

# Bilancio di Sostenibilità 2021





# LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Presidente - **Mirella Ferrero**



Il 2021 è stato un anno importante in quanto la Società ha raggiunto i suoi primi 30 anni di attività. Un traguardo importante per un'azienda, ancor più per una realtà di tipo familiare che nasce nel garage di casa della Famiglia Ferrero nei primi anni '90 e che oggi può vantare la presenza consolidata e riconosciuta quale leader nei mercati internazionali in cui compete e che di recente è approdata al mercato dei capitali con la quotazione in borsa su EGM.

Una ricorrenza da celebrare con motivazioni importanti che ci portano a riflettere e stilare bilanci mettendo sul piatto i sogni e le aspettative degli inizi, gli obiettivi, le difficoltà superate e i risultati raggiunti durante tutti questi anni ma soprattutto che ci porta a progettare e programmare il futuro. Viviamo così questo importantissimo traguardo con uno spirito speciale e con il dispiacere di non poter festeggiare questo momento con l'artefice, il fondatore dell'Azienda, colui che ha permesso tutto ciò. Mio fratello, Carlo Ferrero, che ci ha lasciati nel 2015.

30 anni non sono solo un numero, il semplice conteggio del tempo che passa, ma racchiudono significati importanti che parlano e raccontano una storia di molte persone e tracciano la direzione verso il futuro. Per questo diamo valore ai numeri.

Il numero 3 che per noi è carisma, entusiasmo, passione, crescita e creatività. Tre sono anche le parole in cui racchiudiamo il nostro percorso dal 1991 ad oggi.

L'innovazione, grazie alla quale non ci siamo mai fermati, oggi sempre più strategica per il nostro successo; la passione, che sostiene le nostre persone nel quotidiano e che garantisce creatività e genialità in quel che facciamo; la solidità, che dal 2020 ha radici ancora più profonde grazie all'entrata sul mercato azionario.

Il numero 0 è infinito, ma anche termine ed inizio di qualcosa di nuovo.

Zero è sempre il nostro giorno. Il giorno di partenza, il giorno dei nuovi inizi e delle nuove sfide, quelle che non ci stanchiamo mai di accettare. Ogni traguardo è un nuovo inizio, un passo in più, un nuovo record da superare senza porci limiti.

Oggi più che mai possiamo guardare indietro ed essere profondamente orgogliosi del lungo percorso che ha portato la nostra azienda così lontano, ma soprattutto così in alto.

In un periodo storico che segna il ritorno alla vita per tutti, dopo due anni di difficoltà causate dalla pandemia, poter gioire insieme di questi 30 anni di attività ha un valore ancora più profondo.

E per aprire al meglio il 2022, l'anno delle celebrazioni, Osai ha realizzato un apposito logo per trasmettere a tutti i significati di questa tappa e per ringraziare tutti coloro che da 30 anni, pochi mesi o anche un solo giorno, contribuiscono alla buona riuscita di un progetto così grande ed ambizioso, certi che, 30 anni dopo, il sogno di Carlo Ferrero sia realtà grazie a tutti voi!



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

L'Amministratore Delegato - **Fabio Benetti**



In queste pagine presentiamo il secondo Bilancio di sostenibilità di OSAL riferito all'esercizio 2021. Nei pochi mesi passati dalla pubblicazione del precedente report il mondo intero ha preso consapevolezza dell'importanza della sostenibilità per il futuro del pianeta, accettando che la lotta al cambiamento climatico è una priorità per tutti e che le aziende sono responsabili dell'impatto che generano sull'ambiente, sulle persone che in esse vi lavorano e di conseguenza sulle Società che le ospitano.

L'affermazione del sustainability thinking e della sua importanza a livello globale rappresenta un risultato che mai potevamo immaginare solamente qualche anno fa.

Questo cambio di passo mondiale sta orientando un numero sempre maggiore di soggetti economici a diversi livelli verso obiettivi ambientali sfidanti il cui perseguimento richiede però un impegno diffuso in quanto la sostenibilità non dipende dagli altri ma prima di tutto è responsabilità di ognuno di noi.

Secondo questo approccio, OSAL affronta il tema della sostenibilità attraverso la sensibilizzazione e la diffusione della cultura della sostenibilità applicando concretamente, attraverso i suoi valori, un modo di essere, di operare e di approcciare il proprio business consapevole degli impatti che le nostre azioni avranno sull'ambiente, sulle persone e nella Società.

Nel 2021, l'anno dei suoi primi 30 anni, influenzato dagli effetti della pandemia e dalla crisi che il nostro modello di economia globalizzata sta affrontando, l'Azienda ha raggiunto importanti risultati in termini di performance ambientali attraverso un impegno costante delle sue persone riconosciuto e certificato con l'ottenimento del rating ESG rilasciato dalla società specializzata EcoVadis.

L'impegno di OSAL verso la sostenibilità si riscontra nella ricerca di nuove opportunità di business in applicazioni strategiche quali quelle legate al mondo dell'economia circolare. Nel corso del 2021 sono proseguiti infatti gli investimenti legati al progetto "Re4M – Recycling For Manufacturing" che a seguito del grande successo riscosso in occasione della fiera Ecomondo di Rimini, nello scorso mese di ottobre, ha rafforzato la convinzione secondo la quale l'automazione in ambito recycling rappresenterà nei prossimi anni il key factor, l'elemento tecnologico indispensabile, per rendere efficienti i processi di riciclo dei materiali e quindi la creazione e rigenerazione di valore dal rifiuto.



# SOMMARIO

---

## CAPITOLO 1.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>OSAI A.S. S.P.A.</b> . . . . .        | <b>11</b> |
| <b>STORIA</b> . . . . .                  | <b>15</b> |
| <b>PRESENZA NEL MONDO</b> . . . . .      | <b>23</b> |
| <b>VISION E MISSION.</b> . . . . .       | <b>27</b> |
| <b>FILOSOFIA E VALORI</b> . . . . .      | <b>29</b> |
| <b>PREMI E RICONOSCIMENTI.</b> . . . . . | <b>33</b> |
| <b>MODELLO DI BUSINESS</b> . . . . .     | <b>35</b> |
| TECNOLOGIA E COMPETENZE                  |           |
| DIVISIONI PRODOTTO                       |           |
| AFTER SALES                              |           |

## CAPITOLO 2.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RICERCA E SVILUPPO</b> . . . . .                            | <b>51</b> |
| L'AUTOMAZIONE OSAI NEL PROCESSO PRODUTTIVO DEL SILICON CARBIDE |           |
| RE4M: L'URBAN MINING SECONDO OSAI                              |           |
| <b>LA GESTIONE DELL'INNOVAZIONE DIVENTA SISTEMA.</b> . . . . . | <b>57</b> |
| IL COMITATO INNOVAZIONE & SVILUPPO                             |           |
| PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI                              |           |

## CAPITOLO 3.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>SOSTENIBILITÀ IN OSAI</b> . . . . .                   | <b>67</b> |
| <b>ANALISI DI MATERIALITÀ</b> . . . . .                  | <b>69</b> |
| <b>GESTIONE DI RISCHI E OPPORTUNITÀ</b> . . . . .        | <b>71</b> |
| <b>GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ.</b> . . . . .         | <b>79</b> |
| PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ                           |           |
| IL RATING ESG EcoVADIS                                   |           |
| <b>GLI STAKEHOLDER DI OSAI.</b> . . . . .                | <b>87</b> |
| VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER |           |

## CAPITOLO 4.

|   |            |
|---|------------|
| <b>GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ</b> . . . . .        | <b>93</b>  |
| <b>CORPORATE GOVERNANCE</b> . . . . .                 | <b>95</b>  |
| ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO                         |            |
| STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO                   |            |
| <b>ANTICORRUZIONE</b> . . . . .                       | <b>103</b> |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO       |            |
| CODICE ETICO  |            |
| <b>SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI</b> . . . . . | <b>107</b> |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ                     |            |
| SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE                        |            |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO                         |            |

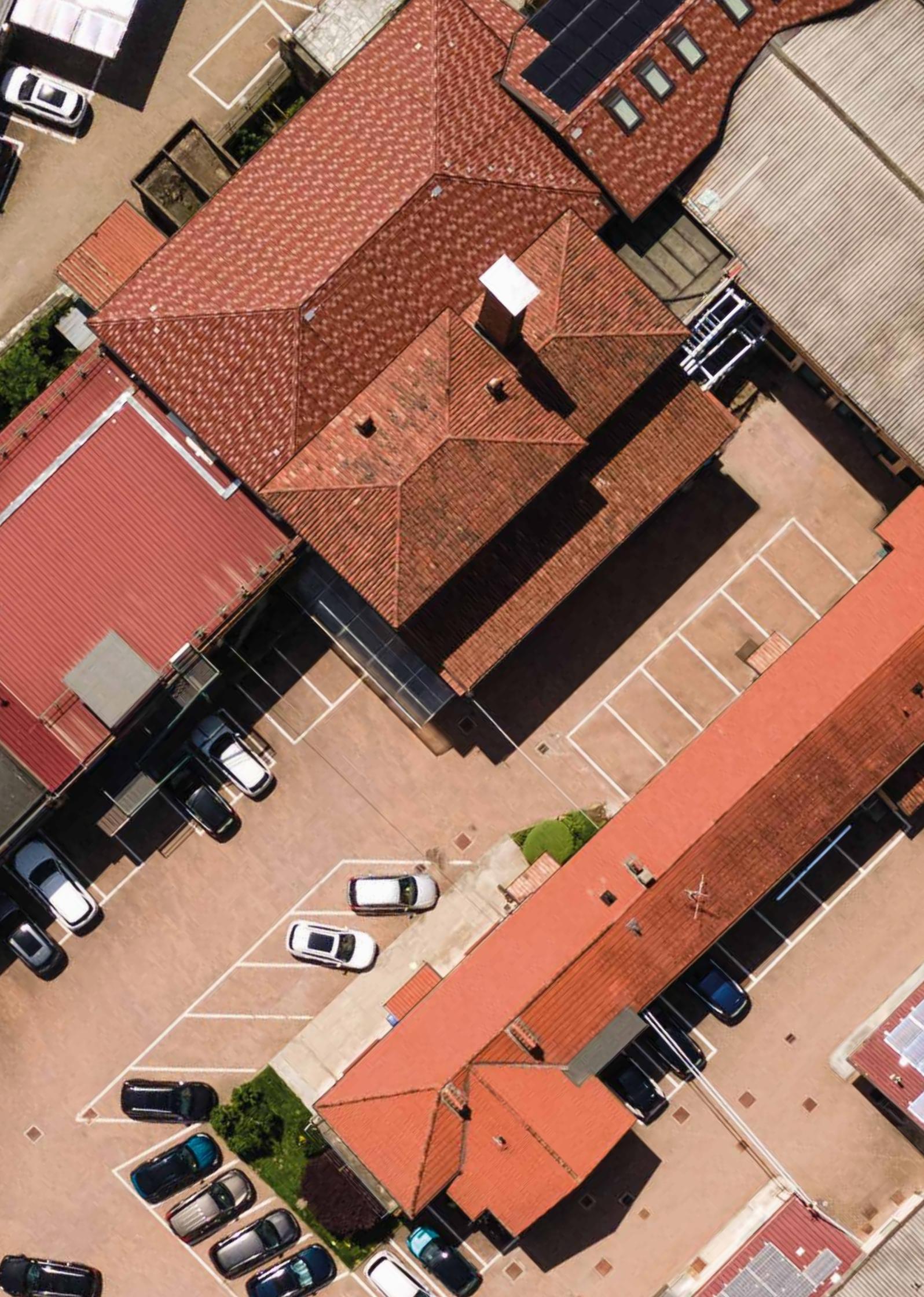
|  |            |
|--|------------|
| <b>CAPITOLO 5.</b>   |            |
| <b>AMBIENTE</b> . . . . .  | <b>111</b> |
| <b>POLITICA E PERFORMANCE AMBIENTALE</b> . . . . .                           | <b>113</b> |
| CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI                                       |            |
| ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI                                       |            |
| PRELIEVI IDRICI  |            |
| GESTIONE DEI RIFIUTI   |            |
| EMISSIONI DI GAS SERRA   |            |
| Car Policy: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE                               |            |
| PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO  |            |
| <b>CAPITOLO 6.</b>   |            |
| <b>LE NOSTRE PERSONE.</b> . . . . .  | <b>131</b> |
| TIPOLOGIE CONTRATTUALI   |            |
| ATTIVITÀ DI RECRUITMENT E TURNOVER   |            |
| <b>FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE</b> . . . . .                        | <b>137</b> |
| SOFT SKILLS: SVILUPPO E CRESCITA ATTRAVERSO LA VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA  |            |
| TESTIMONIANZA DI ADRIANO ANIBALDI – CEO E FOUNDER DI INTERAGO ACADEMY        |            |
| <b>BENESSERE DEI DIPENDENTI</b> . . . . .                                    | <b>139</b> |
| WELFARE E WELLBEING  |            |
| WORK-LIFE BALANCE  |            |
| SMARTWORKING   |            |
| STRESS LAVORO CORRELATO  |            |
| MOBILITÀ DELLE PERSONE   |            |
| PARI OPPORTUNITÀ   |            |
| REMUNERAZIONE  |            |
| IL POTERE DELL' ASCOLTO E DEL DIALOGO  |            |
| SODDISFAZIONE DEL PERSONALE  |            |
| IL BENESSERE ORGANIZZATIVO   |            |
| LA VALUTAZIONE DELL'AMBIENTE DI LAVORO                                       |            |
| CONGEDO PARENTALE  |            |
| ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE  |            |
| <b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> . . . . .                               | <b>153</b> |
| IL PROTOCOLLO COVID-19 ADOTTATO DA OSAI                                      |            |
| <b>CAPITOLO 7.</b>   |            |
| <b>GESTIONE DELLA VALUE CHAIN</b> . . . . .                                  | <b>159</b> |
| <b>GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN</b> . . . . .                           | <b>161</b> |
| SELEZIONE DEI FORNITORI  |            |
| VALUTAZIONE DEI FORNITORI  |            |
| OSAI AUGMENTED QUALITY   |            |
| <b>SODDISFAZIONE DEL CLIENTE</b> . . . . .                                   | <b>167</b> |
| <b>CAPITOLO 8.</b>   |            |
| <b>SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO</b> . . . . .                             | <b>171</b> |
| <b>PROGETTO ATLANTIDE - INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA.</b> . . . . .         | <b>173</b> |
| <b>PROGETTO MY POLLY</b> . . . . .   | <b>175</b> |
| <b>C.I.A.C. – OSAI DIVENTA SOCIO DEL C.I.A.C.</b> . . . . .                  | <b>177</b> |
| <b>ICONA – PROGETTO DI RIFUNZIONALIZZAZIONE FABBRICHE OLIVETTI</b> . . . . . | <b>179</b> |
| <b>CARLO FERRERO ONLUS</b> . . . . .   | <b>181</b> |
| <b>SPAZIO BLU - CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO.</b> . . . . .   | <b>183</b> |
| <b>CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO</b> . . . . .        | <b>185</b> |
| <b>NOTA METODOLOGICA</b> . . . . .   | <b>187</b> |
| <b>GRI CONTENT INDEX.</b> . . . . .  | <b>191</b> |

# CAPITOLO 1

---

## IL GRUPPO OSAI

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| OSAI A.S. S.P.A. . . . . .       | 1.0 |
| STORIA . . . . .                 | 1.1 |
| PRESENZA NEL MONDO . . . . .     | 1.2 |
| VISION E MISSION . . . . .       | 1.3 |
| FILOSOFIA E VALORI . . . . .     | 1.4 |
| PREMI E RICONOSCIMENTI . . . . . | 1.5 |
| MODELLO DI BUSINESS . . . . .    | 1.6 |
| TECNOLOGIA E COMPETENZE          |     |
| DIVISIONI PRODOTTO               |     |
| AFTER SALES                      |     |



# 1.0 OSAI A.S. S.P.A.

La Società OSAI è un operatore primario a livello internazionale nella **progettazione e realizzazione di macchine e sistemi per l'automazione dei processi industriali**, in particolare di assemblaggio e testing di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semi-conduttori, per l'automotive e per la manifattura elettronica e del medicale.

OSAI può vantare un ricco **portafoglio tecnologico** e di esperienze maturate in **oltre 30 anni di attività** che gli permettono di affermarsi come un player unico nel dominio di tecnologie strategiche e abilitanti, in grado di risolvere problemi produttivi complessi, focalizzati in particolar modo su processi di assemblaggio e test attraverso tecnologie e strumenti di misurazione e controllo avanzati.

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



A sinistra:

Veduta dall'alto della Cartiera storica di Parella (TO), oggi sede della Società

| AMBITO                | RISULTATI  | SDG   |
|-----------------------|--|---|
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>+13,4%</b> - 38,8 mil.€ - Ricavi 2021* <b>crescita media annua ricavi</b><br>CAGR 2007-2021   |    |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>Etica</b><br>modello di Organizzazione Gestione e Controllo e Codice Etico  |    |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>Etica</b><br><b>Rating di legalità ★ ★ ★</b><br>valore massimo  |    |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>Gestione Ambiente</b><br>sistema certificato e conforme alla norma ISO 14001:2015   |    |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>Gestione Qualità</b><br>sistema certificato e conforme alla norma ISO 9001:2015   |    |
| ECONOMIA E GOVERNANCE | <b>Ricerca e sviluppo</b><br><b>7,8%*</b> dei ricavi investiti in R&D (2021)<br><b>Comitato Innovazione &amp; Sviluppo</b> per promuovere l'attività di ricerca in azienda e supportare le decisioni strategiche del CdA |  |
| AMBIENTE              | <b>100%</b> energia elettrica da <b>fonte rinnovabile</b> (dal 2019)   |  |
| AMBIENTE              | <b>29,9%</b> energia totale da <b>fonti rinnovabili</b> (2021)   |  |
| AMBIENTE              | <b>+ 3,2%</b> energia elettrica <b>autoprodotta</b> (confronto 2021-2020)  |  |
| AMBIENTE              | <b>- 31,9%</b> <b>consumi idrici</b> per dipendente (confronto 2021 - 2020 - 2019)   |  |
| AMBIENTE              | <b>0.83 Kg</b> di rifiuti generati per <b>1.000 €</b> di valore della produzione   |  |
| AMBIENTE              | <b>96,3%</b> di rifiuti avviati a riciclo (2021)   |  |

| AMBITO   | RISULTATI  | SDG   |
|----------|--|---|
| AMBIENTE | <b>Zero emissioni di CO<sub>2</sub></b> per utilizzo di energia elettrica (scope2, 2021)   |    |
| AMBIENTE | <b>Meno di 45,22 tonnellate di CO<sub>2</sub></b> equivalenti emesse per <b>riduzione</b> di business travel, imballaggi, rifiuti prodotti e consumi idrici (scope 3, dal 2019)  |    |
| SOCIALE  | <b>197 dipendenti</b><br><b>+13,9%</b> rispetto al 2019  |    |
| SOCIALE  | <b>96,4%</b> dipendenti assunti <b>a tempo indeterminato</b>   |    |
| SOCIALE  | <b>Formazione continua</b><br><b>26,2</b> ore medie/annue per dipendente (2019-2020-2021)  |    |
| SOCIALE  | <b>Zero malattie professionali</b> (2019-2020-2021)  |  |
| SOCIALE  | <b>Work-life balance</b><br>smartworking; orario flessibile; banca ore   |  |
| SOCIALE  | <b>Piano di welfare aziendale</b><br>applicato su 11 aree** e ampliato da assicurazioni sanitarie / previdenziali integrative e da prestiti agevolati  |  |
| SOCIALE  | <b>Criteri sociali e ambientali</b> nella selezione e valutazione <b>fornitori</b>   |  |
| SOCIALE  | <b>Analisi di customer satisfaction</b> estesa a <b>tutti</b> i clienti  |  |
| SOCIALE  | Sostenibilità per il territorio<br><b>4 progetti in favore dello sviluppo socio-economico della comunità</b><br>Atlantide - inclusione sociale in azienda; ICONA - rifunzionalizzazione fabbriche Olivetti; Associazione Carlo Ferrero Onlus; Spazio Blu - centro diurno rivolto al mondo dell'autismo |  |

\* Dati consolidati della Società 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.

**Osaka**  
automation systems



# 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:  
**Linea produttiva del sistema Laser SVU  
per il cliente ROFIN, 2004**

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**



2021

**26-29 ottobre 2021**  
alla fiera di **Ecomondo** (Rimini)  
- riferimento in Europa per  
l'innovazione industriale e  
tecnologica dell'economia  
circolare - viene presentato  
l'innovativo Sistema **Re4M**,  
ideato per il riciclo efficiente  
dei rifiuti elettronici (RAEE) in  
ambito **Circular Economy**



## 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.

---

## 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 ne-



goiazione 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 registrando una performance del 25,3% rispetto al prezzo di Offerta.

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, oltreché al coraggio e alla determinazione di chi l'ha guidata proseguendo il progetto OSAI per lasciarlo alle future generazioni.

#### EVENTI SIGNIFICATIVI DEL 2021

Il **22 aprile 2021** - OSAI A.S. S.p.A. ospita in visita, presso i propri stabilimenti di Parella, il fondatore e CEO di **ITALVOLT**, Lars Carlstrom, accompagnato da Patrizia Paglia, presidente di Confindustria Canavese.

La visita rientra nell'attività di indagine di Confindustria Canavese sulle aziende di maggiore interesse presenti sul territorio e che si propongono per realizzare collaborazioni con il progetto della Giga-Factory di ITALVOLT. Il sito che sorgerà

nell'area ex Olivetti nel 2024, sarà dedicato alla produzione e allo stoccaggio di batterie a ioni di litio per veicoli elettrici, e prevede una capacità produttiva iniziale stimata di 45 GWh, che potrà raggiungere i 70 GWh; la sua realizzazione è prevista in un'area di 300.000 mq all'interno del sito industriale di Scarmagno.

Il **30 settembre 2021** - OSAI A.S. S.p.A. pubblica il suo primo **Bilancio di Sostenibilità**, riferito all'anno 2020. Un momento storico per l'Azienda, che segue una strada già avviata nel 2018 quando il Gruppo aveva intrapreso un percorso concreto, indicando chiaramente all'interno della "Politica per la Qualità e la Sostenibilità" le azioni da promuovere in diverse aree di interesse quali l'ambiente, la governance e il sociale.

Il Bilancio di Sostenibilità 2020, che è stato verificato da parte della società di revisione BDO Italia S.p.A., è stato redatto in conformità ai GRI Standards del Global Reporting Initiative, e include anche la rendicontazione per SDGs - Sustainable Development Goals dell'ONU, per identificare come, attraverso la propria attività, l'Azienda possa contribuire al raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030.

L'**8 settembre 2021**, OSAI A.S. S.p.A. consegna al mercato, per un cliente attivo nella produzione di dispositivi a semiconduttore, il primo sistema completamente automatizzato dedicato ad una fase importante e critica della produzione di cristalli di **Silicon Carbide**, materiale chiave per la gestione dell'energia nell'E-mobility<sup>1</sup>.

Il **25 ottobre 2021**, OSAI A.S. S.p.A. prende parte quale espositore alla fiera ECOMONDO di Rimini, evento di riferimento in Europa per la transizione ecologica e l'economia circolare e rigenerativa. L'Azienda illustra al settore del recycling il proprio approccio tecnologico all'urban mining rappresentato dal **progetto "Re4M"**, il sistema ideato per il riciclo efficiente dei rifiuti elettronici (RAEE) e per la trasformazione in nuova materia prima<sup>2</sup>.

A sinistra:

**Visita in Osai di Lars Carlstrom,  
CEO di ITALVOLT, 2021**

**Stand di Osai a Ecomondo (Rimini), 2021**

1-2) Per approfondimenti vedi capitolo Ricerca e Sviluppo a p. 51

# OSAI A.S. MARKET SHARE



# 1.2 PRESENZA NEL MONDO



La Società OSAI A.S. S.p.A. 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 di tipo produttivo e commerciale con primari operatori italiani e internazionali** che permettono una copertura capillare delle principali aree geografiche di interesse.

L'**Headquarter della Società si trova a Parella (TO)** all'interno di un'antica cartiera, struttura che vanta una storia architettonica secolare e su cui insistono, oltre a diversi fabbricati, due plant industriali a pochi metri di distanza dal vecchio

stabilimento per una superficie complessiva di oltre 6.500 mq. **L'intera produzione avviene in Italia**, nella sede storica di Parella, da dove l'Azienda coordina direttamente tutta l'attività commerciale della capogruppo e delle società controllate. OSAI è in grado di supportare i propri clienti worldwide anche nelle fasi successive alla consegna ed all'installazione dei propri prodotti, fornendo rapidamente assistenza tecnica in loco o da remoto, mediante i servizi di post-vendita, garantendo la manutenzione del parco macchine installato oppure gli upgrade sui Sistemi.



## Cina

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



## Germania

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



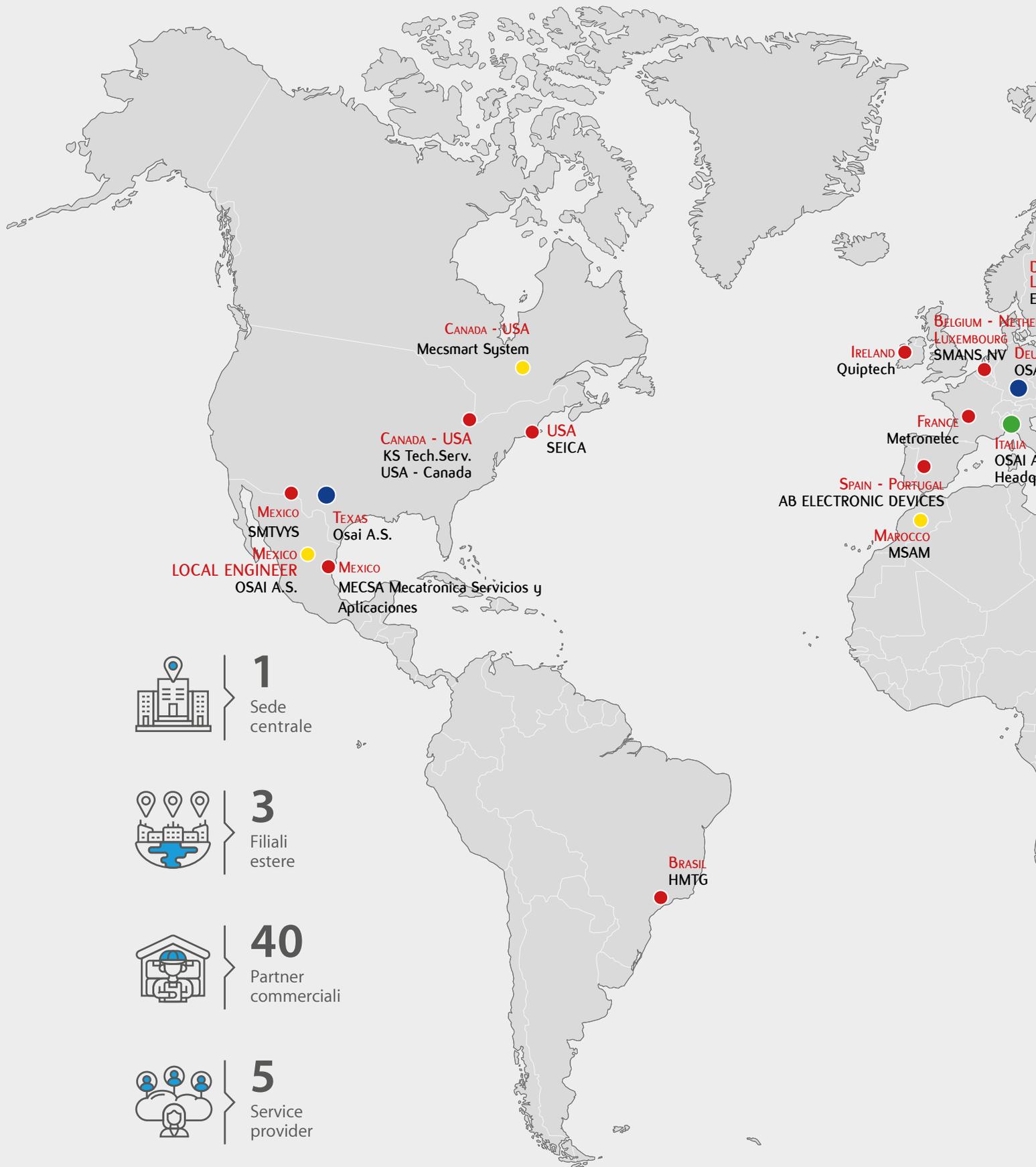
## USA

Osai Automation System USA Corporation  
Dallas, Texas, USA



## HEADQUARTER

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







## 1.3 VISION E MISSION

---

OSAI crede in un modello di impresa che sia sempre capace di valorizzare la creatività e l'eccellenza delle Persone che vi lavorano, che possa coniugare al tempo stesso tradizione e modernità, ispirato alla tradizione secolare dell'ingegno italiano, in grado di interpretare le difficoltà come sfide, e tradurre le idee in tecnologia innovativa e sostenibile.

**La Società OSAI A.S. S.p.A. ha come mission il consolidamento della sua posizione di leader nel mercato mondiale delle soluzioni custom-made per l'automazione dei processi industriali, mettendo a disposizione dei Clienti tutto il portafoglio tecnologico e di esperienze arricchite in oltre 30 anni di attività.**

Le soluzioni offerte da OSAI sono rivolte all'industria dei semiconduttori, dell'automotive, della manifattura di componenti elettroniche in genere e nel campo del medicale. Ogni sistema è personalizzato o creato ad hoc in base alle esigenze del Cliente, ed è equipaggiato dalle più recenti tecnologie, come ad esempio i sistemi Laser e i sistemi di intelligenza artificiale.



# 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, e nel confronto diretto e trasparente, poiché da posizioni diverse possono nascere idee e soluzioni innovative. L’Azienda si impegna a mantenere al proprio interno un clima di fiducia perché è dal modo di fare impresa che dipende la sua reputazione e di tutti coloro che vi lavorano.

OSAI inoltre incoraggia i propri dipendenti ad avere una **visione prospettica**, a prepararsi al domani per tempo, poiché le **scelte di oggi influenzano direttamente la continuità futura del business.**

## CENTRALITÀ DELLA PERSONA

OSAI si impegna a valorizzare la persona affinché possa avere 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.**

OSAI desidera dare, attraverso il lavoro, l’opportunità a ciascuno di **realizzare sogni, aspirazioni personali e professionali per costruirsi il proprio futuro.**

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

## 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, trasparen-**

**za, 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 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.

#### SICUREZZA DEL PRODOTTO

OSAI ritiene che la sicurezza dei propri prodotti non sia solo un requisito cogente da rispettare, ma rappresenti prima di tutto **un valore da perseguire con determinazione affinché i prodotti progettati e realizzati racchiudano il massimo livello di sicurezza** possibile per l'utilizzatore finale.

In quest'ottica l'Azienda dedica personale interno specificatamente formato, qualificato e di esperienza, oltre alle risorse economiche necessarie per garantire i livelli di sicurezza desiderati.

Ogni prodotto che lascia gli stabilimenti di OSAI è certificato CE secondo la Direttiva Macchine o secondo le normative vigenti nei paesi di destinazione con particolare attenzione ai requisiti relativi agli impianti elettrici (UL/CSA), o ad altre certificazioni specifiche, ed è il frutto di un attento processo di valutazione dei rischi specifici.

#### TUTELA DELL'AMBIENTE

OSAI vuole rapportarsi con la Comunità in cui opera dimostrando il più alto livello di responsabilità nei riguardi della salute e della sicurezza delle comunità locali, 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 non si vede solamente come un'azienda che - rispondendo alle leggi del mercato - si pone l'obiettivo di massimizzare 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



# IMPRESE VINCENTI

III Edizione

INTESA  SANPAOLO

In collaborazione con

BAIN & COMPANY 

 Cerved

 Circularity



ELITE

GAMBERO ROSSO

 Microsoft

NATIVA 

# 1.5 PREMI E RICONOSCIMENTI

Nel corso del 2021 OSAI ha avuto l'onore di ricevere importanti riconoscimenti a livello nazionale. Per il management e tutto lo staff è un onore potersi dire parte di una realtà così positivamente riconosciuta a livello nazionale e non solo; ognuno di questi riconoscimenti segna un importante traguardo ed è stimolo per mantenere e migliorare ciascuno degli aspetti trattati, che racchiudono profondamente i valori che da sempre l'Azienda trasmette dentro e fuori i suoi stabilimenti.

**Imprese Vincenti 2021 - Filiera e Territorio:** è il progetto realizzato da Intesa Sanpaolo per la valorizzazione delle piccole e medie imprese italiane si è focalizzato nel 2021 sulla centralità del sistema delle imprese "come motore della ripartenza" del Paese dopo i lunghi e difficili mesi



della pandemia; il forte legame di OSAI al suo territorio ha portato la Società a distinguersi fra oltre 3500 aziende candidate.

**Women Value Company:** il Premio, voluto da Intesa Sanpaolo in collaborazione con la Fondazione Bellisario, è stato dedicato alle piccole e medie imprese pubbliche e private che si distinguono nella gestione della gender diversity con politiche di sviluppo innovative e inclusive.

Da sempre particolarmente dedita alle attenzioni riservate ai suoi dipendenti, OSAI ha deciso di dare risalto a un tema fortemente discusso a livello nazionale; la parità di genere, infatti, non si compone solo di equilibrio numerico fra donne e uomini, ma passa anche attraverso azioni concrete nella direzione della valorizzazione delle eccellenze, dell'inclusione, della conciliazione fra vita privata e lavoro. Il premio ricevuto conferma e valorizza ancora di più l'impegno dell'Azienda in questa direzione.

**Campioni dell'Export 2022:** Promosso e realizzato da Statista e Il Sole 24 Ore, la classifica dei Campioni dell'Export 2022, nasce per raccontare le storie di innovazione, caparbietà, sostenibilità, resilienza, delle imprese nazionali che rappresentano storie d'eccellenza nel mondo.

La statistica prende in considerazione aziende italiane manifatturiere che esportano i loro beni all'estero, con un fatturato tra 1,5 e 500 milioni di Euro nel 2020, con sede legale in Italia, fondate nel 2018 o prima, con polo produttivo in Italia, che producono ed esportano beni fisici e hanno i requisiti di reputazione ex legem.

Il Premio ha inserito OSAI A.S. S.p.A al 46-esimo posto nel ranking delle 200 aziende nazionali con il più alto livello di export di prodotti italiani (84,16%).



## 1.6 MODELLO DI BUSINESS

OSAI è riconosciuta sul mercato come solution provider in grado di progettare e realizzare linee di prodotti per clienti che operano prevalentemente in settori manifatturieri ad elevato technology content.

L'attività di co-development tra OSAI ed il cliente consente la progettazione e realizzazione di componenti avanzati che in termini di performance determinano consistenti vantaggi competitivi per costo, affidabilità e flessibilità realizzativa.

OSAI presidia l'intera catena del valore ed esternalizza taluni 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: personalizzazione dell'ordine, analisi delle problematiche e fabbisogni espressi dai clienti, progettazione e sviluppo di soluzioni chiavi in mano mediante risorse interne di progettazione meccanica, elettronica ed elettro-pneumatica, analisi e sviluppo di software, montaggio, installazione, collaudo in loco, assistenza e servizi post vendita.

### TECNOLOGIA E COMPETENZE

OSAI ha un portafoglio di competenze che gli permette di esser un player unico nel dominio di tecnologie strategiche in grado di risolvere problemi produttivi complessi relativi ai processi di assemblaggio ed alle tecnologie di misurazione e controllo. Di seguito si riportano le funzioni operative svolte dai sistemi di automazione all'interno del ciclo produttivo.

A sinistra:

**Saldatura di pacchi batterie agli ioni di litio**

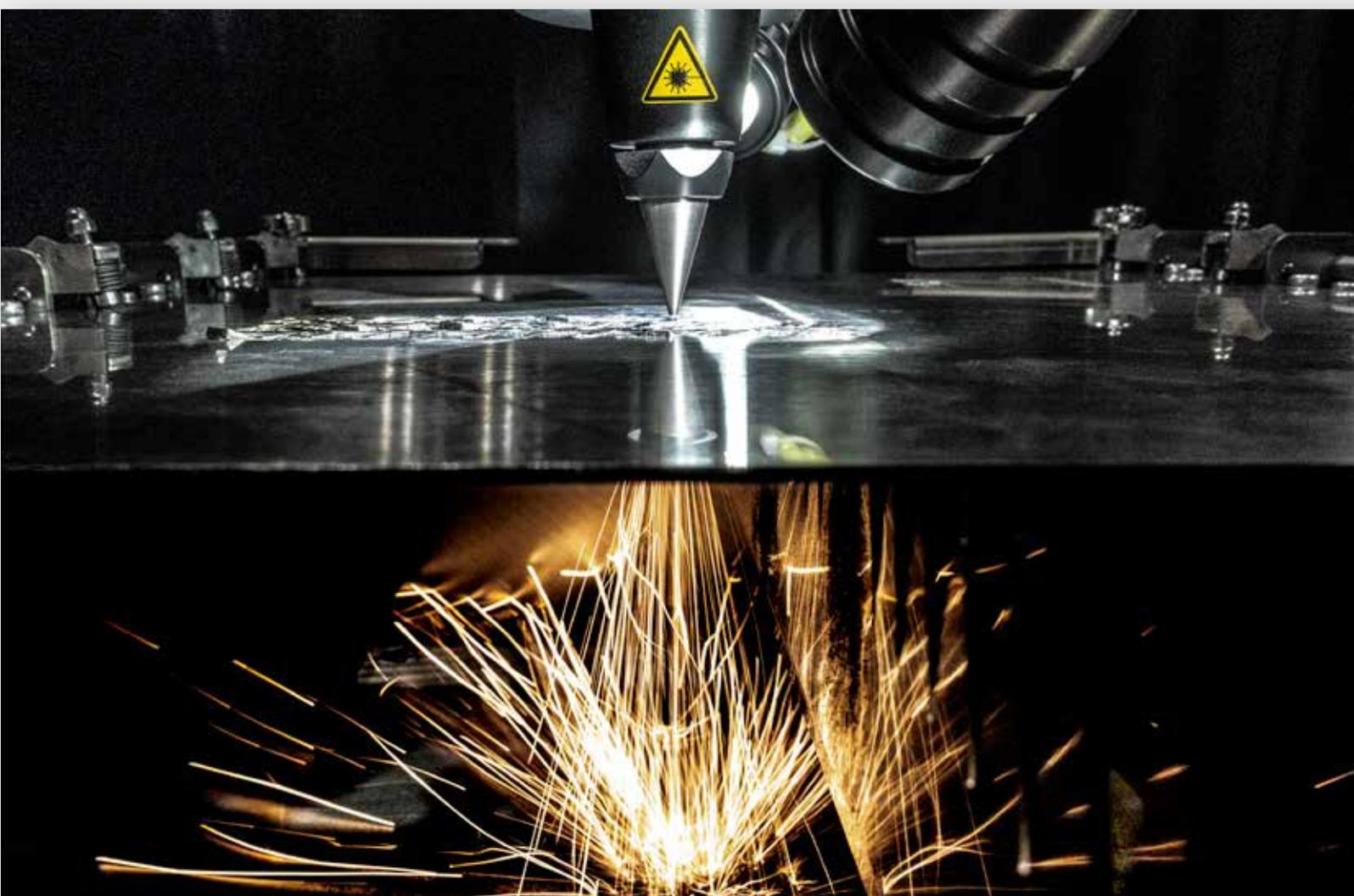
# TECNOLOGIA E COMPETENZE

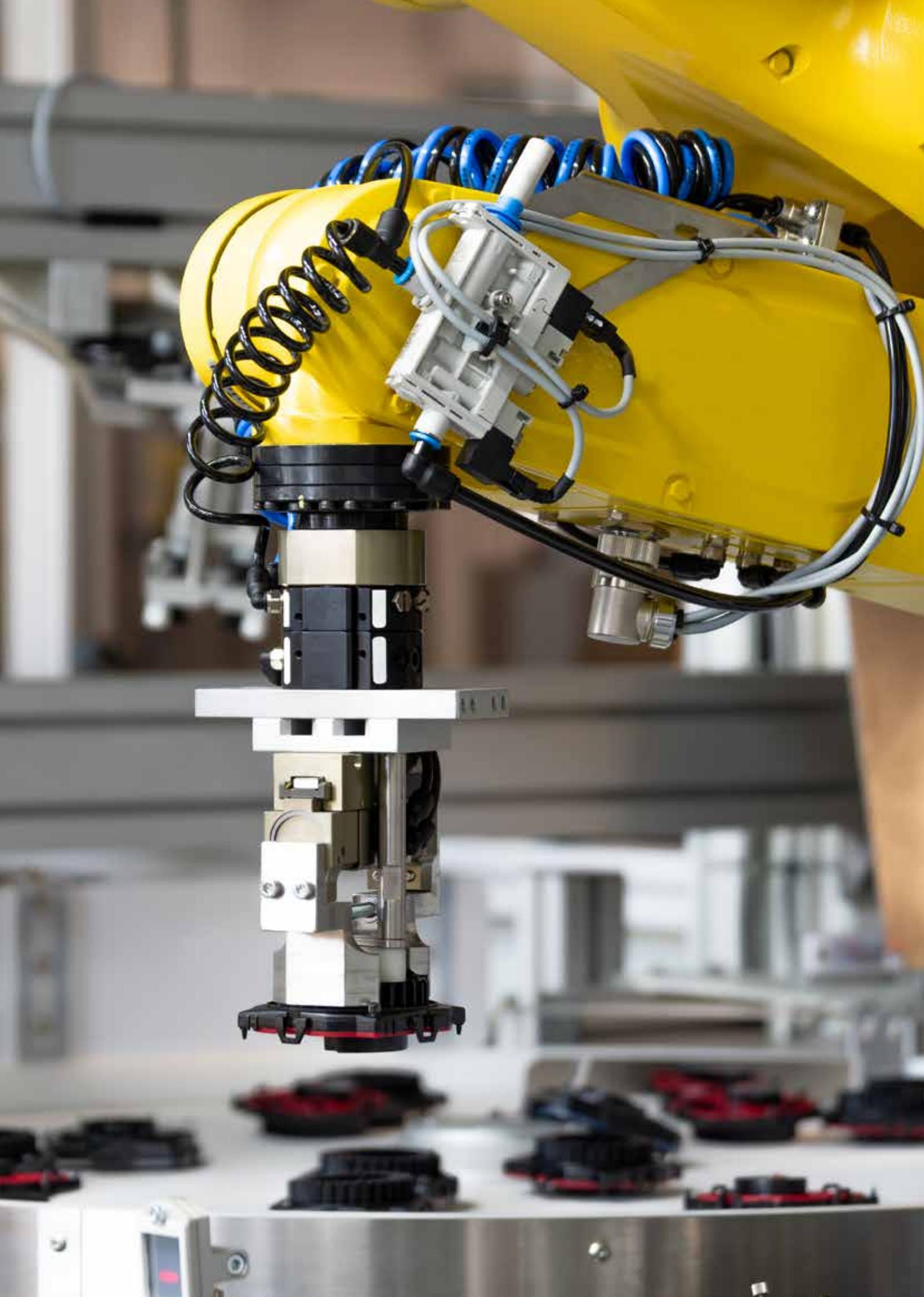
OSAI ha un portafoglio di competenze che gli permette di esser un player unico nel dominio di tecnologie strategiche in grado di risolvere problemi produttivi complessi relativi ai processi di

assemblaggio ed alle tecnologie di misurazione e controllo. Di seguito si riportano le funzioni operative svolte dai sistemi di automazione all'interno del ciclo produttivo.

| 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 residui 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" |

| COMPETENZE TECNOLOGICHE  |   | DESCRIZIONE  |
|--|---|--|
| Software   |  | Progettazione dell'interfaccia e della completa architettura software per la gestione della singola macchina o delle linee   |
| 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"  |
| Sistemi di visione artificiale (O.I.S. - Osai Inspection System) |  | Sviluppo custom-made di assiemi ottico-meccanici e ricette software di visione allo scopo di integrare sui Sistemi OSAl delle stazioni di verifica di componenti per i settori dell'elettronica, dell'automotive e del medicale. Ciò è possibile attraverso l'uso di ottiche, telecamere ed illuminatori specificatamente scelti e configurati per dare adeguato e stabile risalto ai dettagli dei particolari da processare. Ulteriore plus è dato dal software proprietario Osai, che garantisce la piena possibilità di intervento sia in caso di problemi d'affidabilità, sia di nuove implementazioni in caso di cambio prodotto. |





# DIVISIONE PRODOTTO

## AUTOMATION & ROBOTICS

La divisione è presente sin dalle origini di OSAI e inizialmente ha fornito principalmente linee personalizzate per **l'assemblaggio ed il collaudo nell'industria dei componenti automotive**. Attualmente le soluzioni progettate vengono impiegate in particolare nel settore dell'advanced automotive, per l'efficiamento dei processi produttivi in essere, riducendone così costi e tempi di produzione. Il **focus è sull'Automazione Leggera**, cioè sull'automazione di componentistica e sistemi di piccola e media grandezza **dove OSAI 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



LRU-16820



LRU-16810



# DIVISIONE PRODOTTO

## ELECTRONIC

La divisione è nata 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 linea di prodotti 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 di pannelli PCB (circuiti stampati) e per la separazione Laser di pannelli PCB anche flessibili.

### 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



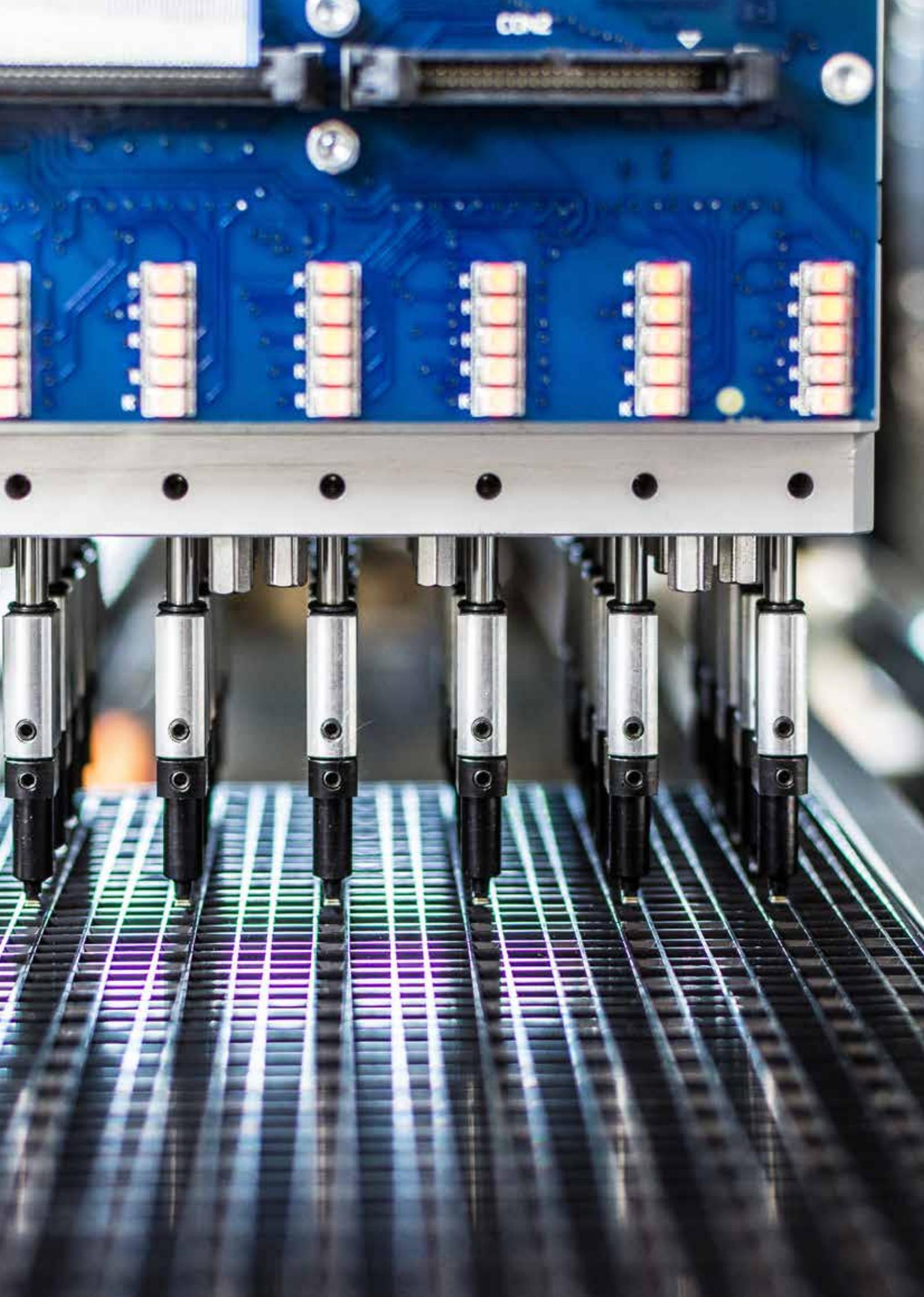
Telecomunicazioni



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 settore dei semiconduttori**, in forte espansione grazie al progresso tecnologico favorito da grandi multinazionali che manifestano la necessità di trovare sul mercato partners 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 test handler prodotti hanno alla base 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 etc. Le soluzioni realizzate sono 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"), composte 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



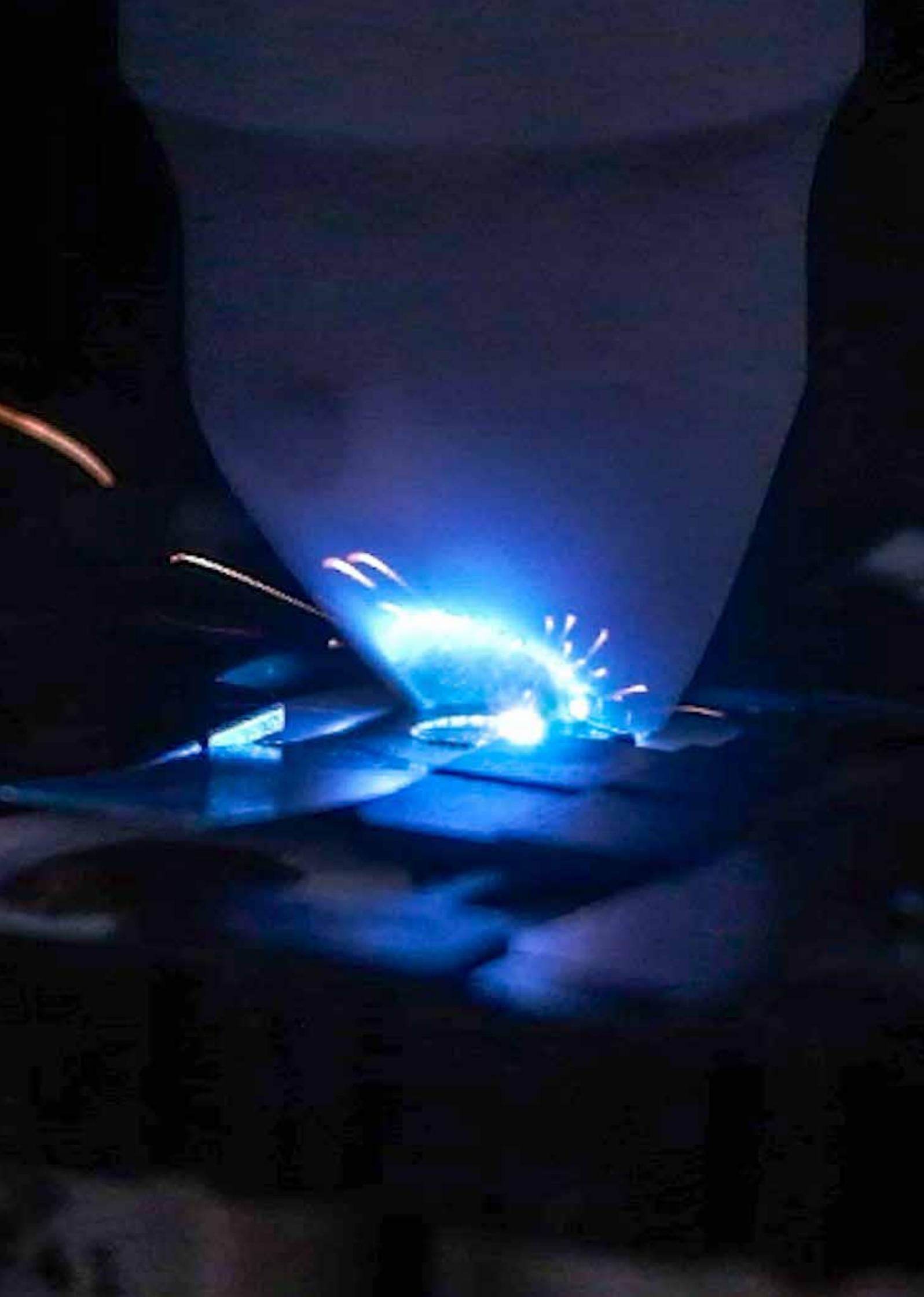
Mobilità Green



Telecomunicazioni



IoT



# DIVISIONE PRODOTTO

---

## LASER MICROMACHINING

La divisione è nata alla fine degli anni novanta con lo scopo di **fornire applicazioni di Laser industriali e micromeccanica originariamente al settore dell'Automotive**. Le soluzioni sono state sviluppate grazie all'esperienza acquisita nelle applicazioni di Laser industriali in particolar modo nel taglio, saldatura, foratura e marcatura di piccola componentistica in metallo o plastica che richiede un'estrema precisione per la lavorazione del prodotto finale come ad esempio la saldatura tramite Laser dei gusci di un pacemaker. Ad oggi la produzione di soluzioni standard e speciali si rivolge ad una **molteplicità di settori** (sono state realizzate oltre 500 applicazioni, in particolar modo in ambito medicale) che OSAI vuole raggiungere e soddisfare in modo da offrire ai propri clienti una gamma ancora maggiore di prodotti, per essere presente trasversalmente sul mercato ed ottenere una maggiore diversificazione. Le "macchine tipo" prodotte da questa divisione includono, in particolare, macchine per la marcatura Laser, per il taglio Laser e per la 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 esigenze di alto livello di precisione, anche per piccoli componenti

---

### MERCATI PRINCIPALI



Gioielleria e moda



Medicale



## AFTER SALES

L'Azienda offre ai propri clienti un servizio di assistenza post-vendita per i prodotti installati. La divisione Service mette a disposizione dei clienti una serie di servizi tra i quali la vendita di parti di ricambio, l'assistenza tecnica e riparazione dei sistemi on-site, servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, consulenza in fase di produzione e formazione. Inoltre la Società, attraverso una rete di service providers, oltre al personale presente nelle filiali estere, **garantisce un'assistenza capillare e globale.**

L'impiego delle nuove tecnologie e della digitalizzazione rende l'accesso ai servizi della divisione semplici ed immediati.

La piattaforma di service online si propone come canale univoco e prioritario per tutte le necessità relative al servizio 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 ge-

stione 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 che segue 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 tecnologie 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 App 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 avrà la possibilità di attivare una sessione di audio/video streaming e condividere il suo punto di vista con l'operatore da remoto.

| REGIONE | PAESE       | RESIDENT ENGINEERS* | SERVICE PARTNER** |
|---------|-------------|---------------------|-------------------|
| APAC    | Cina        | 4                   | -                 |
|         | Taiwan      | -                   | 1                 |
|         | Filippine   | -                   | 1                 |
|         | Tailandia   | 1                   | -                 |
| EMEA    | Malta       | -                   | 1                 |
|         | 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.



# CAPITOLO 2

---

## RICERCA E SVILUPPO

|  |             |
|--|-------------|
| <b>RICERCA E SVILUPPO</b> . . . . .                            | <b>2.0</b>  |
| L'AUTOMAZIONE OSAI NEL PROCESSO PRODUTTIVO DEL SILICON CARBIDE |             |
| Progetto RE4M: L'URBAN MINING SECONDO OSAI                     |             |
| <b>LA GESTIONE DELL'INNOVAZIONE DIVENTA SISTEMA</b> . . . . .  | <b>.2.1</b> |
| IL COMITATO INNOVAZIONE & SVILUPPO                             |             |
| PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI                              |             |



## 2.0 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 alla Società 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**.

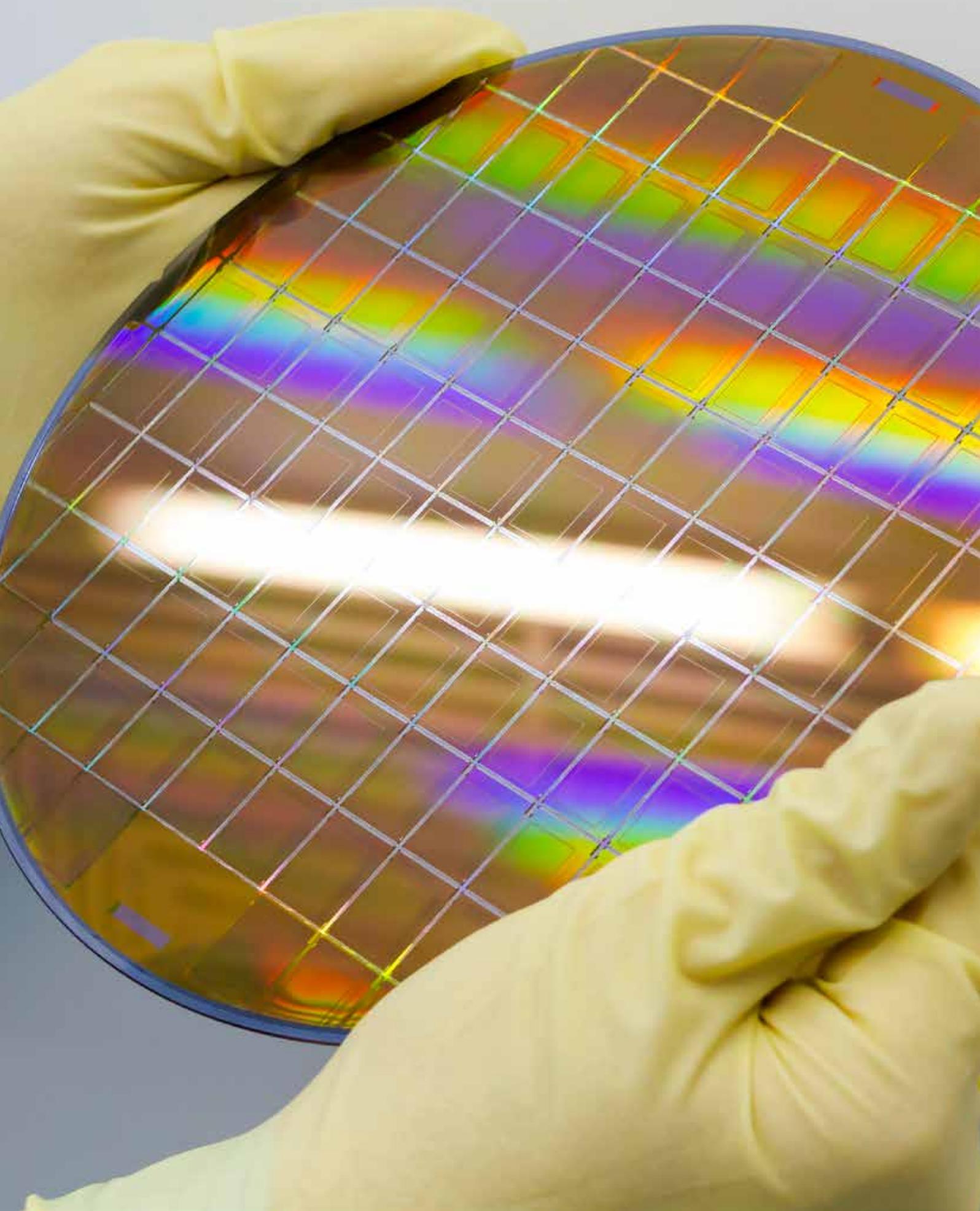
**Le attività di Ricerca e Sviluppo occupano un team dedicato** di persone che operano e collaborano anche **con specialisti provenienti da tutta Europa**.

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.

L'investimento complessivo in ricerca e sviluppo dell'esercizio 2021 ammonta a 2,54 milioni euro di cui 2,4 milioni iscritti nell'attivo immobilizzato della Capogruppo, la restante parte è stata invece spesa nel corso dell'esercizio.

Gli investimenti hanno interessato 10 progetti con applicazione in diverse aree di interesse per la Società tra le quali: l'e-mobility, la circular economy e il processo di addizione per il Silicon Carbide.

A sinistra:  
**Laboratorio di Ricerca e Sviluppo**



# L'AUTOMAZIONE OSAI

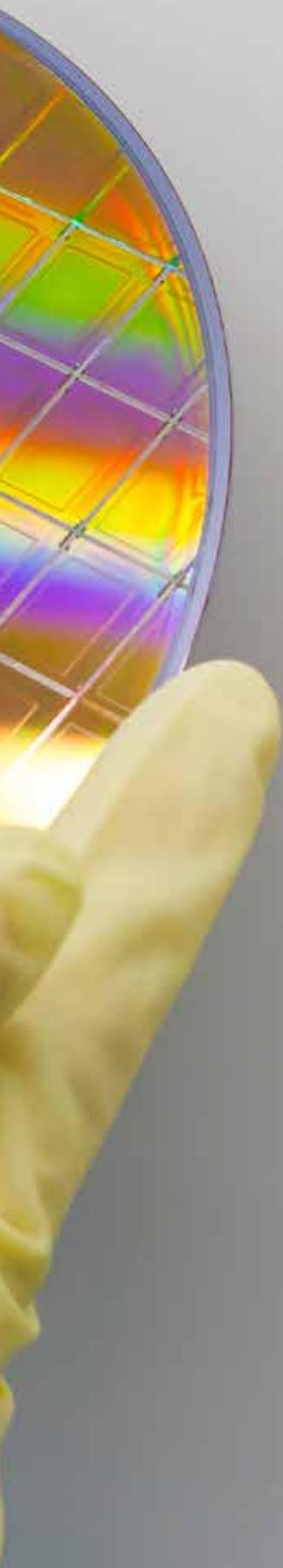
---

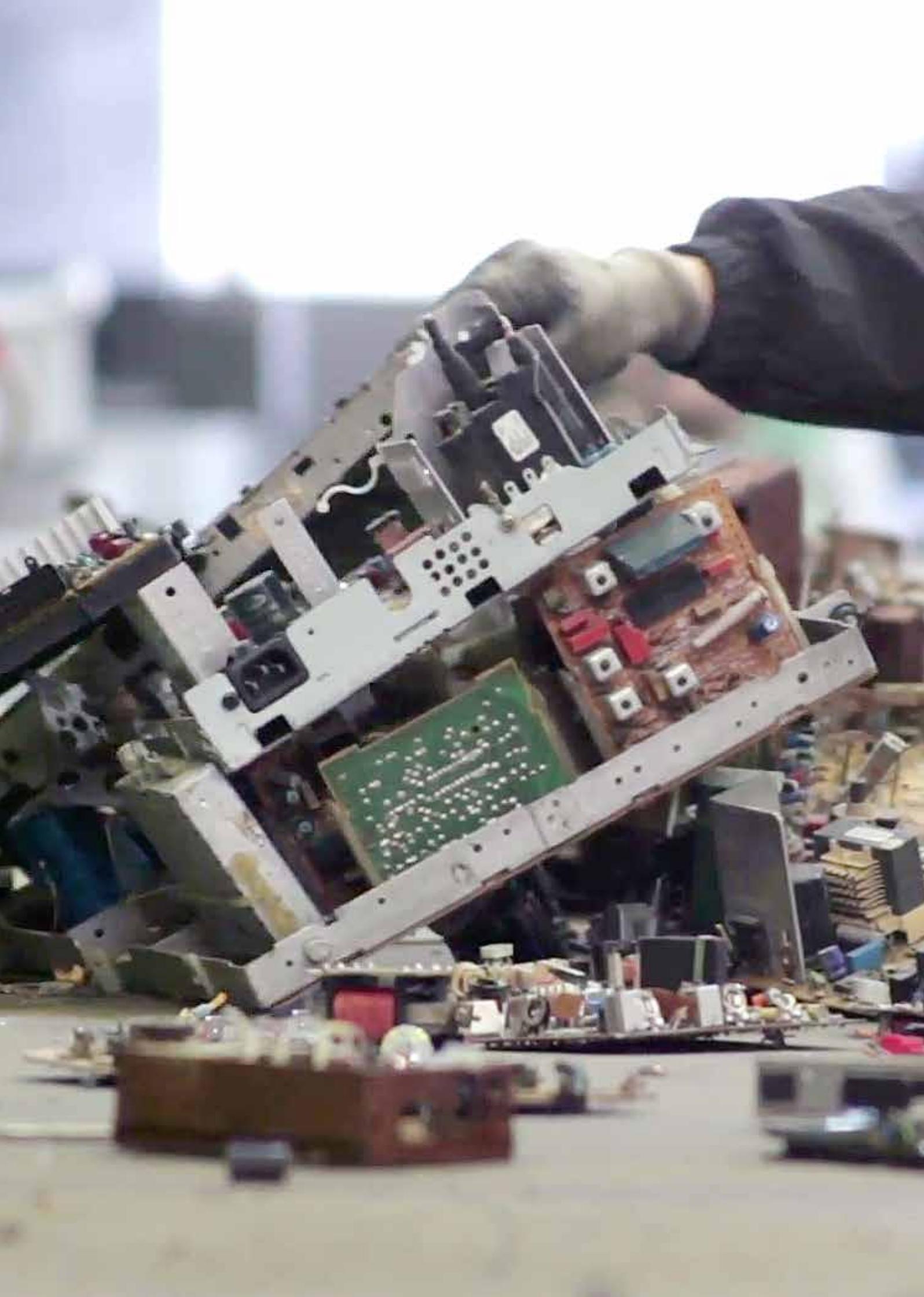
## NEL PROCESSO PRODUTTIVO DEL SILICON CARBIDE

Il Silicon Carbide è la nuova frontiera della gestione dell'energia necessaria per le applicazioni di e-mobility. Il SiC, così viene anche chiamato, è il materiale semiconduttore a cui tutti i produttori di veicoli elettrici guardano con interesse sia per le ottime caratteristiche prestazionali, in grado migliorare in modo significativo l'efficienza dei veicoli elettrici, rendendo le batterie più compatte e migliorando le autonomie di percorrenza attraverso un minor dispendio di energia, ma anche per la possibilità di avviare filiere produttive occidentali ed indipendenti dai mercati asiatici, prevenendo così shortages come quello a cui stiamo attualmente assistendo.

In questo contesto innovativo ed in continua evoluzione, OSAI si è collocata da protagonista, consegnando a settembre 2021 **il primo sistema automatizzato e destinato al processo di produzione dei cristalli di Carbuo di Silicio (SiC)**. Caratteristica peculiare della macchina è la capacità di gestire i wafer - sottili fette o substrati di materiale semiconduttore - fino a 200 mm di diametro. Si tratta di un risultato eccellente non solo per l'importanza del cliente, uno dei top player del mercato mondiale dei semiconduttori, ma anche per via del contenuto tecnologico ed innovativo del sistema prodotto, che, sviluppato in co-development con il cliente finale, ha permesso di oltrepassare lo stato dell'arte nel processo produttivo attuale, che non consentiva di oltrepassare le dimensioni di 150 mm di diametro.

La transizione alla gestione di wafer di dimensione fino a 200 mm permette infatti di raggiungere un traguardo fondamentale nell'incremento della capacità produttiva e grazie a precisione, accuratezza e capacità di gestione di alti volumi, assicurate dal sistema, l'aumento significativo dei volumi di produzione, importante contributo per accelerare la transizione verso la mobilità elettrica.





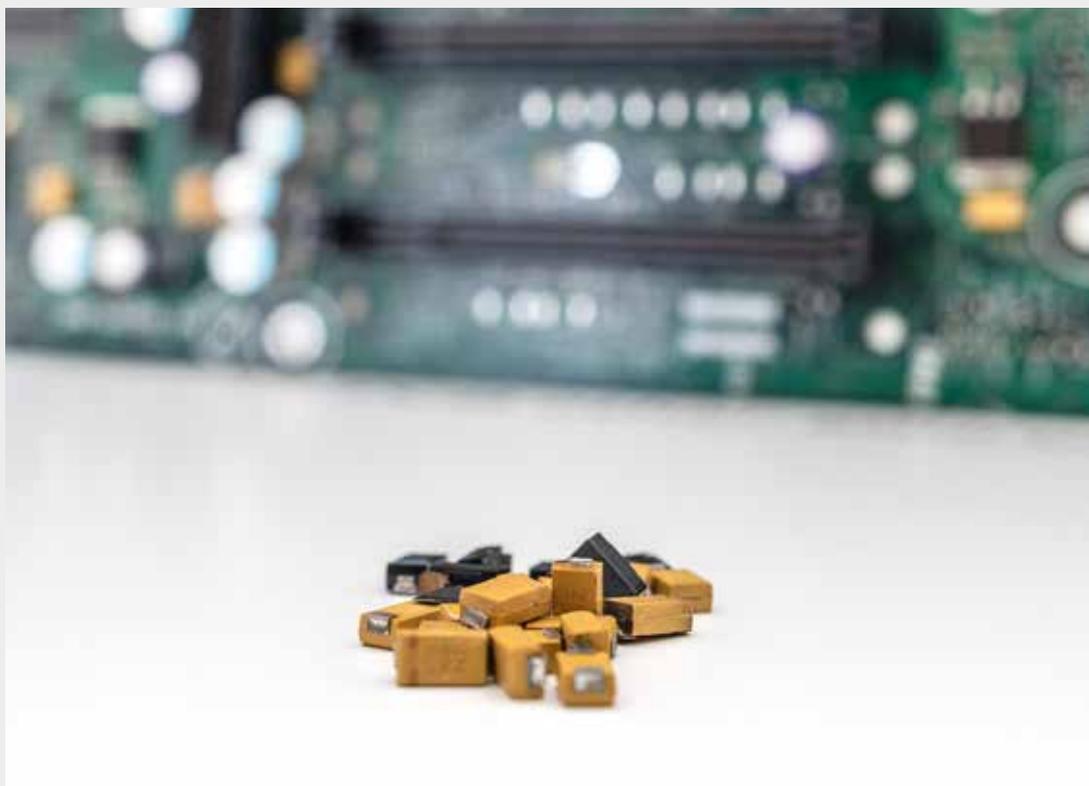
## PROGETTO RE4M: L'URBAN MINING SECONDO OSAI

Il riciclaggio efficiente dei rifiuti elettronici (RAEE) rappresenta sempre più un obiettivo prioritario a livello globale. Oltre all'impatto ambientale generato dai rifiuti elettronici, che solo nel 2021 si stimano in 57 milioni di tonnellate (fonte RSC – Royal Society of Chemistry), il suo trattamento si rende quanto mai necessario ed indispensabile al fine di trovare una alternativa all'estrazione dei metalli preziosi dal sottosuolo, un processo come risaputo insostenibile.

L'urban mining, ovvero la valorizzazione della miniera urbana attraverso l'estrazione dei metalli preziosi, rari e critici contenuti nei dispositivi elettronici in disuso rappresenta una rivoluzione necessaria ed inevitabile per garantire la continua evolu-

zione tecnologica con un approccio sostenibile. Nel mese di ottobre del 2021 OSAI ha partecipato come espositore alla fiera ECOMONDO di Rimini, evento di riferimento in Europa per la transizione ecologica e l'economia circolare e rigenerativa. L'Azienda ha illustrato al settore del recycling la sua interpretazione concreta all'urban mining attraverso la presentazione del Progetto "Re4M", il sistema ideato per il riciclo automatizzato dei rifiuti elettronici (RAEE) e per la trasformazione in nuova materia prima.

Il Progetto, sul quale si stanno investendo 5 milioni di euro, vedrà la luce con il primo prototipo nel 2023 e la successiva commercializzazione entro la fine del 2025.





## 2.1 LA GESTIONE DELL'INNOVAZIONE DIVENTA SISTEMA

La Ricerca e Sviluppo e l'Innovazione sono indicati dagli stakeholder di Osai quali temi materiali di estrema rilevanza.

Osai è consapevole che l'innovazione derivi dalla creazione di valore attraverso qualcosa di nuovo, sia esso una tecnologia che diventa prodotto, un servizio, un modello di business o di organizzazione. Il valore aggiunto fornito dall'innovazione può manifestarsi in diverse forme con un impatto non solamente di tipo economico, ma anche sociale o ambientale.

Per questo motivo i concetti di "innovazione" e di "gestione dell'Innovazione" devono rappresentare per la Società degli obiettivi primari, così come la volontà di attuarli in modo efficiente, per cambiare il paradigma secondo il quale l'innovazione è fatta da attività estemporanee e non legate con l'organizzazione.

Per dare seguito a questi intenti, Osai ha deciso di trarre ispirazione, in maniera virtuosa, dallo Standard **ISO 56000** che fornisce una guida per l'istituzione, attuazione, mantenimento e miglioramento continuo di un **Sistema di Gestione dell'Innovazione**, ritenendo che un sistema di gestione dell'innovazione aiuti la Società a catturare le migliori idee, migliorarsi e mantenere il proprio vantaggio competitivo sul mercato.

A sinistra:

**Nuova area Innovazione e Sviluppo,  
2021**





# IL COMITATO

---

## INNOVAZIONE & SVILUPPO

Al fine di promuovere l'innovazione e garantire trasparenza e tracciabilità nelle 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 apposite analisi e valutazioni, le iniziative ritenute meritevoli e prioritarie per assicurare uno **sviluppo tecnologico ed innovativo continuo della Società**.

Il Comitato - che ha natura manageriale - espleta funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione afferenti alle 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 DELLA RICERCA, INNOVAZIONE E SVILUPPO

La "gestione delle idee" è intesa come la gestione sistematica del processo di raccolta e valutazione delle 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, da un feedback del mercato o da una analisi di mercato e delle tecnologie attualmente disponibili. 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 viene validata, questa si concretizza in un prototipo ril-

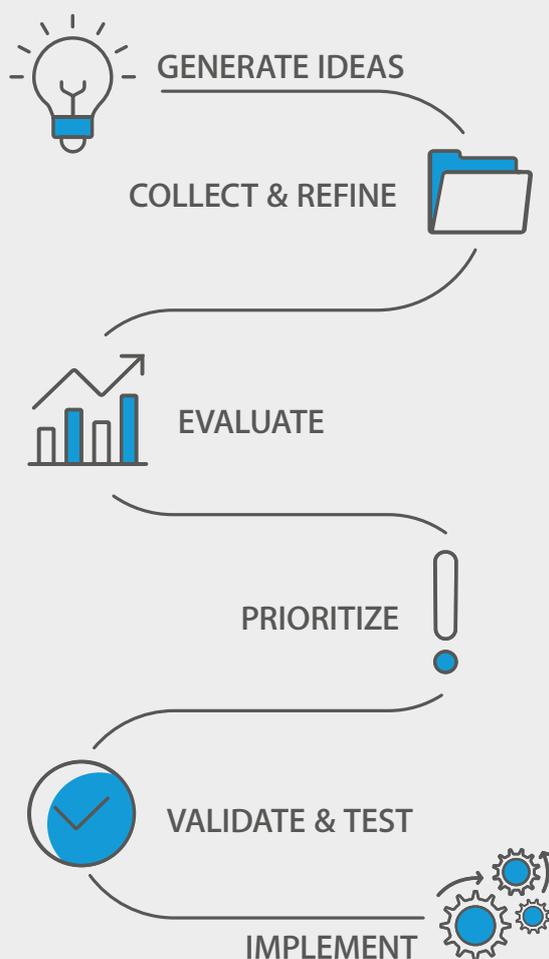
asciato per la produzione. Il mantenimento e l'aggiornamento costante dei Sistemi OSAI rientra fra le attività di Innovazione e Sviluppo, con commesse dedicate denominate **Mantenimento di Prodotto**. Queste commesse, o progetti, hanno come obiettivo l'aggiornamento delle prestazioni dei Sistemi sulla base di esigenze ravvisate indirettamente dal mercato, oppure direttamente da segnalazioni provenienti dal personale tecnico di OSAI e dei Clienti.

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 ed applicazione dell'idea, spettano al Consiglio di Amministrazione che definisce inoltre gli investimenti necessari per l'introduzione nel Sistema.

L'immagine che segue rappresenta graficamente il flusso definito per la gestione delle idee. Le ultime due fasi riportate nel diagramma, validazione ed applicazione dell'idea, spettano al Consiglio di Amministrazione che definisce inoltre gli investimenti necessari per l'introduzione nel Sistema.

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:

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



Il processo di gestione delle idee è attualmente presente nella sua forma prototipale. L'avanzamento delle attività legate al Dipartimento di Innovazione e Sviluppo andrà a delineare ed affinare le metodologie per la raccolta delle idee e per la gestione dei feedback.

L'Azienda ha inoltre individuato quattro aree distinte sulle quali operare per estendere ulteriormente il campo di azione dell'innovazione in azienda: strategia, processi, strumenti/metodi e cultura organizzativa.

Le proposte o le idee possono 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.

È di fondamentale interesse per OSAI, che questo processo di gestione continua delle idee permetta all'Azienda di raggiungere i propri obiettivi strategici, tra i quali vi sono:

- la soddisfazione del cliente;
- la ricerca di nuove opportunità di business,
- l'incremento del portfolio aziendale;
- l'apertura di nuovi settori merceologici ritenuti strategici (es. Circular Economy).

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.

Il Comitato ha definito un metodo per valutare le idee ricevute e per attribuirne un punteggio che ne quantifichi la rilevanza, l'attinenza con le strategie aziendali e la ricaduta attesa sull'Azienda. Lo strumento di valutazione delle idee ha come output una ranking list di progetti o idee da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

Ogni progetto viene descritto attraverso la compilazione di 4 campi definiti: "CONCEPT", "OBJECTIVES", "WORKPLAN" e "DELIVERABLE". Lo sviluppo di queste sezioni consente di inquadrare l'idea, definire quali sono gli obiettivi, l'organizzazione del lavoro finalizzato all'ottenimento del progetto, che è fondamentalmente l'output atteso.

Nel 2021, primo anno di attivazione del processo, la raccolta delle informazioni, lo studio finalizzato alla definizione degli indicatori, e l'analisi dei processi in essere, sono state le premesse ed i requisiti fondamentali per impostare un processo iterativo di miglioramento per gli anni seguenti.

In alcuni casi i progetti aperti si sono concretizzati in nuove opportunità commerciali, in altri le soluzioni sviluppate hanno consentito di lavorare con i clienti esistenti su nuovi progetti, e in altri casi ancora, l'esperienza accumulata ha contribuito ad alimentare il know-how necessario per la creazione di nuovi prodotti.

# PARTECIPAZIONE A PROGETTI EUROPEI

## 4CUSTHER

**Progetto:** 4CUSTHER

**Titolo:** Compositi per rivestimenti termoconduttivi personalizzati.

## MANUELA

**Progetto:** MANUELA

**Titolo:** Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing.



## DEFLeCT

**Progetto:** DEFLeCT

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



**Progetto:** APRIL

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

## VOJEXT

**Progetto:** VOJEXT

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

## MANUELA

### Progetto MANUELA

#### Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing.

La tecnica di stampa 3D metallica - **Metal Additive Manufacturing (AM)** consente, tramite l'implementazione di un design concepito per questa tipologia di tecnica produttiva, la produzione di componenti ad alto valore aggiunto, con caratteristiche avanzate difficilmente ottenibili con tecnologie o processi convenzionali.

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 di AM (LPBF: Laser Powder Bed Fusion e EBM: Electron Beam Melting), MANUELA mira a definire un impianto di linea pilota, che copre l'intera sequenza di produzione, dalla materia prima, intesa come polveri metalliche, ai trattamenti superficiali legati al post-processo dei manufatti. OSAI durante il progetto ha realizzato un sistema con tecnologia Laser per il post-processing di manufatti realizzati con tecniche di manifattura additiva metallica.



### Progetto APRIL

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

Il progetto APRIL mira a sviluppare un sistema robot industriale, a basso costo e multifunzione, che supporti attività semiautomatiche nelle linee di produzione manifatturiere di diversa dimensione o tipologia che utilizzano materiali flessibili o deformabili. APRIL utilizzerà la tecnologia di visione artificiale, la raccolta e l'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, prodotti alimentari, solette di scarpe, tessuto viscoelastico, cavi, ecc.).

## VOJEXT

### Progetto VOJEXT

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

Il progetto VOJEXT mira a creare un contesto 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 se 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. Durante il progetto OSAI è coinvolta nella realizzazione con tecnologia Laser di Lab-On-Chip e di canali microfluidici.

## 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.

A sinistra:

**Sistema di manipolazione PCB depanelizzati, 2021**



# CAPITOLO 3

---

## SOSTENIBILITÀ IN OSAI

|  |            |
|--|------------|
| <b>SOSTENIBILITÀ IN OSAI . . . . .</b>                   | <b>3.0</b> |
| <b>ANALISI DI MATERIALITÀ . . . . .</b>                  | <b>3.1</b> |
| <b>GESTIONE DI RISCHI E OPPORTUNITÀ . . . . .</b>        | <b>3.2</b> |
| <b>GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ . . . . .</b>          | <b>3.3</b> |
| PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ                           |            |
| IL RATING ESG ECOVADIS                                   |            |
| <b>GLI STAKEHOLDER DI OSAI . . . . .</b>                 | <b>3.4</b> |
| VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER |            |





## 3.0 SOSTENIBILITÀ IN OSAI

La Società 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 continuità, crescita, competitività e stabilità nel medio e lungo periodo.

La consapevolezza dell'impatto che l'operato della Società ha sul territorio spinge la stessa verso una maggiore coscienza, che va oltre il business inteso come sola remunerazione del capitale, nella quale la Sostenibilità diventa elemento non prescindibile per garantire la crescita delle economie locali e la protezione degli ecosistemi.

Nell'esplicitazione di questo approccio, OSAI promuove **investimenti atti a ridurre il consumo di risorse naturali**, attraverso attività formative ed informative rivolte agli stakeholder, mediante l'efficientamento degli impianti e dei fabbricati impiegati, nonché 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 con un elevato impatto sociale che operano sul territorio, per garantire loro un adeguato supporto, e sviluppando partnership con aziende di prossimità, per favorire lo sviluppo sociale ed imprenditoriale del territorio.

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

A sinistra:

**Stalli per ricarica  
auto PHEV-BEV (M7), 2022**

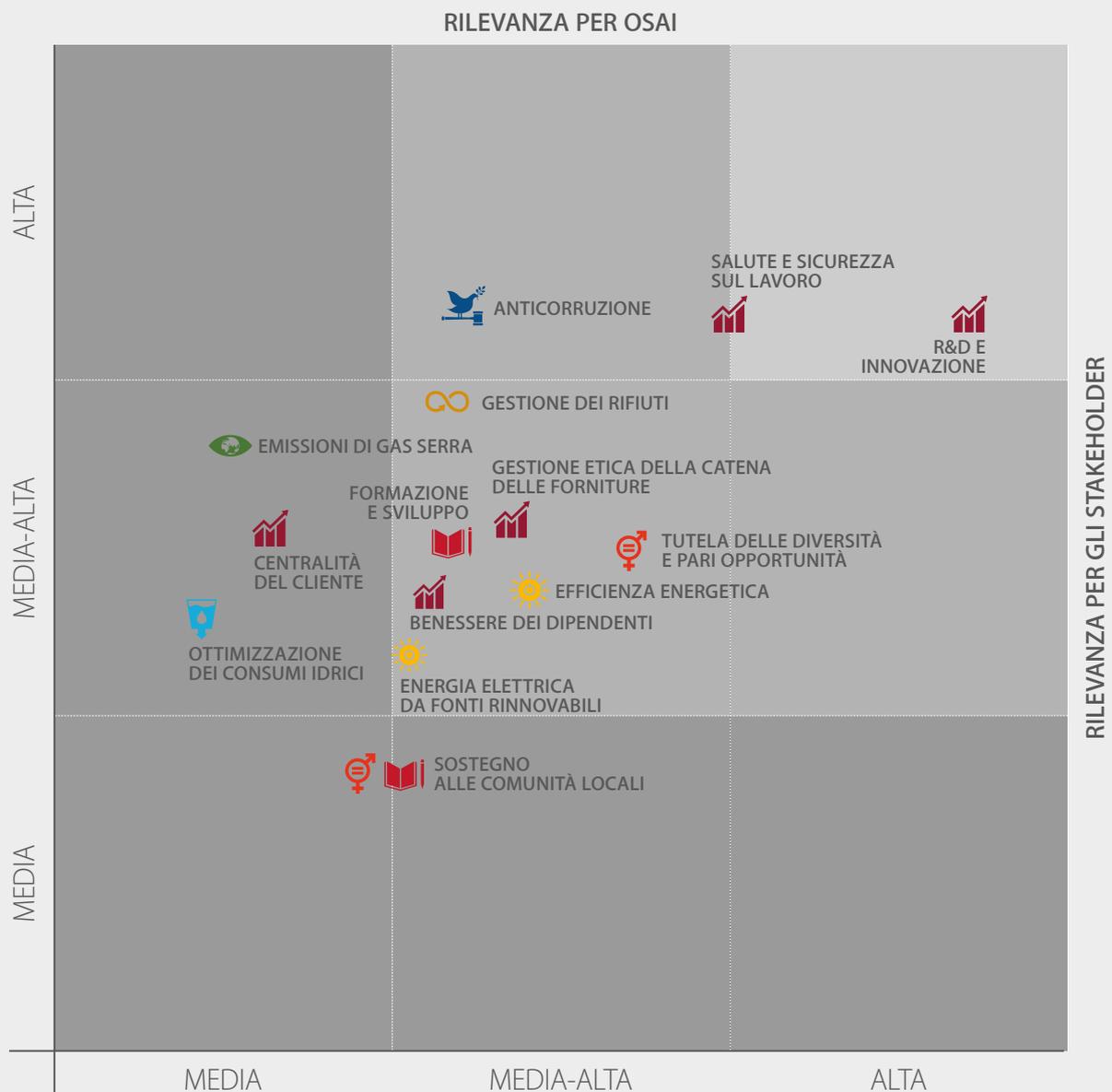


# 3.1 ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel 2021 l'Azienda in occasione della pubblicazione del suo primo Bilancio di Sostenibilità ha effettuato la cosiddetta Analisi di Materialità tenendo in considerazione le linee guida delle più recenti pubblicazioni da parte di standard internazionali, in particolare i GRI Standards del Global Reporting Initiative, in merito ai principi di inclusività e materialità che prevedono tre fasi:

- **l'identificazione degli Aspetti di Sostenibilità - FASE 1**

Attività che esamina con accuratezza tutti gli aspetti del contesto OSAI, selezionando fra loro i più significativi con l'ausilio delle indicazioni contenute negli Standard e tramite la 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 ed analisi dei rischi effettuate.

• **la rilevanza per OSAI - FASE 2**

Processo attraverso il quale viene assegnato a ciascun aspetto significativo del contesto un peso o rilevanza per l'Azienda, tramite il coinvolgimento delle figure apicali della stessa e del Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità.

• **la rilevanza per gli Stakeholder - FASE 3**

Attività che prevede il coinvolgimento diretto delle diverse categorie di stakeholder - azionisti, clienti, fornitori, banche, assicurazioni, business partner, pubblica amministrazione, scuole e università - con l'obiettivo di determinare il livello di rilevanza degli Aspetti di Sostenibilità identificati.

Il Team della Sostenibilità, responsabile del progetto di predisposizione del primo Bilancio di Sostenibilità, ha quindi identificato e confermato la lista delle categorie di stakeholder rilevanti, allo scopo di definire un elenco completo di quelli attuali e potenziali allineati con il contesto in cui l'Azienda opera, che non risulta variato rispetto a quanto definito nel corso del 2020. In linea con la metodologia seguita, nel 2021 gli stakeholder identificati sono stati raggruppati nelle seguenti categorie:

- Azionisti
- Banche e Assicurazioni
- Clienti
- Business Partners
- Istituzioni pubbliche
- Scuola e Università
- Dipendenti
- Fornitori
- Comunità locali

Il maggiore coinvolgimento degli stakeholder e l'esplicitazione delle loro posizioni sui temi materiali, ha contribuito a verificare la presenza di eventuali scostamenti significativi nelle valuta-

zioni delle tematiche ESG (Environment, Social, 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 e si considera quale fotografia coerente ed attuale della rilevanza degli aspetti inerenti la sostenibilità espressa dagli stakeholder.

Il Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità non ha ritenuto necessario aggiornare l'Analisi di Materialità definita a seguito dello stakeholder - shareholders engagement del 2020, dato il ridotto intervallo temporale trascorso fra la presente redazione e la pubblicazione precedente, in linea con quanto definito nel Bilancio di Sostenibilità 2020 circa la periodicità d'aggiornamento della Matrice.



## 3.2 GESTIONE DI RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'Azienda ha sempre considerato prioritaria 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 definisce oggi 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 31000:2018, e che costituisce un allegato fondamentale del documento di Riesame della Direzione e che costituisce un allegato fondamentale del documento di Riesame della Direzione, validato dal Chief Executive Officer della Società.

A seguito dell'ottenimento nel 2019 della Certificazione UNI EN ISO 14001:2015, 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, certificati da un organismo accreditato e riconosciuto dall'ente governativo italiano Accredia per la certificazione dei sistemi di gestione aziendali, sono soggetti a sorveglianza annuale ed emissione di certificati triennali. Parallelamente a visite ispettive esterne, vi sono attività periodiche di audit sul campo condotte da personale OSAI e 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 terminerà nel 2023 con l'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 45001:2018, che consentirà di affinare ulteriormente il quadro dei rischi e delle opportunità attinenti alle tematiche

QHSE (Quality, Health, Safety, Environment) applicabili al contesto aziendale.

La quotazione in borsa della Società avvenuta nel 2020 ha inoltre consentito all'Azienda di prendere maggiore coscienza dei rischi e delle opportunità in essere, dunque di avviarne la gestione laddove ritenuto significativo di ulteriori rischi. L'Azienda sta inoltre concentrando gli sforzi per adottare, entro la fine del 2023, nel medio periodo, un approccio di Sistema all'ERM (Enterprise Risk Management) tramite coinvolgimento di:

- 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 ERM;
- Comitato Controllo e Rischi, con compiti di istruttoria e supporto al CEO - in fase di costituzione;
- Collegio Sindacale, a garanzia dell'efficacia del Sistema.



8 **LAVORO, INCHIESTORI E CRESCITA ECONOMICA**  
 **R&D E INNOVAZIONE**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO**

Nell'Analisi di Materialità le tematiche di Ricerca & Sviluppo e Innovazione sono state ritenute altamente rilevanti sia dagli stakeholder esterni, sia dal gruppo dei soggetti apicali che hanno preso parte all'indagine. La capacità di innovare con continuità ed ampliare il portafoglio tecnologico è un elemento che garantisce continuità al business, una grande capacità di reazione alla mutazione dei contesti e dei trend di mercato rispettando i valori della sostenibilità.

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO**

Il profilo di **solutions' provider** riconosciuto dal mercato, lo sviluppo di soluzioni in co-development con il cliente, richiedono ad OSAI una costante capacità di gestire efficacemente il processo di innovazione e sperimentare nuove tecnologie per ampliare il proprio portafoglio tecnologico da mettere a disposizione del mercato. Il rischio di disporre di un portafoglio tecnologico non adeguato, distante dalle esigenze, a causa di una cattiva gestione degli investimenti in ricerca, sviluppo ed innovazione rappresenta un rischio da gestire per assicurare la continuità e la crescita.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ**

Nel 2021 l'istituzione del Comitato Innovazione & Sviluppo da parte del Consiglio di Amministrazione ha contribuito a gestire efficacemente il rischio, valutando e proponendo all'organo esecutivo i progetti ritenuti prioritari nelle diverse aree di azione: nuovi prodotti/processi, mantenimento\miglioramento di prodotto.

Ulteriore area d'intervento, nel corso del 2021, è stata l'istituzione della funzione Marketing Strategico, a supporto dell'area Business Development, che attraverso nuove competenze contribuisce alla definizione di nuove strategie atte a valorizzare il posizionamento dei prodotti sul mercato ed individuare nuove opportunità.

8 **LAVORO, INCHIESTORI E CRESCITA ECONOMICA**  
 **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO**

Le tematiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono considerate ugualmente rilevanti sia per le funzioni apicali di OSAI sia per gli stakeholder intervistati, in quanto non sono soltanto elementi di natura cogente ma sono ritenuti un diritto di base da rispettare prima di ogni altro.

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO**

OSAI ritiene che non si possa prescindere da condizioni di lavoro sempre sicure e dalla tutela della salute di tutti i lavoratori, pertanto la gestione dei rischi ricopre un ruolo centrale nella definizione dei processi e del loro monitoraggio, consapevoli del fatto che un infortunio o una malattia professionale rappresentano prima di tutto un danno fisico e morale alla persona, ma anche un elevato rischio di interruzione dell'attività e del business aziendale.

I processi che caratterizzano l'attività di OSAI sono contraddistinti per loro natura da rischi non particolarmente elevati, se paragonati alla maggioranza delle realtà manifatturiere, e sono limitati i casi in cui i dipendenti si trovino ad affrontare situazioni potenzialmente lesive. Il limitato numero di infortuni nella ormai trentennale storia di OSAI ne sono la testimonianza.

Attività quali la movimentazione manuale dei carichi, l'avviamento dei sistemi in produzione, lavorazioni meccaniche con ripresa sporadica di particolari meccanici e di carpenteria metallica leggera in officina macchine utensili, postura scorretta al videoterminale sono i rischi più significativi censiti nel documento di valutazione dei rischi.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ**

Nonostante i rischi siano pochi e facilmente gestibili, l'Azienda ha istituito nel 2015 una funzione dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro per l'impostazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), che ha contribuito non soltanto alla mappatura dei rischi connessi ai temi della sicurezza delle persone in Azienda, ma anche alla pianificazione degli investimenti necessari alla prevenzione delle situazioni di rischio. Nel 2022 è previsto un ulteriore rafforzamento dell'efficacia del SGSSL grazie all'avvio del percorso di certificazione secondo il riferimento internazionale UNI EN ISO 45001:2018.



## ANTICORRUZIONE

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

Come è noto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la commissione di "reati presupposto" (Art. 24 e ss. D. Lgs. 231/01), tra cui si annovera il reato di corruzione, ovvero commessi da dipendenti e soggetti apicali per ottenere un vantaggio per la società, può comportare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di un Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01 implementato ed efficace. Guardando alla matrice di materialità, è evidente come gli stakeholder abbiano assegnato all'Anticorruzione una rilevanza elevata.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

La mancata adozione di un Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01 rende l'Azienda vulnerabile rispetto alle sanzioni previste per i reati ricompresi nel Decreto, che possono essere di tipo pecuniario fino a 1,5 milioni di Euro, di confisca dei proventi del reato, interdittive dell'esercizio dell'attività di impresa e di esclusione da bandi di gara della Pubblica Amministrazione. Oltre a quanto elencato, non possono essere esclusi gli inevitabili danni d'immagine derivanti dalla pubblicazione delle sentenze con conseguenti impatti sulla reputazione dell'Azienda sul mercato.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'approvazione e attuazione del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01, avvenuta nel 2021, la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) composto da 3 membri esterni e quella di un referente per l'Organismo all'interno dell'Azienda con elevate professionalità ed esperienza in ambito legale, possono garantire la necessaria protezione verso la commissione dei reati ricompresi nel Decreto. Oltre a ciò, l'Azienda sfrutta anche le informazioni ricavate dall'attività di mappatura dei rischi e da quella ispettiva dell'OdV, nonché dall'attivazione di canali (whistleblowing) per la segnalazione di comportamenti che prefigurano violazioni comportamentali rispetto al D. Lgs. 231/01.



## GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

Le aziende impegnate formalmente nella gestione dell'Obiettivo 8 dell'ONU devono mettere in atto politiche concrete e dimostrabili per assicurare che la supply chain venga gestita conformemente ai codici etici pubblicati o adottati, a partire dall'acquisto delle materie prime fino alla vendita del prodotto. Sia le funzioni apicali di OSAI che gli stakeholder hanno valutato quest'aspetto di medio-alta rilevanza.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio di avere una catena di fornitura gestita in modo difforme da quanto definito nel Codice Etico adottato dalla Società è rilevante poiché il parco fornitori è contraddistinto da un numero molto elevato di aziende con dimensioni variegata, concentrate in settori di attività diversi e che operano in aree geografiche molto distanti tra loro. Tale contesto è riscontrabile nell'articolazione dei processi in tutte le realtà del settore manifatturiero di medie e grandi dimensioni a livello globale e richiede una grande attenzione nella gestione del parco fornitori. OSAI, da molti anni, adotta specifiche procedure al fine di monitorare gli aspetti ritenuti rilevanti per allineare la propria supply chain ai valori espressi nel proprio Codice Etico come espresso nel capitolo specifico di questo bilancio.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'Azienda ha curato in modo particolare la redazione del suo Codice Etico dal 2018 affinché potesse da una parte rappresentare fedelmente il contesto aziendale, e dall'altra le aspettative della Proprietà e della Direzione rispetto ai temi etici e di sostenibilità. La condivisione successiva del documento con tutti i dipendenti e in seguito ai propri fornitori rappresenta un'importante garanzia sul rispetto dei valori etici, in particolare per i fornitori di dimensioni medio-piccole. OSAI ritiene più che adeguato diffondere la consapevolezza delle funzioni apicali verso il rispetto del Codice pubblicato, che trova conferma nella valutazione fornita sulla materialità dell'aspetto, che è leggermente più rilevante di quanto ritengano anche gli stakeholder stessi.

**5** EGUAGLIANZA  
DI GENERE  
 **TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO** OSAI ha ritenuto maggiormente rilevante questo tema di materialità rispetto agli stakeholder: questo probabilmente è frutto di un esame delle funzioni apicali sulla ridotta diversità, soprattutto di genere, che caratterizza l'Azienda rispetto alle realtà del settore terziario, che da diversi anni hanno quasi raggiunto la parità di genere.

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO** Il rischio legato alla mancanza di parità di genere, per OSAI si concretizza prevalentemente in una presenza del genere femminile tra i suoi dipendenti più ridotta rispetto al genere maschile, che può indurre a ritenere insufficienti le azioni poste in essere a mitigazione del rischio. Va considerato in ogni caso che la tipologia di attività svolta dalla Società, ovvero la progettazione e produzione di sistemi di automazione industriale, vede coinvolte competenze che ancora oggi sono prevalentemente appannaggio di figure maschili, anche se la presenza delle donne nei percorsi di formazione nelle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sta crescendo sensibilmente.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ** Analizzando il triennio 2019-2020-2021 si vede una crescita costante della presenza di dipendenti appartenenti al genere femminile in termini percentuali (da 18% sul totale dei dipendenti nel 2019 a 20% nel 2021), anche in ruoli storicamente occupati in modo esclusivo da uomini. Il percorso intrapreso conferma che la diversità di genere viene realmente percepita come valore dalle figure apicali e dai responsabili nei diversi livelli che seguono i processi di selezione del personale. L'approccio positivo di OSAI è stato recentemente oggetto di riconoscimento da parte della Fondazione Bellisario che ha conferito nel 2021 il Premio "Woman Value Company".

**4** ISTRUZIONE  
DI QUALITÀ  
 **FORMAZIONE E SVILUPPO**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO** La formazione e lo sviluppo delle competenze sono considerati temi centrali di medio-alta importanza per tutti gli stakeholder. In un contesto di mercato in rapida evoluzione la verifica e l'acquisizione di competenze del capitale umano rappresentano un elemento da presidiare con attenzione e lungimiranza. Sempre più importanti, oltre alle competenze tecniche specifiche, diventano le tecnologie abilitanti trasversali quali la digitalizzazione e le softskills, per efficientare le relazioni e creare un maggior valore per l'Azienda.

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO** Il rischio per la Società è rappresentato dalla possibile carenza di competenze sia specifiche che trasversali delle proprie risorse, in base al ruolo e mansione, non sufficienti a rispondere alle esigenze ed aspettative dell'Azienda e quindi a soddisfare i bisogni del mercato, tali da creare un gap negativo rispetto alla concorrenza e comprometterne la crescita.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ** Presidiare le competenze delle proprie risorse e confrontarle con le esigenze del mercato richiede molta attenzione. Per questo motivo l'Azienda, attraverso la funzione risorse umane, con continuità e impiegando gli strumenti di valutazione, survey periodiche e attività di ascolto, rileva dal personale operativo e dalle figure responsabili le esigenze formative da tradurre in un Piano di Formazione Annuale finalizzato sia alla crescita delle risorse che allo sviluppo di nuove competenze.



## EFFICIENZA ENERGETICA

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

OSAI e gli stakeholder si trovano allineati nella valutazione di materialità dell'aspetto di efficienza energetica, anche per via del fatto che per l'Azienda è un tema di rilevante e frequente investimento, e per la sfera delle parti interessate, è universalmente ritenuto come imprescindibile.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio del mancato efficientamento energetico di edifici ed impianti con conseguente necessità di maggiore utilizzo di energia è stato mitigato da OSAI tramite tutti gli interventi che sono stati conclusi sulle tematiche di efficienza energetica presso la sede produttiva di Parella (TO). Poiché l'attività produttiva non rientra all'interno delle categorie definite energivore, gli interventi si limitano alla gestione dei consumi inerenti gli edifici (utenze elettriche e termiche) e alla gestione del parco auto e dei viaggi.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

I Piani di Miglioramento Ambientali su cadenza annuale e il Programma di Sostenibilità pluriennale sono i due strumenti attraverso i quali OSAI gestisce le esigenze e le opportunità nell'ambito dell'efficienza energetica.



## BENESSERE DEI DIPENDENTI

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

Il benessere dei dipendenti viene considerato da tutti gli stakeholder un tema di interesse centrale, in particolar modo a seguito degli eventi pandemici degli ultimi anni che hanno posto maggiore attenzione alla salute e al worklife balance. OSAI si impegna concretamente da anni a tutelare il benessere psicofisico del proprio capitale umano ricercando, attraverso l'organizzazione del lavoro e piani di welfare aziendale, il miglioramento della qualità della vita, cercando di realizzare il giusto equilibrio tra le esigenze lavorative e quelle personali e familiari.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

In quest'ambito, il rischio individuato dall'Azienda è quello di non garantire al proprio personale un adeguato equilibrio tra le aspettative delle risorse e il sistema retributivo e di welfare messo in atto con il rischio di perdere attrazione e competitività sul mercato del lavoro rispetto ai competitors, vedendo ridurre la motivazione del capitale umano, opportunità di crescita legate all'incremento di risorse o la fuga di personale competente e qualificato.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

OSAI per contenere questo rischio stabilisce specifiche politiche retributive e di welfare che si traducono in piani di welfare "base" per tutti i dipendenti e welfare "on top" per le figure chiave dell'Azienda. Attraverso queste politiche di "total reward" (mix tra retribuzione e welfare) si raggiunge il duplice scopo di incrementare la motivazione, conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi e la riduzione del rischio di abbandono di alte professionalità verso i competitor.

**8** LA RIFORMA ENERGETICA  
E CRESCE L'ECONOMIA  
**CENTRALITÀ DEL CLIENTE**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO** La centralità del cliente è vista dagli stakeholder come un fattore di medio-alta rilevanza con una prevalenza maggiore per quelli esterni rispetto alle figure interne all'azienda per le quali l'attenzione al cliente fa parte dei valori condivisi della Società.

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO** La Customer Centricity è una scelta che va oltre la soddisfazione delle esigenze esplicite ed implicite dei clienti e può determinare, se non attentamente monitorata e valutata in termini di costi e benefici, in una minore redditività o nel caso limite, la compromissione della continuità del business, qualora l'azienda si trovi a sostenere maggiori costi a fronte di richieste sistematiche e non legittime da parte dei clienti.

OSAI opera in settori caratterizzati da contesti differenti che richiedono strategie di gestione del cliente differenziate con investimenti mirati in molteplici aree atte a mantenere il proprio posizionamento sul mercato o cogliere nuove opportunità di business.

Il rischio di non presidiare, attraverso il monitoraggio periodico, gli effetti di queste strategie potrebbe causare un incremento sistematico dei costi in sovra-qualità con possibili ripercussioni sulla redditività attesa dell'Azienda.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ** Il rischio di incrementare i costi e ridurre conseguentemente la marginalità, per soddisfare qualsivoglia aspettativa del Cliente non pattuita, può essere rilevante in assenza dei corretti presidi presso le funzioni proposal, commerciale e project management, ovvero i sistemi di monitoraggio che permettono la verifica dei requisiti contrattuali fissati con i Clienti e l'andamento dei costi conseguenti.

In OSAI, attraverso l'applicazione di specifici strumenti definiti all'interno dei processi aziendali (es. project review di commessa) la collaborazione, tra le diverse aree funzionali, permette di gestire e contenere il rischio nonché definire eventuali strategie di investimento.

**7** ENERGIA PULITA  
E ACCETTABILE  
**ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI**

**RILEVANZA DELL'ASPETTO** OSAI e tutti gli stakeholder si trovano allineati nella valutazione di materialità sull'aspetto riguardante l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili. Nonostante OSAI sia un soggetto per sua natura non energivoro la scelta fatta nel corso degli anni di seguire questa strada rappresenta un elemento distintivo e virtuoso.

Nonostante le necessità di assorbimento risultassero inferiori, l'Azienda ha investito nella realizzazione di un parco fotovoltaico per la produzione di energia elettrica sovradimensionato con l'intenzione, nel corso del tempo, di ampliare il suo sfruttamento e conseguentemente ridurre l'impatto generato dal consumo di fonti tradizionali per altre utenze (vedi autovetture).

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO** L'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili in particolare quella autoprodotta implica la realizzazione di infrastrutture che possono risultare non sufficienti a coprire interamente la domanda di energia dell'Azienda, oppure, al contrario, eccessive rispetto alla domanda, con costi di ammortamento degli impianti estremamente lunghi.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ** OSAI si è dotata di un parco fotovoltaico di 263 kWp che attualmente garantisce un autoconsumo di poco inferiore al 50% del totale di energia elettrica consumata ma considerando la sostituzione progressiva del parco auto aziendale con vetture ibride/plug-in e full electric e di impianti termici a pompe di calore, ci si attende una progressiva riduzione della quota di energia ceduta al GSE (crescita autoconsumo) e dei tempi di ammortamento degli impianti.



## EMISSIONI DI GAS SERRA

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

Il tema delle emissioni è visto dagli stakeholder come un tema di medio-alta rilevanza, mentre per la Società, considerando una migliore conoscenza del contesto interno della propria attività e delle scelte virtuose fatte dall'Azienda nel corso degli anni, quali l'acquisizione di energia da fonti rinnovabili e l'autoproduzione attraverso il proprio parco fotovoltaico, è stato valutato di media rilevanza. Si prende atto in ogni caso, che gran parte degli stakeholder mostrano una carenza di conoscenze verso il contesto specifico per rispondere adeguatamente ai quesiti posti.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

L'Azienda ritiene che dato lo scarso impatto delle proprie attività sulle emissioni di gas serra prodotte - con emissioni in atmosfera [Scope 1] esclusivamente prodotte dal funzionamento delle caldaie a gas metano ancora in funzione - sia poco significativo. I rischi maggiori possono sorgere dal mancato rispetto della normativa sulle emissioni in atmosfera e dalle conseguenti sanzioni amministrative.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

La certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la normativa ISO 14001:2015 è una misura ritenuta efficace per la prevenzione delle violazioni che possono interessare la normativa sulle emissioni in atmosfera piuttosto che le più stringenti norme promulgate dalla Regione Piemonte. La certificazione ambientale si fonda sulla conformità legislativa ai requisiti applicabili, pertanto, in realtà come OSAI in cui l'aspetto delle emissioni è applicabile, la differenza viene fatta dalla qualità del supporto esterno in materia di aggiornamento legislativo ambientale che si riceve periodicamente e che il Sistema garantisce.



## SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

La valutazione di materialità sul tema vede tutti gli stakeholder allineati. Per OSAI si tratta di un tema sentito e legato all'impatto sociale che la sua attività e il business aziendale vuole far ricadere nel medio e lungo periodo sul territorio. L'Azienda ritiene che un impatto sociale positivo nel territorio, favorisca la crescita e lo sviluppo, e quindi generi un contesto favorevole con riflessi positivi anche per la continuità del proprio business.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il mancato sostegno al territorio è un rischio che deriva dalla possibilità di deludere le aspettative della collettività che OSAI deve considerare nelle sue politiche e gestire concretamente secondo i valori espressi dal proprio Codice Etico.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

I Progetti sul Territorio, a cui viene dedicata un'intera sezione della presente rendicontazione, dimostrano, seppur parzialmente, l'attuazione delle politiche illustrate all'interno del Codice Etico OSAI per ciò che riguarda il contesto esterno. Per ciò che attiene al contesto interno, le aree funzionali maggiormente coinvolte nell'avvio di progetti di valorizzazione delle competenze locali sono la funzione Procurement e Human Resources. Ciò viene fatto perché l'Azienda crede profondamente nel ruolo etico delle realtà imprenditoriali nei confronti delle Comunità.



## OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI

### RILEVANZA DELL'ASPETTO

Gli stakeholder hanno valutato l'aspetto del risparmio idrico in modo leggermente superiore a quanto fatto dal gruppo dei soggetti apicali di OSAI. Tale disallineamento è dovuto ad una conoscenza ridotta della realtà aziendale da parte degli stakeholder esterni, che ignorano l'effettivo uso della risorsa acqua in Azienda e destinato esclusivamente per uso igienico-sanitario e non per le attività di tipo industriale.

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio che si delinea è quello di un consumo non allineato agli obiettivi prefissati che si vogliono attestare sulle stime fatte sulla base della tipologia d'utenza identificata come domestica.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Attraverso il percorso che ha portato il Sistema di Gestione Ambientale di OSAI alla Certificazione nel corso del 2019 è stato avviato un piano di miglioramento che ha permesso di monitorare in maniera strutturata i consumi ed avviare azioni importanti rivolte alla mitigazione del rischio. Ad oggi il consumo idrico viene rendicontato con un indicatore che fornisce un'informazione sintetica relativa all'efficienza media giornaliera dei dipendenti nel loro rapporto con la risorsa idrica.



## 3.3 GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il Bilancio di Sostenibilità di OSAI in oggetto costituisce il prodotto del confronto interdisciplinare svolto dal Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità. Il team di lavoro, 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 & Environment Manager, l'Health & Safety Manager, l'Human Resources Specialist, il Facility Manager, il Procurement Manager, il Chief Financial Officer, il Communication & PR Manager.

Il Consiglio di Amministrazione di OSAI ha delegato al CEO i più ampi poteri decisionali sulle tematiche di sostenibilità, che si traducono concretamente anzitutto nel perfezionamento e nell'approvazione dei Piani di Sostenibilità concepiti dal Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità, e in seguito riportando al Consiglio di Amministrazione:

- i risultati conseguiti;
- le attività di monitoraggio e di verifica che vengono organizzate ed effettuate;
- le problematiche e le criticità emerse anche attraverso le management review prodotte dai diversi sistemi di gestione adottati in azienda (qualità, ambiente e sicurezza);

Sono inoltre previsti flussi informativi nei confronti del Collegio sindacale, dell'organismo di vigilanza e della Società di Revisione.

A sinistra:

**Sala Consigliare "Carlo Ferrero",  
sede di Parella (TO), 2022**



# PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ

| ASPETTO / SDG  | TARGET 2021-2023  | ATTIVITÀ REALIZZATE   | STATUS   |
|--|---|---|--|
| <p>OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI</p>  | <p><math>I_{CIGD} = 35</math> L</p> <p>Litri/giornata lavorativa/lavoratore</p> | <p><b>AZIONI SUI FABBRICATI:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Prove presso i misuratori di volume</b> per escludere la presenza di perdite lungo le condotte fra i punti di prelievo e le prese dall'acquedotto comunale.</li> <li><b>Individuazione dei fabbricati presso cui avviare potenziali cantieri per l'installazione di presidi per il saving idrico</b> (aeratori sui rubinetti e vaschette WC a doppio tasto).</li> <li><b>Installazione di cartellonistica informativa presso tutti i servizi igienici</b> per sensibilizzare il personale verso il contenimento dei consumi idrici.</li> </ol> <p><b>AZIONI SUL SISTEMA DI GESTIONE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento della frequenza dei <b>monitoraggi</b> dei volumi di acqua prelevati: da letture ogni 6 mesi a letture ogni 3 mesi.</li> <li><b>Perfezionamento del sistema di rendicontazione informatico degli accessi</b> in stabilimento e delle attività da remoto (smartworking) a supporto di KPI più significativi (<math>I_{CIGD}</math>) in presenza di duplice modalità lavorativa rispetto al precedente indicatore (<math>I_{AI}</math>).</li> <li><b>Passaggio dall'Indicatore <math>I_{AI}</math> (L/Dipendente) all'indicatore <math>I_{CIGD}</math> (Litri/giornata lavorativa/lavoratore);</b></li> </ol> <p><b>AZIONI SUL PERSONALE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Condivisione interna al personale dell'Obiettivo 2021 e rendicontazione pubblica dei risultati 2020 attraverso un apposito articolo su blog aziendale interno.</li> <li>Sviluppo di un fumetto tematico "Mr. Osai Goes Green", volto a sensibilizzare con consigli utili il risparmio dell'acqua sia al lavoro che presso le abitazioni, e diffuso su sito internet aziendale, pubblicizzato tramite il blog interno e distribuito presso l'area produttive M7 per dipendenti e clienti in visita.</li> </ol> | <p><math>I_{CIGD} \leq 35,88</math> L</p> <p>Litri/giornata lavorativa/lavoratore</p> <p>SFORAMENTO CONTENUTO +2,51%</p> <p>OBBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO (2022)</p> |

| ASPETTO / SDG  | TARGET 2021-2023   | ATTIVITÀ REALIZZATE  | STATUS  |
|--|--|--|---|
| <p>EFFICIENZA ENERGETICA</p>    | $I_{EA} \leq 5,6 \text{ m}^3/\text{m}^2$   | <p><b>AZIONI SUI GLI IMPIANTI:</b></p> <p>Completata in ottobre 2020 la <b>transizione del parco caldaie</b> (Complesso Cartiera) <b>alla tecnologia a condensazione di vapore</b>. L'installazione degli ultimi due moduli a servizio dell'area produttiva E1 (per totali 102,3 kW) termina la campagna di sostituzione degli impianti avviata nel corso del 2015, e che, a più riprese, ha consentito una progressiva riduzione dei consumi di gas e l'abbattimento delle emissioni.</p> <p><b>AZIONI SUI FABBRICATI:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Rifacimento della copertura e coibentazione antistante Area U4</b> (avvenuta nel 2018).</li> <li><b>Dismissione delle caldaie presso l'Area U4</b> a seguito dell'installazione di sistemi termici a pompe di calore (alimentazione elettrica).</li> </ol> | <p><math>I_{EA} = 6,08 \text{ m}^3/\text{m}^2</math></p> <p>SFORAMENTO +8,57%</p> <p>OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO (2022)</p>  |
| <p>EFFICIENZA ENERGETICA</p>  | $I_{CA} \geq 60\%$<br>percentuale media di energia auto-consumata                                  | <p><b>AZIONI SUGLI IMPIANTI:</b></p> <p>Dal 2016 il parco fotovoltaico aziendale è stato incrementato fino all'attuale <b>consistenza impiantistica di 263 kWp</b>, che vede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 82,5 kWp presso il Complesso Cartiera;</li> <li>- 80,6 kWp presso il Capannone M6;</li> <li>- 99,9 kWp presso il Capannone M7.</li> </ul>   | <p><math>I_{CA} = 55\%</math></p> <p>SFORAMENTO CONTENUTO PARI A -8,33%</p> <p><b>OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO (2023)</b></p>   |
| <p>GESTIONE DEI RIFIUTI</p>   | $I_R \leq 0,5$<br>kg/k€<br>Kg di rifiuto prodotto per ogni k€ di valore della produzione generato. | <p><b>AZIONI FINALIZZATE AL RIUTILIZZO DEGLI IMBALLAGGI IN LEGNO</b></p> <p>Reso sistematico di casse in legno ai fornitori di macchinari acquistati nel corso dell'anno per 1.892 kg, in crescita del 46% rispetto al dato 2020.</p>  | <p><math>I_R = 0,8</math></p> <p>kg/k€</p> <p>produzione rifiuto/ valore della produzione</p> <p>SFORAMENTO +60%</p> <p><b>OBIETTIVO 2021 NON RAGGIUNTO</b> a causa del cambiamento normativo introdotto dal Decreto 116/20 che nel 2021 ha ridotto sensibilmente la quota di rifiuti assimilabili ai rifiuti solidi urbani, incrementando di fatto quella di rifiuti speciali rispetto al 2020.</p> <p><b>OBIETTIVO DA RIPIANIFICARE A <math>I_R = 0,7</math></b></p> <p>kg/k€ val.prod.</p> |

| ASPETTO / SDG  | TARGET 2021-2023   | ATTIVITÀ REALIZZATE   | STATUS   |
|--|--|---|--|
| EMISSIONI DI GAS SERRA<br>                      | Valore medio emissioni CO <sub>2</sub><br>su vetture del parco aziendale ≤ <b>120 g/km</b><br>percentuale di vetture ibride/elettriche plug-in ≥ <b>12%</b>  | <b>AGGIORNAMENTO CAR POLICY</b><br>La Car Policy Aziendale redatta a Luglio 2021 prevede 21 autovetture ibride/PHEV (con emissioni WLTP inferiori a 50g/km CO <sub>2</sub> ) sul totale di 40 disponibili.  | Valore medio emissioni CO <sub>2</sub><br>= <b>115 g/km</b><br>Quota vetture ibride/elettriche plug-in<br>= <b>24,5%</b><br><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> |
| EMISSIONI DI GAS SERRA<br>                      | <b>25.000 km/mese</b><br>Destinati a voli commerciali (corto-medio-lungo raggio)   | <b>AGGIORNAMENTO PIANI DI INCENTIVAZIONE PER RESPONSABILI COMMERCIALI</b><br>Piani di incentivi contenenti obiettivi rivolti alla riduzione delle trasferte commerciali.  | <b>4.481 km/mese</b><br><b>Voli commerciali</b><br>(corto-medio-lungo raggio)<br><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  |
| TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ<br> | Inserimento di ulteriori figure affette da disabilità  | Inserita in organico una nuova figura disabile nell'ambito del Progetto Atlantide (avviamento lavorativo dei soggetti autistici).   | <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>   |
| SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI<br>             | Collaborazione con enti del territorio per sostenere progetti di inclusione ed avvicinamento di soggetti con disabilità al mondo del lavoro.   | Nel corso del 2021 OSAI ha supportato attraverso la fornitura di aree, attrezzature tecnologiche e competenze, il progetto avviato dalla Cooperativa Andirivieni, Centro per l'Impiego di Ivrea al fine avviare ragazzi con disabilità su attività specifiche gestite dalla Cooperativa.  | <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>   |
| ANTI-CORRUZIONE<br>                           | Piano di formazione specifica in materia di reati D. Lgs 231/01 alle figure apicali e con responsabilità.<br>Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs 231/01)<br>Nominato l'Organo di Vigilanza 231 (OdV) | <b>Nel 2021 sono state organizzate 10 sessioni formative</b> rivolte ai soggetti apicali che possono incorrere nella commissione dei reati previsti dal D. Lgs.231/01, per un totale di 9,2 ore di formazione tenuta da professionisti legali esterni all'Azienda.<br>In data 12 marzo 2021 il CdA ha nominato l' <b>Organo di Vigilanza (OdV)</b> che rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2022. L'Organo di Vigilanza è composto alla data odierna da 3 membri esterni.<br>In data 26 marzo 2021 il CdA ha <b>adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> di OSAI A.S. S.p.A." ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 | <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>   |

| ASPETTO / SDG  | TARGET 2021-2023   | ATTIVITÀ REALIZZATE   | STATUS                            |
|--|--|---|-----------------------------------|
| <p><b>BENESSERE DEI DIPENDENTI</b></p>  | <p>Aggiornamento periodico del Piano Welfare e delle policy sui benefits destinati al personale quale la Car Policy Aziendale al fine di recepire nuove esigenze ed adattare al contesto in continua evoluzione.</p> | <p>Nel corso del 2021 sono stati aggiornati i seguenti documenti che definiscono azioni atte ad incrementare il benessere del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano Welfare 2021 ampliato con l’inserimento di 3 nuovi gruppi omogenei e novità in ambito di gestione del prestito agevolato ai dipendenti;</li> <li>• Piano di incentivi e gestione delle trasferte 2021 con l’inserimento dell’indennità di disagio riconosciuta per periodi di quarantena all’estero;</li> <li>• Disposizioni per la gestione dello smartworking fino al 40% del totale delle giornate lavorative.</li> <li>• Car Policy redatta a luglio 2021 prevede 21 autovetture ibride/PHEV (con emissioni WLTP inferiori a 50 g/km CO<sub>2</sub>) su 40 ordinabili.</li> </ul> | <p><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b></p> |
| <p><b>R&amp;D INNOVAZIONE</b></p>     | <p>Definizione di una struttura dedicata per la gestione degli investimenti in progetti di innovazione sviluppo.</p>   | <p>Il Dipartimento Innovazione &amp; Sviluppo ha visto nel 2021 l’inserimento di 3 nuove risorse (+ 60%), dedicate ai progetti promossi dal Comitato Innovazione &amp; Sviluppo (CI&amp;S) ed approvati dal CdA.</p> <p>Nel 2021 sono stati gestiti 30 progetti per un investimento di oltre 2,5 milioni di euro</p>  | <p><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b></p> |



# IL RATING ESG EcoVADIS

A pochi mesi dalla pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità, avvenuto nel settembre 2021, OSAI ha voluto ottenere una valutazione imparziale ed universalmente riconosciuta dell'attenzione mostrata nei confronti delle tematiche di sostenibilità basata sulla conformità:

- agli standard internazionali del Global Reporting Initiative (GRI);
- alle Linee Guida UNI ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni;
- ai Principi del Global Compact dell'ONU.

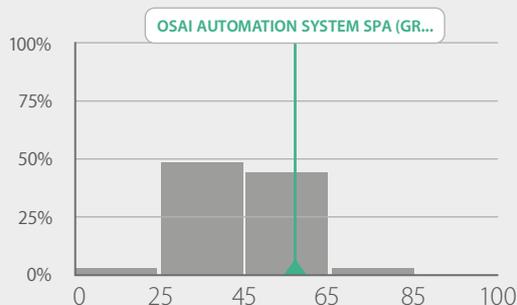
Per concretizzare questa volontà è stata selezionata EcoVadis, una delle primarie società di consulenza internazionale specializzata da 15 anni nelle valutazioni della sostenibilità sociale ed ambientale e delle tematiche ESG, con una rete attuale di 90.000 aziende valutate in 175 Paesi.

A seguito della valutazione effettuata, comparando le aziende del settore d'associazione individuato (fabbricazione di macchine generiche), è stata attribuita ad OSAI la "medaglia d'argento", ovvero un punteggio che posiziona la società all'interno del 74-esimo percentile delle aziende valutate a dimostrazione che solamente il 26%



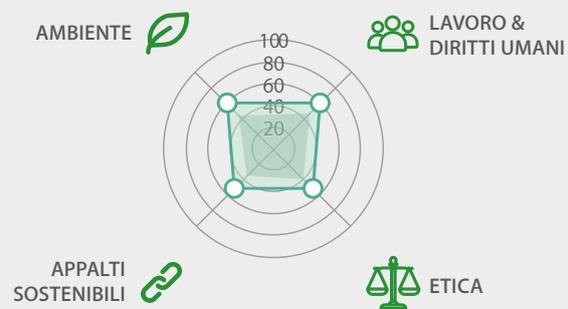
delle società oggetto di analisi hanno ottenuto valori superiori. I punti di forza emersi sono stati individuati nelle aree Ambiente e Lavoro – Diritti Umani. Considerando la severità dell'analisi condotta, che ha richiesto diversi mesi, e malgrado il processo di rendicontazione della sostenibilità avviato da OSAI sia molto recente, il risultato ottenuto dimostra che i principi e i valori che guidano l'azienda trovano riscontro nella quotidianità e nei risultati ottenuti.

## Distribuzione del punteggio complessivo



● Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore

## Punteggi registrati



○ Punteggio OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. (GRUPPO)

● Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore



## 3.4 GLI STAKEHOLDER DI OSAI

L'individuazione degli stakeholder 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 stakeholder, 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.

| STAKEHOLDER                                    | ASPETTATIVE   | STRUMENTI DI COMUNICAZIONE   | RESPONSABILITÀ                   |
|--|---|--|----------------------------------|
| <b>PROPRIETÀ</b><br><br><b>AZIONISTI</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi dei rischi di tutti i settori di business dell'Azienda</li> <li>- Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati agli stakeholder</li> <li>- Rendicontazione delle performance ESG</li> <li>- Piano di investimenti, sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</li> <li>- Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio Annuale di Esercizio</li> <li>- Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</li> <li>- Relazioni del CEO sulle attività del Comitato Innovazione &amp; Sviluppo e del Gruppo di lavoro per la Sostenibilità</li> <li>- Sito internet aziendale</li> </ul> | BOD<br>CEO                       |
| <b>DIPENDENTI</b><br><br><b>PROCESS OWNERS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento puntuale e trasparente sui risultati aziendali, sulle iniziative di welfare e riconoscimenti sul mercato</li> <li>- Investimenti in formazione dei dipendenti per colmare lacune nella mansione specifica oppure acquisire nuove competenze</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blog Aziendale</li> <li>- Assemblee interne</li> <li>- Sito Internet Aziendale</li> <li>- Comunicazioni informative su obiettivi e risultati</li> <li>- Formazione Aziendale</li> </ul>   | CEO<br>Q&E Manager<br>HR Manager |

| STAKEHOLDER                   | ASPETTATIVE  | STRUMENTI DI COMUNICAZIONE   | RESPONSABILITÀ                                |
|-------------------------------|--|--|---|
| <b>CLIENTI</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati</li> <li>- Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio Annuale di Esercizio</li> <li>- Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</li> <li>- Sito internet aziendale</li> <li>- Presentazioni Commerciali</li> </ul>  | <p>BOD<br/>CEO<br/>Sales Managers</p>         |
| <b>FORNITORI</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati</li> <li>- Piano di investimenti sostenibile sul piano finanziario, sociale ed ambientale</li> <li>- Aggiornamento puntuale e trasparente sui risultati aziendali e sul lancio di nuovi prodotti.</li> <li>- Illustrazione dettagliata dei requisiti di beni e servizi</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio Annuale di Esercizio</li> <li>- Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</li> <li>- Sito internet aziendale</li> <li>- In sede di trattativa contrattuale (Condizioni Generali di Acquisto)</li> </ul> | <p>BOD<br/>CEO<br/>Procurement Manager</p>    |
| <b>ISTITUZIONI DI CREDITO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi dei rischi di tutti i settori di business dell'Azienda</li> <li>- Trasparenza ed onestà dell'Azienda nella comunicazione dei risultati agli stakeholder</li> <li>- Rendicontazione delle performance ESG</li> <li>- Piano di investimenti, sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</li> <li>- Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilancio Annuale di Esercizio</li> <li>- Bilancio di Sostenibilità (ESG Report)</li> <li>- Sito internet aziendale</li> </ul>   | <p>BOD<br/>CEO</p>                            |
| <b>COLLETTIVITÀ</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficacia nella comunicazione relativa a prodotti, adesione a bandi internazionali, certificazioni, riconoscimenti pubblici ed attività collaterali</li> <li>- Comunicazione delle performance ESG</li> <li>- Piano di investimenti sostenibile dal punto di vista finanziario, sociale ed ambientale</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sito internet aziendale</li> <li>- Redazionali su riviste, interviste televisive, etc.</li> </ul>   | <p>CEO<br/>PR &amp; Communication Manager</p> |

# VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER



OSAI riconosce l'importanza di bilanciare la distribuzione del Valore generato dalle proprie attività agli stakeholder 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<br>PRODOTTO E DISTRIBUITO [€] | 2019 OIC          | 2020 OIC          | 2020 IAS          | 2021 IAS          |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>A. Valore economico prodotto</b>            | <b>38.560.599</b> | <b>32.314.060</b> | <b>33.153.609</b> | <b>32.614.656</b> |
| <b>B. Valore economico distribuito</b>         | <b>33.834.094</b> | <b>28.971.668</b> | <b>28.291.551</b> | <b>28.265.979</b> |
| Costi operativi                                | 22.333.968        | 17.203.410        | 16.153.585        | 15.442.021        |
| Salari e benefit dei dipendenti                | 10.601.439        | 11.395.420        | 11.921.677        | 12.671.094        |
| Pagamenti a fornitori di capitale              | 238.305           | 273.069           | 119.062           | 81.687            |
| Pagamenti alla Pubblica Amministrazione        | 602.271           | 5.378             | 2.836             | 30.580            |
| Investimenti nella comunità                    | 58.111            | 94.391            | 94.391            | 40.597            |
| <b>(A-B) Valore economico trattenuto*</b>      | <b>4.726.505</b>  | <b>3.342.392</b>  | <b>4.862.058</b>  | <b>4.348.677</b>  |

NOTA - Il bilancio economico finanziario della Società al 31/12/2021 è stato redatto per la prima volta secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS. Pertanto, per permettere un adeguato confronto tra i dati 2019-2020-2021, nella tabella sopra indicata sono riportati i valori espressi con i principi contabili precedentemente adottati, OIC 16, e quelli secondo i principi IAS/IFRS.

\* la quota di valore economico trattenuto per effetto dell'applicazione dei principi contabili internazionali IAS/IFRS tende a crescere perché include gli ammortamenti relativi ai costi degli immobili, impianti e macchinari che nei bilanci con i principi nazionali (OIC) erano inclusi nei costi operativi.

Il **Valore economico prodotto** nel 2021 ammonta a **32,6 milioni** di euro mentre il Valore economico distribuito a circa 28,3 milioni di euro.

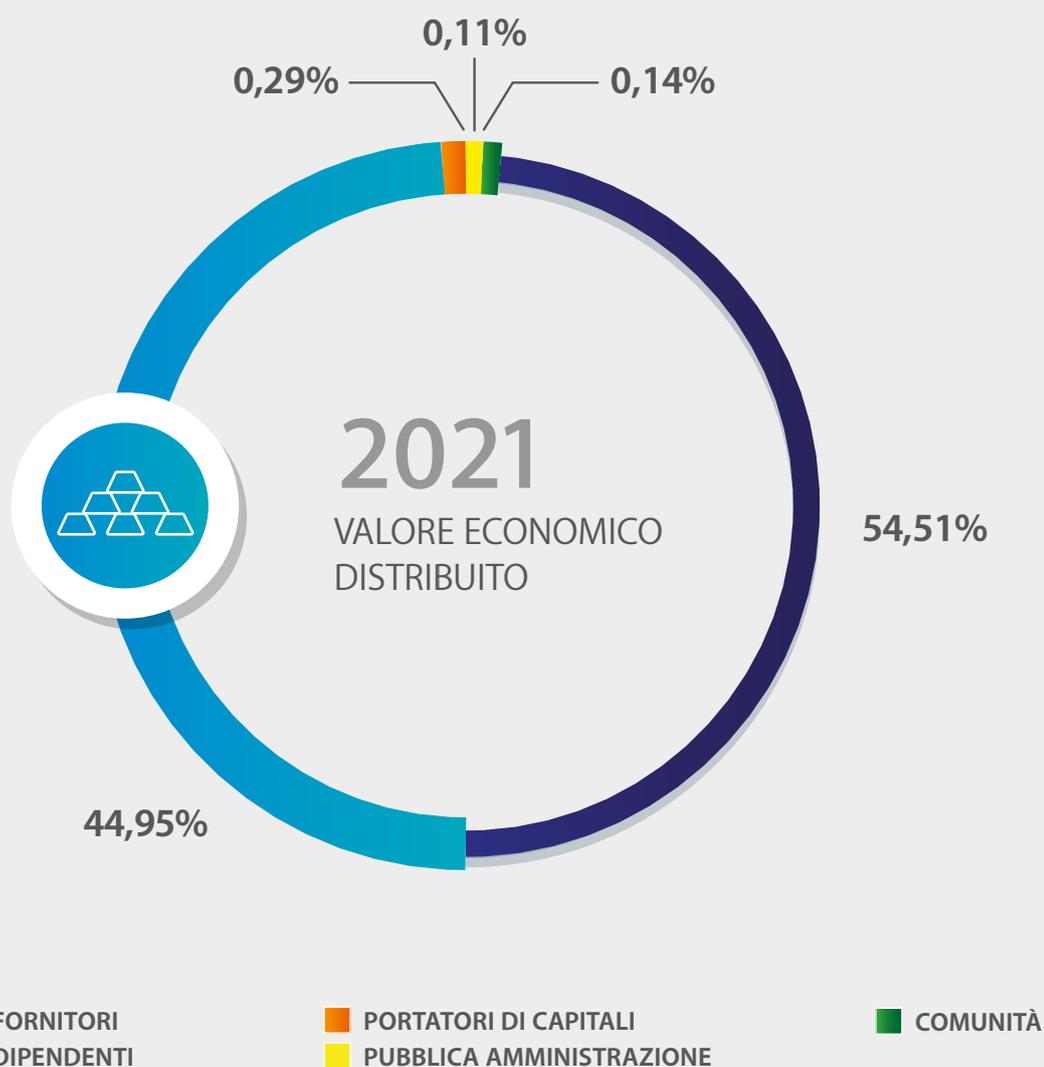
Il **Valore economico trattenuto, 4,35 milioni** di euro, è la differenza tra valore generato e valore distribuito; tale valore è investito nell'azienda ed è costituito principalmente da ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti a fondi rischi.

Il Valore economico distribuito nel 2021 è suddiviso tra i seguenti stakeholder:

- l'importo maggiore, **15,4 milioni** di euro, è relativo ai costi sostenuti per l'acquisto di materiali e servizi necessari per l'attività aziendale: **fornitori** di macchinari, parti meccaniche

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

- ai **dipendenti** sono stati distribuiti circa **12,7 milioni** di euro per stipendi, contributi previdenziali e pensionistici;
- **81,7 mila** euro si riferiscono a pagamenti ai fornitori di capitale, **azionisti e finanziatori**, sotto forma di utili e interessi;
- **30,6 mila** euro sono stati pagati alla **pubblica amministrazione** sotto forma di imposte;
- **40,6 mila** euro alla **comunità** per sostenere associazioni, organizzazioni, progetti per lo sviluppo socio-economico e la crescita del territorio.



# CAPITOLO 4

---

## GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

|   |            |
|---|------------|
| <b>GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ</b> . . . . .        | <b>4.0</b> |
| <b>CORPORATE GOVERNANCE</b> . . . . .                 | <b>4.1</b> |
| ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO                         |            |
| STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO                   |            |
| <b>ANTICORRUZIONE</b> . . . . .                       | <b>4.2</b> |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO       |            |
| CODICE ETICO  |            |
| <b>SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI</b> . . . . . | <b>4.3</b> |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ                     |            |
| SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE                        |            |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO                         |            |

BORSA

1° giorno di quotazione

1° giorno di quotazione

1°

giorno di quotazione

London Stock Exchange Group



Borsa Italiana



Osai

automation systems

BORSA



## 4.0 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 stakeholder 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 sul segmento AIM, ora Euronext Growth Milan (EGM) e all'adozione del nuovo assetto societario e di governance richiesto per le società quotate, l'Azienda si è ispirata ai principi del Codice di Corporate Governance approvato da Borsa Italiana 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 (ora EGM) 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.

A sinistra:

**Sala Consigliare "Carlo Ferrero",  
sede di Parella (TO), 2022**

Environmental

Social

Governance

# 4.1 CORPORATE GOVERNANCE

La Corporate Governance di OSAI è articolata secondo il modello c.d. "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 rappresentano almeno il 5% del capitale ordinario.

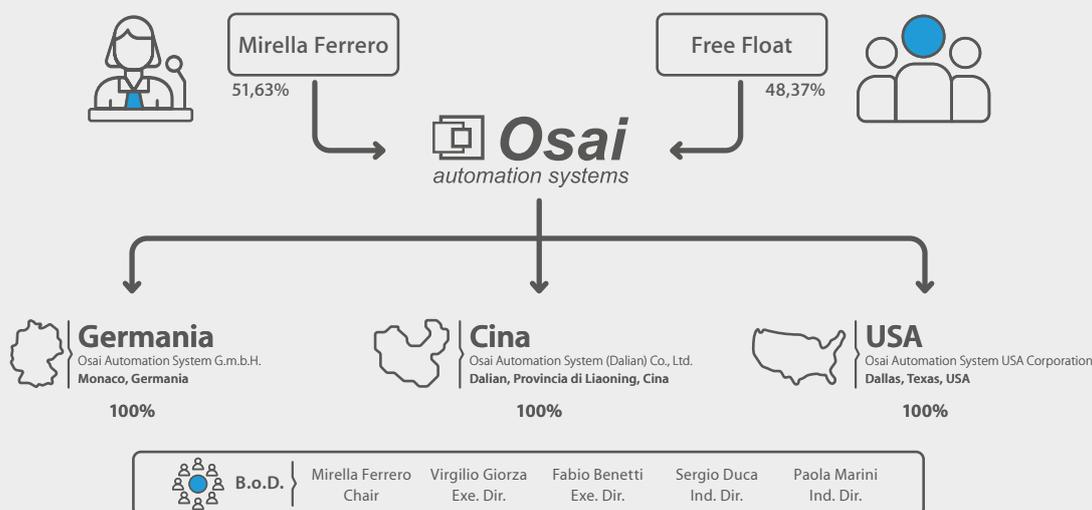
Le azioni di OSAI S.A. S.p.A. sono scambiate su EGM, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana e dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

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

La struttura di OSAI S.A. S.p.A. e dell'azionariato è così rappresentata alla data del 31/12/2021:

- Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari ad Euro 1.598.640,90 suddiviso in 15.986.409 azioni ordinarie 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 51,63% del capitale sociale mentre il "flottante", azioni detenute dal mercato, è pari al 48,37%.

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.





**COMPLIANCE**

# 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 d'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 stakeholder. 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 delegate 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 Società<sup>1</sup> 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 2021 si sono tenute 12 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione OSAl presenta un rapporto equilibrato tra generi, maturità e competenze professionali diverse.

| 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%                           |

| Membri del CdA per età e genere | Uomini  | Donne   |
|---------------------------------|---------|---------|
| Meno di 30 anni                 | 0       | 0       |
| Tra 30 e 50 anni                | 1 (20%) | 0       |
| Più di 50 anni                  | 2 (40%) | 2 (40%) |

| Background professionale | -       |
|--------------------------|---------|
| Imprenditoria            | 1 (20%) |
| Management               | 2 (40%) |
| Libera professione       | 1 (20%) |
| Università e Ricerca     | 1 (20%) |

Nell'anno 2021, a fronte di un'intensa attività consiliare, corrispondente ad una riunione al mese, si è registrata una percentuale di partecipazione

del 100% da parte di tutti i consiglieri in carica, a riprova della professionalità e dell'adeguata disponibilità dimostrata nell'assolvimento della carica.

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

## COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

Ad oggi il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Parti Correlate (comitato endoconsiliare), 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 EGM. 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 2021, il Comitato non ha istruito alcuna operazione con parte correlata.

**Il Comitato Innovazione & Sviluppo**, di cui si è accennato in precedenza<sup>2</sup>, ha funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione circa l’attività di Ricerca e Sviluppo. Il Comitato è composto da 5 membri: il Consigliere Delegato 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. Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito 5 volte.

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<sup>3</sup> di OSAI, di monitorare e supportare l’attività di rendicontazione ai fini del Bilancio di Sostenibilità. Nel corso del 2021, il Gruppo di Lavoro Interno si è principalmente occupato di aggiornare il Piano di Sostenibilità triennale, avviato nel 2021, alla luce dei risultati conseguiti nella Gestione Ambientale e delle novità occorse in tutti gli altri ambiti rappresentati nel Gruppo, ovvero Salute e Sicurezza, Risorse Umane, Governance, Public Relations & Communication, Procurement e Finance, oltreché aggiornare i contenuti della presente pubblicazione.

## 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.

## Riunioni del comitato Innovazione & Sviluppo 2021

| Data            | Ordini del giorno  |
|-----------------|--|
| 21 gennaio 2021 | - Nomina VP e Segretario<br>- Presentazione compiti Comitato<br>- Revisione strumento di valutazione progetti  |
| 29 gennaio 2021 | - Revisione strumento di valutazione con l’aggiunta delle modifiche definite dal Comitato<br>- Sessione valutazione progetti   |
| 8 febbraio 2021 | Verifica stato raccolta informazioni progetti<br>Revisione valutazione progetti  |
| 20 maggio 2021  | - Variazioni in corso per situazioni contingenti ed esigenze specifiche di progetto<br>- Definizione metodo e procedura per trattare ulteriori variazioni simili<br>- Revisione valutazione progetti |
| 5 ottobre 2021  | Revisione valutazione progetti   |

2) Per approfondimenti si veda pag.99

3) Per approfondimenti si veda pag.81

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 Cislaghi |                                   |
| 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 al 31 dicembre 2022. L'Organo di Vigilanza è composto alla data odierna da 3 membri esterni come segue:

| Carica         | Nome             |
|----------------|------------------|
| Presidente OdV | Giulio Tedeschi  |
| Membro         | Andrea Cammarota |
| Membro         | Domenico Laterza |

Nel corso del 2021, l'OdV si è riunito in 3 sessioni ed ha provveduto a verifiche sulle procedure interne e ad audit del personale interno

deputato alla gestione dei flussi informativi. Non risultano segnalazioni all'OdV nel periodo di riferimento.





# STRUMENTI DI GOVERNO E DI CONTROLLO

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO<sup>4</sup>

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 oltreché di certificazioni ottenute che indirizzano l'attività dell'Azienda nei confronti dei principali rischi di impresa.

## CYBER SECURITY

Nel 2021 OSAI ha voluto approfondire il tema della sicurezza informatica della sua infrastruttura ICT commissionando ad una società di consulenza specializzata la conduzione di una valutazione basata sullo schema di riferimento UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017. Tale Norma costituisce il riferimento per costruire, gestire, riesaminare e migliorare continuamente un Sistema per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI).

Sono state analizzate 35 aree in funzione di un'aspettativa del 75% di copertura dei singoli aspetti. Nonostante la costruzione dell'infrastruttura informatica in uso all'Azienda sia avvenuta progressivamente negli anni, e senza il supporto di una traccia normativa, si è registrato un **74,3% delle aree esaminate all'interno del dominio correlato al 50%-75% (o superiore) di applicazione della ISO 27001.**

L'audit ha consentito inoltre di definire:

1. Possibili scenari di rischio;
2. Piano di miglioramento;
3. Analisi puntuale dei singoli aspetti, con esiti, obiettivi e note per il miglioramento.

La verifica è stata pianificata e portata a termine con successo nell'ottica di implementazione futura di un SGSI completo ed allineato al requisito normativo applicabile (ISO 27001).

4) Si veda capitolo “Anticorruzione” pag. 103



### **PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE<sup>7</sup>**

La Procedura è stata adottata dalla Società in applicazione del Regolamento Emittenti AIM Italia (ora EGM) e della normativa europea, primo fra tutti il Regolamento 596/2014/UE sugli abusi di mercato e s.m.i. ("Regolamento 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 per stabilire se esistano le condizioni per ritardarne la divulgazione

### **PROCEDURA PARTI CORRELATE<sup>8</sup>**

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan, la Procedura delle Operazioni con Parti Correlate è stata predisposta sulla base del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

Lo Statuto e la Procedura 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.

### **PROCEDURA INTERNAL DEALING<sup>9</sup>**

La Procedura di Internal Dealing è stata implementata da OSAL, 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 (ora Euronext Growth Milan), nonché in ottemperanza al Regolamento MAR.

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

### **PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO INSIDER<sup>10</sup>**

Anche la Procedura per la Gestione del Registro Insider è stata adottata dalla Società in applicazione del Regolamento Emittenti AIM Italia (ora Euronext Growth Milan) e del Regolamento MAR.

Ai sensi della Procedura, la Società ha istituito, il "Registro Insider", redatto in formato elettronico per garantire la riservatezza delle informazioni, che include 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 è aggiornato tempestivamente ed è trasmesso senza indugio all'autorità competente ogniqualvolta quest'ultima ne faccia richiesta.

7-8-9-10) Per approfondimenti si veda sito internet della società <https://osai-as.com/documenti-societari>

## 4.2 ANTICORRUZIONE

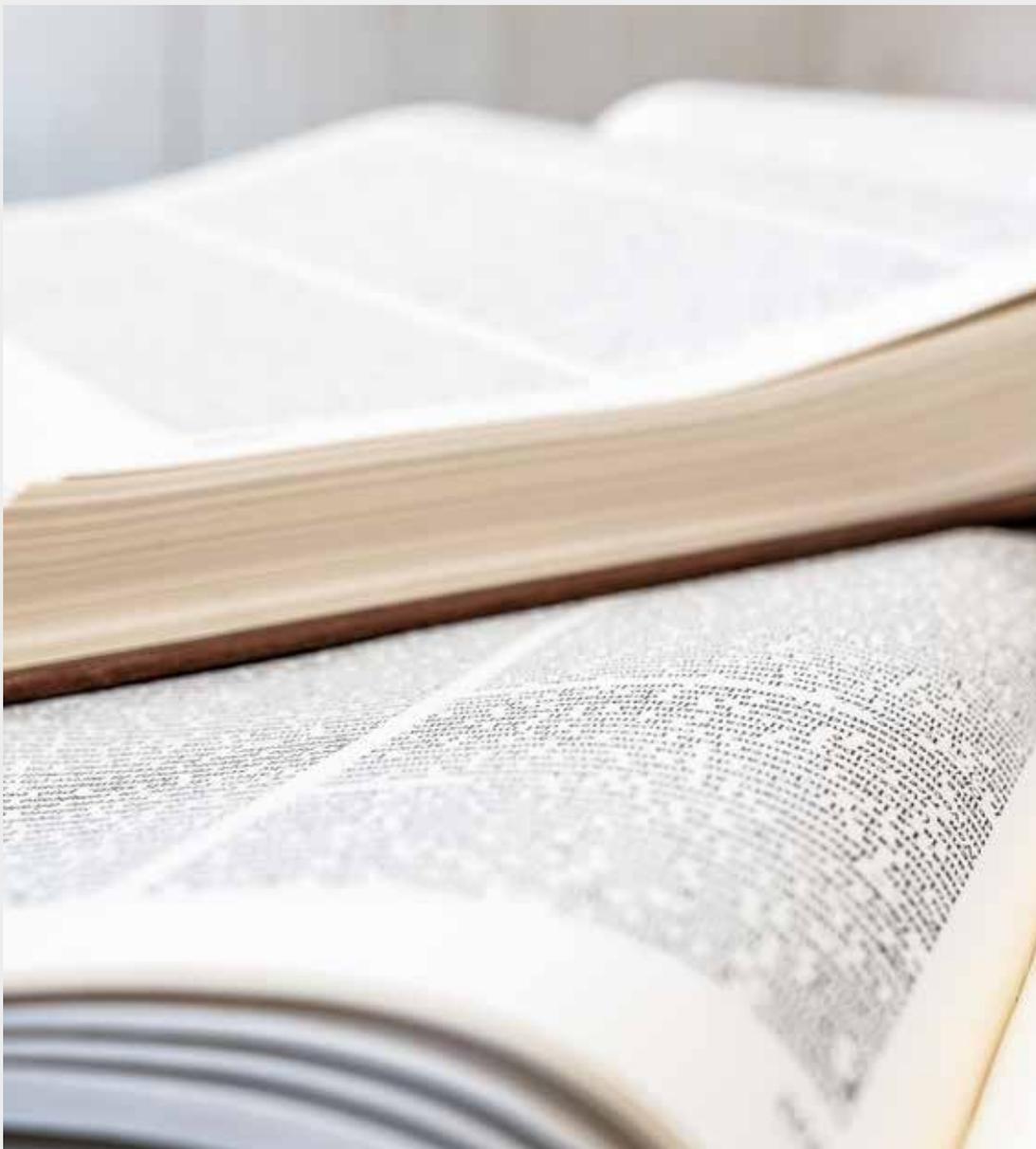
---

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 personale esterno che opera con la Società sia in caso di assunzione che nella stipula dei contratti di fornitura o di vendita.

Il **Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 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'**Organismo 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.

Dalla sua costituzione, l'Organismo di Vigilanza non ha rilevato episodi di corruzione all'interno della Società.



# 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 (c.d. stakeholder)

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 via 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.

A fronte delle modifiche intervenute con D. Lgs. 184/2021, D. Lgs. 195/2021 e D. Lgs. 238/2021 sui reati-presupposto, si procederà alla conduzione delle interviste per l’aggiornamento del Modello, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione entro il primo semestre 2022.



## 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 e 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 la 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, sviluppo sostenibile e sociale.
- 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**  
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 and service of automatic systems;  
Production by assembly and tooling machining

ISO 9001:2015  
Issued on: 2020-03-06  
First issued on: 1999-05-20  
Expires on: 2023-03-05  
Registration Number: IT-776

Audio Provetti  
Director of CISQ  
Nichitail  
of IQNET

IQNet Partner  
NOR Certification France A  
Public-Cro Cert Croatia D  
Korea CONTEC Quality  
BC Poland Quality  
QMS Switzerland SR

Piazza Giuseppe Verdi, 65  
00198 Roma - Italia  
Tel. +39 06 95 82 11  
Fax +39 06 95 82 11 56  
PEC protocollo@pec.pecsps.com  
T. 51 51 51 51 51 51



**CERTIFICATE**  
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

ISO 9001:2015  
Issued on: 2020-03-06  
First issued on: 1999-05-20  
Expires on: 2023-03-05  
Registration Number: IT-776

Si comunica che l'Autorità  
dall'Autorità di legittimazione  
Regolamento).  
per l'attribuzione del Rating di legalità  
in data 18 marzo 2021.  
In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito  
attribuire a OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A. (C.F. 00198010019)  
punteggio: ★★

L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento  
del Regolamento. Il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile  
Si rammenta, infine, che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Regolamento  
comunicare all'Autorità gli eventi che incidono sul possesso dei requisiti obiettivi  
premiali e le variazioni dei dati riportati nei propri certificati camerale, nonché  
violazione di tali obblighi comporta l'applicazione dell'art. 7, commi 2 e 3, del  
Distinti saluti.

## 4.3 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, 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 stakeholder 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:

- Nella gestione puntuale dei rischi ambientali associati agli impatti diretti ed indiretti che crea;

- in investimenti periodici per incrementare progressivamente l'utilizzo di energie rinnovabili nel mix energetico aziendale, in particolare modo dedicando risorse ad infrastrutture energetiche e tecnologie a basso impatto ambientale, ed attuando politiche interne rivolte al risparmio energetico e delle risorse naturali;
- nella elevata percezione del valore intrinseco dei rifiuti prodotti, che traspare dall'attenzione con cui stabilisce regole e buone pratiche per favorire sempre il riuso, e quando questo non è possibile, l'avvio a riciclo secondo canali di conferimento verificati;
- nella progettazione e realizzazione di macchine per modelli concreti di circular economy e produzione sostenibile.

In questo quadro, il Sistema di Gestione Ambientale modellato secondo lo schema della Norma **UNI EN ISO 14001:2015** è funzionale al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e costituisce un aiuto essenziale per garantire il rispetto degli obblighi imposti dalla legislazione ambientale applicabile, e degli altri requisiti sottoscritti volontariamente dall'Organizzazione.

### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'attenzione da sempre dedicata da OSAI alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, trova riscontro nell'impegno di implementare un Sistema di Gestione conforme alla **Norma UN EN ISO 45001:2018**, che permette di minimizzare i rischi e tendere al miglioramento continuo.

Al fine di garantire in ogni aspetto dei processi aziendali la salute e la sicurezza del proprio personale, ma anche di tutti coloro che accedono all'azienda, OSAI, mediante l'adozione di un modello di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, ha 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 salute e la sicurezza dei lavoratori, mettendo a disposizione adeguate risorse umane e infrastrutturali;
- limitare gli infortuni e mantenere l'assenza di segnalazioni di malattie professionali, ma, soprattutto, rendere consapevoli tutti i lavoratori del proprio ruolo nel garantire la sicurezza propria e delle altre persone;
- erogare informazione, formazione ed addestramento al personale che frequenta i luoghi di lavoro di OSAI al fine di farli tendere verso i medesimi obiettivi dell'Azienda.

L'impegno costante dell'Azienda, mirato alla for-

mazione e coinvolgimento del personale sulle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, ha sensibilizzato ciascuno a contribuire attivamente mediante la segnalazione di incidenti che non hanno causato infortuni neanche di lieve entità (near miss) o situazioni che possano causarli, affinché si possa intervenire preventivamente adottando misure idonee a garantire costantemente un adeguato livello di sicurezza.

All'interno di OSAI sono favorite idee e proposte migliorative al fine di garantire un coinvolgimento più ampio e frequente di tutto il personale: mediante l'esperienza ed il contributo di ciascuno, l'Azienda può tendere al miglioramento continuo.

L'obiettivo che OSAI si pone consiste dunque nel sottoporre al controllo di un Ente esterno ed indipendente all'organizzazione il proprio Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, per il conseguimento della sua certificazione.



# CAPITOLO 5

---

## AMBIENTE

|  |             |
|--|-------------|
| <b>AMBIENTE</b> .....                          | <b>5.0</b>  |
| <b>POLITICA E PERFORMANCE AMBIENTALE</b> ..... | <b>.5.1</b> |
| CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI         |             |
| ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI         |             |
| PRELIEVI IDRICI                                |             |
| GESTIONE DEI RIFIUTI                           |             |
| EMISSIONI DI GAS SERRA                         |             |
| Car Policy: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE |             |
| PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO            |             |



# 5.0 AMBIENTE

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:

**Area produttiva di assemblaggio M7,  
sede Osai di Parella (TO), 2021**



# RIFIUTO

|  | Plastica e metallo | Carta | Umido | Vetro | Verde |
|--|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| 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 polistirolo                                   |                    |       |       |       |       |
| Sacchetti in PE  |                    |       |       |       |       |
| Mozziconi di sigaretta                                       |                    |       |       |       |       |
| Gomme da masticare   |                    |       |       |       |       |
| Piccoli oggetti composti da due o più materiali              |                    |       |       |       |       |

# 5.1 POLITICA E PERFORMANCE

## AMBIENTALE

Il costante impegno per migliorare le prestazioni ambientali passa attraverso la promozione di azioni di 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 e le apparecchiature elettriche quando non vengono utilizzate, controllare la chiusura dei rubinetti dell'acqua quando si lascia il posto di lavoro;
- 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 nell'ambiente domestico, 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 fissati.

L'attività produttiva di OSAI si svolge presso la zona industriale del Comune di Parella (Torino), all'interno dell'Antica Cartiera e presso due capannoni 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 i requisiti fissati dai Clienti, dalle norme tecniche e di sicurezza applicabili;

- assemblaggio di particolari meccanici e commerciali (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 ed assistenza presso i Clienti tramite personale tecnico altamente specializzato.

L'Azienda non svolge attività di produzione intensa 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 completare il montaggio con processi esclusivamente manuali.

In questo iter complesso e 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 i processi realizzativi.

Le analisi e le valutazioni di questi tre fattori e delle loro molteplici implicazioni ed interazioni permettono ad OSAI di ottenere nel tempo, attraverso miglioramenti continui, processi e prodotti sempre più sostenibili.



## LA TASSONOMIA EUROPEA

La Tassonomia Europea (UE 2020/852) è un sistema di classificazione introdotto nell'ambito del Green Deal europeo quale strumento abilitante al raggiungimento degli obiettivi ambientali e climatici previsti dal Patto, in particolare la decarbonizzazione al 2050.

Il Regolamento prevede e descrive specifiche attività economiche che possono essere classificate dalle imprese come "eco-sostenibili", nel far questo l'obiettivo europeo è quello di indirizzare il tema della trasparenza per gli investitori e combattere il fenomeno del cosiddetto "greenwashing"<sup>1)</sup>, supportando al contempo le organizzazioni aziendali nel processo di transizione energetica e di adozione delle politiche ambientali sostenibili.

La Tassonomia Europea per il momento si è concentrata sul fattore "Environment" dei principi ESG individuando 6 obiettivi ambientali con cui poter definire le attività di impresa come "ecosostenibili". Di questi obiettivi ad oggi sono stati completamente regolamentati solo i primi due: **la mitigazione dei cambiamenti climatici e l'adattamento ai cambiamenti climatici**.

In attesa che vengano regolamentati tutti e 6 gli

obiettivi previsti attualmente dalla Tassonomia in campo ambientale, OSAI ha deciso volontariamente di iniziare a strutturarsi al fine di poter rendicontare le attività di impresa che rientrano nel criterio di ecosostenibilità a partire dall'esercizio 2022 anche in considerazione della proposta di modifica della normativa europea sulla DNF (dichiarazione non finanziaria) la quale prevede l'estensione dell'obbligo di pubblicazione anche alle PMI quotate e non quotate.

Sulla base delle indicazioni contenute negli Atti Delegati della Tassonomia, pubblicati in via definitiva nel giugno 2021, OSAI svilupperà in via sperimentale un processo per valutare l'applicabilità della Tassonomia (esclusivamente per gli obiettivi di mitigazione e di adattamento al cambiamento climatico), analizzando l'intero modello di business, andando ad identificare al proprio interno le attività che ricadono tra quelle ritenute "ecosostenibili" e successivamente avviare la rendicontazione delle attività censite secondo le prescrizioni del Regolamento che prevede la misura di tre indicatori di performance rispettivamente: le quote di ricavi, di investimento (Capex) e di spese operative (Opex), associati ad attività economiche considerate ecosostenibili.

1) Greenwashing - neologismo inglese che indica la strategia di comunicazione finalizzata a costruire un'immagine di sé ingannevolmente positiva sotto il profilo dell'impatto ambientale, allo scopo di distogliere l'attenzione dell'opinione pubblica dagli effetti negativi per l'ambiente dovuti alle proprie attività o ai propri prodotti.



# CONSUMI ENERGETICI E FONTI RINNOVABILI

I consumi energetici di OSAI sono costituiti dall'energia elettrica, necessaria al funzionamento delle dotazioni informatiche, all'attività di assemblaggio delle macchine e delle linee di automazione, agli impianti di climatizzazione e all'illuminazione, dal metano che alimenta il parco caldaie dell'Antica Cartiera e dai carburanti consumati dal parco auto aziendale.

In valore assoluto, nel 2021 il totale dei consumi energetici è stato pari a 6.422 GJ in crescita del 22,2% rispetto all'anno precedente.

Tale aumento dei consumi ha riguardato i tre vettori energetici sopra citati: energia elettrica +7,6%, metano +16,2% e gasolio +36,6%.

Il rialzo dei consumi di metano ed energia elettrica era previsto dall'Azienda, data la particolarità dell'anno 2020, nel quale i lockdown e le assenze obbligate hanno consentito spegnimenti straordinari delle caldaie e degli impianti di illuminazione.

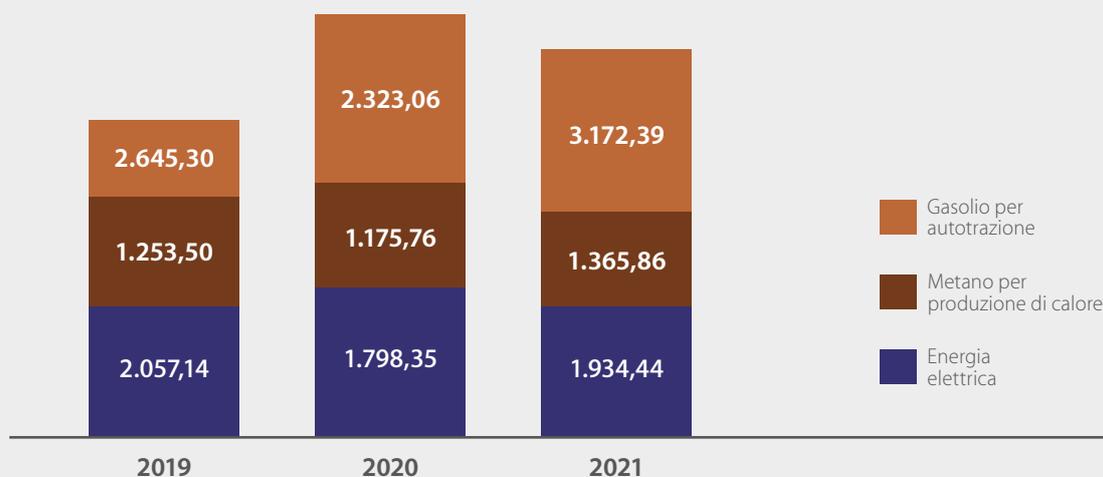
Nel 2021 inoltre si è assistito ad un incremento di oltre il 40% dei chilometri percorsi dal parco autovetture, che spiega l'aumento dei consumi di gasolio.

| TOTALE CONSUMI ENERGETICI  | UdM       | 2019            | 2020            | 2021            |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ENERGIA ELETTRICA  | GJ        | 2.057,14        | 1.798,35        | 1.934,44        |
| di cui da fonti rinnovabili                                      | GJ        | 2.057,14        | 1.798,35        | 1.934,44        |
| di cui da fonti non rinnovabili                                  | GJ        | 0               | 0               | 0               |
| <b>COMBUSTIBILI DA FONTI NON RINNOVABILI</b>                     |           |                 |                 |                 |
| <b>Metano per produzione di calore</b>                           | <b>GJ</b> | <b>1.253,50</b> | <b>1.175,76</b> | <b>1.365,86</b> |
| <b>Gasolio per autotrazione</b>                                  | <b>GJ</b> | <b>2.645,30</b> | <b>2.323,06</b> | <b>3.172,39</b> |
| <b>COMBUSTIBILI DA FONTI RINNOVABILI</b>                         |           |                 |                 |                 |
| -  | GJ        | 0,00            | 0,00            | 0,00            |
| <b>Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione</b> | <b>GJ</b> | <b>5.955,94</b> | <b>5.297,17</b> | <b>6.472,69</b> |

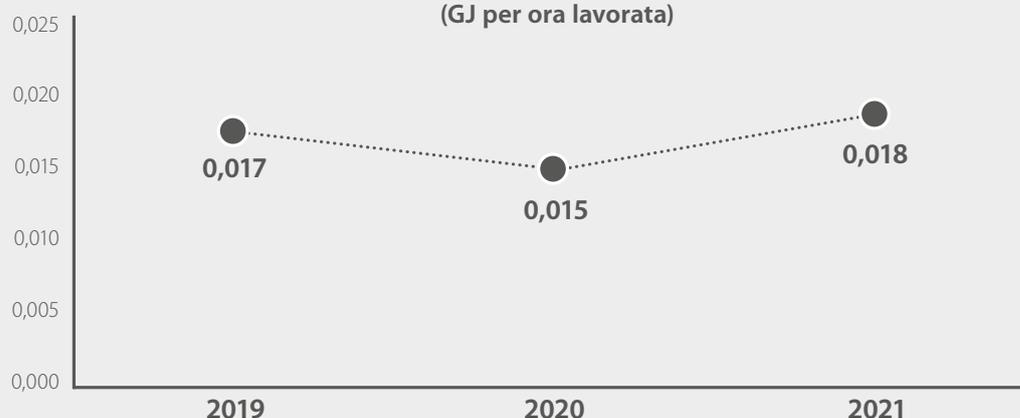
L'indicatore di **intensità energetica** definito come totale dei consumi energetici (GJ) per ora lavorata mostra nel 2021 un aumento pari al 24,3% rispetto al 2020. L'incremento leggermente

più marcato se confrontato con quello dei consumi in valore assoluto è determinato da una lieve riduzione delle ore lavorate (-1,7%).

### Consumi energetici totali per vettore (GJ)



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



### INDICATORE AMBIENTALE $I_{EA}$

OSAI presta massima attenzione al tema dell'utilizzo delle migliori pratiche disponibili per l'efficiamento energetico dei fabbricati. Per questo ha introdotto un indicatore ambientale che contenesse in sé l'informazione del valore di efficienza energetica raggiunto dall'azienda e che fosse confrontabile anno per anno nei monitoraggi.

$$I_{EA} = \text{SMC}^2 [\text{m}^3] \text{ gas metano} / \text{Superficie totale aree riscaldate dell'Azienda nell'anno} [\text{m}^2] * \text{C}$$

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 2021 OSAI ha definito per questo indicatore un valore limite.

#### Piano Obiettivi Ambientali 2021:

$$IEA \leq 5,6 \text{ m}^3/\text{m}^2$$



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

Il risultato ottenuto è al di sopra del limite fissato e ciò è da attribuirsi a un consumo anomalo registrato nel periodo estivo, da maggio a settembre 2021 (+ 2.657 m<sup>3</sup> rispetto allo stesso periodo nel 2019), a causa di un errore di programmazione di un impianto. Tolto tale episodio l'indicatore sarebbe stato di 5,65 m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>, il che dimostra la validità dell'obiettivo fissato e la capacità di raggiungerlo nel 2022.

2) SMC = Metri cubi di gas metano in condizioni standard (temperatura 15°C, pressione 1 bar).

C = Coefficiente di conversione indicato dal distributore e basato sulla posizione del punto di prelievo (PDR).

# 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, M6 ed M7, per complessivi 180,5 kWp.

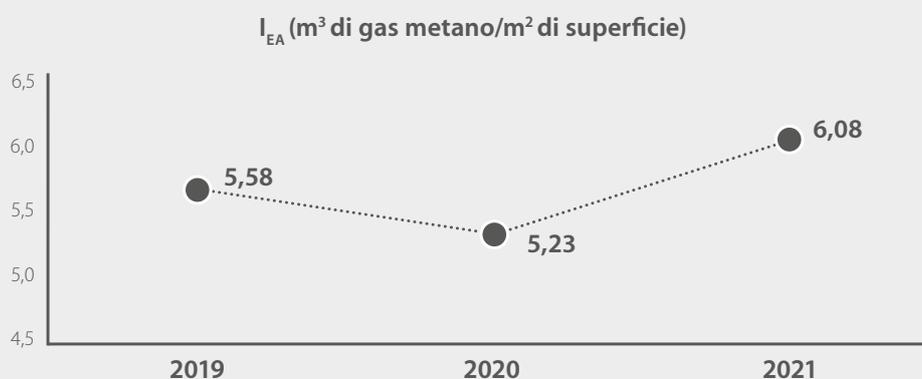
La produzione di energia elettrica dell'impianto è in parte consumata sul posto e in parte immessa nella rete elettrica nazionale.

Dal 2019, l'energia elettrica prelevata dalla rete esterna necessaria all'alimentazione delle utenze OSAI in caso di surplus di domanda rispetto all'energia prodotta dai pannelli solari fotovoltaici, proviene esclusivamente da fonti rinnovabili come certificato dalla Società Fornitrice. In questo modo, **l'energia elettrica consumata da OSAI è 100% rinnovabile.**

| ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI   | 2019           | 2020           | 2021           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico [KWh]</b>                 | 256.901        | 275.718        | 284.695        |
| di cui energia elettrica auto consumata [KWh]                                    | 158.464        | 157.929        | 155.379        |
| di cui energia elettrica immessa in rete [KWh]                                   | 98.437         | 117.789        | 129.316        |
| <b>Energia elettrica certificata 100% rinnovabile prelevata dalla rete [KWh]</b> | <b>412.963</b> | <b>341.612</b> | <b>381.965</b> |
| Totale consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili [KWh]                   | 571.427        | 499.541        | 537.344        |
| <b>% consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili</b>                       | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    |

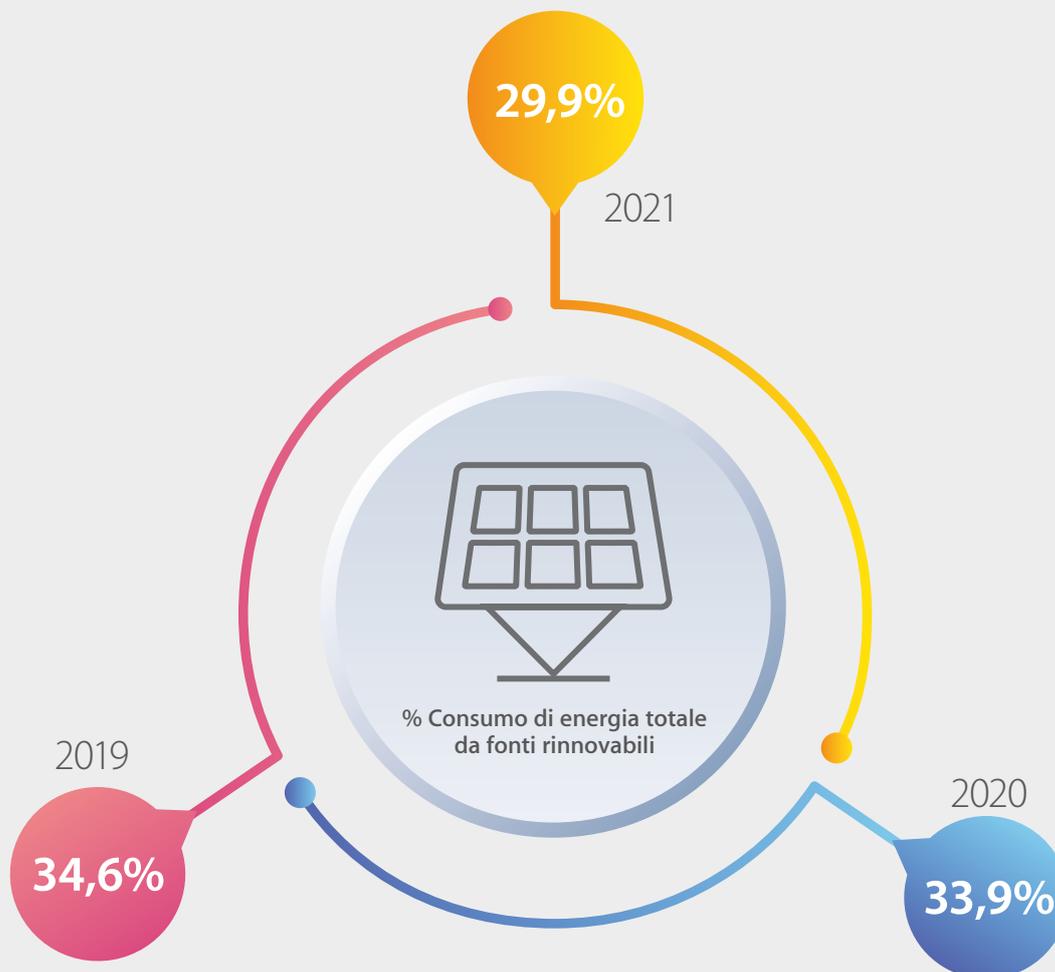
OSAI inoltre monitora la quota percentuale di energia da fonte rinnovabile sull'intero consumo energetico, che comprende anche il metano per la produzione di calore e i carburanti

per autotrazione, per poter pianificare e misurare le nuove azioni di efficientamento energetico sugli impianti termici e sul parco auto aziendale.



Nel Piano Obiettivi Ambientali 2021 OSAI ha definito di aumentare la percentuale di autoconsumo (ICA) dell'energia elettrica prodotta dall'impianto fotovoltaico, la cui eccedenza è immessa nella rete nazionale.

### % TOTALE ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI



#### Piano Obiettivi Ambientali 2022:

$I_{CA} \geq 60\%$



$I_{CA} \geq 55\%$

L'obiettivo 2021 non è stato raggiunto principalmente per via del ridotto autoconsumo dei plant produttivi che si sta verificando da qualche anno. Ciò può essere spiegato per effetto di una maggiore richiesta energetica in intervalli temporali in cui gli impianti fotovoltaici non sono in grado di produrre energia (es.

durante la notte o in giornate di cielo coperto).

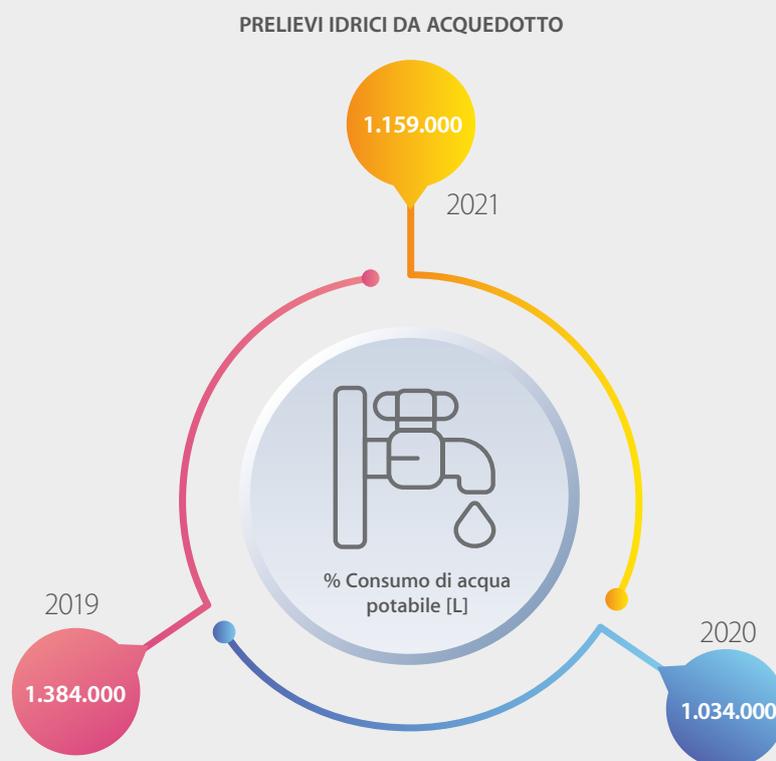
Data l'esigenza di riscaldare gli ambienti durante la notte e comunque con largo anticipo rispetto all'inizio delle attività lavorativa, l'aumento dell'autoconsumo non può che avvenire con un incremento della domanda d'energia in orario lavorativo, nelle ore di luce. Ciò sarà possibile già nel 2022 attraverso l'installazione di colonnine di ricarica per le vetture di tipo ibrido o elettrico appartenenti al parco aziendale.

Si ritiene tuttavia che nel 2022 sia opportuno fissare un obiettivo più realistico:  $ICA = 55\%$ .

## PRELIEVI IDRICI

OSAI non utilizza la risorsa idrica come elemento in ingresso nei processi produttivi, pertanto il consumo d'acqua è funzione esclusiva delle esigenze sanitarie del personale, in perfetta analogia con l'ambito domestico. L'Azienda è dotata di una rete di condotte interrato in ciascuna delle tre aree -

Cartiera e i due plant M6 e M7 - che consente 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.



L'incremento dei prelievi idrici, passati in termini assoluti da 1.034.000 litri nel 2020 a 1.159.000 litri nel 2021 (+12,1%), è dovuto al deciso aumento delle giornate lavorate in presenza (+31,5% rispetto al 2020) e all'aumento del numero medio di dipendenti da 178 a 188 addetti (U.L.A. +5,6%).

Sono inoltre continuati i lavaggi delle mani frequenti ed accurati nel rispetto delle buone prassi anti-contagio da Coronavirus responsabili di almeno 170.000 L nell'anno.

Rispetto al 2020, l'Azienda ha inoltre cambiato l'indicatore relativo al monitoraggio dei consumi. La rendicontazione dei dati relativi agli accessi in Azienda ha consentito di normalizzare i consumi idrici alle reali fruizioni. Si è quindi sostituito l'indicatore IAI (litri/dipendente) con l'indicatore ICI-GD (L/giornata lavorativa/lavoratore) ragionando quindi su dati più significativi.

Nel Piano Obiettivi Ambientali 2021 OSAI ha definito un valore limite per l'indicatore  $I_{CI-GD}$

| PRELIEVO IDRICO° |                                   |   | 2019               |                           | 2020               |                           | 2021               |                           |
|------------------|-----------------------------------|---|--------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|
| Tipologia        |                                   |   | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) |
| Fonte*           | Risorse idriche di terze          | Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali) [ML] | 1,384              | 0                         | 1,034              | 0                         | 1,159              | 0                         |
| Totale           | Acqua di terze parti (acquedotto) | -   | 1,384              | 0                         | 1,034              | 0                         | 1,159              | 0                         |

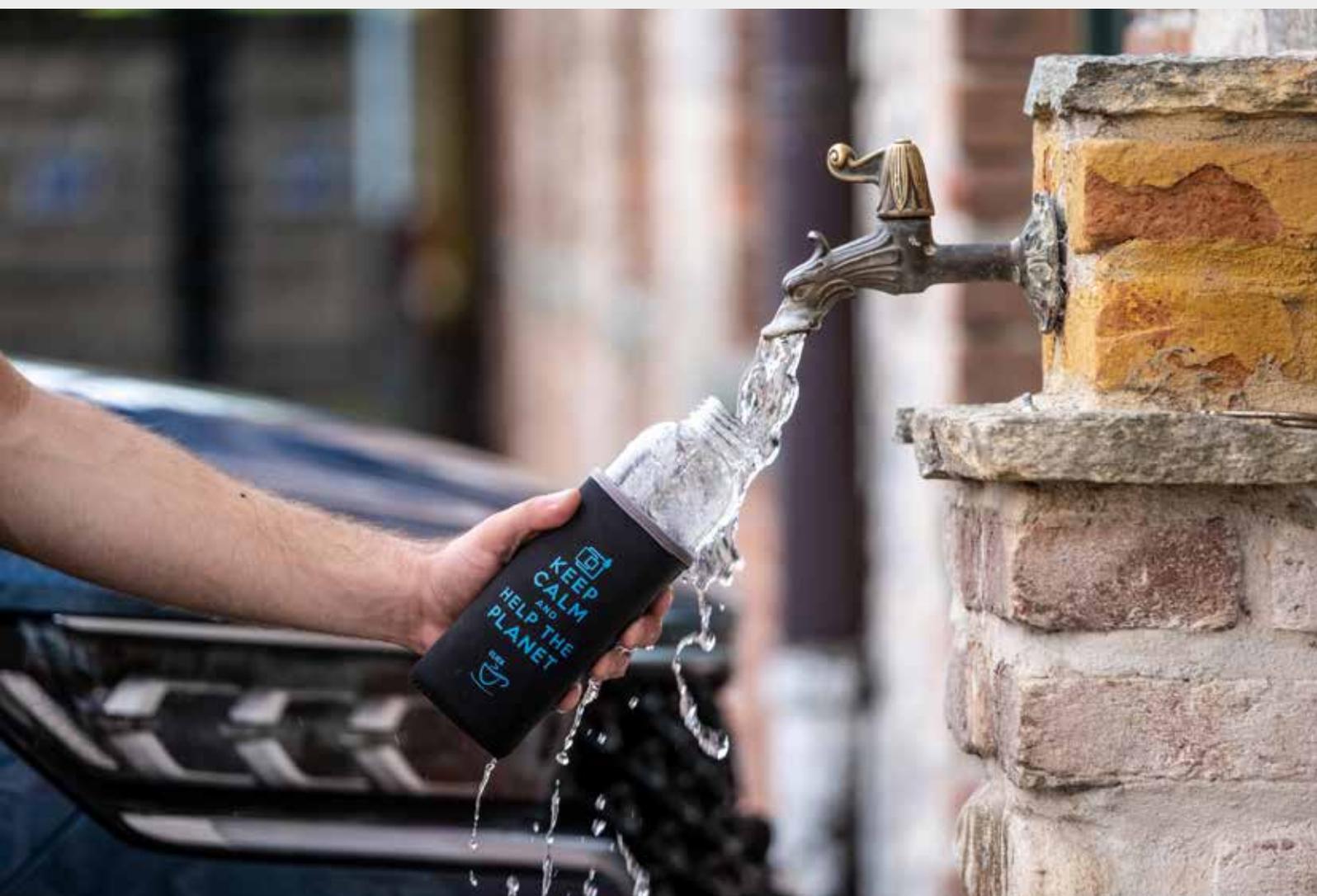
| SCARICO D'ACQUA |                                   |   | 2019               |                           | 2020               |                           | 2021               |                           |
|-----------------|-----------------------------------|---|--------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|
| Tipologia       |                                   |   | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) | Tutte le aree (ML) | Aree a stress idrico (ML) |
| Fonte*          | Risorse idriche di terze parti    | Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali) [ML] | 1,384              | 0                         | 1,034              | 0                         | 1,159              | 0                         |
| Totale          | Acqua di terze parti (acquedotto) | -   | 1,384              | 0                         | 1,034              | 0                         | 1,159              | 0                         |

° La società non preleva acque di superficie, né sotterranee, né di mare né consuma acqua di sua produzione. Inoltre, l'acqua prelevata da acquedotto è interamente acqua dolce.

\* Nel Bilancio di Sostenibilità Osai 2020 figuravano 1,506 ML per l'anno 2019 e 1,156 ML per l'anno 2020. Nel 2021 si è potuto quantificare con esattezza il consumo di n.1 utenza domestica posta a valle del contatore generale dell'Area Cartiera (0,122 ML) e pertanto si è deciso di sottrarre il medesimo prelievo sugli anni 2019 e 2020, per rendere maggiormente significativo il confronto.

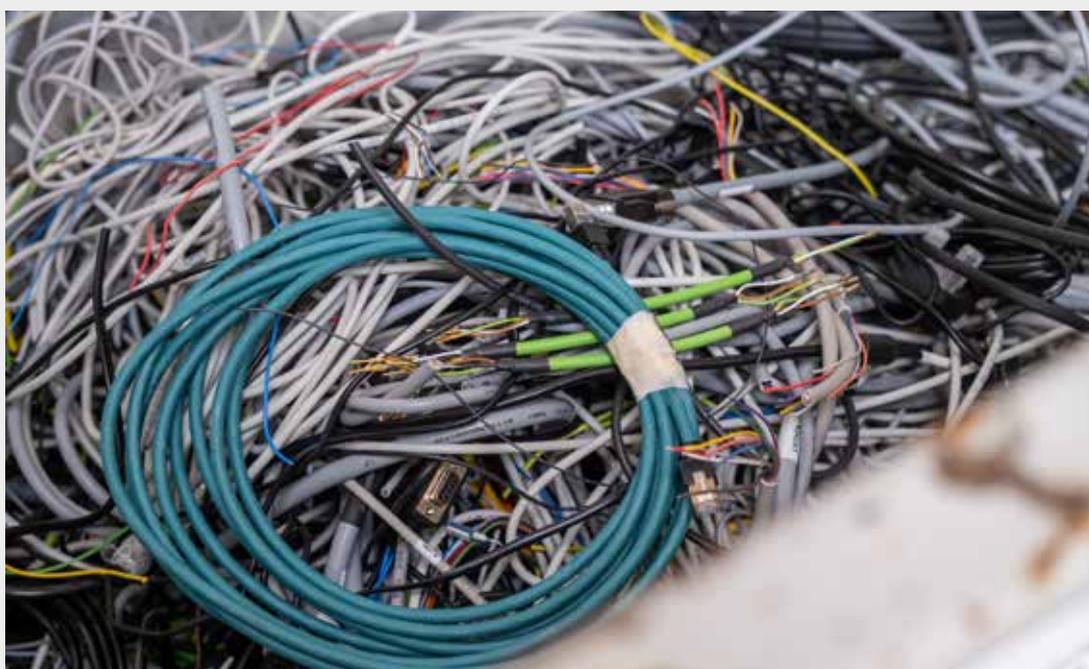
**Piano Obiettivi Ambientali 2021:** $I_{\text{CIGD}} \leq 35 \text{ L}$  (Litri/giornata lavorativa/lavoratore) $I_{\text{CIGD}} = 35,9\text{L}$ 

Confrontando i dati relativi agli accessi in Azienda nel periodo 31/03/21- 30/12/21 (25.799 ingressi giornalieri fra dipendenti e personale esterno) ed i consumi idrici letti con frequenza trimestrale, ne deriva un valore di consumo individuale ICIGD che si è avvicinato all'Obiettivo (+2,5%). Il risultato dimostra che l'Obiettivo di 35 L, per quanto possa risentire di un errore legato all'arco temporale di riferimento di soli 9 mesi, è raggiungibile.





## 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 speciali non pericolosi e dunque soggetti a riciclo.

L'intento primario di OSAI è quello di evitare qualsiasi danno ambientale e ridurre il più possibile la frazione di rifiuto indifferenziato.

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

- 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" (D.lgs. 116/20) che seguono un processo di raccolta differente, non essendo possibile conferire all'interno dei medesimi contenitori della raccolta comunale.

OSAI stocca i rifiuti speciali in depositi temporanei (D.lgs. 205/2010) prima che vengano raccolti dal fornitore che ha in carico il prelievo.

L'Azienda anche nel 2021 ha prodotto la quasi totalità (99,1%) dei rifiuti classificati come "non pericolosi", costituiti in massima parte da imballaggi in legno (44,4%), imballaggi in carta e cartone (17,4%), polveri e particolato di materiali ferrosi e non (16,9%), apparecchiature fuori uso (RAEE) (12,0%).

| RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO | 2019          | 2020          | 2021          |
|---|---------------|---------------|---------------|
| <b>TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI [t]</b>      | <b>21,483</b> | <b>10,022</b> | <b>26,834</b> |
| Riciclati [t]                                 | 20,683        | 10,007        | 26,034        |
| % riciclati                                   | 96,3%         | 99,9%         | 97,0%         |
| Smaltiti in discarica [t]                     | 0,800         | 0,022         | 0,800         |
| % smaltiti in discarica                       | 3,7%          | 0,1%          | 3,0%          |
| <b>TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI [t]</b>          | <b>0,221</b>  | <b>0,015</b>  | <b>0,240</b>  |
| Riciclati [t]                                 | 0,178         | 0,022         | 0,040         |
| % riciclati                                   | 80,5%         | 100%          | 16,7%         |
| Smaltiti in discarica [t]                     | 0,043         | -             | 0,200         |
| % smaltiti in discarica                       | 19,5%         | -             | 83,3%         |
| <b>TOTALE RIFIUTI [t]</b>                     | <b>21,704</b> | <b>10,037</b> | <b>27,074</b> |
| Riciclati [t]                                 | 20,861        | 10,022        | 26,074        |
| % riciclati                                   | 96,1%         | 99,9%         | 96,3%         |
| Smaltiti in discarica [t]                     | 0,843         | 0,015         | 1,000         |
| % smaltiti in discarica                       | 3,9%          | 0,1%          | 3,7%          |

Nel 2021 si è assistito ad un aumento del 169,7% dei rifiuti totali prodotti determinato da:

- una decisa ripresa delle attività produttive rispetto al 2020 (+61% di imballaggi di legno rispetto al 2020);
- lo smaltimento eccezionale di macchine obsolete e apparecchiature elettroniche in deposito.

Nel corso del 2021 è proseguita la collaborazione con il più importante fornitore svizzero di macchine di caricamento automatico dei vassoi per componenti di test, per aumentare i cicli di utilizzo delle casse in legno rendendo queste al mittente una volta prelevato il contenuto.

Nel 2021 sono stati resi 38 imballi per un peso complessivo di circa 1.892 kg, sperimentando positivamente l'applicazione pratica dei principi dell'economia circolare alle forniture.

#### Piano Obiettivi Ambientali 2021:

$I_R \leq 500$  kg/M € valore produzione



$I_R = 830,1$  kg/M€ fatturato

Il risultato 2021 è sensibilmente lontano dall'obiettivo definito nel 2020. Le motivazioni sono da ricercare nelle considerazioni di cui sopra così riassumibili:

- stop legislativo all'assimilabilità rifiuti speciali ai rifiuti urbani
- decisa ripresa produttiva
- smaltimenti eccezionali

Oltre a tali considerazioni va aggiunto che rispetto al passato l'Azienda ha cercato di fare scorte di componenti essenziali alla costruzione del prodotto, per via delle difficoltà di approvvigionamento e questo si sia riflesso sull'aumento degli imballaggi da smaltire.

## 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 Scopes:

- **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'Organizzazione. Nel caso di OSAI si intendono quelle dovute alla produzione di calore e quelle derivanti dal parco autovetture utilizzato dal 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 rientrano 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.

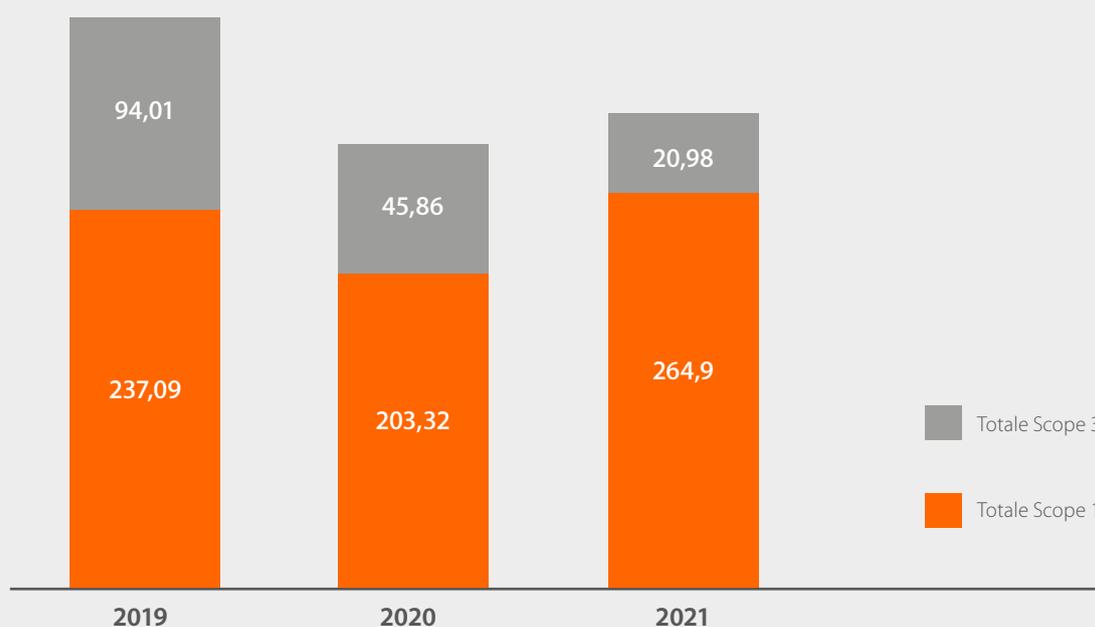
Il totale delle emissioni di gas serra, market based, nel 2021 ammonta a 285,88 tCO<sub>2</sub>e, con un aumento, rispetto al 2020, pari a 36,70 tCO<sub>2</sub>e (+15%).

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.

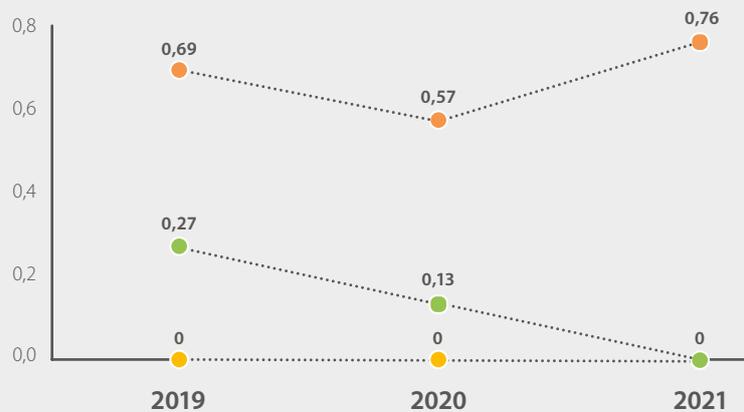
In questo modo l'**Azienda ha annullato le proprie emissioni di gas serra derivanti dai consumi di elettricità** (Scope 2 market based).

L'aumento delle emissioni dirette e indirette riflette le considerazioni fatte circa sugli incrementi dei consumi energetici, in particolare del gasolio per autotrazione, per l'aumento dei chilometri percorsi dal parco auto, e metano per riscaldamento dei locali.

EMISSIONI DI GAS SERRA (tCO<sub>2</sub>e)



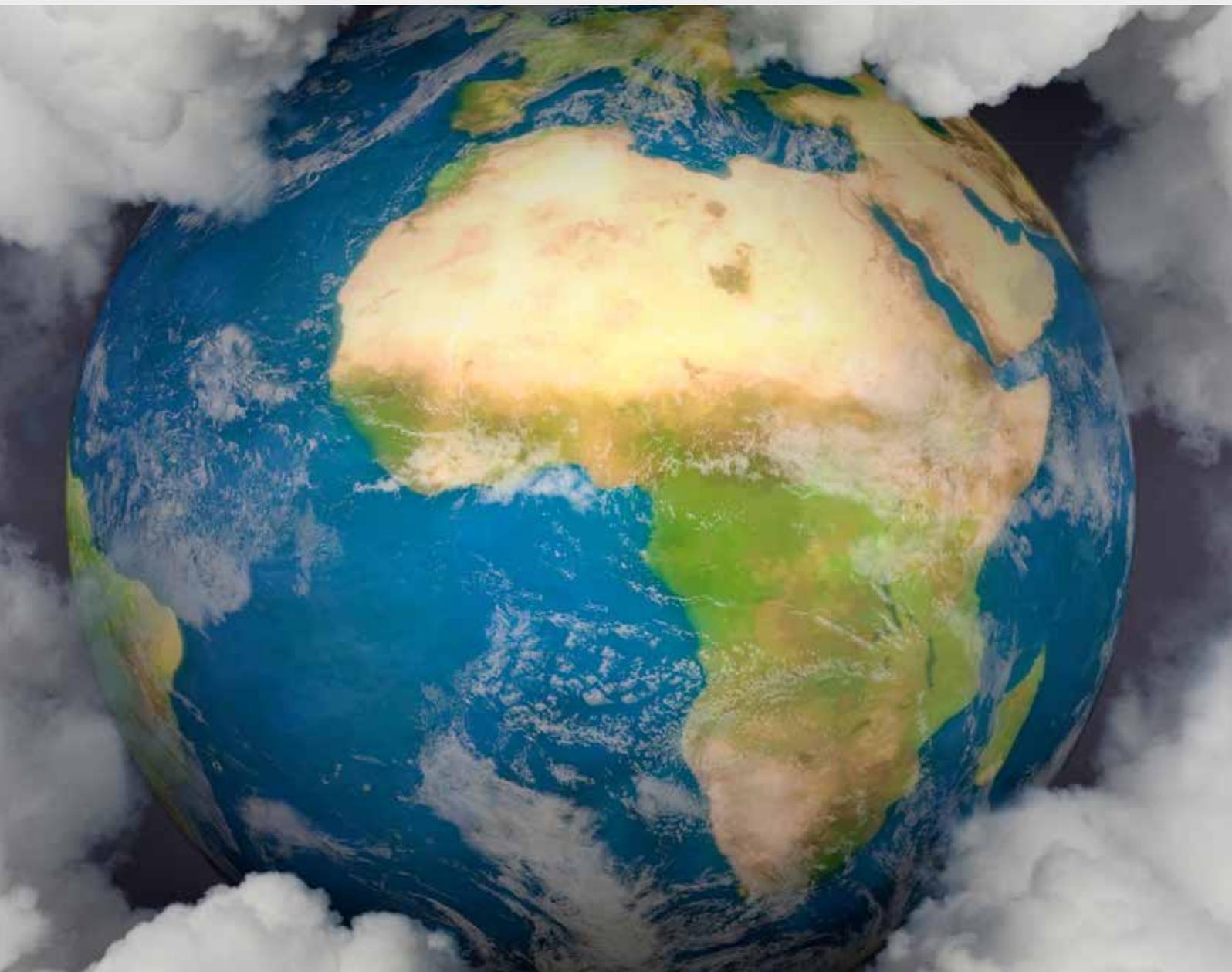
GHG intensità di emissione  
(tCO<sub>2</sub>e / 1.000 ore lavorate)



● GHG Intensità di emissioni - Scope 1

● GHG Intensità di emissioni - Scope 3

● GHG Intensità di emissioni - Scope 2 (market based)



| EMISSIONI DI GAS SERRA                                     | UdM                     | 2019          | 2020          | 2021          |
|--|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>SCOPE 1 - EMISSIONI DIRETTE</b>                         |                         |               |               |               |
| Emissioni per produzione di calore (consumi metano)        | tCO <sub>2</sub> e      | 69,39         | 65,09         | 77,03         |
| Perdite di gas refrigeranti                                | tCO <sub>2</sub> e      | 0,00          | 2,09          | 0,00          |
| Emissioni da movimentazioni                                | tCO <sub>2</sub> e      | 167,70        | 136,14        | 187,86        |
| <b>TOTALE SCOPE 1</b>                                      | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>237,09</b> | <b>203,32</b> | <b>264,90</b> |
| <b>SCOPE 2 - EMISSIONI INDIRETTE</b>                       |                         |               |               |               |
| Emissioni da consumi di energia elettrica (location based) | tCO <sub>2</sub> e      | 119,72        | 99,03         | 110,73        |
| Emissioni da consumi di energia elettrica (market based)   | tCO <sub>2</sub> e      | 0,00          | 0,00          | 0,00          |
| <b>TOTALE SCOPE 2 (market based)</b>                       | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>0,00</b>   | <b>0,00</b>   | <b>0,00</b>   |
| <b>SCOPE 3 - ALTRE EMISSIONI INDIRETTE</b>                 |                         |               |               |               |
| <b>Emissioni relative a spostamenti del personale</b>      | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>73,35</b>  | <b>34,15</b>  | <b>9,08</b>   |
| Voli aerei a lunga distanza                                | tCO <sub>2</sub> e      | 56,03         | 26,77         | 0,00          |
| Voli aerei a breve distanza                                | tCO <sub>2</sub> e      | 15,59         | 6,90          | 6,83          |
| Voli aerei domestici                                       | tCO <sub>2</sub> e      | 1,65          | 0,48          | 2,10          |
| Viaggi in treno  | tCO <sub>2</sub> e      | 0,08          | 0,00          | 0,15          |
| Emissioni da consumo di materiali                          | tCO <sub>2</sub> e      | 18,23         | 10,27         | 11,03         |
| <b>Imballaggi in legno</b>                                 | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>16,16</b>  | <b>8,75</b>   | <b>9,93</b>   |
| Imballaggi in cartone                                      | tCO <sub>2</sub> e      | 0,89          | 0,87          | 0,76          |
| Imballaggi in plastica                                     | tCO <sub>2</sub> e      | 0,08          | 0,09          | 0,14          |
| <b>Carta</b>   | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>1,10</b>   | <b>0,56</b>   | <b>0,20</b>   |
| Emissioni dovute ai consumi di acqua                       | tCO <sub>2</sub> e      | 1,59          | 1,22          | 0,32          |
| Acqua prelevata da acquedotto                              | tCO <sub>2</sub> e      | 0,52          | 0,40          | 0,00          |
| Trattamento acque reflue                                   | tCO <sub>2</sub> e      | 1,07          | 0,82          | 0,32          |
| Emissioni dovute alla produzione di rifiuti                | tCO <sub>2</sub> e      | 0,84          | 0,22          | 0,56          |
| <b>Rifiuti riciclati</b>                                   | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>0,45</b>   | <b>0,21</b>   | <b>0,56</b>   |
| Rifiuti in discarica                                       | tCO <sub>2</sub> e      | 0,39          | 0,01          | 0,00          |
| <b>TOTALE SCOPE 3</b>                                      | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>94,01</b>  | <b>45,86</b>  | <b>20,98</b>  |
| <b>TOTALE SCOPE 1, 2 (market based) e 3</b>                | <b>tCO<sub>2</sub>e</b> | <b>331,10</b> | <b>249,18</b> | <b>285,88</b> |

\* Le emissioni relative alle autovetture negli anni 2019 e 2020 sono state rettifiche in coerenza con quanto riportato per l'anno 2021, in quanto la società ha adottato un metodo di calcolo basato sui km percorsi." Totali emissioni di gas serra indicati nel Bilancio di Sostenibilità 2020: per il 2019 413,74 tCO<sub>2</sub>e, per il 2020 306,73 tCO<sub>2</sub>e. Fattori di conversione DEFRA 2021 eccetto Energia elettrica Rapporto Ispra 317/2020.

# Car Policy: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

Con la sua Car Policy, 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 selezionabili al fine di:

- migliorare l'efficienza della flotta, anche promuovendo ed illustrando nel dettaglio tecniche di eco-driving;

- garantire adeguati livelli qualitativi delle autovetture in termini di sicurezza e dotazioni;
- migliorare i parametri di sostenibilità ambientale.

La metà delle auto presenti nella Cars' List Aziendale sono ibride/plug-in (elettrico-benzina) con emissioni di CO<sub>2</sub> che vanno dai 35 ai 45 g/km, tre volte inferiori rispetto alle vetture diesel.

## PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

Il 12 maggio 2021 il Ministero della Transizione Ecologica pubblicando il decreto attuativo con cui si sono stabiliti i requisiti del Mobility Manager aziendale, ha gettato le basi per la definizione dei **Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro** nelle Aziende con più di 100 lavoratori inserite in un contesto di grande urbanizzazione, come le Città Metropolitane.

OSAI, con il supporto di personale consulente esterno, nel 2021 ha redatto il suo primo Piano, da intendersi come lo studio delle abitudini di spostamento del personale corredato da una raccolta di azioni stabilite per la mitigazione degli impatti.

In programma figurano investimenti per:

- 1 - installazione di colonnine di ricarica per auto elettriche (2023);
- 2 - promozione del car-pooling per gli spostamenti pendolari dei dipendenti (2022);
- 3 - assegnazione stalli per qualità e posizione (2022);
- 4 - campagne informative sulla mobilità sostenibile (2022);
- 5 - realizzazione parcheggi coperti per biciclette (2022);
- 6 - surveys annuali per la riduzione degli impatti della mobilità aziendale e realizzazione PSCL;
- 7 - consulenze per il mobility management aziendale.

# CAPITOLO 6

---

## LE NOSTRE PERSONE

|   |            |
|---|------------|
| <b>LE NOSTRE PERSONE</b> . . . . .                    | <b>6.0</b> |
| TIPOLOGIE CONTRATTUALI                                |            |
| ATTIVITÀ DI RECRUITMENT E TURNOVER                    |            |
| <b>FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE</b> . . . . . | <b>6.1</b> |
| <b>BENESSERE DEI DIPENDENTI</b> . . . . .             | <b>6.2</b> |
| WELFARE E WELLBEING                                   |            |
| WORK-LIFE BALANCE                                     |            |
| SMARTWORKING  |            |
| MOBILITÀ DELLE PERSONE                                |            |
| PARI OPPORTUNITÀ                                      |            |
| REMUNERAZIONE   |            |
| IL POTERE DELL'ASCOLTO E DEL DIALOGO                  |            |
| SODDISFAZIONE DEL PERSONALE                           |            |
| IL BENESSERE ORGANIZZATIVO                            |            |
| LA VALUTAZIONE DELL'AMBIENTE DI LAVORO                |            |
| CONGEDO PARENTALE                                     |            |
| ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE                             |            |
| <b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> . . . . .        | <b>6.3</b> |
| IL PROTOCOLLO COVID-19 ADOTTATO DA OSAI               |            |





## 6.0 LE NOSTRE PERSONE

Nella filosofia di OSAI il Lavoro non è solamente l'applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali dell'uomo destinati alla produzione di un bene o di un prodotto, il lavoro è anche lo strumento attraverso il quale le persone colgono delle opportunità; è il percorso lungo il quale l'individuo può raggiungere i propri obiettivi di crescita professionale e personale.

Per concretizzare questa filosofia, OSAI si impegna quotidianamente a tutelare il benessere psicofisico delle proprie persone favorendo, attraverso l'organizzazione del lavoro, percorsi di crescita ed acquisizione delle competenze, piani di welfare aziendale, il giusto **equilibrio tra esigenze lavorative, personali e familiari** con l'obiettivo di migliorare tangibilmente la qualità della vita.

Queste attenzioni, l'approccio basato sulla centralità della persona, rendono OSAI una grande famiglia nella quale trovare opportunità e supporto nel perseguire, attraverso il proprio lavoro, un senso di sicurezza per sé, per la propria famiglia e per tutti coloro con i quali si rapporta, rafforzando il senso di appartenenza verso la Società.

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

*la nostra forza  
sono le persone*



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

A fine 2021, sono 197 le persone nell'organico dell' Azienda, in costante crescita nel corso degli

anni con un incremento del +7,65% rispetto al 2020 pari a 14 risorse.

| % dipendenti per categoria e genere                  | 2019       |           |            | 2020       |           |            | 2021       |           |            |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|  | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       |
| DIRIGENTI  | 5          | 1         | 6          | 5          | 1         | 6          | 5          | 1         | 6          |
| %  | 2,89%      | 0,58%     | 3,47%      | 2,73%      | 0,55%     | 3,28%      | 2,54%      | 0,51%     | 3,05%      |
| QUADRI   | 5          | 0         | 5          | 7          | 1         | 8          | 8          | 1         | 9          |
| %  | 2,89%      | 0,00%     | 2,89%      | 3,83%      | 0,55%     | 4,37%      | 4,06%      | 0,51%     | 4,57%      |
| IMPIEGATI  | 104        | 30        | 134        | 109        | 32        | 141        | 120        | 37        | 157        |
| %  | 60,12%     | 17,34%    | 77,46%     | 59,56%     | 17,49%    | 77,05%     | 60,91%     | 18,78%    | 79,70%     |
| OPERAI   | 27         | 1         | 28         | 27         | 1         | 28         | 25         | 0         | 25         |
| %  | 15,61%     | 0,58%     | 16,18%     | 14,75%     | 0,55%     | 15,30%     | 12,69%     | 0,00%     | 12,69%     |
| <b>TOTALE</b>  | <b>141</b> | <b>32</b> | <b>173</b> | <b>148</b> | <b>35</b> | <b>183</b> | <b>158</b> | <b>39</b> | <b>197</b> |
| Dipendenti per genere sul totale dipendenti al 31.12 | 81,50%     | 18,50%    | 100,00 %   | 80,87%     | 19,13%    | 100,00 %   | 80,20%     | 19,80%    | 100,00 %   |

\* tassi calcolati sul totale dei dipendenti al 31 dicembre

Nel corso del 2021 sono state effettuate complessivamente 25 nuove assunzioni (20 uomini e 5 donne) in larga parte appartenenti alla categoria professionale degli impiegati a conferma del trend già osservato negli anni precedenti.

Le donne rappresentano il 19,8% del totale dei

dipendenti in lieve incremento rispetto al 18,5% registrato nel 2020. La maggior parte della popolazione aziendale, indipendentemente dal sesso, è rappresentata dalla categoria degli impiegati mentre la fascia di età media è compresa tra i trenta e i cinquanta anni.

| DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ E GENERE | 2019       |           |            | 2020       |           |            | 2021       |           |            |
|--------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                                      | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       |
| <30                                  | 18         | 2         | <b>20</b>  | 18         | 3         | 21         | 22         | 5         | <b>27</b>  |
| 30-50                                | 98         | 20        | <b>108</b> | 98         | 21        | 119        | 102        | 21        | <b>123</b> |
| >50                                  | 25         | 10        | <b>45</b>  | 32         | 11        | 43         | 34         | 13        | <b>47</b>  |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>141</b> | <b>32</b> | <b>173</b> | <b>148</b> | <b>35</b> | <b>183</b> | <b>158</b> | <b>39</b> | <b>197</b> |

| % dipendenti per categoria e fascia d'età* | 2019      |            |           | 2020      |            |           | 2021      |            |           |
|--|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
|  | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni |
| DIRIGENTI                                  | 0         | 3          | 3         | 0         | 3          | 3         | 0         | 2          | 4         |
| %  | 0,00%     | 1,73%      | 1,73%     | 0,00%     | 1,64%      | 1,64%     | 0,00%     | 1,02%      | 2,03%     |
| QUADRI                                     | 0         | 4          | 1         | 0         | 5          | 3         | 0         | 6          | 3         |
| %  | 0,00%     | 2,31%      | 0,58%     | 0,00%     | 2,73%      | 1,64%     | 0,00%     | 3,05%      | 1,52%     |
| IMPIEGATI                                  | 14        | 94         | 26        | 15        | 97         | 29        | 20        | 104        | 33        |
| %  | 8,09%     | 54,34%     | 15,03%    | 8,20%     | 53,01%     | 15,85%    | 10,15%    | 52,79%     | 16,75%    |
| OPERAI                                     | 6         | 17         | 5         | 6         | 14         | 8         | 7         | 11         | 7         |
| %  | 3,47%     | 9,83%      | 2,89%     | 3,28%     | 7,65%      | 4,37%     | 3,55%     | 5,58%      | 3,55%     |
| TOTALE                                     | 20        | 118        | 35        | 21        | 119        | 43        | 27        | 123        | 47        |
| %  | 11,56%    | 68,21%     | 20,23%    | 11,48%    | 65,03%     | 23,50%    | 13,71%    | 62,44%     | 23,86%    |
| TOTALE DIPENDENTI                          | 173       |            |           | 183       |            |           | 197       |            |           |

| ETÀ MEDIA E ANZIANITÀ AZIENDALE MEDIA (ANNI) | 2019      |                 | 2020      |                 | 2021      |                 |
|--|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
|  | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA | ETÀ MEDIA | ANZIANITÀ MEDIA |
| DIRIGENTI                                    | 52        | 15,2            | 53        | 16,2            | 54        | 17,36           |
| QUADRI                                       | 46        | 7,4             | 47        | 6,6             | 48        | 8,75            |
| IMPIEGATI                                    | 41        | 5,9             | 41        | 6,5             | 41        | 6,48            |
| OPERAI                                       | 40        | 3,3             | 41        | 3,8             | 39        | 3,77            |
| <b>MEDIA GENERALE</b>                        | <b>42</b> | <b>5,9</b>      | <b>42</b> | <b>6,4</b>      | <b>42</b> | <b>6,57</b>     |

L'età media del personale nel triennio si attesta in maniera costante su 42 anni, con una anzianità media in crescita nel triennio a dimostrazione del basso livello di turnover. Da segnalare è l'incremento dell'anzianità media di Dirigenti e Quadri

che garantisce alla Società la conservazione del patrimonio di esperienze e professionalità e che la inquadra come una realtà in grado di garantire stabilità e longevità attraverso un management giovane con un elevato senso di appartenenza.

\* I tassi sono calcolati sul totale dei dipendenti al 31 dicembre

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

La continuità e la stabilità di un contratto di lavoro rientra 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 promuovere 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 2021 sono stati rinnovati e la maggior parte ha avuto come esito finale la trasformazione a tempo indeterminato.

| DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE | 2019       |           |            | 2020       |           |            | 2021       |           |            |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|  | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       |
| DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO               | 136        | 27        | <b>163</b> | 145        | 35        | <b>180</b> | 153        | 37        | <b>190</b> |
| DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO                 | 5          | 5         | <b>10</b>  | 3          | 0         | <b>3</b>   | 5          | 2         | <b>7</b>   |
| <b>TOTALE</b>                                  | <b>141</b> | <b>32</b> | <b>173</b> | <b>148</b> | <b>35</b> | <b>183</b> | <b>158</b> | <b>39</b> | <b>197</b> |

Come registrato nel 2020 anche nel 2021 sono 5 le persone con un contratto di tipo part-time (4 uomini e 1 donna).

| DIPENDENTI FULL-TIME | 2019       |           |            | 2020       |           |            | 2021       |           |            |
|----------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                      | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       | ♂          | ♀         | Tot.       |
| DIRIGENTI            | 5          | 1         | <b>6</b>   | 5          | 1         | <b>6</b>   | 5          | 1         | <b>6</b>   |
| QUADRI               | 5          | 0         | <b>5</b>   | 7          | 1         | <b>8</b>   | 8          | 1         | <b>9</b>   |
| IMPIEGATI            | 104        | 29        | <b>133</b> | 106        | 31        | <b>137</b> | 116        | 36        | <b>152</b> |
| OPERAI               | 27         | 0         | <b>27</b>  | 27         | 0         | <b>27</b>  | 25         | 0         | <b>25</b>  |
| <b>TOTALE</b>        | <b>141</b> | <b>30</b> | <b>171</b> | <b>145</b> | <b>33</b> | <b>178</b> | <b>154</b> | <b>38</b> | <b>192</b> |

| DIPENDENTI PART-TIME | 2019     |          |          | 2020     |          |          | 2021     |          |          |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                      | ♂        | ♀        | Tot.     | ♂        | ♀        | Tot.     | ♂        | ♀        | Tot.     |
| DIRIGENTI            | 0        | 0        | <b>0</b> | 0        | 0        | <b>0</b> | 0        | 0        | <b>0</b> |
| QUADRI               | 0        | 0        | <b>0</b> | 0        | 0        | <b>0</b> | 0        | 0        | <b>0</b> |
| IMPIEGATI            | 0        | 1        | <b>1</b> | 3        | 1        | <b>4</b> | 4        | 1        | <b>5</b> |
| OPERAI               | 0        | 1        | <b>1</b> | 0        | 1        | <b>1</b> | 0        | 0        | <b>0</b> |
| <b>TOTALE</b>        | <b>0</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>5</b> |

## 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 all'intero della sezione "Lavora con Noi".

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 competenze ed esperienze nonché 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, serietà, 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 una situazione ancora critica e per lunghi periodi appesantita dalle restrizioni legate alla situazione sanitaria mondiale, nel 2021 l'incremento del numero di dipendenti OSAI si è assestato su livelli nuovamente vicini al trend degli anni precedenti alla pandemia: anche nell'esercizio 2021 l'incremento occupazionale ha interes-

sato svariati settori aziendali evidenziando importanti investimenti in reparti molto strategici in quanto legati alla progettazione e all'innovazione e sviluppo. L'età media dei nuovi assunti nel 2021 è pari a 25 anni e denota quanto OSAI ritenga importante innovare e rinnovare il proprio organico investendo nella fascia anagrafica under 30.

| ASSUNZIONI *               | 2019          |               |               | 2020         |              |              | 2021          |               |               |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|                            | ♂             | ♀             | Tot.          | ♂            | ♀            | Tot.         | ♂             | ♀             | Tot.          |
| <30                        | 2             | 1             | <b>3</b>      | 4            | 1            | <b>5</b>     | 9             | 2             | <b>11</b>     |
| tasso di assunzione        | 1,42%         | 3,13%         | <b>1,73%</b>  | 2,70%        | 2,86%        | <b>2,73%</b> | 5,70%         | 5,13%         | <b>5,58%</b>  |
| 30-50                      | 20            | 4             | <b>24</b>     | 6            | 2            | <b>8</b>     | 11            | 2             | <b>13</b>     |
| tasso di assunzione        | 14,18%        | 12,50%        | <b>13,87%</b> | 4,05%        | 5,71%        | <b>4,37%</b> | 6,96%         | 5,13%         | <b>6,60%</b>  |
| >50                        | 1             | 1             | <b>2</b>      | 3            | 0            | <b>3</b>     | 0             | 1             | <b>1</b>      |
| tasso di assunzione        | 0,71%         | 3,13%         | <b>1,16%</b>  | 2,03%        | 0,00%        | <b>1,64%</b> | 0,00%         | 2,56%         | <b>0,51%</b>  |
| <b>TOTALE</b>              | <b>23</b>     | <b>6</b>      | <b>29</b>     | <b>13</b>    | <b>3</b>     | <b>16</b>    | <b>20</b>     | <b>5</b>      | <b>25</b>     |
| <b>tasso di assunzione</b> | <b>16,31%</b> | <b>18,75%</b> | <b>16,76%</b> | <b>8,78%</b> | <b>8,57%</b> | <b>8,74%</b> | <b>12,66%</b> | <b>12,82%</b> | <b>12,69%</b> |

\*I tassi di assunzione sono calcolati come rapporto tra n. dipendenti assunti nell'anno e il n. di dipendenti al 31.12 di ciascun anno per genere e sul totale.

Il tasso di cessazioni è stato lievemente superiore rispetto all'anno precedente ed ha interessato principalmente impiegati di sesso maschile con un'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

| CESSAZIONI*                | 2019         |              |              | 2020         |              |              | 2021         |              |              |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                            | ♂            | ♀            | Tot.         | ♂            | ♀            | Tot.         | ♂            | ♀            | Tot.         |
| <30                        |              | 0            | <b>0</b>     | 0            | 0            | <b>0</b>     | 2            | 0            | <b>2</b>     |
| tasso di cessazione        | 0,00%        | 0,00%        | <b>0,00%</b> | 0,00%        | 0,00%        | <b>0,00%</b> | 1,27%        | 0,00%        | <b>1,02%</b> |
| 30-50                      | 2            | 0            | <b>2</b>     | 5            | 0            | <b>5</b>     | 7            | 1            | <b>8</b>     |
| tasso di cessazione        | 1,42%        | 0,00%        | <b>1,16%</b> | 3,38%        | 0,00%        | <b>2,73%</b> | 4,43%        | 2,56%        | <b>4,06%</b> |
| >50                        | 0            | 0            | <b>0</b>     | 1            | 0            | <b>1</b>     | 1            | 0            | <b>1</b>     |
| tasso di cessazione        | 0,00%        | 0,00%        | <b>0,00%</b> | 0,68%        | 0,00%        | <b>0,55%</b> | 0,63%        | 0,00%        | <b>0,51%</b> |
| <b>TOTALE</b>              | <b>2</b>     | <b>0</b>     | <b>2</b>     | <b>6</b>     | <b>0</b>     | <b>6</b>     | <b>10</b>    | <b>1</b>     | <b>11</b>    |
| <b>tasso di cessazione</b> | <b>1,42%</b> | <b>0,00%</b> | <b>1,16%</b> | <b>4,05%</b> | <b>0,00%</b> | <b>3,28%</b> | <b>6,33%</b> | <b>2,56%</b> | <b>5,58%</b> |

\*I tassi cessazione sono calcolati come rapporto tra n. dipendenti cessati nell'anno e il n. di dipendenti, per genere e sul totale, al 31/12 dell'anno di riferimento.

# 6.1 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

OSAI assicura 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 formativi finalizzati all'acquisizione di nuove competenze.

Tale attenzione si riscontra a partire dalla formazione di base riservata al personale neoassunto affinché attraverso un percorso apposito i nuovi arrivati si integrino al meglio nella realtà aziendale, ne comprendano i valori fondanti, le modalità, i riferimenti, le metodologie, le procedure e gli strumenti indispensabili per lavorare al meglio in maniera funzionale e serena.

Per ogni neoassunto, oltre alla formazione cogente, quale ad esempio quella relativa alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono previste 8 ore complessive dedicate all'apprendimento dei principi del Codice Etico, delle policy aziendali, dei regolamenti interni, dei sistemi di gestione adottati dall'azienda (Modello Organizzativo 231, Qualità, Ambiente e Sicurezza) e relative all'utilizzo degli strumenti informativi ed informatici.

Per garantire un adeguato e strutturato processo nella gestione della formazione aziendale, la funzione Risorse Umane ha definito nel corso degli anni un'apposita procedura attraverso la quale vengono stabilite le varie fasi del processo che nasce da un fabbisogno di competenze 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 in-

clude anche la formazione continua prevista dal contratto nazionale di categoria e la formazione cogente.

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 percorsi individuali di tutoring, mentoring e coaching al fine di potenziare ulteriormente le risorse nell'esercizio del proprio ruolo.

Complessivamente nel 2021 sono state erogate 5.870 ore di formazione con un marcato incremento delle ore medie di formazione per dipendente. Tale aumento ha riguardato tutte le categorie ed entrambi i generi. In particolare sono gli uomini ad averne beneficiato maggiormente con un aumento delle ore medie. (per i dettagli vedasi le tabelle di seguito riportate).

## SOFT SKILLS: SVILUPPO E CRESCITA ATTRAVERSO LA VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA

In 30 anni di attività la Società ha preso consapevolezza che le competenze tecniche, le capacità specifiche, le hard skills in senso più generale, sono elementi necessari ma non più sufficienti per poter assicurare continuità al business ad alti livelli in mercati competitivi, innovativi e in rapida evoluzione quali quelli in cui opera la Società.

Le competenze tecniche di elevato livello, e gli sforzi compiuti per farle proprie nel mondo del lavoro, non sono sufficienti ad assicurare i risultati attesi se le relazioni tra le persone non sono forti e funzionali. Il rischio che si corre è quello di non riuscire a esprimere il vero po-

tenziale del capitale umano di cui si dispone a causa di altri fattori, spesso trascurati o svalutati e che si manifestano in diverse forme quali: situazioni di conflitto, difficoltà nella gestione e valorizzazione delle risorse, scarsa motivazione, carenza di leadership, mancato raggiungimento degli obiettivi. In ognuno degli ambiti sopra citati si riscontra una perdita importante di valore contraddistinto da una diminuzione della performance e un peggioramento della motivazione.

La presa di coscienza che le competenze tecniche sono necessarie ma non sufficienti, in quanto rappresentano solo una parte delle qualità attese che il capitale umano deve possedere, ha spinto OSAI ad impegnarsi ed investire in un progetto specifico finalizzato all'acquisizione di nuove competenze nella sfera della soft skills, in grado di potenziare le capacità personali e quindi il proprio potenziale migliorando la propria performance, l'ambiente lavorativo e conseguentemente i risultati attesi dall'Azienda.

Il progetto di change management avviato a fine 2019 e proseguito nel 2020 e 2021, nonostante le difficoltà della pandemia, ha visto coinvolte oltre 150 risorse interne in attività formative in aula ed individuali per oltre 5.000 ore con la partecipazione diffusa di tutti i livelli aziendali, da quelli apicali a quelli operativi, per un investimento complessivo in consulenze formative di circa 170.000 euro.

Il risultato ottenuto è stato notevole, oltre le aspettative iniziali; l'acquisizione di nuove competenze relazionali ha permesso di cambiare le modalità con cui si affrontano le relazioni, migliorare l'efficienza nel proprio lavoro e la qualità dei risultati ottenuti in termini di performance e benessere organizzativo.

Il percorso seguito ha permesso inoltre di rendere più funzionale la struttura organizzativa aziendale, migliorando la definizione di ruoli, responsabilità e processi tra le funzioni, rendendo le figure apicali fauci del cambiamento e promotori della crescita e della valorizzazione delle risorse all'interno dei team di lavoro.

#### **ADRIANO ANIBALDI – CEO e Founder di Interago Academy**

Il grande progetto di Cambiamento che Osai A.S. S.p.A. ci ha affidato, parte dalla premessa, qui sotto riportata, che al momento della progettazione iniziale venne condivisa, concordata ed accettata con la Proprietà e la Direzione Generale.

Ogni Sistema Relazionale Aziendale è basato su Persone unite da legami di interdipendenza più o meno forti e più o meno esplicitati.

Un Sistema basato su ruoli, interpretazioni di ruolo, relazioni e legami.

Le singole relazioni interpersonali impattano sullo stato di benessere o malessere di un individuo appartenente ad un gruppo di lavoro e conseguentemente ne potenzia o depotenzia la performance e l'efficienza.

In ogni Organizzazione il livello di affidabilità delle alleanze tra gruppi (divisioni, reparti, enti, aree organizzative) impatta sulla performance generale.

Il Sistema Relazionale si muove quindi all'interno di un Sistema Organizzativo dove quotidianamente vengono messi in atto una serie di azioni riconducibili a processi espliciti, strutturati e condivisi oltre che a comportamenti ripetitivi ed impliciti.

Quando la Direzione di Osai decise di affrontare il piano che avrebbe condotto alla creazione di un nuovo modo di interpretare le Relazioni, si poneva il grande obiettivo non solo di portare l'Azienda a migliorare la propria efficienza organizzativa, ma anche, e forse di più, rendere il "Clima dell'Organizzazione" un clima in cui le persone potessero "Sentirsi Bene".

Per raggiungere questo risultato decidemmo di intervenire su tre principali elementi.

Il primo elemento è stato l'intervento sulla diffusione di un nuovo linguaggio comune: ogni tipologia di ruolo del personale Osai, ha partecipato a degli specifici training in "Comunicazione Relazionale".

Training basati su specifici costrutti scientifici di Intelligenza Emotiva e Analisi dei Comportamenti Relazionali nati con il fine di avere tra le mani uno specifico strumento per comprendere e orientare le relazioni e il conseguente benessere operativo.

Il secondo elemento è stato il lavoro fatto sulla struttura organizzativa. Gli interventi hanno visto rianalizzare e ottimizzare al meglio la struttura gerarchica, i ruoli e i suoi confini, le deleghe e i processi relativi alle gestioni delle attività e delle persone.

Il terzo elemento è stato quello di rimodulare le modalità di comunicazione relazionale. L'intervento ha permesso di far raggiungere alle persone di Osai un'elevata capacità di esplicitazione e negoziazione, basato sulla ricerca di accordi espliciti e bilaterali.

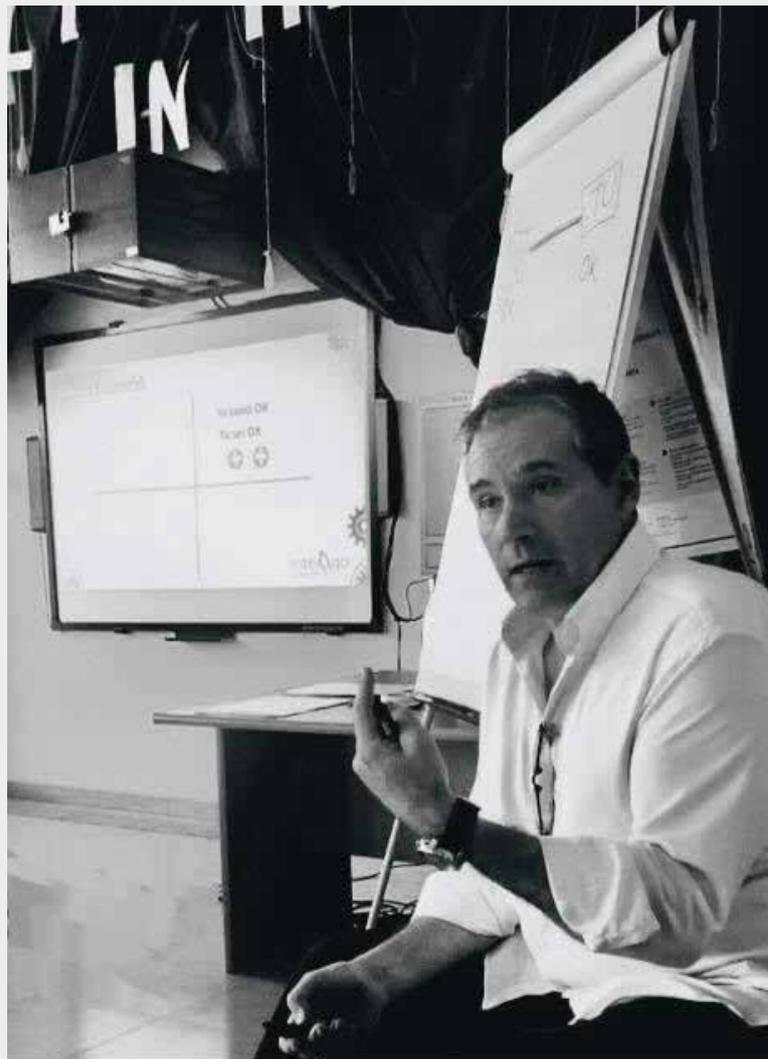
La Teoria dei Contratti Relazionali, propria dell'Analisi Transazionale Organizzativa, è diventata un potente strumento operativo in Osai. Ogni persona cerca ora di agire secondo un accordo operativo conosciuto e condiviso, in modo da rendere il sistema stesso protetto e supportato.

Dopo circa tre anni di lavoro possiamo dire che il "Sistema Relazionale Osai" ha raggiunto il cambiamento desiderato. Oltre 180 persone "parlano" il nuovo linguaggio. Coloro che vogliono risolvere un qualsiasi "problema operativo" hanno ora gli strumenti e la capacità di agire su strade che portano alla soluzione e non a bloccarsi su inefficaci comportamenti disfunzionali e dolorosi.

La cultura relazionale nell'organizzazione è aumentata al punto tale che, come ogni

progetto di miglioramento, è diventato un "Progetto di Miglioramento Continuo". Un progetto che si rende ben conto che "le decisioni prese possono sempre essere modificate", che gli accordi sono fatti per essere allineati sulle continue novità che le persone e il mercato propongono alle Aziende.

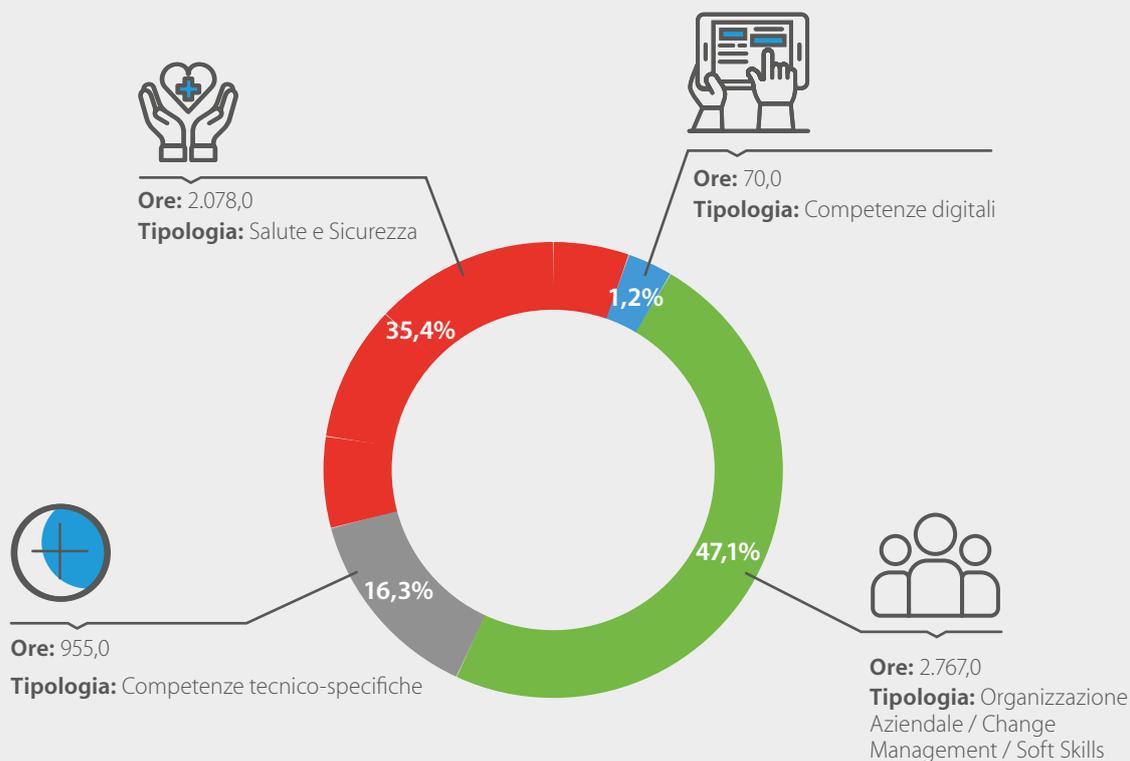
Osai è sicuramente pronta per seguire le proprie sfide necessarie a divenire una Società sempre più importante nel mercato di riferimento, ma sapendo ancor più profondamente che il successo condiviso si raggiunge con Persone felici e motivate.



| ORE MEDIE DI FORMAZIONE     | 2019        |             |                  | 2020        |             |                  | 2021        |             |                  |
|-----------------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|
|                             | ♂           | ♀           | ORE MEDIE CATEG. | ♂           | ♀           | ORE MEDIE CATEG. | ♂           | ♀           | ORE MEDIE CATEG. |
| DIRIGENTI                   | 85,0        | 24,0        | 18,2             | 113,5       | 53,0        | 27,8             | 231,5       | 15,5        | 41,2             |
| QUADRI                      | 73,0        | 0,0         | 14,6             | 208,5       | 75,5        | 35,5             | 416,5       | 32,0        | 49,8             |
| IMPIEGATI                   | 2.037,0     | 564,5       | 19,6             | 3.270,0     | 1.191,5     | 31,6             | 3.742,0     | 855,0       | 29,3             |
| OPERAI                      | 462,5       | 48,0        | 17,6             | 556,5       | 2,0         | 19,9             | 577,5       | 0           | 23,1             |
| <b>ORE MEDIE PER GENERE</b> | <b>18,8</b> | <b>19,9</b> | <b>19,0</b>      | <b>28,8</b> | <b>37,8</b> | <b>29,9</b>      | <b>29,7</b> | <b>22,6</b> | <b>29,8</b>      |

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

| ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA              | 2021         | %          |
|--|--------------|------------|
| Salute e Sicurezza sul Lavoro                | 2.078,0      | 35,4       |
| Change Management e Organizzazione Aziendale | 2.767,0      | 47,1       |
| Competenze Digitali                          | 70,0         | 1,2        |
| Competenze tecnico-specifiche                | 955,0        | 16,3       |
| <b>TOTALE</b>                                | <b>5.870</b> | <b>100</b> |



## 6.2 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'inviolabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, che consentono a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa esprimendo il proprio talento e le proprie potenzialità.

OSAI persegue con costanza l'obiettivo di mantenere un elevato livello di benessere organizzativo attraverso un attento monitoraggio del clima aziendale.

In questo quadro l'Azienda considera strategica l'attività di ascolto che la funzione Risorse Umane svolge nel quotidiano quale elemento costante per intercettare eventuali situazioni di difficoltà e/o disagio ma anche quale elemento di stimolo al miglioramento per la crescita delle risorse.

Da tempo OSAI ritiene altresì sostanziale sviluppare politiche ed 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 MètaSalute, 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 inoltre 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 e comprende indennità in caso di fratture, infortuni con invalidità temporanea o permanente e in caso di morte. Tale copertura rappresenta una ulteriore tranquillità per le famiglie che dovessero trovarsi in difficoltà a causa di eventi traumatici occorsi ai propri famigliari.

A partire dal 2020 è stata attivata una tutela specifica legata al COVID e prorogata anche per il 2021 che prevede un'indennità a titolo di sostegno per i dipendenti che hanno contratto il virus e necessitano di un ricovero ospedaliero e della successiva riabilitazione.

All'interno delle iniziative ed azioni portate avanti dalla Società nel corso del 2021 per la lotta al COVID e quindi rivolte alla tutela della salute e benessere del proprio personale, OSAI ha prestato la propria disponibilità ad ospitare un presidio di vaccinazione Covid-19 dedicato ai propri dipendenti e familiari all'interno dei locali aziendali, poi non realizzatosi in seguito al potenziamento della campagna vaccinale messa in atto dal Governo nello stesso periodo.



# WELFARE E WELLBEING

---

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.

Lo sviluppo e l'applicazione di politiche di welfare mirate hanno fornito un contributo positivo innalzando il livello di soddisfazione del personale, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza dei collaboratori e quindi il livello di retention.

Dando seguito all'esperienza avviata nel 2017, OSAI ha esteso in seguito 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 (worklife balance) 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

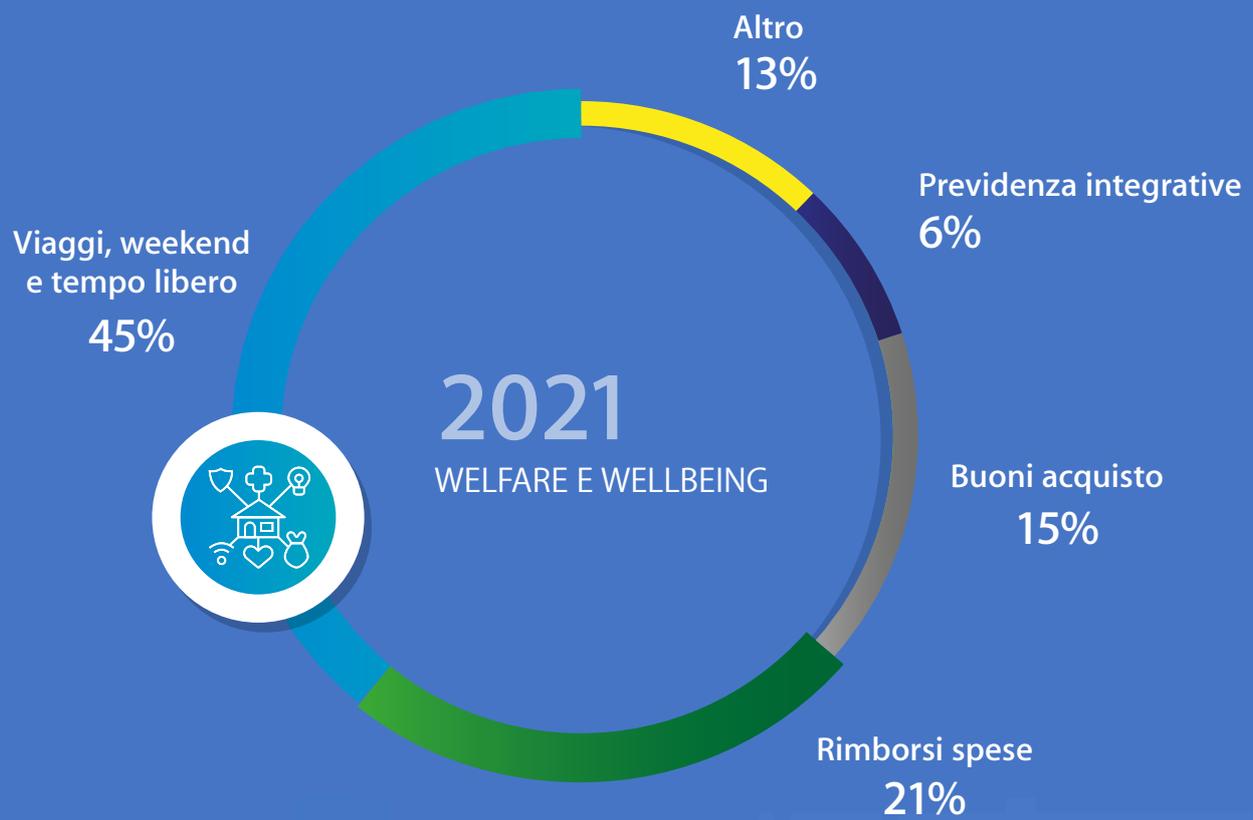
talento individuale e ottenere un vantaggio competitivo determinante.

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

Il Piano presenta interventi eterogenei nelle aree previste dalla normativa di incentivazione delle iniziative sociali delle imprese a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie; prevede e regola forme di prestito aziendale agevolato, erogazioni dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) oltre i limiti stabiliti dalla legge, definisce le coperture sanitarie complementari al fondo sanitario di categoria.

Il Piano di Welfare 2021 individua 15 gruppi omogenei di beneficiari, rappresentati in funzione della tipologia di inquadramento, mansione, anzianità aziendale ed età anagrafica del beneficiario: i destinatari grazie al proprio plafond "on top" possono fruire di beni e servizi attraverso il portale OSAI CARE, apposita piattaforma web accessibile al personale dipendente.

Nel 2021 il plafond messo a disposizione dal Piano Welfare ammontava ad oltre 275.000 Euro diviso tra "Welfare On Top" e Welfare previsto dal CCNL di riferimento (100% dipendenti coperti da CCNL). L'importo totale di beni e servizi fruiti nel corso dell'anno è stato pari a Euro 237.548,89 rivelandosi nettamente superiore all'ammontare dell'anno precedente (193.343,78 Euro). Gli ambiti di maggiore interesse sono risultati ancora una volta i viaggi e le attività per il tempo libero (107.069,73 Euro), le richieste di rimborsi previste dalla normativa (49.118,39 Euro), i voucher e buoni acquisto (35.955,00 Euro) e i versamenti a forme di previdenza integrativa (14.050,00 Euro). A quanto sopra descritto si aggiungono i prestiti agevolati ai dipendenti che nel corso del 2021 sono stati di un ammontare pari ad Euro 18.268,84.



## 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 lavora-

tiva. 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;

## SMARTWORKING

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

In precedenza l'Azienda aveva avviato in forma sperimentale il lavoro in modalità smart, coinvolgendo circa una decina di dipendenti, per dare la possibilità di lavorare dal domicilio nel caso di particolari situazioni di difficoltà legate alla gestione dei familiari o legate a motivi di salute.

Nel corso del 2021, anche nei periodi in cui le restrizioni hanno subito un graduale allentamento, e nonostante un progressivo e costante ritorno in presenza, lo smartworking ha rappresentato una modalità operativa consolidata, diffusa ed estremamente efficace nel garantire flessibilità e supporto nella conciliazione fra vita privata e lavorativa.

L'esperienza maturata negli ultimi due anni si è rivelata molto ricca di spunti: ha permesso di superare concetti di lavoro statici e unidirezionali. Ha fatto certamente emergere delle lacune ma

| SMARTWORKING   | 2020  |       |        | 2021  |       |       |
|--|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
|  | ♂     | ♀     | Tot.   | ♂     | ♀     | Tot.  |
| Numero dipendenti che hanno lavorato in smartworking | 113   | 34    | 147    | 101   | 34    | 135   |
| % che hanno utilizzato lo smartworking sul totale    | 74%   | 97%   | 78%    | 61%   | 85%   | 65%   |
| Totale gg. lavorati in smartworking                  | 8.938 | 4.070 | 12.794 | 5.226 | 3.531 | 8.757 |
| % di gg in smart working su totale gg. lavorati      | 26%   | 53%   | 27%    | 17%   | 48%   | 22%   |

\*rapporto tra il n. dipendenti che hanno lavorato in smartworking e il numero di dipendenti transitati in azienda (compresi assunti e cessati nell'anno di riferimento)

anche permesso di scoprire benefici fino a quel momento sconosciuti. Ha sottolineato la necessità e l'importanza di armonizzare nell'attività quotidiana flessibilità e organizzazione, sicurezza e relazioni interpersonali.

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 grazie all'esperienza maturata.

In merito ai dati del 2021 si registra una riduzione del numero di risorse totali che hanno lavorato in modalità smartworking rispetto al 2020, fenomeno dovuto ad un progressivo ritorno alla normalità ed in presenza dopo gli effetti devastanti della pandemia del 2020. In ogni caso si mantiene costante il numero di donne che scelgono questa modalità (pari al 84% sul totale delle donne presenti in azienda) il che dimostra la funzionalità di questa nuova modalità di lavoro.

## STRESS LAVORO CORRELATO

Nel corso del 2021, come previsto ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, è stata avviata in OSAI la nuova valutazione preliminare del Rischio Stress Lavoro Correlato.

L'Azienda ha voluto cogliere questa attività come una importante opportunità, per poter meglio comprendere e mettere in evidenza con i Responsabili eventuali difficoltà e implementare piani di miglioramento dedicati al fine di aumentare il benessere lavorativo. Oltre quanto condotto in questo studio specifico, l'Azienda effettua annualmente un monitoraggio individuale, sottoponendo ai propri collaboratori degli specifici questionari che indagano su differenti aspetti legati al benessere organizzativo.

Nel corso di tre mesi di attività ed analisi il 70% del personale è stato coinvolto nel progetto, pari a 132 persone, in oltre 300 ore di incontri dedicati con i Gruppi Omogenei individuati quali campione rappresentativo dei lavoratori di OSAI e 530 ore di sessioni formative.

Per la valutazione sono state adottate le indicazioni fornite dall'INAIL che oltre a garantire il pieno rispetto della metodologia di valutazione armonizzata con gli altri paesi dell'Unione Europea<sup>1</sup> hanno permesso all'Azienda di ottenere dei livelli di rischio aggregato per le diverse aree di analisi.

Si riportano di seguito il dettaglio delle tre aree analizzate:

- **Area - EVENTI SENTINELLA** che analizza indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, ferie non godute, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del Medico Competente, richiesta di visite straordinarie presso il Medico Competente, frequenti lamenti formalizzati e richieste di trasferimento da parte dei lavoratori;
- **Area CONTENUTO DEL LAVORO**, fattori che analizzano ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, disegno del compito lavorativo;
- **Area CONTESTO DEL LAVORO**, fattori che analizzano il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale/controllo, relazioni interpersonali sul lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione, interfaccia casa/lavoro.

I dati di sintesi della valutazione preliminare, ed il valore finale restituito dalla valutazione per ciascun gruppo rappresentano il punto di partenza per pianificare ed avviare interventi di miglioramento organizzativi, psicosociali e strutturali da mettere in atto.

I risultati ottenuti dalla valutazione sui 12 Gruppi Omogenei, individuati secondo i criteri in precedenza condivisi, hanno fornito complessivamente un risultato positivo, nonostante si evidenzino limitate aree a rischio non irrilevante, ma classificato come di tipo "medio".

2) Eu-Osha, Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

### MATRICE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

| Gruppo Omogeneo                             | Area Eventi Sentinella | Area Contenuto Lavoro | Area Contesto Lavoro | Punteggio Finale |
|---|------------------------|-----------------------|----------------------|------------------|
| Area Servizi                                | 6                      | 20                    | 15                   | 41               |
| Servizi Acquisti                            | 0                      | 20                    | 16                   | 36               |
| Servizi Amministrazione                     | 0                      | 11                    | 33                   | 44               |
| Servizi Logistica                           | 0                      | 26                    | 17                   | 43               |
| Area Vendite                                | 0                      | 31                    | 46                   | 77               |
| Area Costruzioni                            | 0                      | 5                     | 32                   | 37               |
| Area Progettazione                          | 6                      | 6                     | 16                   | 28               |
| Area Sviluppo Software e Applicazioni Laser | 0                      | 24                    | 25                   | 49               |
| Project Management                          | 0                      | 29                    | 40                   | 69               |
| Servizi Post Vendita                        | 0                      | 15                    | 43                   | 58               |
| Responsabili Area Core                      | 0                      | 13                    | 28                   | 41               |
| Responsabili Area Servizi                   | 6                      | 20                    | 26                   | 52               |

### MATRICE PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

| Punteggio finale della Lista di controllo | Fasce di rischio |    |       |    |      |     |
|---|------------------|----|-------|----|------|-----|
|   | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |     |
|   | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Punteggio Area Eventi sentinella          | 0                |    | 6     |    | 16   |     |
| Punteggio Area Contenuto                  | 0                | 23 | 24    | 43 | 44   | 100 |
| Punteggio Area Contesto                   | 0                | 37 | 38    | 53 | 54   | 100 |
| Punteggio finale                          | 0                | 58 | 59    | 90 | 91   | 216 |

I contenuti e gli esiti delle liste di controllo e gli eventi sentinella discussi in aula, verranno condivisi dal Gruppo di Gestione<sup>3</sup> con i Responsabili interessati appartenenti alle varie funzioni facenti riferimento ai 12 Gruppi Omogenei e, in tutte le aree a rischio non irrilevante, verranno predispo-

sti piani di miglioramento e azioni mirate a ridurre le criticità emerse.

Le azioni previste dai piani di miglioramento potranno comprendere interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi.

3) Composto da: Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Ufficio Risorse Umane (HR) e Ufficio Salute e Sicurezza (H&S)

## MOBILITÀ DELLE PERSONE

---

Il tema degli spostamenti casa-lavoro è divenuto nel corso del 2021 di stringente attualità vista l'estensione del requisito di redigere dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (cd. PSCL) anche per Aziende con almeno 100 dipendenti siti in città metropolitane (Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020). Prima del 2021 tale requisito, così come l'annessa nomina di un Responsabile della Mobilità Aziendale (cd. "Mobility Manager"), riguardava le sole aziende con più di 300 addetti per unità produttiva o 800 dipendenti su più sedi.

OSAI, con il supporto di personale consulente esterno e del Mobility Manager nominato, nel 2021 ha redatto il suo primo PSCL, che inquadra

già un ventaglio di azioni per favorire il contenimento degli impatti ambientali prodotti dagli spostamenti quotidiani dei lavoratori. Fra queste, l'azione più di vasta scala, per la platea di persone a cui è indirizzata, sarà la promozione del car-pooling anche attraverso app dedicate alla prenotazione dei viaggi. Come nel caso dello smartworking, è corretto precisare che l'Azienda da tempo sostiene la buona prassi della condivisione dell'automobile fra i dipendenti, garantendo a coloro che si adoperano in tal senso di beneficiare di tessere Viacard a titolo di rimborso dei pedaggi autostradali sostenuti per raggiungere il posto di lavoro.

## PARI OPPORTUNITÀ

---

OSAI concepisce la diversità come un'opportunità per trarre nuovi stimoli e arricchire culturalmente la famiglia aziendale: rifiuta qualsiasi forma di discriminazione o molestia, e si impegna attivamente per sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo ed un clima 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.

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 crescita professionale meritocratica che rifletta le conoscenze, le competenze, le capacità, l'esperienza professionale di ogni individuo.

## REMUNERAZIONE

---

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, 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 (incluso MBO);

- ambiente di lavoro positivo (benessere organizzativo, 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).

## IL POTERE DELL' ASCOLTO E DEL DIALOGO

La pandemia ha trasformato radicalmente il nostro modo di intendere la vita, le priorità delle persone sono cambiate e l'Azienda, che è fatta di persone, non può che cambiare con le sue persone. Mutare l'approccio e le modalità del lavoro vuol dire aprire un dialogo, un confronto, prestando attenzione e valorizzando le esigenze delle proprie risorse umane.

La motivazione ed il senso di appartenenza, elementi ritenuti fondamentali da OSAI, vanno ricercati attraverso relazioni più solide costruite non solo attraverso la retribuzione economica, benché sia un elemento importante quando si parla di lavoro, ma anche attraverso la costruzione di un ambiente sicuro e protetto, basato su fiducia e coesione, investendo nell'ascolto e nella comprensione delle esigenze.

È in questa logica che assume un aspetto fondamentale la gestione di un processo continuo di allineamento tra le aspettative dei dipendenti e quelle aziendali. Si rende necessario operare nella massima coerenza tra quanto viene comunicato e quanto concretamente applicato attraverso surveys annuali per monitorare gli elementi che concorrono alla soddisfazione del personale.

La Società con cadenza annuale, attraverso l'apposita piattaforma online aziendale, rende disponibile a tutto il personale e in forma facoltativa, 3 tipologie di questionari finalizzati al rilevamento della **soddisfazione del personale, del benessere organizzativo** e per la **valutazione dell'ambiente di lavoro**.

Attraverso l'analisi dei dati emersi dalle indagini di soddisfazione è possibile individuare aree critiche e settori aziendali sui quali agire in ottica di miglioramento, avviando attività specifiche o percorsi di confronto ed ascolto con i soggetti apicali ed operativi che ne fanno parte. Questo processo di miglioramento continuo, che si può considerare come un **"sistema di gestione del benessere organizzativo"** rappresenta un elemento fondamentale nella gestione e valorizzazione del personale in OSAI. Riteniamo infatti che attraverso la soddisfazione delle nostre persone aumenti il livello di performance che non può prescindere dalla motivazione e dal senso di appartenenza per garantire un livello di responsabilità funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda.

## SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

Il questionario relativo alla **soddisfazione del personale**, attivo dal 1999 è composto oggi

da 24 elementi di valutazione e tratta le aree che concorrono a definire il livello di soddisfa-

zione delle risorse quali: ruolo, mansione, apprezzamento sul proprio operato, retribuzione, prospettive di crescita, valori aziendali, clima e rapporti con i colleghi e superiori, informazioni e strumenti per svolgere il lavoro. L'obiettivo dell'azienda, attraverso questa survey, è quello di monitorare il livello medio di soddisfazione affinché lo stesso sia superiore a 8/10. I dati relativi al periodo 2021, che hanno visto una partecipazione volontaria alla survey del 95%, riportano un valore del livello di soddisfazione pari ad 8.1/10 che si conferma in target per il terzo anno consecutivo

nonostante le difficoltà e le incertezze dovute al biennio della pandemia.

**PARAMETRO MEDIO MIGLIORE:**

9,2/10 - livello di sensibilità della direzione nei confronti della sicurezza e del rispetto dell'ambiente

**PARAMETRO MEDIO PEGGIORE:**

6,8/10 - Livello di coinvolgimento e condivisione nelle decisioni dell'azienda

## IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La survey sul **benessere organizzativo**, introdotta nel 2020 permette di fornire indicazioni sul livello di benessere percepito dal personale ed in particolare di analizzare 3 aree specifiche: cultura aziendale, coordinamento delle funzioni apicali, benessere e disagio. Attraverso il questionario relativo al periodo 2021, che prevede una valutazione su complessivi 31 parametri, il 95% del personale ha espresso un valore medio pari 7.6/10 pressoché allineato al dato 2020 (7.8/10) fornendo indicazioni sulle aree critiche e sulle quali agire per raggiungere l'obiettivo voluto di 8/10.

**PARAMETRO MEDIO MIGLIORE:**

9,1/10 Modalità di comportamento corrette dei colleghi e delle figure di responsabilità

**PARAMETRO MEDIO PEGGIORE:**

6,2/10 Opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale attraverso corsi di formazione, seminari, fiere e conferenze

## LA VALUTAZIONE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

La survey per la valutazione dell'**ambiente di lavoro**, introdotta dal 1999 permette di fornire indicazioni sul livello apprezzamento del personale in riferimento all'ambiente nel quale opera valutando 15 parametri tra i quali: le aree e le postazioni di lavoro, il comfort degli ambienti, la sicurezza e le attrezzature di lavoro, la gestione dei rifiuti, ecc.

Attraverso il questionario relativo al periodo 2021, nel quale ha aderito il 96% del personale, si è ottenuto un valore medio pari a 8.3/10 di poco in-

feriore al dato 2020 (8.7/10) fornendo indicazioni sulle aree critiche e sulle quali agire per raggiungere l'obiettivo voluto di 8.5/10.

**PARAMETRO MEDIO MIGLIORE:**

9/10 Dispositivi di Protezione Individuale e Collettivi messi a disposizione dall'azienda

**PARAMETRO MEDIO PEGGIORE:**

7/10 il livello di isolamento acustico

## CONGEDO PARENTALE

OSAI ha manifestato a partire dai mesi più difficili della pandemia la volontà di “non lasciare nessuno indietro”, ovvero di non penalizzare coloro che si sono dovuti astenere forzatamente dal lavoro per cause oggettivamente non dipendenti da loro, e al contempo non tutelate da alcuna istituzione.

Ha pertanto ritenuto indispensabile prorogare, anche per il primo semestre del 2021, alcune delle misure già adottate nella seconda parte del 2020, prorogando l’istituto delle ferie solidali per:

- dipendenti sottoposti a procedure di quarantena e/o isolamento fiduciario senza possibilità di svolgere attività lavorative da remoto e senza copertura delle assenze da lavoro da parte di istituti previdenziali, per il derivante periodo di astensione;
- residenti/domiciliati in comuni inseriti in zona rossa qualora le restrizioni impediscano in ogni caso di lasciare i confini comunali per recarsi al lavoro, per il derivante periodo di astensione;
- dipendenti impossibilitati a svolgere la propria mansione e che abbiano esaurito ferie e/o permessi per comprovate cause oggettive.

## 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 stakeholder: il sito web aziendale ed il profilo LinkedIn.

Per quanto attiene il website OSAI, nel 2021 ha avuto 255.576 visitatori, con una crescita rispetto all’anno precedente pari al 279,1%, soprattutto grazie all’interesse del pubblico estero (88,4% dei visitatori). Altrettanto significativo il numero di sessioni di accesso (+141,9% rispetto al 2020).

Il profilo LinkedIn continua a registrare nel 2021, come nel 2020, un trend in costante crescita espresso in termini di followers, con 2.542 iscritti nel 2021 (+38,1% rispetto al 2020 e +364,7% rispetto al 2018 ).

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 ad OSAI. 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 di 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 30 anni di attività.



Mr. OSAI

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 affermare 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.

| Valori assoluti                 | 2019   | 2020    | 2021    |
|---------------------------------|--------|---------|---------|
| Followers LinkedIn              | 889    | 1.841   | 2.542   |
| Visitatori sito (users)         | 22.570 | 67.420  | 255.576 |
| Visualizzazioni sito (sessions) | 80.912 | 144.836 | 350.340 |

| Variazioni                      | 2019/2018 | 2020/2019 | 2021/2020 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Followers LinkedIn              | 62,5%     | 107,1%    | 38,1%     |
| Visitatori sito (users)         | 28,5%     | 198,7%    | 279,1%    |
| Visualizzazioni sito (sessions) | 8,3%      | 79,0%     | 141,9%    |



Osai  
in systems

CASO DI NECESSITA'  
In caso di emergenza, premere il pulsante di emergenza per chiamare il servizio di Emergenza N. 112

USE OF AN EMERGENCY  
(AED) equipped with light  
and automatically calls the Italian



## 6.3 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 sull'integrità della vita umana e sulla salute degli individui.

L'Azienda è impegnata quotidianamente a 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 costantemente risorse ed

elevando i propri standard; in questo modo ha contenuto il numero degli infortuni ad 1 caso nell'anno 2021 e a zero malattie professionali nell'ultimo triennio. Nel precedente triennio anche il numero degli infortuni risultava nullo, ad esclusione di quelli cd. "in itinere", ovvero legati agli spostamenti casa-lavoro.

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 di OSAI e che viene perseguito con fermezza ed assoluto rigore.

| INFORTUNI (tabella corretta!)                                 | 2019           | 2020           | 2021           |
|---|----------------|----------------|----------------|
| <b>Decessi</b>  | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>       |
| Tasso di decessi  | <b>0%</b>      | <b>0%</b>      | <b>0%</b>      |
| Infortuni con gravi conseguenze                               | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>       |
| Tasso di infortunio con gravi conseguenze                     | <b>0%</b>      | <b>0%</b>      | <b>0%</b>      |
| Infortuni registrabili  | <b>1</b>       | <b>0</b>       | <b>1*</b>      |
| Tasso di infortuni registrabili (ogni 1.000.000 ore lavorate) | <b>2,92</b>    | <b>0</b>       | <b>2,88</b>    |
| Ore lavorate  | <b>342.336</b> | <b>353.598</b> | <b>347.650</b> |
| <b>TOTALE</b>   | <b>1</b>       | <b>0</b>       | <b>1</b>       |

\* **Approfondimento legato al caso d'infortunio registrato nel 2021 (n.43 giorni persi nel 2021 e n.3 giorni persi nel 2022).** L'isolato caso d'infortunio avvenuto al termine dell'anno 2021, è stato oggetto di analisi da parte dell'Ufficio Sicurezza in collaborazione con i Responsabili di Settore interessati. Dall'analisi non sono emerse criticità in merito al mancato rispetto di procedure o al mancato utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e l'evento è stato ricondotto alla scorretta impugnatura di un elettroutensile da parte dell'operatore. Il trauma distorsivo dell'arto causato dall'inzeppamento della punta del trapano/avvitatore ha causato un lungo periodo di convalescenza ed inabilità temporanea al lavoro, che giustifica l'innalzamento dell'indice di gravità riportato nella tabella di sintesi. L'indagine effettuata ha messo da subito in atto un piano di miglioramento, che ha prevede un rafforzamento della formazione specifica in merito all'utilizzo delle attrezzature manuali ed una maggiore sensibilizzazione dell'intero personale di produzione.

OSAI ha inoltre attivato da diversi anni una copertura assicurativa destinata al personale impegnato in attività in trasferta all'estero al fine di

garantire la gestione tempestiva di imprevisti o emergenze che possono accadere durante una missione, dallo smarrimento del bagaglio, ad un

problema di salute. Tale copertura, visto lo stato di emergenza sanitaria globale causato dalla pandemia, garantisce assistenza e rimborso in caso di 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 pandemia 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, rinnovata anche per il 2021, 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 dei dipendenti e delle relative 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 già da marzo 2020 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 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, se-

condo 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 comportavano spostamenti o raggruppamenti di persone:

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

**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 pari a 91.792 Euro.

**Il calo complessivo delle spese sostenute nel 2021, rispetto all'anno 2020, è attribuibile ai fattori elencati:**

1. **prezzi calmierati per l'acquisto dei DPI** (mascherine e degli altri dispositivi di protezione individuale);
2. **minor impegno in termini di tempo dedicato dalle risorse interne appartenenti alla**

**Task Force**, che nel 2021 ha potuto così concentrarsi sull'aggiornamento delle procedure interne precedentemente scritte;

3. **quadro normativo più chiaro e puntuale;**
4. **sessioni formative ed informative sulla gestione del rischio contagio assai più ridotte**, in quanto limitate al solo personale assunto nel corso del 2021;

5. **centralizzazione del punto di verifica Green Pass e temperatura corporea presso la Reception**, anche attraverso la definizione di orari di accesso per gruppi omogenei, in luogo dei tre punti di controllo stabiliti prima dell'entrata in vigore dell'obbligo del certificato verde sul luogo di lavoro.

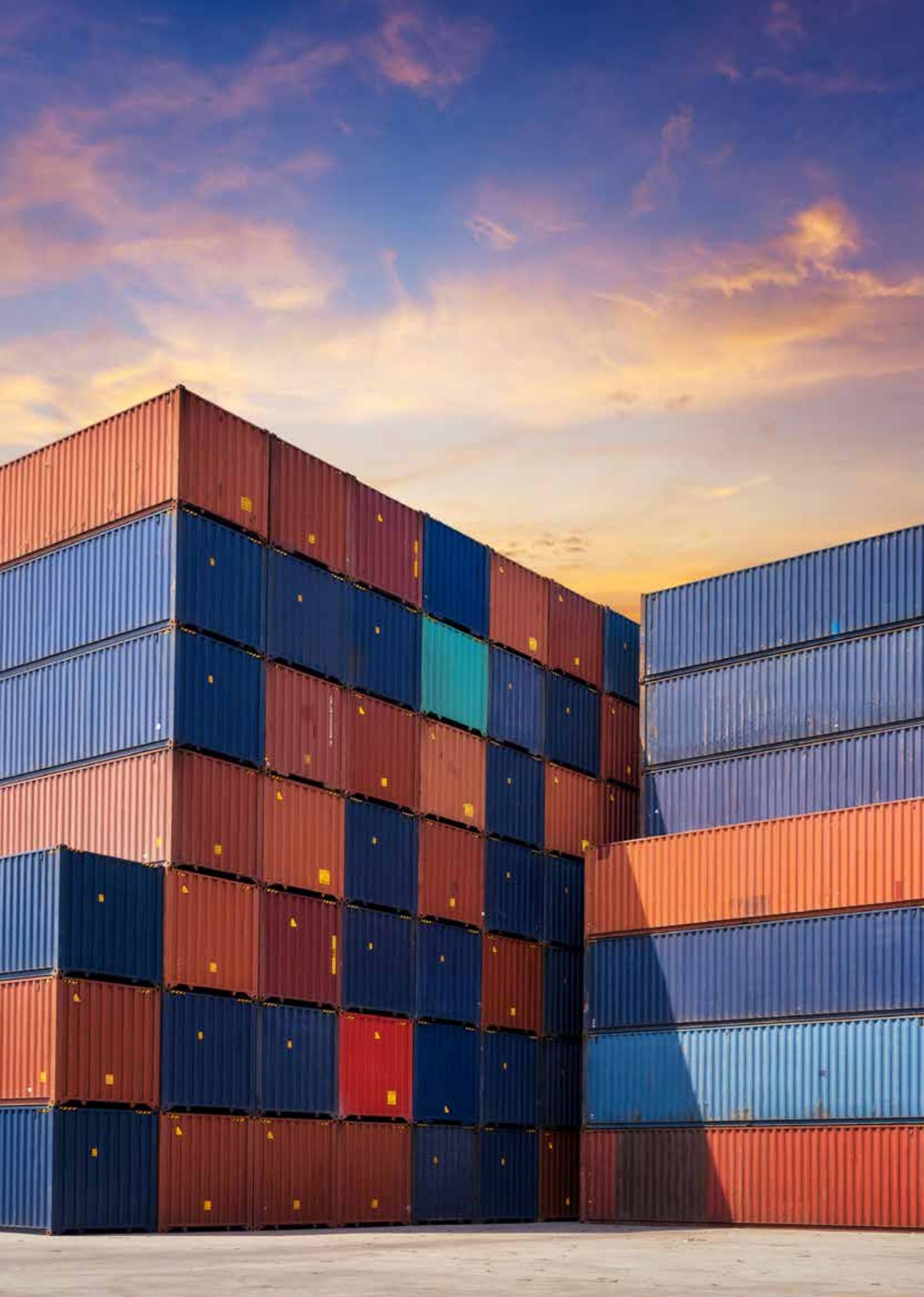
| PRESIDI PER LE PERSONE           | 2020             |              | 2021             |              |
|----------------------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
|                                  | Pezzi acquistati | Spesa [euro] | Pezzi acquistati | Spesa [euro] |
| Dispositivi protezione personale | 50.700           | 29.475       | 71.250           | 10.877       |
| Tamponi antigenici               | 38               | 1.520        | 37               | 1450         |
| Tamponi molecolari*              | 14               | 1.400        | 60               | 6020         |

\* tamponi acquistati per trasferte lavorative all'estero

| PROTOCOLLO COVID-19   | 2020          |              | 2021          |              |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|
|   | Ore investite | Spesa [euro] | Ore investite | Spesa [euro] |
| Gestione Protocollo*  | 6.271         | 250.820      | 1150*         | 46000        |
| Sanificazioni ambienti di lavoro effettuate da fornitori di servizi | 1.144         | 19.055       | 1572          | 26646        |
| Informazione/formazione del personale                               | 180           | 7.200        | 20            | 800          |

\*task force, misurazione temperatura corporea e controllo Green Pass, sanificazioni interne





# CAPITOLO 7

---

## GESTIONE DELLA VALUE CHAIN

|  |             |
|--|-------------|
| <b>GESTIONE DELLA VALUE CHAIN</b> . . . . .        | <b>.7.0</b> |
| <b>GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN</b> . . . . . | <b>.7.1</b> |
| SELEZIONE DEI FORNITORI                            |             |
| VALUTAZIONE DEI FORNITORI                          |             |
| OSAI AUGMENTED QUALITY                             |             |
| <b>SODDISFAZIONE DEL CLIENTE</b> . . . . .         | <b>.7.2</b> |

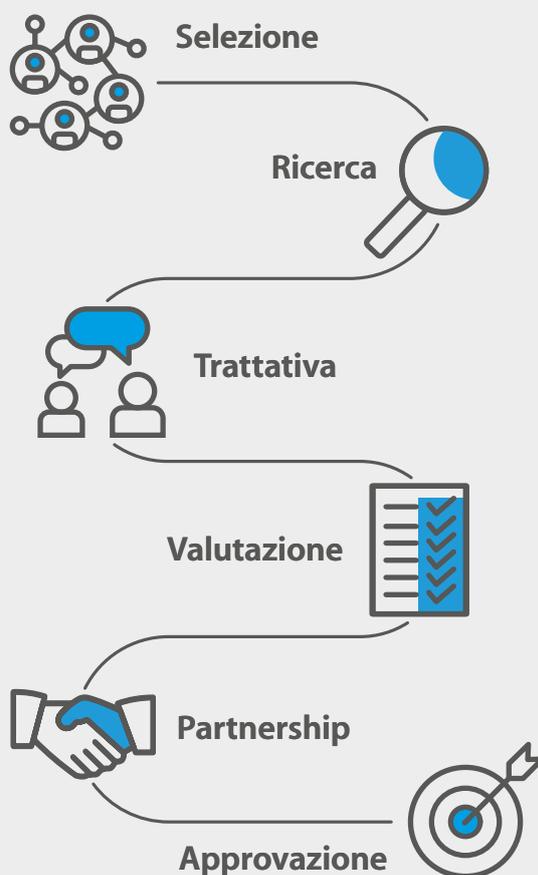


# 7.0 GESTIONE DELLA VALUE CHAIN

La qualità delle relazioni tra le persone e l'agire in modo etico e responsabile è alla base del modo d'essere di OSAI e della gestione della propria Value Chain, ossia quell'insieme di attività e processi che producono valore per i Clienti e 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 una decisione consapevole.

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.

# 7.1 GESTIONE ETICA DELLA SUPPLY CHAIN

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

Le attività di Procurement e Logistics in-bound-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 dei prodotti, determinano impatti più ridotti, ma possono essere resi anch'essi più sostenibili. Ad eccezione della logistica, su cui sono state individuate aree di miglioramento relative al tema del riutilizzo degli imballaggi in legno, nell'ambito del Procurement sono stati individuati tre requisiti in tema 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 gli stessi 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 a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Se il for-

nitore 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 alle tematiche ambientali.

## 3. PRIVILEGIARE ACQUISTI PRESSO FORNITORI LOCALI

Privilegiare per quanto possibile, tenendo conto degli impatti economici e della qualità, fornitori che producono in un raggio di 60-100 km dalla sede dell'Azienda al fine di ridurre gli impatti legati ai trasporti e conseguentemente valorizzare il tessuto produttivo del territorio.

La tabella di dettaglio mostra la diversificazione merceologica dei materiali approvvigionati da OSAI e funzionali sia alla realizzazione del prodotto che ai processi indiretti<sup>1</sup>.

|   | 2019<br>(Euro) | 2020<br>(Euro) | 2021<br>(Euro) | 2019<br>(%)  | 2020<br>(%)  | 2021<br>(%)  |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| Parti commerciali <sup>2</sup>                                      | 6.814.647      | 4.988.633      | 7.231.572      | 38,2%        | 32,7%        | 36,6%        |
| <b>Parti meccaniche a disegno<sup>3</sup></b>                       | 3.733.413      | 2.957.399      | 4.076.511      | <b>20,9%</b> | <b>19,4%</b> | <b>20,6%</b> |
| Servizi   | 1.556.421      | 2.399.413      | 2.763.153      | 8,7%         | 15,7%        | 14,0%        |
| <b>Carpenteria leggera<sup>4</sup></b>                              | 497.878        | 1.106.771      | 445.092        | <b>2,8%</b>  | <b>7,3%</b>  | <b>2,3%</b>  |
| <b>Commerciali lavorati<sup>5</sup></b>                             | 392.236        | 676.369        | 146.924        | <b>2,2%</b>  | <b>4,4%</b>  | <b>0,7%</b>  |
| Distributore OSAI   | 790.786        | 640.808        | 783.635        | 4,4%         | 4,2%         | 4,0%         |
| <b>Carpenteria pesante<sup>6</sup></b>                              | 1.167.340      | 385.332        | 1.223.020      | <b>6,5%</b>  | <b>2,5%</b>  | <b>6,2%</b>  |
| Macchinari  | 644.023        | 252.674        | 842.487        | 3,6%         | 1,7%         | 4,3%         |
| Software  | 156.868        | 168.173        | 258.302        | 0,9%         | 1,1%         | 1,3%         |
| Campione d'analisi su fatturato complessivo d'acquisto <sup>7</sup> |                |                |                | <b>94,5%</b> | <b>88,2%</b> | <b>90,2%</b> |

Sono circa un terzo (29,8% nel 2021) i beni acquistati da fornitori valutabili secondo criteri ambientali e sociali; oltre a ciò, le parti meccaniche a disegno, gli assiemi di carpenteria leggera e pesante (29,1% del fatturato d'acquisto 2021), sono prodotti realizzati in leghe di ferro ed alluminio, dunque riciclabili attraverso il processo di fusione. La determinazione del peso oppure del volume non risulta possibile allo stato attuale, per questa ragione si è scelto di utilizzare come unità di misura il fatturato.

- 1) Non si rendiconta la quota parte di materiali non rinnovabili e rinnovabili utilizzati perché il dato non viene monitorato dall'Azienda.
- 2) 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 [..]
- 3) Per "parti meccaniche a disegno" si intendono i particolari meccanici costruiti su progetto OSAI.
- 4) Nella "carpenteria leggera" rientrano i lamierati, i profilati in alluminio ed i ripari che costituiscono l'involucro esterno delle macchine OSAI.
- 5) Per "commerciali lavorati" si intendono le parti commerciali su cui sono state eseguite ulteriori lavorazioni meccaniche d'officina.
- 6) 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.
- 7) Il campione d'analisi è inferiore al totale degli acquisti effettuati nell'anno: i fornitori il cui fatturato d'acquisto è inferiore a 20.000 Euro/anno sono stati esclusi.

La tabella riportata sotto evidenzia invece la dimensione dell'**impronta etica della supply-chain di OSAI** nella quale si può vedere chiaramente che per approvvigionare parti meccaniche costruite su disegno, carpenterie leggere e pesanti, servizi, abbiamo quote prossime o superiori alla metà degli acquisti effettuati, dunque delle ricadute positive sul contesto dei fornitori del territorio piemontese.

Nel complesso, rispetto alla percentuale totale degli acquisti effettuati da OSAI, il 34,4% avviene presso fornitori appartenenti al territorio piemontese.

|   | 2019<br>(%)   | 2020<br>(%)   | 2021<br>(%)  |
|---|---------------|---------------|--------------|
| Parti commerciali <sup>8</sup>                | 18,1%         | 23,4%         | 20,9%        |
| <b>Parti meccaniche a disegno<sup>9</sup></b> | <b>48,6%</b>  | <b>46,8%</b>  | <b>46,3%</b> |
| <b>Servizi</b>                                | <b>77,2%</b>  | <b>53,5%</b>  | <b>50,3%</b> |
| <b>Carpenteria leggera<sup>10</sup></b>       | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100%</b>  |
| Commerciali lavorati <sup>11</sup>            | 27,4%         | 57,9%         | 17,1%        |
| Distributore OSAI                             | 2,9%          | 0%            | 0%           |
| <b>Carpenteria pesante<sup>12</sup></b>       | <b>100,0%</b> | <b>100%</b>   | <b>100%</b>  |
| Macchinari                                    | 42,4%         | 0,0%          | 13,4%        |
| Software                                      | 23,4%         | 21,1%         | 18,4%        |
| Campione d'analisi <sup>13</sup>              | <b>90,2%</b>  | <b>89,1%</b>  | <b>90,2%</b> |

% di acquisti presso fornitori con sede produttiva nel raggio di 60-100 km dalla sede di OSAI A.S. S.p.A.

- 8) 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 [...]
- 9) Per "parti meccaniche a disegno" si intendono i particolari meccanici costruiti su progetto Osai.
- 10) Nella "carpenteria leggera" rientrano i lamierati, i profilati in alluminio ed i ripari che costituiscono l'involucro esterno delle macchine Osai.
- 11) Per "commerciali lavorati" si intendono le parti commerciali su cui sono state eseguite ulteriori lavorazioni meccaniche d'officina.
- 12) 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.
- 13) Il campione d'analisi è inferiore al totale degli acquisti effettuati nell'anno: i fornitori il cui fatturato d'acquisto è inferiore a 20.000 Euro/anno sono stati esclusi.



## 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 e soddisfare così il cliente finale.

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 all'interno del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015.

L'ambito più critico (pari al 29,1% del fatturato d'acquisto 2021) e complesso da gestire (qualità, costi e tempi di evasione) è la selezione dei fornitori di parti meccaniche a disegno e carpenteria metallica progettate da OSAI, poiché delle eventuali aggiudicazioni delle forniture errate possono influenzare la funzionalità e conseguentemente la redditività di commessa. I fornitori accreditati sono tenuti a firmare specifiche 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.

OSAI, seppure prediliga fornitori che possiedano certificazioni in ambito di Qualità (ISO 9001), Ambiente (ISO 14001) e Salute e Sicurezza sul Lavoro (ISO 45001), non preclude l'accesso al parco fornitori ad aziende che per dimensioni ridotte non sono in grado di gestire i costi legati alle certificazioni esterne. Attraverso i monitoraggi annuali sulle tematiche QHSE (Quality, Health, Safety, Environment) e le verifiche presso i siti produttivi dei fornitori è comunque possibile assicurare un controllo adeguato degli impatti indiretti della produzione, pur in assenza della sorveglianza periodica degli enti di terza parte.

L'ambito della selezione dei fornitori di prodotti commerciali (36,6% del fatturato d'acquisto 2021) è più legato alle scelte progettuali, siano esse interne o legate a specifiche richieste dei clienti, spesso senza possibili alternative, che vertono su componenti di elevata qualità e diffusione sul mercato mondiale da parte di grandi multinazionali pertanto è meno stringente la necessità di un controllo diretto da parte di OSAI e garantito dagli enti di certificazione a cui sono soggette dette società.

Ultimo tema di rilievo è quello relativo alla selezione dei fornitori di servizi (pari al 14,0% del fatturato d'acquisto 2021) che viene condotta dallo specifico Responsabile di Settore e perfezionata con l'ufficio Acquisti, tenendo conto dei requisiti indicati nel Codice di Comportamento Aziendale, nel Codice Etico e nelle condizioni di pagamento stabilite dalla Direzione Amministrativa. In questo ambito emerge in modo netto quanto l'Azienda riponga fiducia, attraverso la delega, alle Persone con responsabilità, consapevole che questa sia essenziale affinché ci sia creazione di valore anche negli ambiti non strettamente correlati al prodotto.



# VALUTAZIONE DEI FORNITORI

Le società che entrano a far parte del parco fornitori autorizzati OSAI seguono un percorso di valutazione specifico – definito e documentato dalle procedure del Sistema Gestione Qualità ISO 9001:2015 – che si differenzia in base alla classe merceologica dei beni da loro approvvigionati.

Se nell'ambito dei fornitori di Servizi il processo è più snello, nel caso di fornitura di beni materiali che vengono utilizzati per la realizzazione dei prodotti OSAI influenzando la Qualità, il percorso prevede un processo più articolato anche in considerazione dei rischi derivanti da forniture non conformi. Le Procedure prevedono diversi scenari con livelli di intervento più o meno incisivi che comprendono anche la sospensione e/o radiazione del fornitore dal parco fornitori autorizzati nel caso in cui non ci siano più i requisiti o 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 e parti commerciali lavorate. Queste tre categorie sono soggette ad un controllo qualità sui primi lotti di fornitura finalizzati all'inserimento nel parco fornitori accreditati, e da audit periodici al fine di monitorare o verificare l'efficacia di azioni correttive a seguito di eventuali non conformità riscontrate.

I fornitori di parti meccaniche a disegno e di carpenteria vengono inoltre sistematicamente valutati con frequenza almeno annuale in modo congiunto dalla funzione Qualità e Procurement attraverso uno schema collaudato e perfezionato negli ultimi anni, che prevede, oltreché la determinazione di un indice di **Vendor Rating (VR)** definito sul valore economico del fatturato

d'acquisto e delle non-conformità documentate, anche la valutazione di una serie di parametri inerenti:

- la competitività del fornitore;
- la capacità di adeguarsi alle esigenze;
- la capacità di fornire suggerimenti o proporre ottimizzazioni;
- Il regolare flusso di informazioni sull'andamento lavori;
- Il rispetto dei tempi di consegna;
- la qualità percepita (oltre quella definita da controlli).

Tale metodologia strutturata di valutazione dei fornitori consente un confronto agevole e completo all'interno del parco fornitori ed è di grande utilità nel caso in cui si decida di collaborare con fornitori concorrenti più prestazionali e ricettivi, ma anche determinare l'**Indice Qualità Fornitore (IQF)** che è l'indicatore di prestazione più importante utilizzato nei monitoraggi definiti dal Sistema di Gestione della Qualità (ISO 9001) in tema Supplier Quality e per l'assegnazione di obiettivi di miglioramento del parco fornitori.

I fornitori di parti commerciali, a differenza di altri, non sono oggetto di controlli qualitativi sui primi lotti fornitura, nonostante vengano monitorate eventuali non conformità segnalate in produzione; l'inserimento all'interno del parco fornitori è condizionata spesso dalla scelta specifica avvenuta in sede progettuale o direttamente su richiesta specifica del cliente, pertanto i buyers di parti commerciali non sempre possono operare con un ampio gruppo di potenziali fornitori alternativi, come accade per le altre classi merceologiche.

## OSAI AUGMENTED QUALITY

A partire dal 2018 il lavoro congiunto di Direzione Aziendale, Procurement e Qualità ha permesso di agire su quattro fronti propedeutici al consolidamento di partnerships con i fornitori del territorio piemontese e all'efficientamento della gestione dei tempi di transito dei materiali presso il magazzino arrivi ed incremento della qualità:

**FASE 1 - miglioramento del sistema di monitoraggio delle non conformità** attribuibili ai fornitori di parti meccaniche a disegno, carpenteria metallica e commerciali lavorati, tramite costruzione di un database strutturato, fruibile e condiviso fra enti aziendali;

**FASE 2 - serrato utilizzo di strumenti e documentazione** per la rendicontazione e trasmissione ai fornitori di segnalazioni di non conformità con sistematica archiviazione della documentazione su server aziendale e report periodici;

**FASE 3 - controlli dimensionali** di verifica sulle campionature e di accertamento delle non conformità unicamente svolti con strumentazione periodicamente verificata/calibrata presso centri esterni di taratura.

**FASE 4 - aggiornamento delle condizioni contrattuali di fornitura** con l'integrazione degli aspetti citati nel Codice Etico e nella Politica Ambientale e secondo il programma Osai Augmented Quality;

Quanto sopra esposto ha permesso di avviare un programma incentrato sulla qualità delle forniture, chiamato "Osai Augmented Quality", con un'impostazione rigorosa, leale e professionale basata sull'Indice di Difettosità del Fornitore (IDF) appositamente definito e condiviso. Questo programma che ha vissuto una prima fase di sperimentazione ha coinvolto quattro fornitori storici di parti meccaniche a disegno del territorio, a cui OSAI ha voluto dare fiducia proponendo loro contratti personalizzati di fornitura in "Free Pass", ovvero non soggetti a controllo qualità della merce in ingresso, che riconoscono un premio monetario conseguente ad un miglioramento e conseguente mantenimento del loro IDF.

Tale programma prevede inoltre un disincentivo sottoforma di penali, in caso di mancato mantenimento degli standard qualitativi definiti tra OSAI e il fornitore.

Il programma ha permesso alla Società di ottenere livelli qualitativi maggiori e ridurre i costi derivanti dal controllo qualità delle merci in ingresso, oltre a valorizzare i fornitori locali e contribuire alla loro crescita. Tutti i fornitori che aderiscono al programma Osai Augmented Quality beneficiano inoltre di un vantaggio competitivo rispetto agli altri fornitori del parco nel caso di gare per l'aggiudicazione delle forniture.



# 7.2 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 concreti attraverso i quali l'Azienda attinge - direttamente e senza alcuna delega di attività di

sondaggio a partners esterni - gli elementi utili alla percezione della Soddisfazione del Cliente, che, attraverso un approccio bottom-up sono fondamentali per migliorare costantemente il contesto organizzativo e fidelizzare le aziende che scelgono i prodotti OSAI.

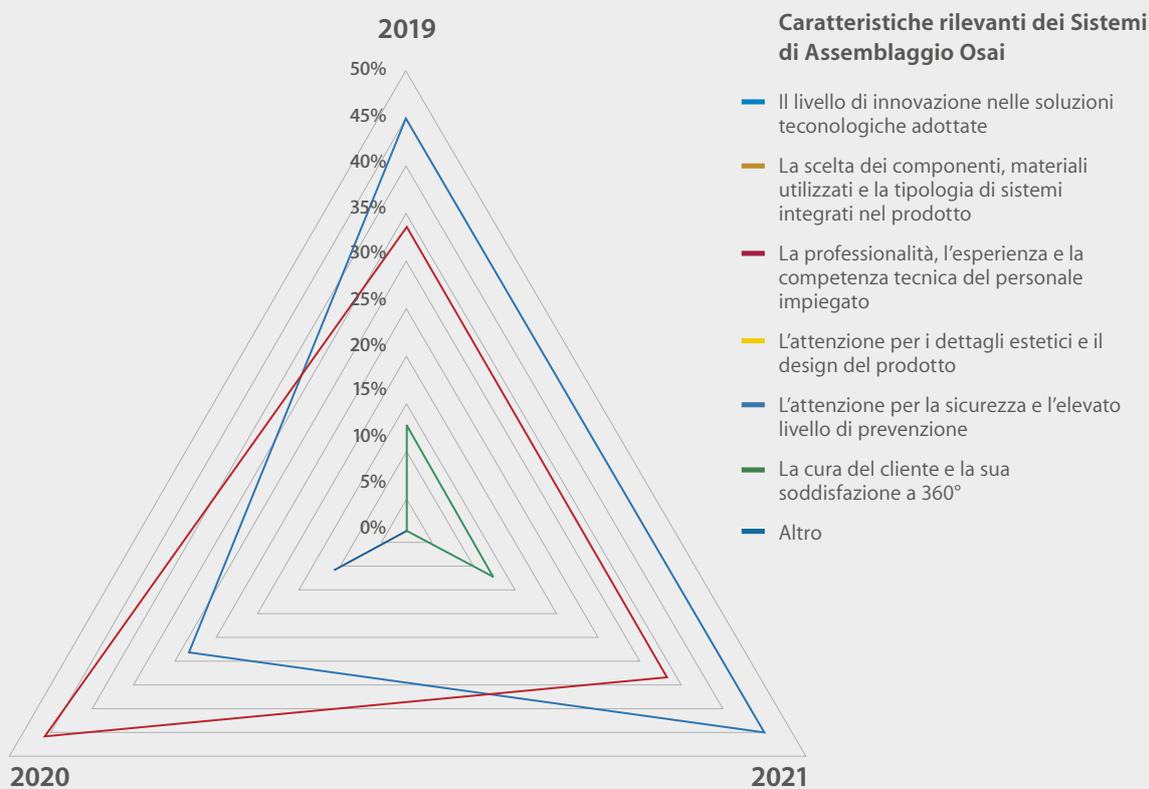
| CONTESTO                              | STRUMENTI PER LA CUSTOMER SATISFACTION            |
|---------------------------------------|---|
| Organizzazione dei processi aziendali | Interviste di Soddisfazione Cliente SGQ           |
|                                       | Autovalutazioni interne SGQ                       |
| 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 op-

portune per gestire le criticità laddove identificate. L'attività di sondaggio della soddisfazione cliente che viene applicata a tutti i clienti, senza esclusioni rispetto al fatturato d'acquisto o all'area geografica, permette di comprendere aspetti cruciali tra i quali i fattori distintivi di OSAI nei mercati di appartenenza.



### CARATTERISTICHE DISTINTIVE DEL PRODOTTO OSAI



Nelle surveys sottoposte ai clienti viene richiesto di indicare, tra gli altri parametri, quale, tra 6 fattori disponibili, contraddistingue OSAI rispetto ai propri concorrenti nel mercato di riferimento. I fattori indagati riguardano:

- Il livello di tecnologico ed innovativo delle soluzioni proposte;
- La qualità dei componenti e materiali impiegati nella realizzazione del prodotto;
- La professionalità, l'esperienza e le competenze tecniche dello staff che viene messo a disposizione del cliente;
- L'attenzione al design e alla cura dei dettagli;
- L'elevato livello di sicurezza delle soluzioni proposte e l'attenzione alle tematiche di sicurezza per l'utilizzatore;
- L'attenzione al cliente e l'elevata soddisfazione del cliente;

I dati dell'ultimo triennio mostrano chiaramente che i due fattori distintivi di OSAI sono:

- l'elevato contenuto di innovazione delle soluzioni progettuali proposte;
- le elevate professionalità tecniche e competenze che caratterizzano il personale dello staff messo a disposizione del Cliente;

Gli altri parametri di valutazione, quali ad esempio "la soddisfazione del Cliente", seppure sia sempre presente nelle interviste compilate, viene percepita come aspetto minoritario in relazione ai due fattori caratterizzanti precedentemente elencati.

Il profilo emerso dalle indagini conferma e ribadisce il posizionamento del profilo di OSAI all'interno dei mercati di riferimento quale player di elevato livello in grado di offrire soluzioni innovative e tecnologicamente all'avanguardia che si rivolge ad una clientela con esigenze di soluzioni su misura per l'automazione dei processi produttivi e di test su componentistica di elevato livello tecnologico.

# CAPITOLO 8

---

## SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

|  |            |
|--|------------|
| <b>SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO</b> . . . . .                             | <b>8.0</b> |
| <b>PROGETTO ATLANTIDE - INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA.</b> . . . . .         | <b>8.1</b> |
| <b>PROGETTO MY POLLY.</b> . . . . .  | <b>8.2</b> |
| <b>SOCIO C.IA.C.</b> . . . . .   | <b>8.3</b> |
| <b>ICONA – PROGETTO DI RIFUNZIONALIZZAZIONE FABBRICHE OLIVETTI</b> . . . . . | <b>8.4</b> |
| <b>CARLO FERRERO ONLUS</b> . . . . .   | <b>8.5</b> |
| <b>SPAZIO BLU - CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO.</b> . . . . .   | <b>8.6</b> |



## 8.0 SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

OSAI si impegna a contribuire alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico 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 per il miglioramento delle condizioni civili, sociali, ambientali, culturali e partecipa a progetti di partnerships con le stesse sul Territorio.





## 8.1 PROGETTO ATLANTIDE

### INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA

Osai crede fortemente che sia fondamentale dare la possibilità alle persone 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 presenza di disabilità ma ancora più spesso a causa di pregiudizi o scarsa conoscenza del mondo che circonda la disabilità stessa.

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

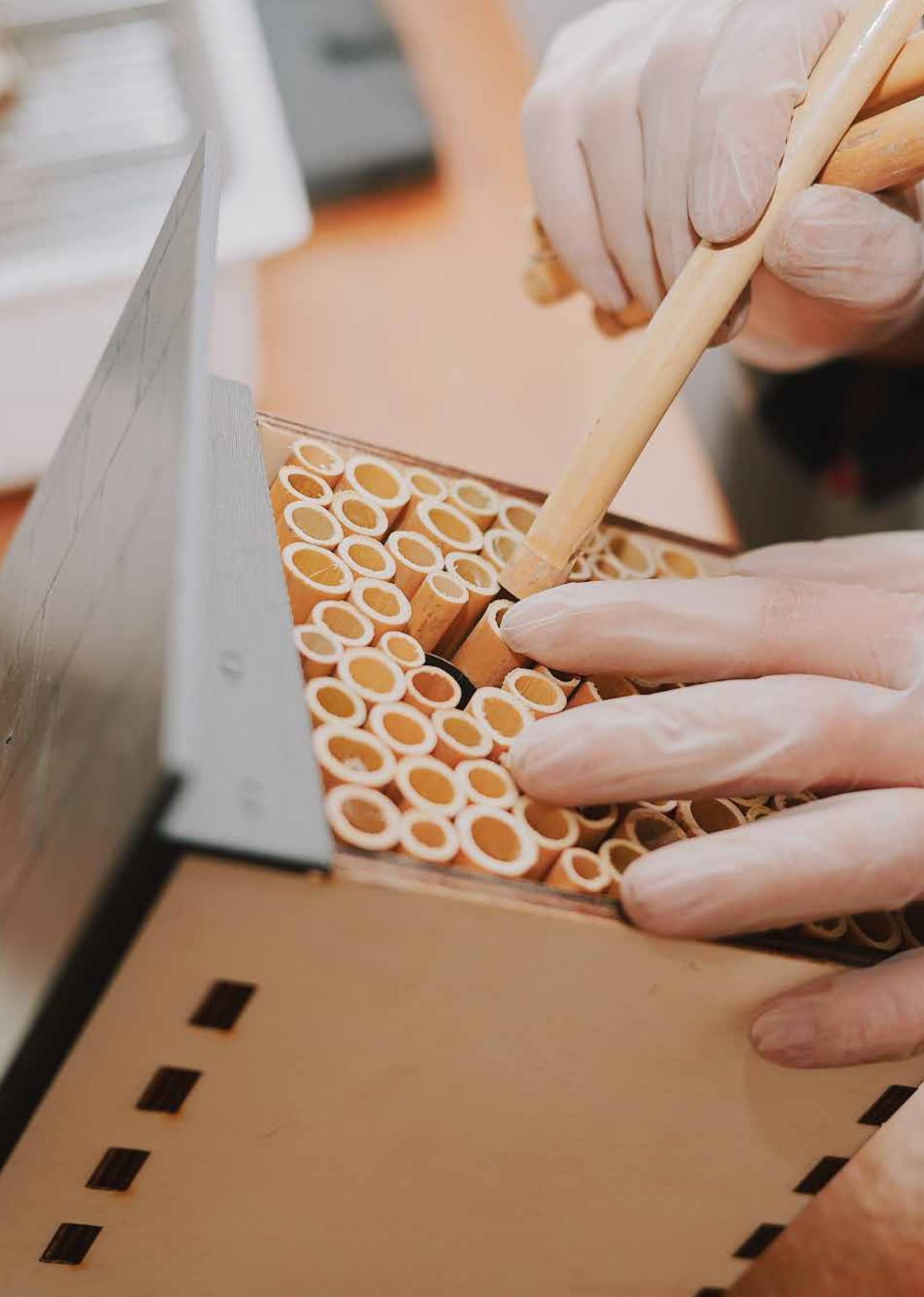
**A tre anni dall'avvio del progetto, OSAI ha accolto nella propria struttura diversi ragazzi autistici inserendoli nel proprio organico con successo.** Per la Società e le sue persone il progetto ha rappresentato un'esperienza di crescita personale molto importante e gratificante. I soggetti nello Spettro 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", Ivrea (TO)





## 8.2 PROGETTO MY POLLY

---

Nel corso del 2021 OSAI ha sostenuto una nuova iniziativa della Cooperativa Andirivieni che ha permesso a ragazzi con disabilità e con autismo di maturare una propria indipendenza attraverso il lavoro e di mettersi in gioco per un progetto rivolto alla salvaguardia della natura grazie al coinvolgimento della società 3Bee S.r.l., attiva nella realizzazione di sistemi per preservare e migliorare la salute delle api.

Il Progetto "My Polly", questo il suo nome, prevede la realizzazione ed assemblaggio, di una casa destinata ad ospitare api solitarie e all'interno della quale le stesse possano trovare riparo e protezione per compiere la loro funzione preziosa ed indispensabile di insetti impollinatori.

OSAI A.S. S.p.A. ha supportato l'iniziativa mettendo a disposizione la propria competenza e professionalità in ambito di prototipazione e stampa 3D, per la realizzazione della copertura del tetto in materiale plastico biodegradabile, fornendo supporto a 3Bee e Andirivieni nella ricerca della soluzione tecnologica e nei materiali da adottare ed idonei per stampa 3D.

La collaborazione tra: OSAI A.S. S.p.A., Cooperativa Andirivieni, 3Bee e Centro per l'Impiego di Ivrea ha così permesso a 6 giovani con autismo di essere impiegati, attraverso un tirocinio della durata di un anno, per la realizzazione di oltre 5.000 "Polly Home" e durante il quale hanno potuto apprendere capacità manuali, cooperare e impiegare strumenti innovativi quali le stampanti 3D.



Direzione e Amministrazione  
C.I.A.C.



Cooperativa  
"O.S.A.D.A."



## 8.3 OSAI DIVENTA SOCIO DEL C.I.A.C.

### SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE DEL TERRITORIO

Osai ritiene che il patrimonio di competenze ed esperienze radicate in un territorio possano contribuire in maniera determinante allo sviluppo sociale ed industriale di un Paese. Oltre alla presenza della scuola, delle università e dei centri di ricerca concentrati in aree urbane densamente popolate che attraggono grandi risorse è fondamentale che anche nelle periferie e nei territori meno popolati vi siano “presidi” che siano in grado di offrire attività formative per colmare il gap tra le esigenze del territorio, in termini di competenze desiderate da imprese e istituzioni pubbliche, con quelle possedute dalle risorse presenti sul territorio.

Secondo questi valori, OSAI il 4 novembre del 2021 ha sottoscritto l'aumento di capitale, pari a 25 quote, del **Consorzio InterAziendale Canavesano per la Formazione Professionale (CIAC)** per esplicitare il proprio sostegno attivo al Consorzio che da oltre 50 anni è impegnato sul territorio del Canavese con successo.



### IL C.I.A.C. - breve storia

Il Consorzio InterAziendale Canavesano per la Formazione Professionale (CIAC) è una società consortile nata nel 1969 dalla volontà delle aziende, associazioni di categoria, Comuni e Comunità Montane di recuperare e coordinare tra loro le diverse tradizioni formative presenti per decenni sul territorio canavesano. La mission del CIAC è “formare valore” per i ragazzi in obbligo formativo, giovani adulti occupati e disoccupati, imprese, mercato del lavoro e territorio, contribuendo alla costante innovazione e riqualificazione delle competenze non in contrasto con l'utilità sociale o in modo da non recare danno alla libertà, alla sicurezza o alla dignità umana.

Secondo questa impostazione il Consorzio progetta ed eroga servizi formativi e servizi al lavoro che, partendo dalla chiara identificazione dei requisiti, realizzano le aspettative e soddisfano i bisogni degli utenti: i committenti pubblici e privati, gli allievi, le famiglie, le imprese.

Nelle sue diverse attività il Consorzio coinvolge, secondo i dati 2019-2020, più di 1.400 imprese, oltre 2.500 giovani in attività di formazione professionale e in attività di orientamento e investendo oltre 200.000 euro in attività di innovazione.

A sinistra:  
Sede del C.I.A.C., Rivarolo Canavese (TO)



OPERACIONE

## 8.4 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 diventa 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 alla storia industriale italiana attraverso Olivetti, dando il via ad una delle esperienze produttive più uniche che il nostro Paese abbia conosciuto.

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.

Secondo questo spirito OSAI nel 2020 aderisce quale 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 nasce per essere anche un "acceleratore" in cui far transitare le startup e far evolvere il concetto di "incubatori" nei quali i migliori ta-

lenti 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.

Infine, attraverso la figura del suo presidente Mirrella Ferrero, OSAI aderisce nel 2020 al think tank "Canavese 2030", in qualità di membro del "Steering Committee" con delega all'Industria.

Canavese 2030, è 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 si traduce nella realizzazione di un Piano a 10 anni 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:

**Officine ICO, Portineria del Pino,  
Via Jervis, Ivrea (TO)**



## 8.5 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.

L'Associazione 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.

L'Associazione, voluta fortemente dalla sorella Mirrella 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 attività 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:

**Ritratto di Carlo Ferrero**  
realizzato da Virgilio Giorza, 2022



## 8.6 SPAZIO BLU

### CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO

Il 29 giugno 2020 nasce ad Ivrea il nuovo centro Spazio Blu, dedicato al progetto sostenuto dalle Cooperative 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.

**Spazio Blu**, ideato nel 2019 quale frutto della collaborazione tra OSAI A.S. S.p.A., **Carlo Ferrero Onlus** e **Cooperativa Andirivieni** nel corso del Progetto di inserimento e inclusione sociale **Atlantide**, offre 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 delle loro famiglie attraverso percorsi personalizzati e mirati sia al singolo soggetto che all'intero nucleo in cui vive.

Nel corso del 2021, nonostante le difficoltà e limitazioni dettate dall'emergenza sanitaria, è stato un anno denso di attività e ricco di progettualità che hanno consolidato la collaborazione tra OSAI A.S. S.p.A., Carlo Ferrero Onlus, Andirivieni e Spazio Blu ampliando l'offerta non solo al territorio eporediese ma estendendolo ai territori del cuor-gneatese e calusiese arrivando così ad accogliere e coinvolgere nelle proprie attività specialistiche 37 bambini con sindrome autistica tra i 6 e i 18 anni, 11 ragazzi con autismo over 18 e in via sperimentale 3 bambini autistici tra i 3 e i 6 anni e 8 coppie di genitori.

A sinistra:

**Locali del centro SPAZIO BLU,  
Ivrea (TO)**



# CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO

L'attenzione al territorio ed alle sue iniziative da parte della Società passa anche attraverso erogazioni liberali che Osai ha regolamentato attraverso apposita Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19/10/2021.

Per erogazione liberale si intende ogni contributo che può consistere nella donazione, elargizione ed erogazione di una somma di denaro, nella fornitura di beni ovvero contributi di altro genere o in ogni altra utilità predisposta e messa a disposizione dalla Società nei confronti di un soggetto terzo.

Le Erogazioni devono sostenere iniziative, manifestazioni, progetti di rilevanza sociale, culturale, artistica, ambientale purché le finalità siano coerenti con l'oggetto sociale e abbiano ricadute sul territorio provinciale.

Attraverso questo strumento trasparente e strutturato la finalità perseguita dalla Società è quella di testimoniare la presenza e il ruolo svolto dalla stessa sul territorio e promuovere, sensibilizzando la collettività, le iniziative, nonché valorizzare e diffondere una conoscenza consapevole e responsabile del valore del territorio senza nuocere all'integrità e/o alla reputazione della Società o alterare l'immagine di neutralità della stessa nel rispetto di quanto previsto dai principi generali di comportamento indicati nel Codice Etico della Società.

Nel corso del 2022 a seguito dell'approvazione del Bilancio d'Esercizio 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti verrà destinato un fondo pari al 5% dell'utile di esercizio (fino ad un massimo di 100.000 euro) rivolto a progetti ed iniziative promosse da Enti Pubblici, Privati e/o altri soggetti che svolgono attività senza scopo di lucro.

Ogni progetto verrà valutato secondo i parame-

tri e i punteggi definiti dal regolamento che tengono conto di diversi aspetti tra i quali: valenza educativa e/o culturale dell'attività; carattere benefico e/o assistenziale dell'attività proposta; valenza ricreativa, artistica e/o sportiva dell'attività proposta; ecc.

Il Comitato di Valutazione, nominato annualmente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, si occuperà dell'esame e della valutazione delle richieste, verificando la completezza della documentazione presentata e la sussistenza dei requisiti previsti, e procederà, secondo i criteri fissati alla formazione di una graduatoria finale ed alla redazione di una relazione accompagnatoria che verrà trasmessa semestralmente al Consiglio di Amministrazione.

La Società ha deciso di adottare una programmazione semestrale per valutare ed accettare le richieste di contributi (i.e. entro il 31 dicembre di ciascun anno per il primo semestre dell'anno successivo, ed entro il 30 giugno per il secondo semestre di ogni anno).

A sinistra:

**Mostra di Ernesto Morales -Possible Places-  
Officine ICO, Ivrea (TO), 2021**



# NOTA METODOLOGICA

---

Il Bilancio di sostenibilità di OSAI S.A S.p.A., seconda edizione, è stato redatto secondo i “GRI Sustainability Reporting Standards” del Global Reporting Initiative, utilizzando l’opzione di reporting “in accordance – core”. In particolare si specifica che si è fatto riferimento alla versione GRI 2016, eccetto che per GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro e GRI 303: Acqua e Scarichi idrici, che fanno entrambi riferimento ai GRI 2018, e GRI 306: Rifiuti che è riferito ai GRI 2020.

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 stakeholder** – Il contenuto del report si basa sui risultati di un processo di coinvolgimento degli stakeholder intrapreso specificatamente per la sua redazione. L’applicazione del principio ha inoltre portato l’azienda a descrivere nel capitolo “Gli stakeholder 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 socio-economico 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 stakeholder. L’analisi di materialità ha accolto i risultati dell’indagine 2020 e l’impresa si impegna a implementare una nuova analisi di materialità completa nel prossimo bilancio. 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 stakeholder di avere un quadro completo delle attività svolte dall’azienda. Le informazioni contenute fanno riferimento alla società OSAI S.A. SpA.

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

\* il perimetro di rendicontazione comprende solo l'Italia e non le società estere del Gruppo.

## 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 SpA. 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 CO<sub>2</sub>eq / kWh);
  - Emissioni indirette scopo 2 (market based): ALB - 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 stakeholder. Il Bilancio di Sostenibilità si apre con le lettere del Presidente e dell'Amministratore Delegato e si compone di sei sezioni: OSAI S.p.A.; 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 stakeholder. Il documento fa riferimento, per gli approfondimenti di alcune tematiche, al sito Internet dell'azienda indicandone l'indirizzo.
- **Comparabilità** – Per consentire agli stakeholder di analizzare i cambiamenti delle performance dell'Azienda, il presente Bilancio di Sostenibilità si riferisce all'anno finale 2021, che ricomprende il periodo dal 01.01.2021 al 31.12.2021. Il Report contiene inoltre informazioni relative ad accadimenti successivi al 31.12.21 che sono segnalati al lettore con note a piè pagina, i dati sono comparati su 3 anni fiscali: 2019, 2020 e 2021.
- **Affidabilità** – Il Bilancio di sostenibilità al 31.12.21 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 2021 è il secondo realizzato da OSAI S.A. SpA; è pubblicato nel mese di maggio 2021 e ha cadenza annuale.



# GRI CONTENT INDEX

| INFORMAZIONI GENERALI           |   |  |   |
|---------------------------------|---|--|---|
|                                 |   | Pagina/ Risposta diretta   | Eventuali omissioni e motivi dell'omissione |
| <b>1. PROFILO ORGANIZZATIVO</b> |   |  |   |
| <b>102-1</b>                    | Nome dell'organizzazione  | Copertina  |   |
| <b>102-2</b>                    | Attività, marchi prodotti e servizi                                       | pp.11; 39-47   |   |
| <b>102-3</b>                    | Luogo della sede principale   | p.23   |   |
| <b>102-4</b>                    | Luogo delle attività  | pp.23-25   |   |
| <b>102-5</b>                    | Proprietà e forma giuridica   | p.95   |   |
| <b>102-6</b>                    | Mercati serviti   | pp.23-25   |   |
| <b>102-7</b>                    | Dimensione dell'organizzazione  | pp.12-13; 24-25; 89; 132   |   |
| <b>102-8</b>                    | Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori                            | pp.132-133   |   |
| <b>102-9</b>                    | Catena di fornitura   | pp.161-163   |   |
| <b>102-10</b>                   | Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura | Nel periodo di rendicontazione non si rilevano modifiche significative nell'organizzazione o nella catena di fornitura |   |
| <b>102-11</b>                   | Principio di precauzione  | p.71-77; 104-108   |   |
| <b>102-12</b>                   | Iniziativa esterne  | pp.61-63   |   |
| <b>102-13</b>                   | Adesione ad associazioni  | pp.173-183   |   |
| <b>2. STRATEGY</b>              |   |  |   |
| <b>102-14</b>                   | Dichiarazione di un alto dirigente  | pp.3; 6  |   |
| <b>102-15</b>                   | Impatti chiave, rischi e opportunità                                      | pp.69-77; 79-84; 87-88   |   |

| 3. ETHICS AND INTEGRITY             |   |   |  |
|-------------------------------------|---|---|--|
| 102-16                              | Valori, principi, standard e norme di comportamento                               | pp.27-31; 105; 137; 160; 164; 166; 185                              |  |
| 102-17                              | Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche                | p.104   |  |
| 4. GOVERNANCE                       |   |   |  |
| 102-18                              | Struttura della governance  | p.79; 97-99   |  |
| 102-19                              | Delega dell'autorità  | p.79  |  |
| 102-20                              | Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali       | p.79  |  |
| 102-22                              | Composizione del massimo organo di governo  | p.97  |  |
| 102-23                              | Presidente del massimo organo di governo  | p.97  |  |
| 102-24                              | Nomina e selezione del massimo organo di governo                                  | pp.95; 97   |  |
| 102-25                              | Conflitti di interesse  | p.102   |  |
| 102-26                              | Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie | p.79  |  |
| 102-32                              | Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità                | p.79; p.189   |  |
| 102-33                              | Comunicazione delle criticità   | p.79  |  |
| 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER |   |   |  |
| 102-40                              | Elenco dei gruppi di stakeholder  | pp.87-88  |  |
| 102-41                              | Accordi di contrattazione collettiva  | p.134. Tutti i rapporti di lavoro in OSAI sono regolati dal CCNL    |  |
| 102-42                              | Individuazione e selezione degli stakeholder                                      | p.70; 87-88   |  |
| 102-43                              | Modalità di coinvolgimento degli stakeholder                                      | p.70; 87-88; 138-139; 142; 144; 145; 148-149; 150-151; 166; 167-168 |  |
| 102-44                              | Temi e criticità chiave sollevati   | p.70; 87-88; 138-139; 142; 144; 145-146; 148-149; 166; 167-168      |  |
| 6. PRATICHE DI RENDICONTAZIONE      |   |   |  |
| 102-45                              | Soggetti inclusi nel bilancio consolidato   | pp.187-188  |  |
| 102-46                              | Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi                         | pp.188  |  |
| 102-47                              | Elenco dei temi materiali   | p.69  |  |
| 102-48                              | Revisione delle informazioni  | pp.120; 126   |  |

|               |  |                  |  |
|---------------|--|------------------|--|
| <b>102-49</b> | Modifiche nella rendicontazione                                      | Nessuna modifica |  |
| <b>102-50</b> | Periodo di rendicontazione   | p.189            |  |
| <b>102-51</b> | Data del report più recente  | p.21             |  |
| <b>102-52</b> | Periodicità della rendicontazione                                    | p.189            |  |
| <b>102-53</b> | Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report           | p.200            |  |
| <b>102-54</b> | Dichiarazioni sulla rendicontazione in conformità ai i GRI Standards | p.187            |  |
| <b>102-55</b> | Indice dei contenuti GRI   | pp.191-196       |  |
| <b>102-56</b> | Assurance esterna  | pp.197-199       |  |

## INFORMAZIONI SPECIFICHE

### ECONOMICHE

|  |   | <b>Pagina/ Risposta diretta</b>                | <b>Eventuali omissioni e motivi dell'omissione</b> |
|--|---|--|--|
| <b>PERFORMANCE ECONOMICHE</b>          |   |  |  |
| <b>103-1</b>                           | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | p.89   |  |
| <b>103-2</b>                           | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.30 (sviluppo sostenibile e solidale); 89-90 |  |
| <b>103-3</b>                           | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.71; 89-90                                   |  |
| <b>201-1</b>                           | Valore economico direttamente generato e distribuito    | p.89-90  |  |
| <b>POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO</b> |   |  |  |
| <b>103-1</b>                           | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.69; 72; 188                                 |  |
| <b>103-2</b>                           | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.161-165                                     |  |
| <b>103-3</b>                           | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.165-166                                     |  |
| <b>204-1</b>                           | Proporzione di spesa verso fornitori locali             | p.163  |  |
| <b>ANTICORRUZIONE</b>                  |   |  |  |
| <b>103-1</b>                           | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | p.69; 74; 188                                  |  |
| <b>103-2</b>                           | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.103-105                                     |  |
| <b>103-3</b>                           | Valutazione delle modalità di gestione                  | p.104  |  |
| <b>205-3</b>                           | Episodi di corruzione e azioni intraprese               | p.103  |  |

| <b>AMBIENTALI</b>            |   |                                 |  |
|------------------------------|---|---------------------------------|--|
|                              |   | <b>Pagina/ Risposta diretta</b> | <b>Eventuali omissioni e motivi dell'omissione</b> |
| <b>ENERGIA</b>               |   |                                 |  |
| <b>103-1</b>                 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 76-77; 113; 188          |  |
| <b>103-2</b>                 | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.115-118                      |  |
| <b>103-3</b>                 | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.82; 107                      |  |
| <b>302-1</b>                 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione       | p.115                           |  |
| <b>302-3</b>                 | Intensità energetica                                    | p.116                           |  |
| <b>ACQUA</b>                 |   |                                 |  |
| <b>103-1</b>                 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 77; 113; 188             |  |
| <b>103-2</b>                 | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.119-121                      |  |
| <b>103-3</b>                 | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.81; 107                      |  |
| <b>303-3</b>                 | Prelievo idrico   | pp.119-121                      |  |
| <b>303-4</b>                 | Scarico d'acqua   | p.119                           |  |
| <b>EMISSIONI</b>             |   |                                 |  |
| <b>103-1</b>                 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 76; 113; 188             |  |
| <b>103-2</b>                 | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.125-128                      |  |
| <b>103-3</b>                 | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.83;107                       |  |
| <b>305-1</b>                 | Emissioni dirette di GHG (Scopo 1)                      | pp.125-126                      |  |
| <b>305-2</b>                 | Emissioni indirette di GHG (Scopo 2)                    | pp.125-126                      |  |
| <b>305-3</b>                 | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)              | pp.125-126                      |  |
| <b>305-4</b>                 | Intensità delle emissioni di GHG                        | p.127                           |  |
| <b>RIFIUTI</b>               |   |                                 |  |
| <b>103-1</b>                 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 113; 188                 |  |
| <b>103-2</b>                 | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.123-124                      |  |
| <b>103-3</b>                 | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.82;107                       |  |
| <b>306-3</b>                 | Rifiuti prodotti  | pp.123-124                      |  |
| <b>COMPLIANCE AMBIENTALE</b> |   |                                 |  |
| <b>103-1</b>                 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | p.113                           |  |
| <b>103-2</b>                 | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.107; 113                     |  |
| <b>103-3</b>                 | Valutazione delle modalità di gestione                  | p.107                           |  |

|              |  |   |  |
|--------------|--|---|--|
| <b>307-1</b> | 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

|              |  |                |  |
|--------------|--|----------------|--|
| <b>103-1</b> | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro                | pp.66; 72; 188 |  |
| <b>103-2</b> | La modalità di gestione e le sue componenti                            | pp.161-166     |  |
| <b>103-3</b> | Valutazione delle modalità di gestione                                 | p.165          |  |
| <b>308-1</b> | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | p.161          |  |

#### SOCIALI

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

#### OCCUPAZIONE

|              |  |                          |  |
|--------------|--|--------------------------|--|
| <b>103-1</b> | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro  | pp.66; 74; 188           |  |
| <b>103-2</b> | La modalità di gestione e le sue componenti  | pp.131; 135-136; 141-143 |  |
| <b>103-3</b> | Valutazione delle modalità di gestione   | pp.84; 148-149           |  |
| <b>401-1</b> | Nuove assunzioni e tasso di turnover   | pp.135-136               |  |
| <b>401-2</b> | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | pp.141-143               |  |

#### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

|               |   |                                  |  |
|---------------|---|----------------------------------|--|
| <b>103-1</b>  | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 73; 188                   |  |
| <b>103-2</b>  | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.153-155                       |  |
| <b>103-3</b>  | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.84; 107-108; 145-146; 148-149 |  |
| <b>403-9</b>  | Infortuni sul lavoro                                    | p.153                            |  |
| <b>403-10</b> | Malattie professionali                                  | p.153                            |  |

#### FORMAZIONE E ISTRUZIONE

|              |   |                     |  |
|--------------|---|---------------------|--|
| <b>103-1</b> | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | pp.66; 73; 188      |  |
| <b>103-2</b> | La modalità di gestione e le sue componenti             | pp.137-140; 147-148 |  |
| <b>103-3</b> | Valutazione delle modalità di gestione                  | pp.148-149          |  |
| <b>404-1</b> | Ore medie di formazione annua per dipendente            | p.140               |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <b>404-2</b>                             | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione         | pp.138-139; 147-148  |  |
| <b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>      |   |  |  |
| <b>103-1</b>                             | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro   | pp.66; 75; 188   |  |
| <b>103-2</b>                             | La modalità di gestione e le sue componenti   | p.147  |  |
| <b>103-3</b>                             | Valutazione delle modalità di gestione  | pp.148-149   |  |
| <b>405-1</b>                             | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti  | pp.97; 132; 134; 136; 140; 144   |  |
| <b>NON DISCRIMINAZIONE</b>               |   |  |  |
| <b>103-1</b>                             | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro   | pp.66; 75; 188   |  |
| <b>103-2</b>                             | La modalità di gestione e le sue componenti   | p.147  |  |
| <b>103-3</b>                             | Valutazione delle modalità di gestione  | pp.148-149   |  |
| <b>406-1</b>                             | Episodi di discriminazione e azioni correttive adottate   | Nel periodo di rendicontazione considerato non si sono verificati episodi di discriminazione   |  |
| <b>COMUNITÀ LOCALI</b>                   |   |  |  |
| <b>103-1</b>                             | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro   | pp.66; 76; 188   |  |
| <b>103-2</b>                             | La modalità di gestione e le sue componenti   | pp.171-185   |  |
| <b>103-3</b>                             | Valutazione delle modalità di gestione  | pp.171-185   |  |
| <b>413-1</b>                             | Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | pp.171-185   |  |
| <b>VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI</b> |   |  |  |
| <b>103-1</b>                             | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro   | pp.66; 72; 188   |  |
| <b>103-2</b>                             | La modalità di gestione e le sue componenti   | pp.161-166   |  |
| <b>103-3</b>                             | Valutazione delle modalità di gestione  | p.165  |  |
| <b>414-1</b>                             | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali              | p.161  |  |
| <b>SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI</b>    |   |  |  |
| <b>103-1</b>                             | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro   | p.30 30  |  |
| <b>103-2</b>                             | La modalità di gestione e le sue componenti   | p.113  |  |
| <b>103-3</b>                             | Valutazione delle modalità di gestione  | p.167-168  |  |
| <b>416-2</b>                             | Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi            | Nel periodo di rendicontazione considerato non si sono verificati casi di non conformità con le normative o i codici di autoregolamentazione |  |



**OSAI AUTOMATION SYSTEM S.p.A.**

Relazione della società di revisione indipendente  
sul “Bilancio di sostenibilità al 31 dicembre 2021”



## Relazione della società di revisione indipendente sul “Bilancio di sostenibilità 2021”

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 2021.

### 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 2021 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, 31 maggio 2022

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