.12.20. Il Report contiene inoltre informazioni relative ad accadimenti successivi al 31.12.20 che sono segnalati al lettore con note a piè pagina.
- **Affidabilità** – Il Bilancio di sostenibilità al 31.12.20 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è stato sottoposto a verifica da parte di un soggetto terzo indipendente (BDO) secondo i principi e le indicazioni contenute nell'International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagement other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised) dell'International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB).
- **Tempestività** – Il Bilancio di Sostenibilità 2020 è il primo realizzato da OSAI A.S. S.p.A.; è pubblicato nel mese di settembre 2021 e avrà cadenza annuale.

GRI CONTENT INDEX

| INFORMAZIONI GENERALI | | | |
|---------------------------------|---|--------------------------------------|--|
| | | Pagina/ Risposta diretta | Eventuali omissioni e motivi dell'omissione |
| 1. PROFILO ORGANIZZATIVO | | | |
| 102-1 | Nome dell'organizzazione | Copertina | |
| 102-2 | Attività, marchi prodotti e servizi | pp.11; 41-49 | |
| 102-3 | Luogo della sede principale | p.25 | |
| 102-4 | Luogo delle attività | pp.25-26 | |
| 102-5 | Proprietà e forma giuridica | p.83 | |
| 102-6 | Mercati serviti | pp.25-26 | |
| 102-7 | Dimensione dell'organizzazione | pp.11-12; 26-27;118 | |
| 102-8 | Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori | pp.117-119 | |
| 102-9 | Catena di fornitura | pp.143-144 | |
| 102-10 | Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura | pp.19-21; 83 | |
| 102-11 | Principio di precauzione | pp.71; 87; 93 | |
| 102-12 | Iniziative esterne | pp.55.57; 65-69 | |
| 102-13 | Adesione ad associazioni | pp.155-165 | |
| 2. STRATEGY | | | |
| 102-14 | Dichiarazione di un alto dirigente | pp.3; 5 | |
| 102-15 | Impatti chiave, rischi e opportunità | pp.37-39; 63-64; 69-71; 73-76; 85-88 | |
| 3. ETHICS AND INTEGRITY | | | |
| 102-16 | Valori, principi, standard e norme di comportamento | pp.31-33; 91 | |
| 102-17 | Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche | p.90 | |
| 4. GOVERNANCE | | | |
| 102-18 | Struttura della governance | pp.83-86 | |
| 102-19 | Delega dell'autorità | p.69 | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 102-20 | Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali | p.69 | |
| 102-22 | Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati | pp.85-86 | |
| 102-23 | Presidente del massimo organo di governo | p.85 | |
| 102-24 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | p.85 | |
| 102-25 | Conflitti di interesse | p.87-88 | |
| 102-26 | Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie | p.69 | |
| 102-32 | Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità | p.69 | |
| 102-33 | Comunicazione le criticità | p.69 | |
| 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS | | | |
| 102-40 | Elenco dei gruppi di stakeholders | p.75-76 | |
| 102-41 | Accordi di contrattazione collettiva | p.127. Tutti i rapporti di lavoro in OSAI sono regolati dal CCNL. | |
| 102-42 | Individuazione e selezione degli stakeholders | pp.64; 75-76 | |
| 102-43 | Modalità di coinvolgimento degli stakeholders | pp.64; 75-76; 129; 135-136; 149-150 | |
| 102-44 | Temi e criticità chiave sollevati | pp.63; 75-76; 129; 149-150 | |
| 6. PRATICHE DI RENDICONTAZIONE | | | |
| 102-45 | Soggetti inclusi nel bilancio consolidato | pp.25; 167 | |
| 102-46 | Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi | pp.167-168 | |
| 102-47 | Elenco dei temi materiali | p.63 | |
| 102-48 | Revisione delle informazioni | Nessuna revisione. | |
| 102-49 | Modifiche nella rendicontazione | Nessuna modifica. | |
| 102-50 | Periodo di rendicontazione | p.169 | |
| 102-51 | Data del report più recente | Il Bilancio sociale 2020 è il primo realizzato da OSAI A.S. S.p.A. | |
| 102-52 | Periodicità della rendicontazione | annuale | |
| 102-53 | Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report | p.180 | |
| 102-54 | Dichiarazioni sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards | p.167 | |
| 102-55 | Indice dei contenuti GRI | pp.171-175 | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| 102-56 | Assurance esterna | pp.177-178 | |
| INFORMAZIONI SPECIFICHE | | | |
| ECONOMICHE | | | |
| | | Pagina/ Risposta diretta | Eventuali omissioni e motivi dell'omissione |
| PERFORMANCE ECONOMICHE | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.33: sviluppo sostenibile e solidale; 77-78 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.71 | |
| 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | pp.77-78 | |
| POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.141-145 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.147-148 | |
| 204-1 | Proporzione di spesa verso fornitori locali | p.144 | |
| ANTICORRUZIONE | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | p.88 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.90 | |
| 205-3 | Episodi di corruzione e azioni intraprese | Nel periodo di rendicontazione considerato non si sono verificati episodi di corruzione | |
| AMBIENTALI | | | |
| | | Pagina/ Risposta diretta | Eventuali omissioni e motivi dell'omissione |
| ENERGIA | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp. 99-103 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.73; 93; 101; 103. Riesame ambientale della Direzione | |

| | | | |
|---------------------------------|---|---|--|
| 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | pp.100-103 | |
| 302-3 | Intensità energetica | p.101 | |
| 302-4 | Riduzione del consumo di energia | pp. 73; 100-103 | |
| ACQUA | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.104-105 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.73; 101; 105. Riesame ambientale della Direzione | |
| 303-1 | Prelievo idrico per fonte | p.104 | |
| EMISSIONI | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.111-113 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.73; 101; 113. Riesame ambientale della Direzione | |
| 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scopo 1) | pp.111-112 | |
| 305-2 | Emissioni indirette di GHG (Scopo 2) | pp.111-112 | |
| 305-3 | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) | pp.111-112 | |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di GHG | pp.113 | |
| 305-5 | Riduzione delle emissioni di GHG | pp.73; 113 | |
| SCARICI IDRICI E RIFIUTI | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.106;108 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.73; 101; 109. Riesame ambientale della Direzione | |
| 306-2 | Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento | pp.106-108 | |
| COMPLIANCE AMBIENTALE | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.61; 63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.97-99 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.101. Riesame ambientale della Direzione | |

| | | | |
|--------------|--|---|--|
| 307-1 | Non conformità con leggi e normative in materia ambientale | Nel periodo di rendicontazione considerato non si sono verificati casi di non conformità con leggi e normative ambientali | |
|--------------|--|---|--|

VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI

| | | | |
|--------------|--|---------------|--|
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.143-148 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.147-148 | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | pp.143-148 | |

SOCIALI

| | | Pagina/ Risposta diretta | Eventuali omissioni e motivi dell'omissione |
|--|--|---------------------------------|--|
|--|--|---------------------------------|--|

OCCUPAZIONE

| | | | |
|--------------|--|---|--|
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.117; 120-121; 125-130 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.74. Riesame della Direzione SGQ – Indice soddisfazione del personale 8,4/10 il più alto raggiunto negli ultimi 10 anni | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e tasso di turnover | pp.120-121 | |
| 401-2 | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | pp.125-129 | |

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

| | | | |
|---------------|---|---------------|--|
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.131-133 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.131 | |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | p.131 | |
| 403-10 | Malattie professionali | p.131 | |

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

| | | | |
|--------------|---|---------------|--|
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
|--------------|---|---------------|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.123-124 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.74. Riesame della Direzione SGQ – Indice soddisfazione del personale 8,4/10 il più alto raggiunto negli ultimi 10 anni | |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | pp.123-124 | |
| DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | p.129 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.129 | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | pp.85; 118-121; 124;128 | |
| NON DISCRIMINAZIONE | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | p.129 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | p.129 | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e azioni correttive adottate | Nel periodo di rendicontazione considerato non si sono verificati episodi di discriminazione | |
| COMUNITA' LOCALI | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.153-165 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.153-165 | |
| 413-1 | Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | pp.153-165 | |
| VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.63-64; 168 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | pp.143-148 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | pp.147-148 | |
| 414-1 | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali | pp.143-148 | |



OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A.

Relazione della società di revisione indipendente
sul “Bilancio di sostenibilità al 31 dicembre 2020”



Relazione della società di revisione indipendente sul “Bilancio di sostenibilità 2020”

Al Consiglio di Amministrazione di
OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di sostenibilità di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. (di seguito anche la “Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di sostenibilità in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito anche “*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di *stakeholder* e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nella sezione dedicata del Bilancio di sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Bilancio di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. ed abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di sostenibilità di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards* come descritto nel capitolo "Nota metodologica" del Bilancio di sostenibilità.

Torino, 20 settembre 2021

BDO Italia S.p.A.



Anna Maria Bongiovanni
Socio

Per informazioni sulla sostenibilità di OSAI A.S. S.p.A. e i contenuti del Report scrivere a:
sostenibilità@osai-as.it
+39 0125.66.83.11