

Bilancio di Sostenibilità 2022



SOMMARIO

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
CAPITOLO 1.	
CHI SIAMO E COSA FACCIAMO	7
LA NOSTRA STORIA	12
PREMI E RICONOSCIMENTI	
I NOSTRI VALORI.	21
VISIONE E MISSIONE	
PRINCIPI	
LA NOSTRA ATTIVITÀ	29
PRESENZA NEL MONDO	
MODELLO DI BUSINESS	
TECNOLOGIA E COMPETENZE	
DIVISIONE PRODOTTO	
AFTER SALES	
CAPITOLO 2.	
IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ.	51
NOTA METODOLOGICA	53
L' ANALISI DI MATERIALITÀ.	55
STAKEHOLDER ENGAGEMENT.	63
CAPITOLO 3.	
L'INNOVAZIONE AL CENTRO DELLA NOSTRA IDENTITÀ.	67
INNOVAZIONE CHE DIVENTA SISTEMA.	71
RICERCA E SVILUPPO.	73
PROGETTI FINANZIATI	
CAPITOLO 4.	
CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI.	79
STRUTTURA DELLA GOVERNANCE	83
RISCHI E OPPORTUNITÀ	89
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	
GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ	
ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001	99
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
CODICE ETICO	
PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ	103



CAPITOLO 5.	
LA NOSTRA CATENA DEL VALORE	109
GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE	113
SELEZIONE E VALUTAZIONE DEI FORNITORI	113
SELEZIONE DEI FORNITORI	
VALUTAZIONE DEI FORNITORI	
OSAI AUGMENTED QUALITY	
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	117
CAPITOLO 6.	
LE NOSTRE PERSONE	121
IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO	129
LA LOTTA ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE	135
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	137
LA GESTIONE DEI FORNITORI DI MANODOPERA	
CAPITOLO 7.	
AMBIENTE	143
GESTIONE DELLE RISORSE	147
ENERGIA	
ACQUA	
RIFIUTI E EMISSIONI	155
RIFIUTI	
EMISSIONI	
CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE	
PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO	
CAPITOLO 8.	
SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO	161
PROGETTO ATLANTIDE	165
ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS	167
CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO	169
GRI CONTENT INDEX	173

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Il 2022 è stato un anno di grandi cambiamenti e novità per OSAI ma è stato anche un anno di grandi mutamenti a livello globale.

Cambiamenti condizionati dalla pandemia prima, dalla guerra poi e dalle transizioni importanti che stiamo vivendo, una per tutte quella ecologica.

Transizione ecologica che porta a mutamenti inaspettati, cambiamenti che impattano e condizionano pesantemente su alcuni settori rilevanti in molte filiere produttive delle quali anche noi facciamo parte.

Non possiamo esimerci dal valutare quelli che possono e potranno essere i potenziali rischi ai quali il Gruppo potrà essere esposto e che potranno impattare negativamente sulla continuità aziendale e sul futuro di OSAI.

Ogni anno, con scrupolo e metodo, valutiamo i rischi per il Gruppo e lavoriamo per porvi rimedio con successo, ma per un rischio, quello più grave, il primo riconosciuto a livello mondiale, ci sentiamo spesso impotenti da svalutarne la

percezione: gli effetti del “cambiamento climatico”. Questi rappresentano infatti un rischio non solo per il futuro del nostro Gruppo ma anche per quello di noi tutti e delle generazioni future.

L'Europa ha già tracciato la strada e posto un obiettivo per il 2050 a cui tutti noi dobbiamo guardare, e che tutti noi dovremo rispettare: la decarbonizzazione.

Per chi non sarà pronto, per le aziende che non si saranno adeguate, per coloro che non saranno state in grado di affrontare la sostenibilità come opportunità, non ci sarà più un futuro.

La consapevolezza di essere davanti ad un momento storico di grande rilevanza, ci pone dinanzi una scelta importante e al tempo stesso difficile, una scelta che richiede grande responsabilità da parte di tutti noi.

La consapevolezza che spetti a noi SCEGLIERE IL FUTURO che vogliamo lasciare alle prossime generazioni e impegnarci per costruirlo da oggi.

Il Gruppo OSAI crede che sia giunto il momento di prendere una posizione, fare la scelta giusta, innalzare il livello di responsabilità che da sempre ci contraddistingue, nell'attenzione che prestiamo alle nostre persone, al territorio e all'ambiente, verso un obiettivo più alto e sfidante volto a garantire ed assicurare un futuro certo per il Gruppo OSAI, per le nostre persone e per il nostro territorio, attraverso un'imprescindibile sviluppo sostenibile e un progressivo abbattimento della nostra impronta di carbonio.

Per questo riteniamo indispensabile investire e lavorare per definire un **piano strategico di decarbonizzazione** del Gruppo OSAI.

Questa è la sfida che il Gruppo OSAI raccoglie, questa è la responsabilità e l'impegno che la proprietà e il management si assumono, nei confronti del mercato, degli investitori, del nostro pianeta, dei nostri figli e delle generazioni future.

Un percorso lungo, difficile, ricco di ostacoli e molti pregiudizi ma che siamo convinti ci porterà ad essere il primo Gruppo quotato al mondo, nel settore dell'automazione industriale, **carbon neutral**, ad offrire al mercato e ai propri clienti un'**automazione sostenibile**.

Per questo motivo continueremo ad investire sempre di più in sostenibilità, attraverso nuove competenze, nuovi strumenti indispensabili per cambiare e migliorare i nostri processi e i nostri prodotti in termini di riduzione dell'impatto.

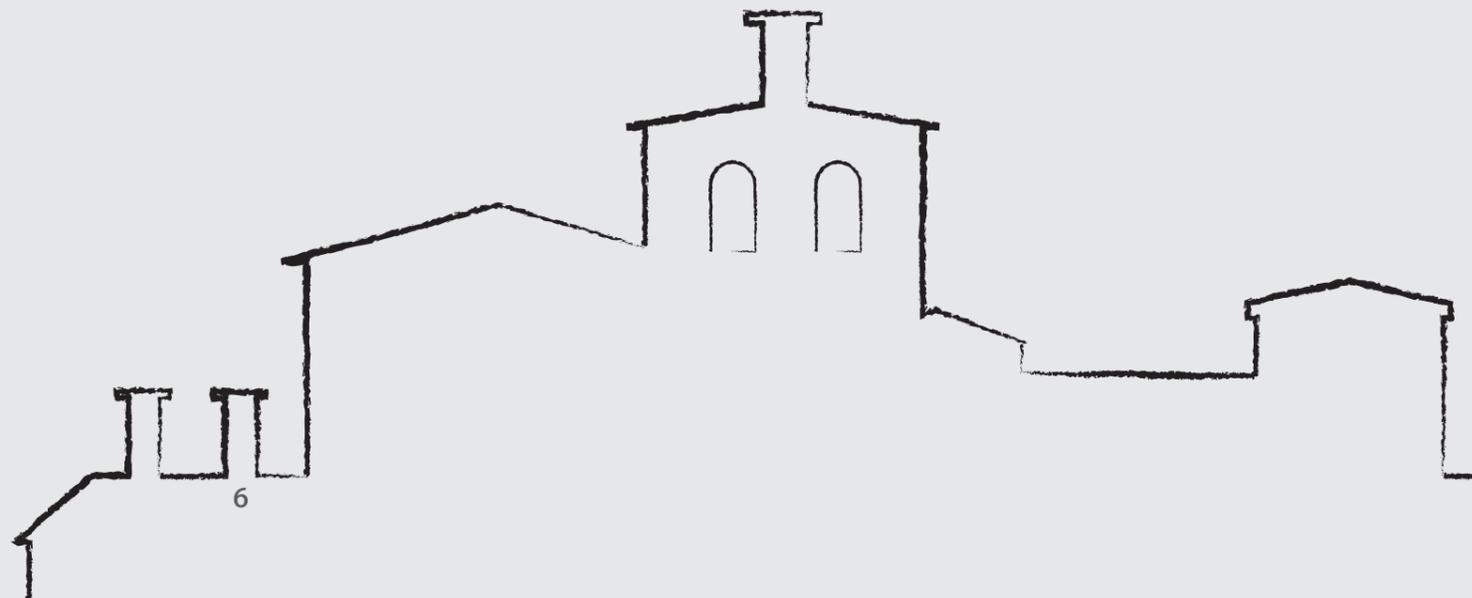
Se è vero che siamo e ci reputiamo innovatori, se è vero che raccogliere le sfide fa parte del nostro DNA, se è vero che sappiamo trarre opportunità dai rischi e dalla difficoltà che incontriamo, da oggi abbiamo una motivazione, uno stimolo in più per credere con determinazione in quello che facciamo.

La Presidente - **Mirella Ferrero**
L'Amministratore Delegato - **Fabio Benetti**

CAPITOLO 1

CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

LA NOSTRA STORIA	1.1
PREMI E RICONOSCIMENTI	
I NOSTRI VALORI	1.2
VISIONE E MISSIONE	
PRINCIPI	
LA NOSTRA ATTIVITÀ	1.3
PRESENZA NEL MONDO	
MODELLO DI BUSINESS	
TECNOLOGIE E COMPETENZE	
DIVISIONE PRODOTTO	
AFTER SALES	





1. CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

OSAI A.S. S.p.A. è una Società che opera a livello internazionale nella **progettazione e nella realizzazione di sistemi per l'automazione dei processi industriali**, in particolare di assemblaggio e test di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semiconduttori, per l'automotive, per il settore medicale e per la manifattura elettronica.

In oltre **30 anni di attività** abbiamo sviluppato un ricco **portafoglio tecnologico** e di esperienze che ci ha permesso di affermarci sul mercato come realtà di riferimento per lo sviluppo di tecnologie in grado di risolvere problemi produttivi complessi.

I mercati di riferimento nei quali operiamo sono interessati da trend macroscopici di lungo periodo favorevoli per quanto riguarda la digitalizzazione, l'innovazione tecnologica, l'economia verde e circolare.



A sinistra:
Veduta dall'alto della Cartiera di Parella (TO),
oggi sede della Società

AMBITO	RISULTATI	SDG
ECONOMIA E GOVERNANCE	+11% - 31,65 mil.€ - Ricavi 2022* Andamento medio annuo ricavi CAGR 2007-2022	
ECONOMIA E GOVERNANCE	+13% Crescita media annua dipendenti CAGR 2011 -2022	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Etica Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e Codice Etico	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Etica Rating di legalità ★★ ★ Valore massimo	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Gestione Ambiente Sistema certificato UNI EN ISO 14001:2015	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Gestione Qualità Sistema certificato UNI EN ISO 9001:2015	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Gestione Sicurezza sul Lavoro Sistema certificato UNI EN ISO 45001:2018	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Nessun caso di non conformità a leggi e regolamenti (2022)	
ECONOMIA E GOVERNANCE	Ricerca e sviluppo 9,2%* dei ricavi investiti in R&D (2022) Comitato Innovazione & Sviluppo per promuovere l'attività di ricerca in azienda e supportare le decisioni strategiche del CdA	
AMBIENTE	100% energia elettrica da fonte rinnovabile (dal 2019)	
AMBIENTE	32% energia totale da fonti rinnovabili (2022)	
AMBIENTE	+ 0,2% energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili (rispetto al 2021)	

AMBITO	RISULTATI	SDG
AMBIENTE	Zero emissioni di CO₂ per utilizzo di energia elettrica (scope2, market based)	
AMBIENTE	<0,6 kg rifiuti prodotti per 1.000 € valore produzione	
AMBIENTE	99,8% rifiuti avviati a riciclo (2022)	
SOCIALE	212 dipendenti +7,6% rispetto al 2021	
SOCIALE	97% dipendenti assunti a tempo indeterminato	
SOCIALE	Formazione continua 23 ore medie/annue per dipendente (2022)	
SOCIALE	Zero malattie professionali (2020-2021-2022)	
SOCIALE	Work-life balance Smartworking; orario flessibile; banca ore	
SOCIALE	Piano di welfare aziendale Applicato su 11 aree** e ampliato da assicurazioni sanitarie / previdenziali integrative e da prestiti agevolati	
SOCIALE	Criteri sociali e ambientali nella selezione e valutazione fornitori	
SOCIALE	Analisi di customer satisfaction estesa a tutti i clienti	
SOCIALE	Sostenibilità per il territorio 4 progetti in favore dello sviluppo socio-economico della comunità Indipendente-mente – autonomia abitativa di giovani disabili; Mixed Ability Sports – rimozione delle barriere alla partecipazione nello sport delle persone con disabilità; Orto 4.0 – valorizzazione Villa Girelli con orticoltura didattica-produttiva; Spazio Blu – centro diurno rivolto al mondo dell'autismo	

* Dati consolidati del Gruppo OSAI A.S.

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



1.1 LA NOSTRA STORIA

1991

Fondata da Carlo Ferrero, OSAI A.S. è nata come ditta individuale dalla collaborazione di un gruppo di tecnici con un'esperienza pluriennale nel settore elettronico e meccanico, offrendo al mercato industriale sistemi di produzione automatici con un'attenzione specifica alle micro-lavorazioni, all'assemblaggio e al collaudo di prodotti di piccole-medie dimensioni e dall'elevato contenuto tecnologico.

1994

La firma di un accordo di partnership con uno dei leader mondiali nel campo delle sorgenti Laser segna per noi una svolta nella storia del Gruppo. L'abbinamento della tecnologia Laser con l'automazione dei processi industriali permette da subito uno sviluppo sostenuto, incrementando gli investimenti nell'innovazione e **creando nuove soluzioni standard rivolte ai mercati del Laser industriale.**

2001

Nasce la piattaforma "Neo", un progetto rivolto al settore dell'elettronica, composto da sistemi personalizzabili e in grado di fornire diverse soluzioni per migliorare l'efficienza di processi come l'assemblaggio, la marcatura e la separazione dei multiplati elettronici (PCB).

2009

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

A sinistra:
Area produttiva della divisione elettronica

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**



2022

Costituiamo **Osai Green Tech Società Benefit S.r.l.**, nuova società la cui missione è diffondere l'automazione industriale al mondo del riciclo.
La conferenza stampa di presentazione viene tenuta durante la **XXV° edizione di Ecomondo**.



2013

Lanciamo sul mercato le nostre soluzioni per la movimentazione (Test Handler) e il collaudo di componenti (MEMS - Micro-Electro-Mechanical Systems) rivolte al settore dei semiconduttori. Nello stesso anno apriamo la filiale cinese - **OSAI A.S. (Dalian) Co., Ltd.** - con sede a Dalian per garantire ai nostri clienti una maggiore presenza per i servizi di post vendita nell'Estremo Oriente.

2014

Modifichiamo la forma societaria, diventando una Società per Azioni (OSAI S.p.A.) e predisponendo le basi per il percorso di quotazione.

2015

Alla prematura scomparsa del nostro fondatore, la sorella **Mirella Ferrero assume la gestione del Gruppo**. Nello stesso anno apriamo un **nuovo show room a Zhuhai** (Cina) e una filiale a Dallas negli Stati Uniti: **OSAI A.S. USA Corporation**.

2016

A marzo otteniamo l'iscrizione al registro speciale delle PMI innovative. Otteniamo inoltre il rating pubblico B1.2 (Investment Grade) da Cer-ved Rating Agency S.p.A. e a dicembre quotiamo il nostro primo minibond sull'ExtraMOT.

2017

Un altro importante riconoscimento pubblico conferma la nostra solidità finanziaria e affidabilità: l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ci riconosce il **Rating di Legalità ★++**, certificando così il rispetto di elevati standard di legalità. Il punteggio è stato aggiornato nel 2021 con il valore massimo previsto, pari a **★★★★**. Sempre nel 2017 quotiamo il nostro secondo e terzo minibond sull'ExtraMOT.

2018

Il nostro **brevetto Testing Method and Unit for Micro-Electro-Mechanical Systems (MEMS)**,

relativo a una tecnologia ideata e sviluppata da Carlo Ferrero e dal CTO Marco Guolo, viene registrato dall'ufficio brevetti degli Stati Uniti.

2019

Stringiamo partnership commerciali strategiche nell'Estremo Oriente e nel Nord America per ampliare la presenza in questi mercati; registriamo inoltre un nuovo brevetto sul processo di induzione elettromagnetica per la saldatura di componenti, rivolto al mondo dei semiconduttori di potenza. Nello stesso anno riceviamo il **premio Open Innovative PMI**, riconoscimento dedicato alle PMI innovative ideato da Bernoni Grant Thornton in collaborazione con il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

2020

Borsa Italiana accoglie la nostra domanda di ammissione alle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei Market Warrant su AIM Italia, sistema multilaterale di negoziazione dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita. **Le nostre azioni chiudono la seduta di apertura registrando una performance del 25,3% rispetto al prezzo di offerta.**

2021

Pubblichiamo il nostro **primo Bilancio di Sostenibilità**, riferito all'anno 2020, e consegniamo al mercato il primo sistema completamente automatizzato dedicato a una fase critica della produzione di cristalli di carburo di silicio, materiale chiave per la gestione dell'energia nella mobilità elettrica.

2022

Costituiamo **Osai Green Tech Società Benefit S.r.l.**, nuova società la cui missione è diffondere l'automazione industriale al mondo del riciclo.

A destra:
Giornata di apertura delle negoziazioni in Borsa per Osai A.S. S.p.A., 2020
Presentazione di Osai GreenTech ad Ecomondo, 2022



PREMI E RICONOSCIMENTI

Nel corso del 2022 abbiamo ottenuto diversi premi e riconoscimenti che ci gratificano e rappresentano per noi uno stimolo a migliorare costantemente la nostra visione di impresa.

Campioni dell'Export: la classifica, promossa e realizzata da Statista e Il Sole 24 Ore, nasce per raccontare l'innovazione, la caparbietà, la sostenibilità e la resilienza delle imprese italiane. Siamo stati inseriti al **46° posto nel ranking delle 200 aziende con il più alto livello di export di prodotti italiani (84,16%)**.

Legalità & Profitto Award: è il riconoscimento promosso dall'editore Economy Group e da NSA, la principale società autorizzata di mediazione creditizia italiana, con il patrocinio del Senato della Repubblica. **Siamo stati inseriti fra le 100 eccellenze imprenditoriali che hanno ottenuto il Rating di legalità e hanno avuto nel 2020 i bilanci migliori per redditività e solidità.**

Leader della sostenibilità: la classifica, promossa e realizzata da Statista e Il Sole 24 Ore, ci ha inseriti **fra le 200 aziende italiane che più si sono distinte sui temi della sostenibilità.**

Ecovadis: è uno dei rating più affidabili al mondo nelle valutazioni della sostenibilità aziendale, dell'intelligence e degli strumenti collaborativi per il miglioramento delle prestazioni delle catene di fornitura globali. Nel 2022 ci è stato riconosciuto il **livello silver**.

Women Value Company: premio istituito dalla Fondazione Marisa Bellisario in collaborazione con Intesa Sanpaolo per le PMI che investono sulla parità di genere e sul welfare aziendale. Per il secondo anno consecutivo ci siamo posizionati fra le prime 100 aziende, ottenendo il **riconoscimento per la valorizzazione del talento femminile e della parità di genere nelle strategie aziendali.**



Certificato

Il Sole 24 Ore e Statista
riconoscono

Osai



1.2 I NOSTRI 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”

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

Crediamo 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. Ci impegniamo a mantenere un clima di fiducia reciproca perché è dal modo di fare impresa che dipende la nostra reputazione e di tutti coloro che lavorano insieme a noi.

Incoraggiamo sempre le nostre risorse ad avere una visione proiettata al futuro poiché le scelte di oggi influenzano direttamente la continuità del business.

A sinistra:
Foto dei dipendenti Osai, 2019

VISIONE E MISSIONE

Crediamo in un modello di impresa che sia costantemente capace di valorizzare la creatività e l'eccellenza delle persone, che possa coniugare la tradizione secolare dell'ingegno italiano e l'innovazione, che sia in grado di interpretare le difficoltà come sfide e tradurre le idee in tecnologia sostenibile.

La nostra missione è il consolidamento della nostra posizione di leader nel mercato mondiale per le soluzioni personalizzate per l'automazione dei processi industriali, mettendo a disposizione dei clienti tutto il portafoglio tecnologico e di esperienze sviluppato in oltre trent'anni di attività.

Le nostre soluzioni sono rivolte all'industria dei semiconduttori, dell'automotive e della manifattura di componenti elettroniche in generale.

Ogni sistema è personalizzato o creato ad hoc in base alle esigenze del cliente, nonché dotato delle tecnologie più recenti, fra cui i sistemi Laser e l'intelligenza artificiale.

A sinistra:
Dettaglio soluzione Osai Burn-in
loader/unloader



PRINCIPI

Qui di seguito riportiamo sinteticamente alcuni dei principi alla base del nostro modo di fare impresa. Maggiori dettagli sono disponibili nei capitoli successivi di questo bilancio.

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Ci impegniamo a valorizzare la persona affinché possa avere la giusta serenità per esprimere le sue potenzialità al meglio.

Per questo **destiniamo molte energie per conservare una dimensione umana e familiare, attenta alle necessità dell'individuo per generare senso di appartenenza e di responsabilità nelle nostre persone.**

Attraverso il lavoro vogliamo dare l'opportunità a ciascuno di realizzare i propri sogni personali e professionali contribuendo così alla costruzione del futuro del singolo.

Per concretizzare nel quotidiano questa filosofia, **ci impegniamo a tutelare il benessere psico-fisico dei nostri collaboratori, valorizzando la qualità della vita e il giusto equilibrio fra esigenze lavorative e vita privata.** Abbiamo attivato specifici piani di welfare aziendale per garantire un ambiente lavorativo adeguato, sicuro e caratterizzato da un clima positivo, con programmi che favoriscono la crescita professionale e umana.

INNOVAZIONE E SVILUPPO

L'innovazione è l'aspetto strategico e imprescindibile per il nostro futuro: le idee e il loro sviluppo sono elementi cruciali per il successo a lungo termine.

È per questo che svolgiamo un'intensa attività interna di sensibilizzazione e promozione per favorire, anche attraverso meccanismi incentivanti e campagne di comunicazione mirate, la proliferazione, la raccolta e la gestione di proposte su progetti legati a temi strategici, alla **ricerca e all'innovazione, al miglioramento e allo sviluppo di prodotti o di processi.**

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 **rapporto solido e duraturo, ispirato ai valori di correttezza, onestà, integrità, professionalità, trasparenza, legalità e imparzialità.**

Il supporto nella fase progettuale, l'innovazione nelle soluzioni proposte e l'attenzione ai particolari e al design sono le promesse con cui ci proponiamo ai nostri clienti in veste di **solution provider.**

Non solo: laddove possibile, aspiriamo a superare le aspettative dei clienti per essere percepiti non solo come un fornitore ma anche come un partner per nuovi business. Anche per questo ci impegniamo a mantenere un atteggiamento aperto e propositivo, attraverso il **supporto continuo e l'ascolto di richieste e segnalazioni.**

SICUREZZA DEL PRODOTTO

Per noi la sicurezza dei prodotti non è solo un requisito richiesto dalle normative, ma rappresenta anzi un **valore fondante del nostro modo di fare impresa.**

Per garantire i livelli di sicurezza desiderati, infatti, dedichiamo personale interno specificatamente formato, qualificato e di esperienza, oltre alle risorse economiche necessarie.

Ogni prodotto che esce dai nostri stabilimenti 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); è inoltre sottoposto a un attento processo di valutazione dei rischi specifici.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Vogliamo rapportarci con il territorio in cui operiamo **dimostrando il più alto livello di responsabilità nei riguardi della salute e della sicurezza delle comunità locali, rispettando l'ambiente, prestando attenzione ai consumi energetici e preservando le risorse naturali.**

Per questo motivo prediligiamo l'utilizzo di energie rinnovabili, investiamo per migliorare l'efficienza degli impianti e nella ricerca sulle tecnologie a basso impatto ambientale.

SVILUPPO SOSTENIBILE E SOLIDALE

Ci impegniamo a individuare e a monitorare l'impatto, reale e potenziale, dei nostri prodotti, processi e attività sul tessuto sociale e sulla comunità locale in particolare, proponendoci come una delle realtà che apporta ricchezza e valore al territorio.

Siamo convinti che promuovere uno sviluppo sostenibile e un'idea di impresa attenta alle esigenze sociali incrementi sia la competitività a livello globale sia la stabilità nel lungo periodo del nostro business.



1.3 LA NOSTRA ATTIVITÀ

PRESENZA NEL MONDO



La nostra sede principale è in Italia ma abbiamo anche 3 società controllate in Cina, USA e Germania, oltre a una rete globale di distributori e a partnership di tipo produttivo e commerciale con operatori che ci permettono una copertura capillare delle principali aree geografiche di interesse.

L'Headquarter della Società si trova a Parella, in provincia di Torino, dove avviene la maggior parte della produzione e il coordinamento di tutta l'attività commerciale. Le attività produttive si svolgono inoltre, dal 2022 anche nello stabilimento di Colletterto Giacosa, a meno di 2 km dal sito principale.

Siamo in grado di supportare i nostri clienti presenti in tutto il mondo anche nelle fasi successive alla consegna e all'installazione dei nostri prodotti, fornendo rapidamente assistenza tecnica in loco o da remoto mediante i servizi di post-vendita e garantendo la manutenzione del parco macchine installato così come 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



Italia

Osai Green Tech Società Benefit S.r.l.
Torino, Italia



HEADQUARTER

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

SEDE LEGALE

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



1
Sede centrale

3
Filiali estere

40
Partner commerciali

5
Service provider

● HEADQUARTER
● OSAI SUBSIDIARY
● DISTRIBUTOR
● SERVICE PROVIDER

Nella tabella che segue riportiamo le associazioni di cui siamo membri.



CONFINDUSTRIA CANAVESE
Associazione Industriali del Canavese

CONFINDUSTRIA CANAVESE

È la principale organizzazione rappresentativa delle imprese canavesane. Promuove lo sviluppo e il progresso del territorio, favorendo l'esercizio dell'attività economica da parte delle aziende locali e facendosi portavoce delle esigenze e delle proposte del settore industriale nei confronti di tutte le componenti della società. La nostra **Presidente, Mirella Ferrero, è vice presidente in carica** dal 2022 al 2024.



CONFINDUSTRIA
CISAMBIENTE

CISAMBIENTE

Associazione nata nel 2016 per tutelare e valorizzare le imprese che da sempre si impegnano nei settori della gestione dei rifiuti urbani e speciali, con l'obiettivo di rendere concreti i principi dell'economia circolare e il loro inserimento nel contesto sociale e produttivo di riferimento. **Marco Guolo, Chief Technology Officer & Sales Manager** in OSAI, è **consigliere** presso l'Associazione.

CIAC

CIAC

Il Consorzio Interaziendale Canavesano per la Formazione Professionale (CIAC) è una società consortile la cui mission 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 reca-

re danno alla libertà, alla sicurezza o alla dignità umana. 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. Il nostro **sostegno attivo alle iniziative** dell'associazione è formalizzato nella nostra **partecipazione societaria, con un capitale pari a 25 quote.**

assonime

ASSONIME

Associazione per le società per azioni italiane, dal 1910 si occupa dello studio e della trattazione dei problemi che riguardano gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana, nello specifico: imposizione diretta e indiretta, diritto societario, mercato dei capitali e società quotate, attività di impresa e concorrenza.

A destra:

Squadra di presidenza Confindustria Canavese, 2022

Marco Guolo nominato nel Consiglio Generale di Confindustria Cisambiente, 2022



MODELLO DI BUSINESS

Siamo riconosciuti sul mercato come **solution provider** in grado di progettare e realizzare linee di prodotti per clienti che operano prevalentemente in settori manifatturieri ad alta tecnologia.

Le attività di **co-development** con il cliente ci consentono la progettazione e realizzazione di componenti avanzati: in termini di prestazioni si traducono in consistenti vantaggi competitivi per costi, affidabilità e flessibilità realizzativa.

Presidiamo l'intera catena del valore ed esternalizziamo alcuni processi a basso valore aggiunto per aumentare la **flessibilità operativa**. Ciò ci garantisce di:

- concentrarci sulle fasi di sviluppo delle tecnologie e delle relative applicazioni;
- fornire supporto ai nostri clienti lungo tutte le fasi del processo produttivo: dalla personalizzazione dell'ordine all'assistenza e ai servizi post vendita.

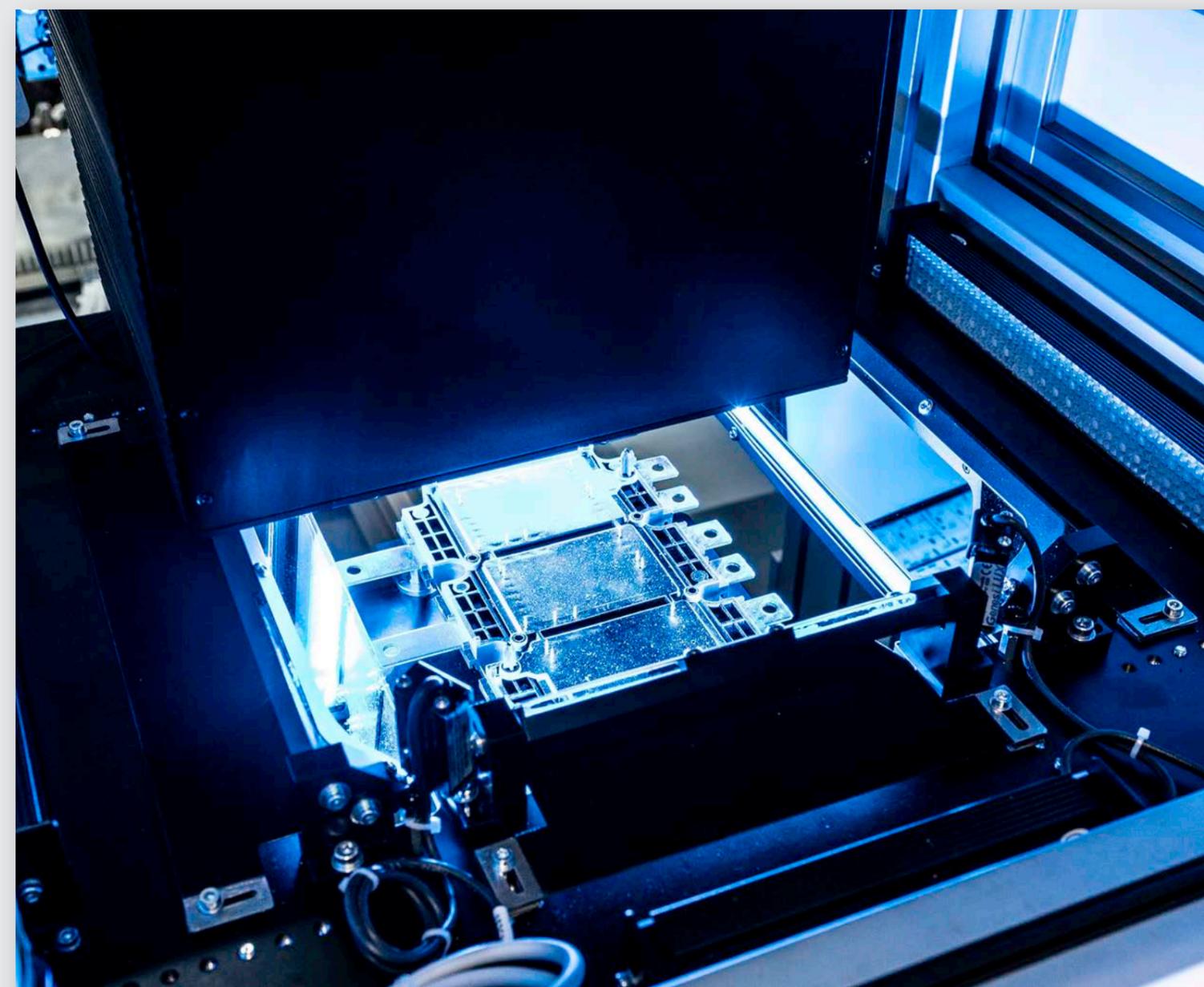
A sinistra:
Sistema di ispezione ottica

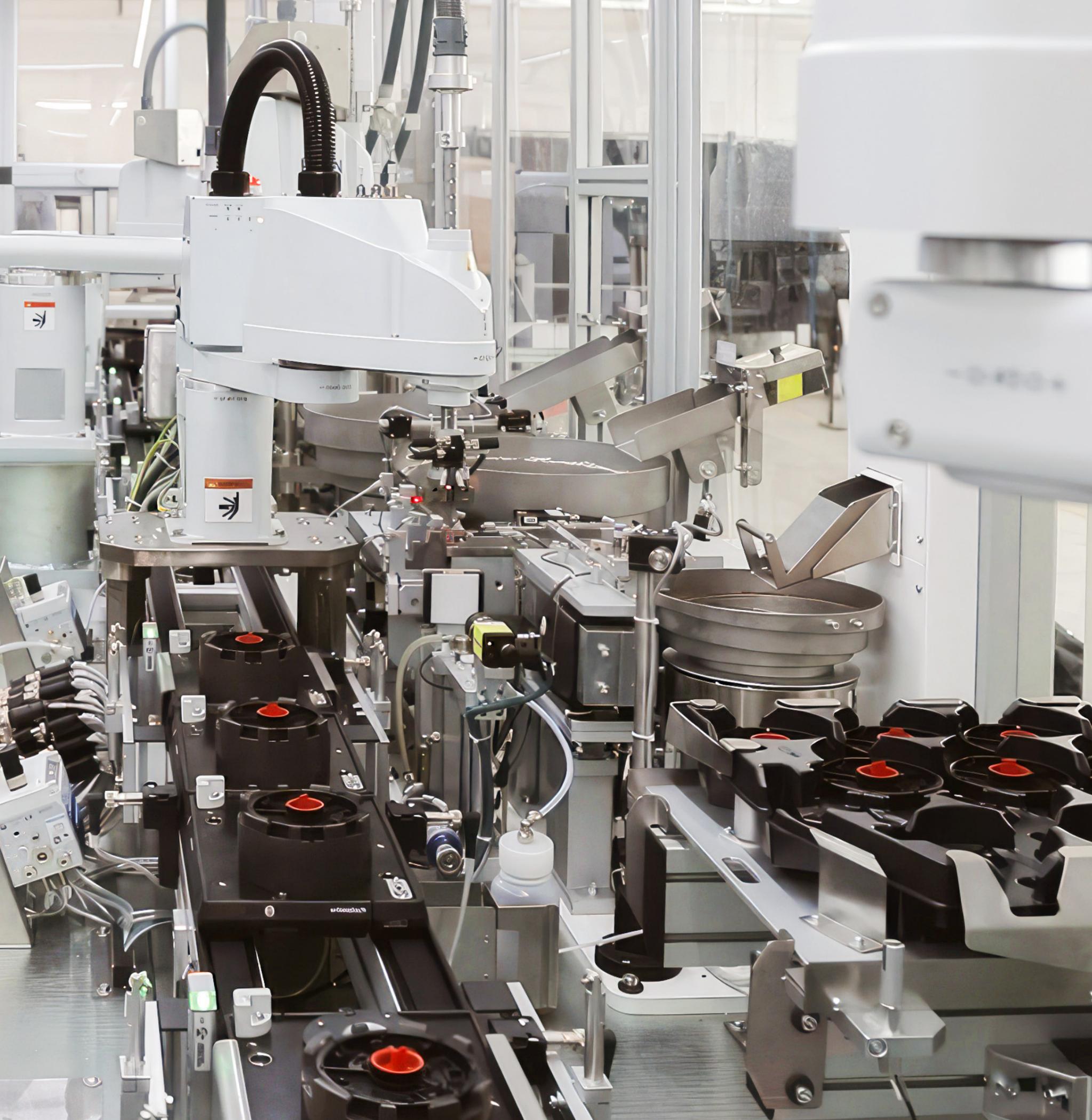
TECNOLOGIA E COMPETENZE

Di seguito riportiamo 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 di tutte le dimensioni, incluse quelle microscopiche
Marcatura Laser	 Tecniche utilizzate per contrassegnare un componente in modo permanente per renderlo tracciabile nelle fasi successive del processo produttivo
Taglio Laser	 Insieme di tecniche che permettono di tagliare in maniera precisa diversi tipi di materiali (metallo, plastica, etc.)
Router / Laser depaneling	 Insieme di tecniche che permettono di separare in maniera meccanica o Laser i pannelli PCB (printed circuit board / scheda a circuito stampato) anche flessibili
Soldering / Saldatura selettiva Laser	 Tecnica di saldatura usata per unire diversi componenti su un unico circuito integrato
Laser trimming	 Asportazione, mediante l'utilizzo del Laser, di materiali di residuo da circuiti integrati / schede elettroniche e 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 per determinarne le reazioni in un ambito di testing, sviluppando anche linee complesse per il test dei power module

COMPETENZE TECNOLOGICHE	DESCRIZIONE
Software	 Progettazione dell'interfaccia software nella singola macchina o nella linea completa
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 OSAI 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 e 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 attiva dalla nostra nascita e attualmente progetta soluzioni che vengono impiegate in particolare nel settore della **advanced automotive**.

Il focus è sull' **automazione leggera**, cioè sull'automazione di componentistica e sistemi di piccola e media grandezza, dove abbiamo raggiunto un **elevato livello di specializzazione**. I prodotti di 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



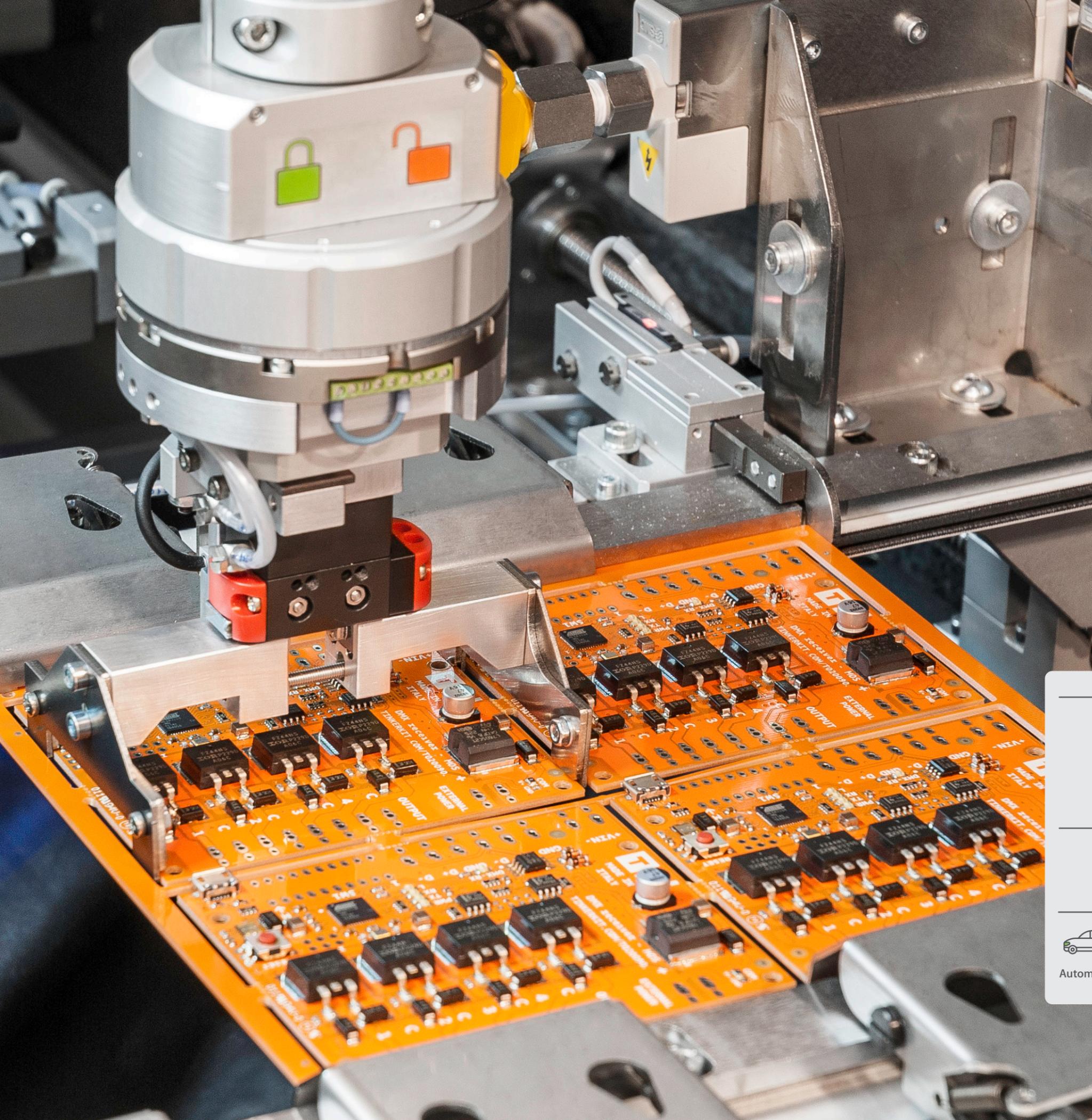
Automotive



Mobilità
Green



Medicale



CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

DIVISIONE PRODOTTO

ELECTRONIC

La divisione è nata nei primi anni Duemila ed è dedicata alla **piattaforma Neo**, la **prima soluzione per l'assemblaggio destinata all'industria elettronica**. Neo fornisce 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). I prodotti di questa divisione includono, in particolare, macchine per la marcatura Laser, sistemi completi di assemblaggio, macchine per la separazione meccanica e di pannelli PCB 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 abbiamo sviluppato **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 partner in grado di rispondere alle loro esigenze con flessibilità e rapidità.

Nel 2013 abbiamo consegnato la prima macchina della famiglia test handler, soluzioni che movimentano e testano i sensori MEMS attraverso uno o più stimoli, definiti in base all'applicazione specifica a cui i sensori stessi sono destinati. Le soluzioni realizzate sono rivolte principalmente ai produttori di semiconduttori e di sensori.

La divisione ha anche sviluppato linee complesse per il test dei moduli di potenza, composte dall'integrazione di sistemi standard o personalizzati.

I prodotti di questa divisione includono, in particolare, macchine per il test e la calibrazione di sensori MEMS e dispositivi di potenza; macchine per il test finale e il collaudo di moduli di potenza; sistemi di automazione per il burn-in-test con funzioni di carico, scarico, pre-test e ispezione visiva; sistemi per l'assemblaggio automatico di moduli di potenza, 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



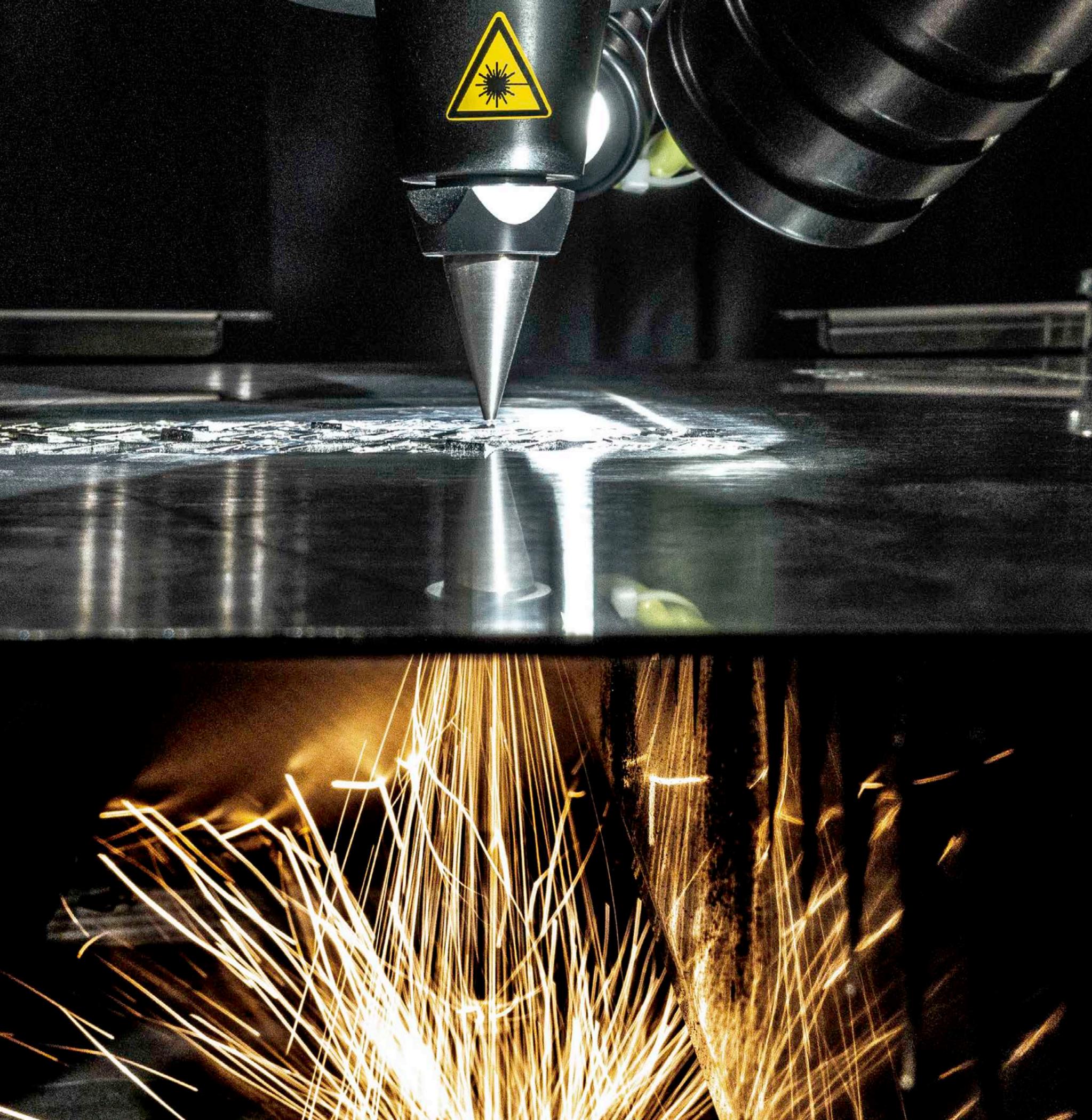
Mobilità Green



Telecomunicazioni



IoT



DIVISIONE PRODOTTO

LASER MICROMACHINING

La divisione è nata alla fine degli anni Novanta per **fornire applicazioni di Laser industriali e micromeccanica**, originariamente al settore dell'automotive e poi a una molteplicità di ambiti, in particolare quello medico.

Le soluzioni sono state sviluppate grazie all'esperienza acquisita nelle applicazioni di Laser industriali, in particolar modo nel **taglio**, nella saldatura, nella foratura e nella marcatura di piccola componentistica in metallo o plastica, che richiede un'estrema precisione per la lavorazione del prodotto finale.

I prodotti di questa divisione includono, in particolare, **macchine per la marcatura e il taglio Laser**, nonché per la **saldatura di diverse tipologie di componentistica**.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



TARGET CLIENTI

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

MERCATI PRINCIPALI



AFTER SALES

La nostra Divisione AfterSales supporta i Clienti nella fase successiva all'installazione dei Sistemi Osai per quanto attiene la risoluzione dei guasti segnalati, per l'effettuazione delle operazioni di manutenzione preventiva e per la formazione degli operatori di linea.

Rispetto ad altre realtà, Osai beneficia dell'esperienza maturata nello sviluppo, nella costruzione e nell'avviamento dei prodotti che vende; per questo è **in grado di intervenire in tempi più rapidi e con maggiore efficacia**.

Il servizio di assistenza tecnica presso i Clienti o in modalità remota viene garantito attraverso i tecnici Service in forza al reparto Aftersales, tramite il personale specializzato appartenente ai reparti di assemblaggio meccanico, elettrico, software che operano presso l'headquarter, oppure ancora mediante l'intervento della rete globale dei service providers riassunta nella tabella sottostante.

Rispetto al passato, **l'impiego delle nuove tecnologie e della digitalizzazione rende l'accesso ai servizi di assistenza più semplice ed immediato**.

La piattaforma di service online si propone come canale univoco e prioritario per tutte le necessità relative al servizio post vendita e garantisce una risposta rapida ed efficiente alle richieste dei clienti.

L'**Osai Augmented Support Technology** è ovvero l'insieme delle tecnologie adottate e sviluppate per un **efficace supporto remoto tramite la realtà aumentata**, che ora è 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 e app:** i nostri tecnici sono in grado di guidare l'operatore in loco grazie a proiezioni e indicazioni visive trasmesse direttamente sui dispositivi;
- **OSAI Augmented Support:** il personale sul campo ha la possibilità di attivare una sessione di audio/video streaming e condividere il suo punto di vista con l'operatore da remoto.

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

IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

NOTA METODOLOGICA	2.1
L'ANALISI DI MATERIALITÀ	2.2
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	2.3



2. IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

L'impegno sui temi della sostenibilità è parte integrante del nostro modo di fare impresa e anche quest'anno confermiamo la decisione di condividere con i nostri stakeholder obiettivi e risultati, pubblicando volontariamente il terzo bilancio di sostenibilità (l'azienda, infatti, non è soggetta alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 254/2016). Crediamo molto in questo strumento che, se da un lato incrementa il dialogo e la trasparenza nei confronti dei nostri portatori d'interesse, dall'altro ci aiuta a crescere come Gruppo, in un processo di miglioramento continuo delle prestazioni in ambito ESG.

2.1 NOTA METODOLOGICA



La **qualità del rapporto** è inoltre garantita dal rispetto dei principi di Equilibrio, Comparabilità, Accuratezza, Chiarezza, Tempestività e Affidabilità.

La redazione del documento ha visto la collaborazione attiva di molteplici funzioni aziendali che costituiscono il Gruppo di Lavoro per la Sostenibilità, le quali hanno contribuito alla raccolta dei dati necessari e alla loro corretta contestualizzazione.

Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità sono segnalate le informative per le quali è stato fatto ricorso a stime e quelle che sono state revisionate rispetto a precedenti periodi di rendicontazione.

Questo bilancio di sostenibilità è stato approvato in data 25/05/2023 dal Consiglio di Amministrazione ed è stato verificato esternamente da BDO Italia S.p.A., un ente indipendente rispetto a OSAI A.S., come riportato nella relazione della società di revisione a pag. 183.

Questo documento è redatto in conformità all'edizione 2021 dei GRI Sustainability Reporting Standard, il più riconosciuto e diffuso riferimento per la rendicontazione della sostenibilità, sviluppato dalla Global Reporting Initiative.

Il bilancio, pubblicato in data 31/05/2023, contiene informazioni e dati riferiti alla società OSAI A.S. S.p.A. per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022, coincidente con l'anno di esercizio del bilancio finanziario, ed è aggiornato annualmente. Sono escluse dal perimetro di rendicontazione le società estere (Osai Automation System GmbH, Osai Automation System Dalian Co., Osai Automation System USA Ltd), in quanto svolgono esclusivamente attività commerciale o after sales, e Osai Green Tech Società Benefit S.r.l. perché inattiva nell'anno di rendicontazione. Le società estere sono incluse nel rendiconto finanziario, mentre Osai Green Tech Società Benefit S.r.l. è esclusa anche dal perimetro del Bilancio finanziario. L'organizzazione dei contenuti risponde all'esigenza di raccontare i temi di sostenibilità più rilevanti per noi secondo l'analisi di materialità, così come indicato dagli standard GRI.

Per redigere il bilancio abbiamo rispettato i seguenti principi:

- **Inclusività** degli stakeholder, cioè la considerazione degli interessi e delle aspettative dei portatori di interesse rilevanti per la nostra organizzazione;
- **Contesto di sostenibilità**, che implica una lettura delle prestazioni dell'organizzazione in termini di sostenibilità;
- **Materialità**;
- **Completezza**.

2.2 L'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità è il cuore metodologico di ogni bilancio di sostenibilità e la base per la selezione dei temi che rappresentano gli impatti più significativi di un'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone.

A gennaio 2023 è stato pubblicato un aggiornamento dello standard GRI che introduce un focus sugli impatti; in questo bilancio di sostenibilità l'analisi di materialità rispetta dunque le nuove indicazioni.

Per arrivare all'identificazione dei temi materiali è stato necessario:





1. Comprendere il contesto di riferimento

Per comprendere il contesto in cui operiamo abbiamo condotto un'analisi documentale e di benchmark, che ha considerato i principali concorrenti e lo standard SASB Electrical & electronic equipment. In base all'analisi, i 14 temi identificati come materiali nel 2020 hanno visto le seguenti modifiche:

- Introduzione del tema Generazione di valore per la crescita continua;
- Fusione dei temi Efficienza energetica ed Energia elettrica da fonti rinnovabili nel tema Uso responsabile dell'energia;
- Riformulazione del tema Centralità del cliente in Soddisfazione del cliente e qualità del prodotto.

2. Identificare gli impatti

Per ognuno dei 14 temi potenzialmente materiali sono stati individuati i principali impatti sulle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

3. Valutare la rilevanza degli impatti

Per la valutazione degli impatti sono stati somministrati due distinti questionari di rilevanza.

- Il primo è stato indirizzato a 18 referenti interni all'azienda (membri del CDA e process owner). Al compilatore per ogni tematica ESG potenzialmente materiale è stato chiesto di assegnare su una scala Likert a 5 passi un valore di rilevanza, basato su importanza e probabilità degli

impatti correlati. Il tasso di risposta su questo questionario è stato del 100%.

- Il secondo questionario, con la medesima struttura, è stato sottoposto agli stakeholder interni ed esterni all'azienda (40 dipendenti, 16 fornitori, 6 azionisti/analisti finanziari e 1 rappresentante della collettività). In questo caso le valutazioni delle categorie di stakeholder sono state pesate coerentemente con quanto emerso dalla nostra Matrice delle esigenze e aspettative delle parti interessate, elaborata a marzo 2022. Il tasso di risposta per questo questionario è stato del 67%.

4. Prioritizzare gli impatti

L'elaborazione del primo questionario è stata effettuata calcolando la media dei risultati dei singoli questionari compilati. In base ai punteggi ottenuti, abbiamo compilato una lista di temi, e valutato innanzitutto quali fra questi superassero la soglia di materialità, fissata a 3 (punteggio corrispondente al giudizio di "rilevanza media" nella scala di valori da 1 a 5 utilizzata). Dall'analisi è emerso che tutti i temi identificati sono materiali. Questi sono stati poi ordinati secondo il livello di significatività per la nostra azienda. L'analisi di materialità risultante è stata approvata dal Gruppo di Lavoro per la Sostenibilità e approvata in CdA congiuntamente all'approvazione dell'intero Bilancio di Sostenibilità.

Nella tabella che segue riportiamo i temi materiali con l'indicazione degli SDGs di riferimento.

	R&D E INNOVAZIONE		
IMPATTI CORRELATI	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliamento del portafoglio tecnologico di OSAI e della sua competitività grazie all'attenzione alla ricerca e sviluppo e all'innovazione • Creazione e consolidamento delle partnership con la comunità scientifica e con realtà italiane e internazionali per lo sviluppo di progetti di ricerca e sviluppo 		
FORMAZIONE E SVILUPPO			
IMPATTI CORRELATI	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento della competitività di OSAI grazie alla presenza di collaboratori con una formazione adeguata a soddisfare i bisogni crescenti del mercato • Crescita umana e professionale dei collaboratori di OSAI • Contributo alla stabilità economica dei collaboratori di OSAI grazie a un adeguato sviluppo professionale 		
SALUTE E SICUREZZA			
IMPATTI CORRELATI	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela della salute e dell'integrità fisica e psicologica dei collaboratori 		
GENERAZIONE DEL VALORE PER LA CRESCITA CONTINUA			
IMPATTI CORRELATI	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuzione di risorse economiche ai collaboratori, ai fornitori e al territorio • Aumento della competitività di OSAI e della sua reputazione in relazione alla sua crescita economica 		
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E QUALITÀ DEL PRODOTTO			
IMPATTI CORRELATI	<ul style="list-style-type: none"> • Immissione sul mercato di prodotti e processi secondo i più alti standard di qualità e che rispondano alle specifiche necessità dei clienti • Aumento dei costi aziendali dovuti al soddisfacimento di esigenze del cliente non esplicitate e valutate preventivamente • Qualità del prodotto condizionata da richieste stringenti dei clienti e non negoziabili 		

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA **3 SALUTE E BENESSERE**

BENESSERE DEI DIPENDENTI

IMPATTI CORRELATI

- Aumentata capacità di attrarre i talenti grazie all'attenzione al benessere dei rivolto ai collaboratori
- Maggiore capacità di retention dei collaboratori grazie all'attenzione per il benessere e la work life balance
- Aumentata soddisfazione dei collaboratori grazie all'attenzione al loro benessere e alla valorizzazione della persona

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI **8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA** **5 GENDER EQUALITY**

GESTIONE ETICA DELLA CATENA DI FORNITURA

IMPATTI CORRELATI

- Contributo allo sviluppo di una filiera ambientalmente sostenibile
- Promozione e tutela dei diritti umani lungo tutta la filiera e nei rapporti con i fornitori
- Contributo al passaggio a un modello di economia circolare tramite una gestione responsabile dei rifiuti attraverso il coinvolgimento dei fornitori

3 SALUTE E BENESSERE **6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI** **14 LA VITA SOTT'ACQUA** **12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI** **15 LA VITA SULLA TERRA**

GESTIONE DEI RIFIUTI

IMPATTI CORRELATI

- Rischio di sanzioni per il mancato rispetto della normativa ambientale in merito alla gestione e smaltimento dei rifiuti
- Contributo al passaggio a un modello di economia circolare tramite una gestione responsabile dei rifiuti di OSAI
- Aumento del senso di appartenenza, orgoglio e soddisfazione dei collaboratori di OSAI più attenti a una corretta gestione dei rifiuti

13 CLIMATE ACTION **12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI** **8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA** **16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI** **7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**

USO RESPONSABILE DELL'ENERGIA

IMPATTI CORRELATI

- Contributo al passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio tramite l'uso responsabile della risorsa energetica
- Riduzione dei costi aziendali derivanti dai consumi energetici
- Contributo alla riduzione dell'impatto ambientale nella fase di produzione in termini di consumo energetico

5 UGUAGLIANZA DI GENERE **10 RIDURRE LE DISUGLIANZE**

TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

IMPATTI CORRELATI

- Soddisfazione dei collaboratori e aumento del senso di appartenenza in relazione alle politiche di pari opportunità e diversity
- Miglioramento della reputazione del Gruppo in relazione alle politiche di pari opportunità e diversity

13 CLIMATE ACTION **12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI** **3 SALUTE E BENESSERE** **14 LA VITA SOTT'ACQUA** **15 LA VITA SULLA TERRA**

EMISSIONI DI GAS SERRA

IMPATTI CORRELATI

- Rischio di sanzioni per mancato rispetto della normativa ambientale per superamento dei limiti di emissione
- Contributo all'obiettivo globale di riduzione delle emissioni di gas serra
- Aumento del senso di appartenenza, orgoglio e soddisfazione dei collaboratori di OSAI più attenti al tema ambientale e alla riduzione delle emissioni di gas serra

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

ANTICORRUZIONE

IMPATTI CORRELATI

- Rischio di sanzioni per mancato rispetto della normativa in tema di anticorruzione
- Miglioramento della reputazione di OSAI grazie ad una condotta di etica del business
- Contributo allo sviluppo di una società più equa grazie ad una condotta etica del business

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ **5 GENDER EQUALITY**

SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

IMPATTI CORRELATI

- Contributo allo sviluppo economico e sociale del territorio.

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI **12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI** **16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI**

OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI

IMPATTI CORRELATI

- Contributo alla riduzione dell'impatto ambientale nella fase di produzione in termini di consumo della risorsa idrica
- Riduzione dei costi aziendali derivanti dai consumi idrici

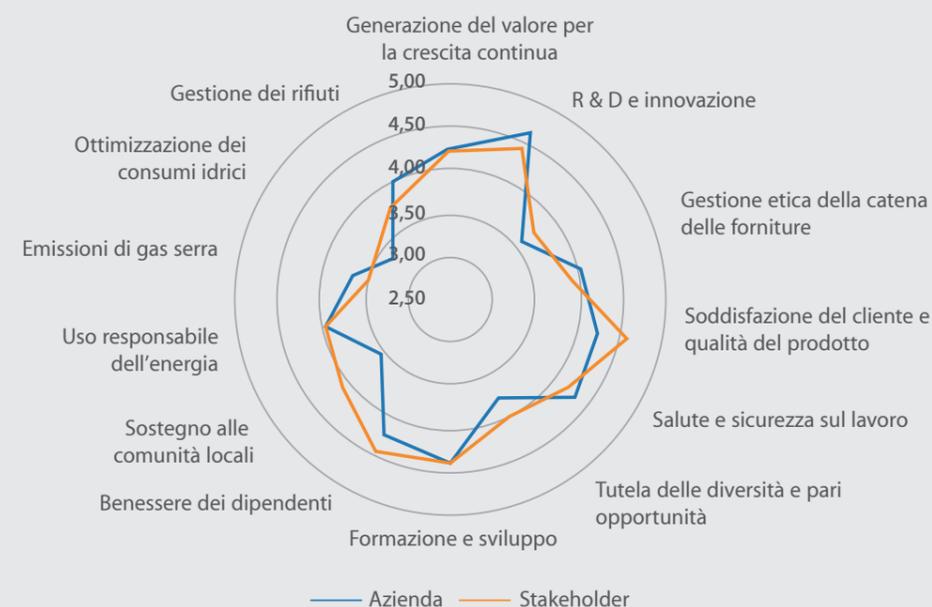


IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Il contributo degli stakeholder è stato valutato considerando sia il coinvolgimento diretto tramite il questionario, sia il coinvolgimento indiretto attraverso l'analisi documentale. Coerentemente con l'approccio presentato nei nuovi standard GRI, il coinvolgimento degli stakeholder ha l'obiettivo di supportare l'Azienda nelle fasi di identificazione degli impatti e di valutazione della loro rilevanza. All'analisi dei risultati raccolti con le

attività di stakeholder engagement è stato dunque assegnato un valore d'indirizzo e di orientamento.

I risultati della nostra analisi di materialità sono sintetizzati graficamente nel **grafico a radar** seguente, che rappresenta la relazione tra la rilevanza attribuita ai temi da parte della nostra azienda e quella mediamente assegnata dai portatori di interesse.



Dall'analisi svolta è emerso che tutti i temi proposti sono materiali, avendo ricevuto valutazioni superiori alla soglia di materialità, fissata a 3.

La posizione degli stakeholder è sostanzialmente allineata alla visione aziendale, con alcuni temi legati più direttamente ad alcune categorie di stakeholder (come Sostegno alle comunità locali e Soddisfazione del cliente e qualità del prodotto, Benessere dei dipendenti e Tutela delle diversità e pari opportunità) che risultano maggiormente valorizzati.

Il nuovo tema Generazione del valore per la crescita continua risulta uno dei più rilevanti per la nostra azienda, a dimostrazione di una reale esigenza di integrazione di questo aspetto.

Rispetto all'analisi precedente si rileva una crescita di attenzione della nostra organizzazione sui temi che riguardano i dipendenti, oltre al tema Salute e Sicurezza sul Lavoro. In particolare, cresce la rilevanza di Formazione e sviluppo e di Benessere dei dipendenti.

Il tema rinominato Soddisfazione del cliente e qualità del prodotto, coerentemente con la mission aziendale, acquista maggiore rilevanza rispetto all'analisi precedente. Allo stesso modo il tema R&D e innovazione, che per larga parte rappresenta il core business aziendale, si conferma il tema più rilevante per la nostra realtà.

Il tema Ottimizzazione dei consumi idrici, sebbene materiale, è risultato il meno rilevante.

2.3 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Sebbene la definizione di tema materiale sia stata rivista per concentrarsi su quella di impatto, l'engagement degli stakeholder rilevanti continua a far parte del processo di identificazione e valutazione delle priorità aziendali.

L'ascolto dei nostri portatori d'interesse è finalizzato a raccogliere i loro punti di vista, le istanze e le aspettative, e ci permette di avere un quadro del contesto in cui operiamo e di elaborare strategie di sviluppo condivise, sostenibili ed efficaci.

Il nostro stakeholder engagement si articola in due fasi:

2. Identificazione degli stakeholder rilevanti

Nella prima fase selezioniamo quali stakeholder sono maggiormente rilevanti, cioè hanno interessi che sono o potrebbero essere influenzati dalle attività della nostra organizzazione.

Attraverso il contributo del management abbiamo individuato 6 tipologie di stakeholder rilevanti (Tabella 3). Per una corretta interpretazione delle esigenze dei portatori d'interesse in rapporto all'azienda, ad ogni categoria è stato assegnato un peso sulla base dell'interferenza con le strategie aziendali emersa dalla compilazione della Matrice delle esigenze e aspettative delle parti interessate, realizzata nell'ambito dei Sistemi di Gestione ISO 9001 e ISO 14001.

A sinistra:

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

Tabella 2. Stakeholder rilevanti per OSAI A.S

Categorie di stakeholder	Definizione
Dipendenti	Chi opera alle dipendenze o per conto di OSAI, incluse le loro rappresentanze
Azionisti/analisti finanziari	Investitori e consulenti interessati al posizionamento di OSAI sul mercato
Fornitori	Chi fornisce ad OSAI materie prime, materiali, servizi o tecnologie
Clienti	Fruitori dei prodotti di OSAI, comprese le associazioni dei consumatori
Istituti di credito	Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle attività di OSAI
Collettività	Il contesto sociale e territoriale in cui si trova OSAI e che può influenzare direttamente o indirettamente le sue attività

2. Definizione delle modalità di coinvolgimento e realizzazione dell'engagement

Nella seconda fase dello stakeholder engagement definiamo quali modalità di coinvolgimento adottare per le categorie di stakeholder rilevanti.

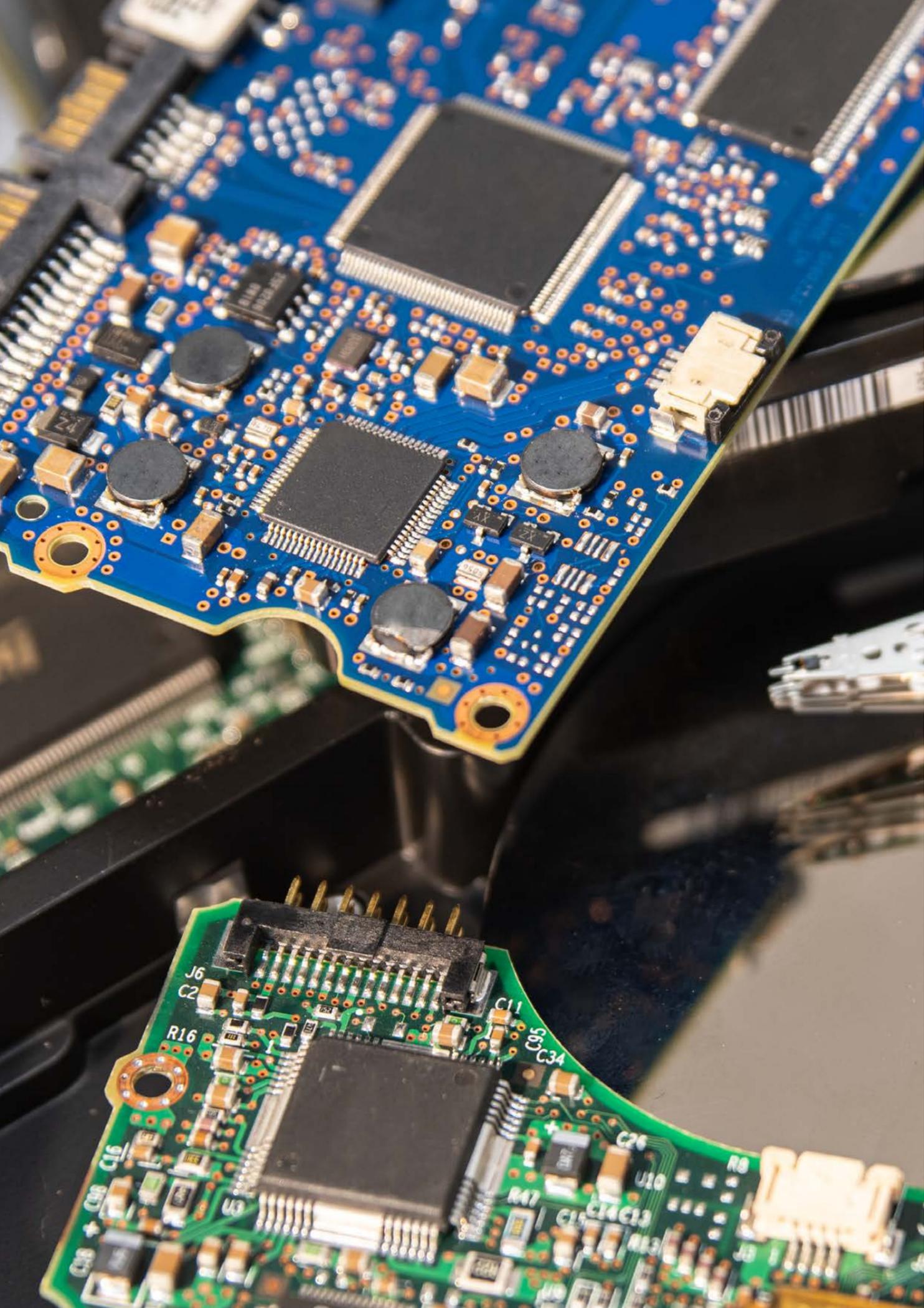
Per l'anno di rendicontazione 2022 abbiamo coinvolto i nostri portatori d'interesse attraverso:

- **Engagement indiretto**, con un'analisi di fonti documentali funzionali a ricostruire le opinioni e le istanze degli stakeholder in merito ai nostri temi prioritari. Questa modalità ha riguardato le categorie Clienti, Istituti di credito e Collettività.
- **Engagement diretto**, tramite somministrazione di un questionario di materialità che ha indagato la rilevanza dei nostri temi materiali in

termini di impatti connessi. Questa modalità ha riguardato Azionisti/analisti finanziari, Dipendenti, Fornitori e Collettività.

La categoria Collettività è stata analizzata tramite entrambe le modalità per raccogliere in modo più efficace i contributi di figure diverse, quali rappresentanti delle istituzioni locali (ai quali è stata richiesta una rapida intervista preliminare alla somministrazione del questionario) e associazioni del territorio (per le quali si è scelto di procedere tramite analisi documentale).

Vista la rilevanza che per noi ha la categoria Azionisti/analisti finanziari, abbiamo realizzato sei interviste a rappresentanti di questo gruppo, che hanno avuto il duplice scopo di presentare il questionario di materialità e di confrontarsi sull'evoluzione del ruolo delle tematiche ESG nel settore finanziario e degli investimenti.



CAPITOLO 3

L'INNOVAZIONE AL CENTRO DELLA NOSTRA IDENTITÀ

UN'ATTITUDINE ALL'INNOVAZIONE CHE DIVENTA SISTEMA	3.1
RICERCA E SVILUPPO	3.2
PROGETTI FINANZIATI	

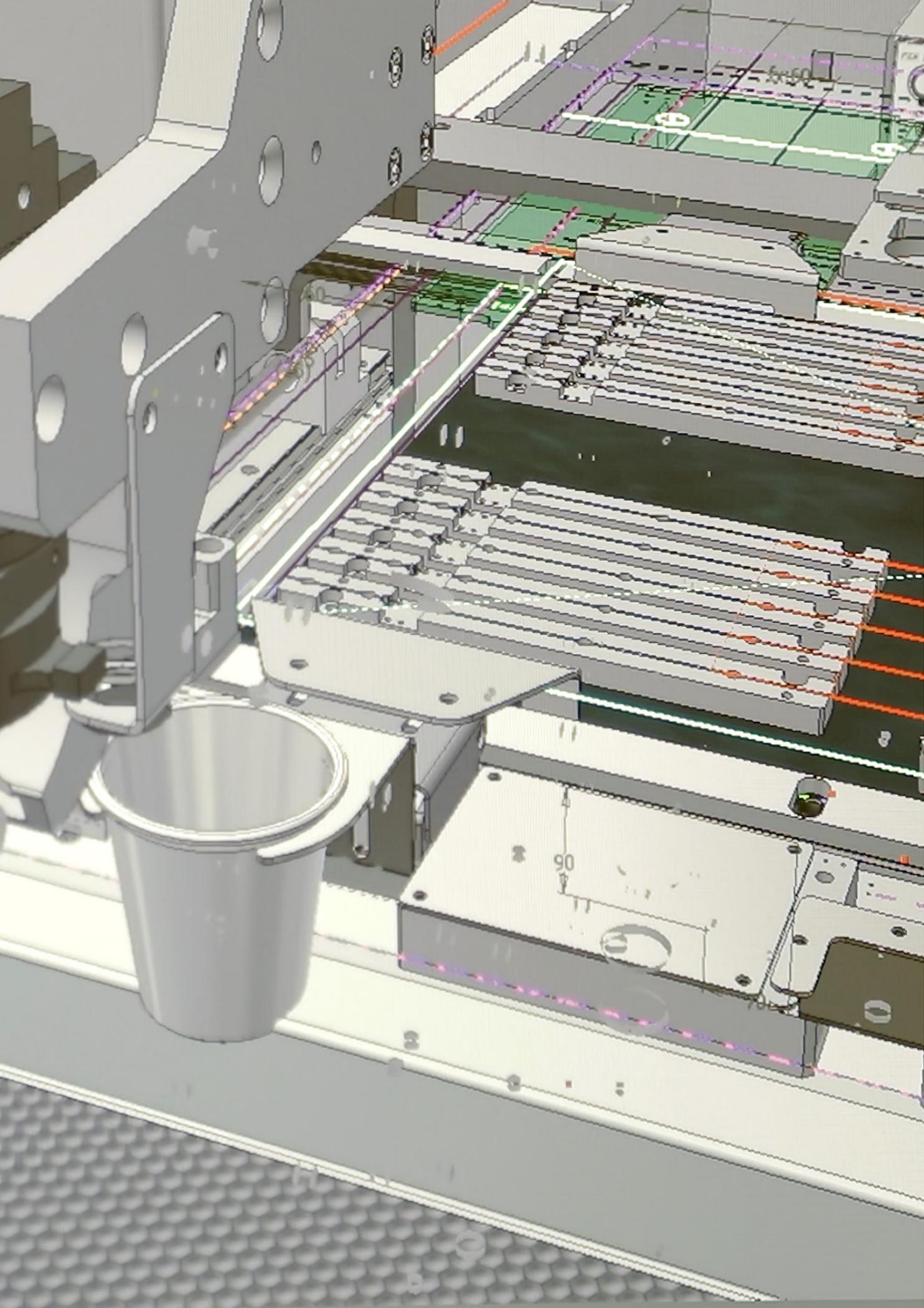


3. L'INNOVAZIONE AL CENTRO DELLA NOSTRA IDENTITÀ

Lo svolgimento continuo di attività di ricerca e sviluppo è un aspetto connesso alla nostra stessa identità: senza una tensione costante verso l'innovazione, infatti, i nostri prodotti, caratterizzati da un alto contenuto tecnologico, non potrebbero essere competitivi.

Siamo consapevoli che **innovare significa creare valore da qualcosa che prima non esisteva**, sia esso un prodotto, un servizio, un modello di business o di organizzazione, generando effetti positivi non solo a livello economico, ma anche ambientale e sociale.

A sinistra:
Topic del progetto NEW-RE



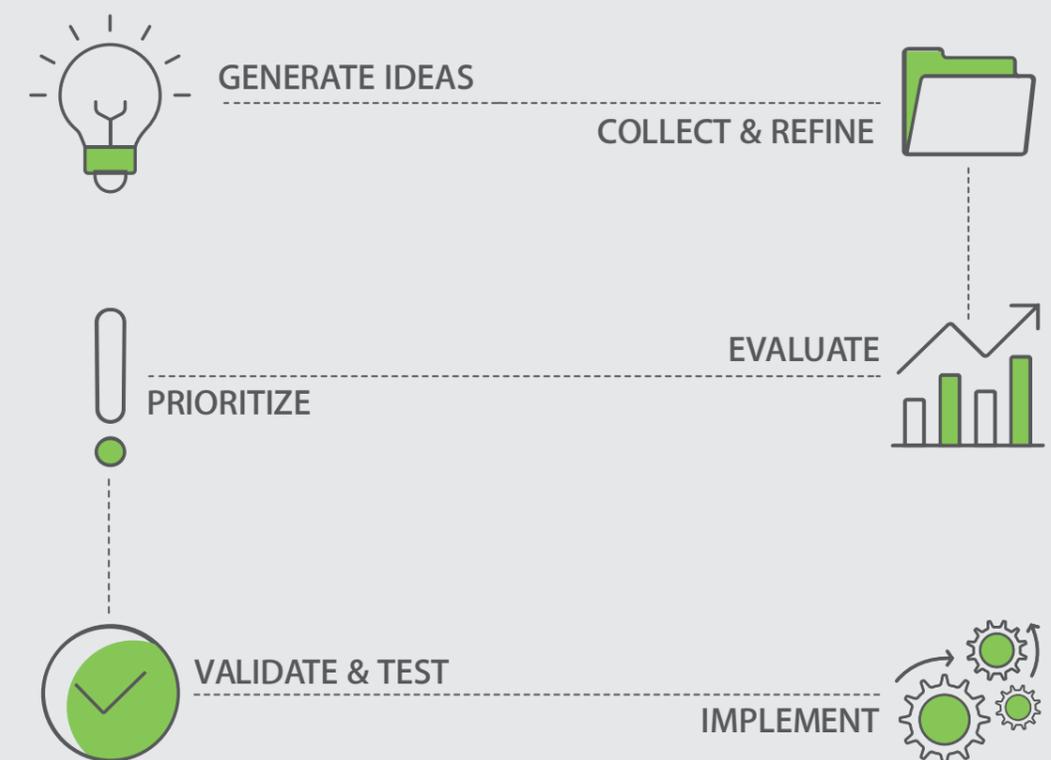
3.1 INNOVAZIONE CHE DIVENTA SISTEMA

Abbiamo deciso di trarre ispirazione dallo standard **ISO 56000**, che fornisce una guida per l'istituzione, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo di un **sistema di gestione** dell'innovazione; siamo convinti, infatti, che uno strumento di questo tipo ci possa aiutare a intercettare le idee migliori, a perfezionarci e a mantenere un vantaggio competitivo sul mercato.

Abbiamo costituito il **Comitato Innovazione & Sviluppo (CI&S)** proprio per promuovere l'attività di ricerca e garantire trasparenza e tracciabilità nei progetti di questo ambito. Il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione

le iniziative ritenute meritevoli e prioritarie per garantire uno sviluppo all'insegna delle tecnologie innovative. In particolare, è promotore della raccolta e della **gestione delle idee**, affinché queste possano divenire oggetto di investimento e creare così nuove opportunità. La gestione delle idee è un processo sistematico che mira a trarre il massimo beneficio dalla raccolta e dallo sviluppo delle intuizioni significative.

L'immagine che segue rappresenta graficamente il flusso del processo, le cui ultime due fasi spettano al Consiglio di Amministrazione, il quale definisce anche gli investimenti necessari per l'introduzione nel sistema.



3.2 RICERCA E SVILUPPO

Attraverso specifiche azioni e campagne dedicate, il Comitato favorisce e raccoglie proposte, provenienti sia da soggetti interni che dalla filiera di cui facciamo parte, in diversi contesti, fra i quali troviamo:

- sviluppo di tecnologie alternative e nuove funzionalità su prodotti esistenti;
- nuovi prodotti, processi o servizi;
- adesione e partecipazione a progetti europei/finanziati;
- studi di fattibilità, analisi di mercato e ricerche per nuove applicazioni.

Abbiamo inoltre individuato quattro aree sulle quali operare per estendere ulteriormente il campo di azione della nostra attitudine all'innovazione: strategia, processi, strumenti/metodi e cultura organizzativa.

Il Comitato ha altresì definito un metodo oggettivo per valutare le idee ricevute e per attribuire un punteggio che ne quantifica la rilevanza, l'attinenza alle strategie aziendali e la ricaduta attesa; è in base al punteggio ottenuto che selezioniamo le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, per darne poi, in caso di approvazione, un seguito operativo.



Le attività di ricerca e sviluppo occupano un team dedicato che collabora anche con specialisti provenienti da tutta Europa.

L'investimento complessivo in innovazione e sviluppo dell'esercizio 2022 ammonta a **2,92 milioni di euro** (2,54 milioni di euro nel 2021) di cui 2,32 milioni di euro iscritti nell'attivo immobilizzato. L'innovazione e sviluppo è stata finanziata per 0,25 milioni di euro da contributi derivanti dalla Comunità Europea per progetti di innovazione, 0,35 milioni di euro da contributi pubblici a sostegno dei progetti di ricerca e sviluppo e 2,32 milioni di euro dalle capitalizzazioni.

I progetti di sviluppo implementati possono essere raggruppati in 7 cluster che identificano diverse tipologie di attività, mercati di interesse o applicazioni finali:

P0021-STH, Semiconductor Testing Handling

Racchiude le attività legate al settore dei semiconduttori e in particolare a tecnologie di condizionamento e testing di sensori MEMS o moduli di potenza.

P0023-SCA, Silicon Carbide Addition

In questo cluster sono comprese le attività di ideazione, progettazione e implementazione di un sistema per processi di silicon carbide addition destinati all'elettronica di potenza e all'automotive.

P0025-EMF, E-mobility Factory

Abbraccia le attività relative al settore della mobilità elettrica, in particolare in riferimento alla realizzazione di sistemi per la produzione, test, ispezione e validazione di componenti o sistemi di movimentazione.

P0026-MED, Biomedical Automation

Riguarda lo sviluppo di soluzioni innovative quali ad esempio sistemi Laser di ultima generazione da applicare a prodotti medicali.

P0027-CEA, Circular Economy Automation

Include le attività legate al settore dell'economia circolare, fra cui il recupero di metalli preziosi da Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE). In questo ambito si sviluppano sistemi equipaggiati con stazioni di visione avanzata, tecniche di analisi e controllo con intelligenza artificiale e sistemi di visione esperti per il riconoscimento e la segregazione selettiva.

P0028-HTA, High Tech Automation

Comprende le attività inerenti il settore dell'automazione applicata a settori ad alta tecnologia, ad esempio basate su sistemi di intelligenza artificiale e collaborazione uomo-robot.

P0029-CRA, Cross Activities

Include diverse attività trasversali che hanno ricadute, sviluppi o potenzialità di integrazione in due o più cluster.



PROGETTI FINANZIATI



Progetto: NEW-RE

Titolo: Neodymium and Rare Earth from Waste Recycling

MANUELA

Progetto: MANUELA

Titolo: Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing.

RISORSA

Progetto: RISORSA

Titolo: Sustainable recycling of rare earth magnets from WEEE



Progetto: APRIL

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



Progetto: VOJEXT

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

Partecipiamo a diversi progetti finanziati, grazie ai quali abbiamo l'occasione di confrontarci con realtà internazionali e collaborare con professionisti con culture e percorsi diversi dal nostro. I progetti di questo tipo attivi nel 2022 sono descritti sinteticamente qui di seguito.



Progetto NEW-RE Neodymium and Rare Earth from Waste Recycling (2022-2024)

Finanziamento: KIC – EIT RawMaterials

Il Progetto affronta la sfida del riciclo di magneti permanenti al neodimio contenuti nei dischi rigidi e la possibilità di recuperare quelli contenuti nei motori dei veicoli elettrici. Come OSAI ci occupiamo della realizzazione di un prototipo per lo smontaggio degli hard disk con un approccio completamente automatizzato o semiautomatizzato.

L'obiettivo è il riciclo degli elementi chiamati "terre rare" sfruttando e migliorando un impianto per il trattamento idrometallurgico già esistente.



Robotica multi-funzione per la manipolazione di materiali deformabili nei processi produttivi (2020-2024)

Finanziamento: Unione Europea H2020. Research Innovation Action (RIA)

Il Progetto mira a sviluppare un sistema robot industriale a basso costo e multifunzione, che supporti attività semiautomatiche nelle linee di produzione manifatturiera che utilizzano materiali flessibili o deformabili. APRIL si basa su tecniche di visione artificiale e sullo sviluppo di interfacce modulari; 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. Il nostro contributo consiste nella realizzazione di un dimostratore



per integrare e validare i risultati del progetto in un'applicazione industriale.

RISORSA – Sustainable recycling of rare earth magnets from WEEE (2022-2023)

Finanziamento: bando del Ministero dell'Ambiente per il cofinanziamento di progetti di ricerca finalizzati allo sviluppo di nuove tecnologie per il recupero, il riciclaggio e il trattamento dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)

L'attività di ricerca si propone di offrire una via innovativa per il riciclo dei magneti composti da terre rare che si trovano nei RAEE. La domanda mondiale di questi elementi, fra cui il neodimio contenuto nei dischi rigidi, è in continua crescita in innumerevoli settori industriali, fra cui quello dell'automotive. Allo stato attuale, i magneti degli hard disk non possono immediatamente essere reimpiegati in applicazioni diverse poiché non è possibile riciclarli variandone la geometria a costi sostenibili. L'obiettivo primario del Progetto è lo sviluppo di una strada meno impattante in termini energetici e ambientali che consenta di riutilizzare i magneti in terre rare come materie prime secondarie.

Il nostro contributo consiste nello studiare strategie e processi di disassemblaggio automatizzato per il recupero dei magneti contenenti terre rare da hard disk dismessi.

MANUELA

Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing (2018-2023)

Finanziamento: Unione Europea H2020. Demo Action

Metal Additive Manufacturing (AM) è una tecnica di stampa 3D metallica che consente, tramite l'implementazione di un design specifico, la produzione di componenti ad alto valore aggiunto, con caratteristiche avanzate difficilmente ottenibili con processi convenzionali. Attualmente, tuttavia, questa tecnica implica un alto numero di

passaggi critici e le competenze chiave relative a queste fasi non sono completamente implementate a livello industriale.

MANUELA mira a definire un impianto di linea pilota che copre l'intera produzione, dalla materia prima costituita da polveri metalliche ai trattamenti superficiali legati al post-processo. Proprio per quest'ultimo abbiamo realizzato un sistema prototipale con tecnologia Laser.



Valore della sperimentazione congiunta nelle tecnologie digitali per la produzione e la costruzione (2020-2023)

Finanziamento: Unione Europea H2020. Innovation Action (IA)

L'obiettivo del Progetto è la creazione di un contesto economico e tecnologico favorevole per consentire il matchmaking e sostenere produttori e industrie (principalmente PMI, compresi piccoli artigiani) di sistemi cognitivi autonomi per l'interazione uomo-robot. Una particolare attenzione nel progetto è rivolta ai cobot, termine che indica i robot collaborativi, 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 applicazioni robotiche autonome, mobili e abili, come il componente principale di un CPS cognitivo¹ 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. Il nostro contributo consiste nella realizzazione di un dimostratore per integrare e validare i risultati del progetto in un'applicazione industriale.

A sinistra:
Sistema di manipolazione
PCB depanelizzati, 2021

1. Cyber Physical System



CAPITOLO 4

CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI

STRUTTURA DELLA GOVERNANCE	4.1
RISCHI E OPPORTUNITÀ	4.2
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	
ASPETTI, GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ	
ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001	4.3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
CODICE ETICO	
PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ	4.4



4. CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI

Il nostro sistema di governance è orientato alla massimizzazione del valore, al controllo dei rischi, al mantenimento e allo sviluppo di rapporti di fiducia nei confronti degli stakeholder così come alla tutela e alla 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, costituiscono un impegno costante che caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

In seguito alla quotazione sul segmento AIM Italia, ora Euronext Growth Milan (EGM), e all'adozione del nuovo assetto richiesto per le società quotate, abbiamo integrato nella nostra definizione di governance alcuni aspetti del Codice di Corporate Governance approvato da Borsa Italiana.

Questo non solo ha permesso di garantire un organo di governo di adeguate dimensioni ed equilibrato nella sua composizione, con la presenza di Amministratori indipendenti in numero superiore a quanto richiesto per la società quotate sul listino EGM e nel rispetto della diversità di genere (2/5 e non solamente 1/3), ma ha anche assicurato 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.

4.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

La nostra corporate governance prevede i seguenti organi sociali:

- assemblea degli azionisti;
- consiglio di amministrazione;
- collegio sindacale.

Inoltre, viene incaricata una società di revisione dei conti e nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione è designato dall'**assemblea degli azionisti** sulla base di liste presentate da soci che individualmente o collettivamente rappresentano almeno il 5% del capitale ordinario.

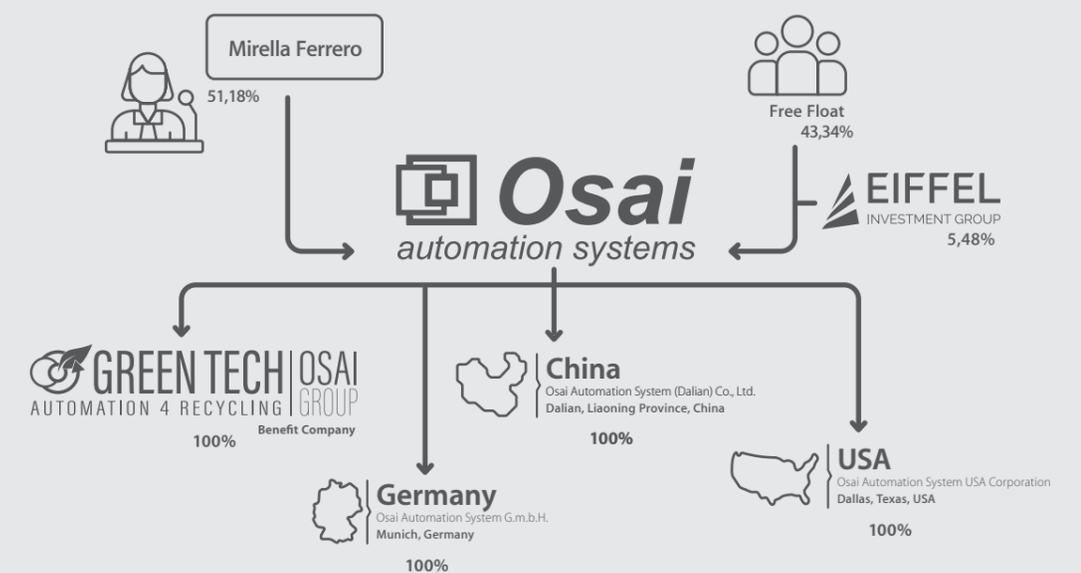
Le azioni di OSAI A.S. S.p.A. sono scambiate su EGM, sistema multilaterale di negoziazione orga-

nizzato e gestito da Borsa Italiana, dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

Al 31/12/2022 la struttura di OSAI A.S. S.p.A. e dell'azionariato è la seguente:

- Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a 1.612.720,70 euro, suddiviso in 16.127.207 azioni ordinarie senza indicazione di valore nominale;

- L'azionista di riferimento è Mirella Ferrero con 8.254.000 azioni, pari al 51,18% del capitale sociale. La Società vede inoltre in Eiffel Investment Group un azionista significativo dal momento che possiede 883.400 azioni, pari al 5,48% del capitale sociale. Il "flottante", cioè le azioni detenute dal mercato, è infine pari al 43,34%.



La quota di mercato è rappresentata da investitori istituzionali nazionali e internazionali che hanno investito nella nostra organizzazione per sostenerne e valorizzarne la crescita nel lungo periodo, garantendoci 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 e del collegio sindacale, nonché l'approvazione del bilancio d'esercizio e consolidato di gruppo.

La responsabilità della gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione, attualmente in carica dal 2020, e composto da 5 membri, di cui 2 indipendenti, e in carica fino all'approvazione del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2022.

Il Presidente del **Consiglio di Amministrazione**, Mirella Ferrero, è legale rappresentante della Società e presiede la funzione di amministrazione, controllo e finanza, supervisionando le attività amministrative e contabili, i rapporti della Società con azionisti, istituti bancari, organi statali, ministeriali, regionali, enti locali, pubbliche autorità, nonché altri enti pubblici e privati.

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%)
Totale	3	2

Ogni Amministratore ha il dovere di dichiarare al Consiglio di Amministrazione e al collegio sindacale eventuali conflitti di interesse su temi all'ordine del giorno prima della trattazione dei relativi punti per rendere evidente la situazione di conflitto. Il Comitato Parti Correlate è invece incaricato di vagliare preventivamente le operazioni e rilasciare pareri di conformità secondo la Procedura Operazioni Parti Correlate.

Le funzioni di controllo legale sono attribuite al **collegio sindacale**, mentre la revisione contabile

è affidata a una **società di revisione** nominata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito comitati e gruppi di lavoro per essere supportato nella gestione di aspetti specifici.

Il **Comitato Parti Correlate** è un comitato endoconsiliare composto dagli Amministratori indipendenti di volta in volta in carica. Gli compete la funzione di formulare pareri sull'interesse della Società nel compimento delle operazioni con parti correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni, nel rispetto della procedura dedicata e del Regolamento Emittenti EGM. Nel corso del 2022, il comitato non ha istruito operazioni con nessuna parte correlata.

Membri del CPC per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	0	0
Più di 50 anni	1 (50%)	1 (50%)
Totale	1	1

Il **Comitato Innovazione & Sviluppo** è un gruppo di lavoro interno che ha funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione circa l'attività di ricerca e sviluppo. È composto da cinque membri: il consigliere delegato alla ricerca e allo sviluppo, i responsabili delle funzioni strategiche aziendali delle aree Business Development, Operations, Innovation & Development e il Chief Technology Officer.

Infine, il **Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità**, presieduto dall'Amministratore Delegato, ha la finalità di coordinare le attività incluse nel nostro Piano della Sostenibilità e di monitorare e supportare l'attività di rendicontazione ai fini del bilancio di sostenibilità.

Non sono ad oggi previsti processi di valutazione delle performance del massimo organo di governo, né è prevista una politica retributiva generale dell'organo di governo e dell'alta dirigenza.



Composizione degli organi sociali e dei comitati endoconsiliari di OSAI A.S.

Nome	Ruolo	Esecutivo	Non esecutivo	Competenze	Altre cariche
Mirella Ferrero	Presidente	X		Esperienza bancaria Competenza in materia amministrativa e finanziaria	Presidente OSAI Green Tech SB S.r.l. Presidente OSAI A.S. US Corp. Amministratore Delegato OSAI Automation System GmbH
Fabio Benetti	Amministratore Delegato	X		Esperienza in gestione qualità e risorse umane Competenza in materia di pianificazione e gestione rischi	Amministratore Delegato OSAI Green Tech SB S.r.l.
Virgilio Giorza	Consigliere con Deleghe	X		Esperienza tecnico-commerciale Competenza in controllo di gestione	-
Sergio Duca	Presidente Comitato Parti Correlate		X	Esperienza in audit e revisione Competenza in materia finanziaria e di corporate governance	Consigliere, senior non-executive director e presidente audit committee Ferrari S.p.A. Consigliere e membro comitati audit, risk management e corporate governance Tofas Revisore Fondazione Intesa San Paolo onlus. Sindaco Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.
Paola Marini	Membro Comitato Parti Correlate		X	Esperienza accademica Competenza in materia tecnologica	Professoressa Associata Politecnico di Torino

4.2 RISCHI E OPPORTUNITÀ

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

In qualità di organo di governo, il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha la responsabilità di garantire la crescita della Società nel rispetto della sostenibilità nel medio e lungo periodo, secondo le indicazioni ricevute dagli stakeholder. Compito del CdA è assicurare, attraverso un opportuno sistema di controlli interni e di risk management, la corretta e trasparente gestione aziendale nei confronti del mercato e degli investitori.

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

L'implementazione degli indirizzi del CdA e il mantenimento del sistema di controllo interno sono principalmente affidati all'Amministratore Delegato, che assicura l'operatività concreta e la congruenza complessiva del sistema. Il sistema di controllo interno prevede una serie di **modelli organizzativi, policy e procedure** adottati dal CdA, ma anche **certificazioni** che, una volta ottenute, indirizzano le nostre attività nei confronti dei principali rischi di impresa.



Tra le procedure e le certificazioni maggiormente rilevanti segnaliamo le seguenti.

PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE¹

Definisce i criteri e il processo per il trattamento e la divulgazione delle informazioni privilegiate, e stabilisce se esistano le condizioni per ritardarne la divulgazione. L'obiettivo è assicurare l'osservanza della normativa vigente in materia e garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle informazioni privilegiate e delle informazioni rilevanti, garantendo una maggiore trasparenza nei confronti del mercato e adeguate misure preventive contro gli abusi.

PROCEDURA OPERAZIONI PARTI CORRELATE²

Contiene 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 DI INTERNAL DEALING³

Prescrive una serie di obblighi e limiti circa la possibilità per i dipendenti che hanno regolarmente accesso a informazioni privilegiate, in ragione del loro rapporto con la Società, di effettuare operazioni sulle nostre azioni e sugli strumenti finanziari, per evitare abusi di mercato e casi di insider dealing o insider trading.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO INSIDER⁴

Il Registro Insider, redatto in formato elettronico per salvaguardare la riservatezza delle informazioni, include l'elenco di coloro che possono avere accesso a informazioni privilegiate e con i quali esiste un rapporto di collaborazione professionale. È aggiornato tempestivamente ed è trasmesso all'autorità competente ogniqualvolta quest'ultima ne faccia richiesta.

CERTIFICAZIONE ISO 9001

Rappresenta la norma di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi sia quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono aspetti cruciali della ISO 9001: ogni attività, applicazione e monitoraggio di attività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale del prodotto.

CERTIFICAZIONE ISO 14001

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale. È uno strumento volontario che consente un approccio sistematico al trattamento e al monitoraggio di diversi aspetti, fra cui la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia e delle risorse, migliorando anche il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.

CERTIFICAZIONE ISO 45001

È la norma tecnica internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce indicazioni per consentire alle organizzazioni di garantire posti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo infortuni e problemi di salute. Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro è stato implementato sul sito di Parella e comprende tutte le attività e le mansioni dell'azienda.

1, 2, 3, 4. Per approfondimenti vedi sito internet della società <https://osai-as.com/documenti-societari>

GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Abbiamo 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 e opportunità applicabili al loro contesto.

Definiamo annualmente una pianificazione delle azioni di miglioramento a seguito di una rigorosa analisi multidisciplinare dei rischi, costruita sulla base delle linee guida UNI EN ISO 31000:2018, che costituisce un allegato fondamentale del documento di riesame della direzione, validato dal CEO.

A seguito dell'ottenimento nel 2019 della certificazione UNI EN ISO 14001:2015, l'analisi è stata estesa agli aspetti ambientali, definendo quindi, al pari di quanto creato per il sistema di gestione qualità, impatti, relativi rischi e azioni di mitigazione.

I sistemi di gestione della qualità e dell'ambiente sono soggetti a sorveglianza annuale ed emissione di certificati triennali. Parallelamente a visite ispettive esterne, vi sono attività periodiche di audit sul campo, condotte dal nostro personale e consulenti esterni, che consentono di aggiornare il quadro dei rischi prevenendo sanzioni o perdite dovute a criticità non emerse in tempo oppure non gestite in modo opportuno.



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
R&D E INNOVAZIONE

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il profilo di **solution provider** riconosciuto dal mercato e lo sviluppo di soluzioni in co-development richiedono una costante capacità di gestire efficacemente il processo di innovazione e sperimentare nuove tecnologie per ampliare il portafoglio tecnologico a disposizione dei clienti. Il rischio di disporre di un portafoglio tecnologico distante dalle esigenze a causa di una cattiva gestione degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione, è un elemento da gestire per garantire la continuità e la crescita.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'istituzione del Comitato Innovazione & Sviluppo ha contribuito a controllare efficacemente il rischio, valutando e proponendo all'organo esecutivo i progetti ritenuti prioritari nelle aree d'azione: nuovi prodotti, tecnologie alternative, processi, nuove funzionalità.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Riteniamo che non si possa prescindere da condizioni di lavoro 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 costituiscono prima di tutto un danno fisico e morale alla persona, ma anche un pericolo consistente di interruzione dell'attività e del business aziendale.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Nonostante i rischi siano pochi e facilmente gestibili, nel 2015 abbiamo istituito una funzione dedicata per l'impostazione di un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro (SGSSL); questa professionalità 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 abbiamo ulteriormente rafforzato l'efficacia del SGSSL grazie all'avvio del percorso di certificazione secondo il riferimento internazionale UNI EN ISO 45001:2018, conclusosi positivamente nel mese di dicembre 2022 con l'ottenimento della certificazione.

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE
ANTICORRUZIONE

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

La mancata adozione di un modello organizzativo D. Lgs. 231/01 renderebbe la nostra realtà vulnerabile alle sanzioni previste per i reati ricompresi nel decreto. Tali sanzioni 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 dai bandi di gara della Pubblica Amministrazione. Oltre a ciò, si incorrerebbe in inevitabili danni d'immagine derivanti dalla pubblicazione delle sentenze con conseguenti impatti sulla nostra reputazione.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'approvazione e attuazione del modello organizzativo D. Lgs. 231/01, la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) composto da tre 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 compresi nel decreto. Oltre a ciò, sfruttiamo 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.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio di avere una catena di fornitura gestita in modo difforme da quanto definito dal Codice Etico è rilevante poiché il parco fornitori comprende molte aziende, di dimensioni differenti, concentrate in settori di attività e aree geografiche differenti.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Adottiamo da diversi anni specifiche procedure per monitorare gli aspetti ritenuti rilevanti per allineare la nostra catena di approvvigionamento ai valori espressi nel Codice Etico. Abbiamo curato in modo particolare la redazione del Codice Etico dal 2018 affinché potesse rappresentare fedelmente da una parte il contesto aziendale e dall'altra le aspettative della proprietà e della direzione rispetto ai temi etici e di sostenibilità. La successiva condivisione del documento prima con le risorse interne e poi con i fornitori conferma la volontà di estendere i nostri principi all'intera catena del valore.

5 UGUAGLIANZA DI GENERE
TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Rispetto alla questione della parità di genere, il rischio si concretizza prevalentemente in una presenza ridotta del genere femminile rispetto a quello maschile tra i dipendenti; questo potrebbe indurre a ritenere insufficienti le azioni intraprese a mitigazione del rischio. Va considerato tuttavia che la tipologia di attività svolta vede ancora oggi coinvolte competenze maggiormente diffuse nella popolazione maschile, anche se la presenza delle donne nei percorsi di studio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sta crescendo sensibilmente.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Analizzando il triennio 2020-2021-2022, si vede un andamento costante della presenza di dipendenti donne in termini percentuali (19-20% nel triennio), anche in ruoli storicamente occupati in modo esclusivo dagli 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. Il nostro approccio a questo tema è stato oggetto di riconoscimento da parte della Fondazione Bellisario, che nel 2022 ci ha conferito il riconoscimento "Woman Value Company".

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
FORMAZIONE E SVILUPPO

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è rappresentato dalla possibilità che le competenze specifiche e trasversali delle risorse, in base a ruolo e mansione, non siano sufficienti a rispondere alle esigenze e alle aspettative aziendali e a soddisfare i bisogni del mercato, così da creare un gap rispetto alla concorrenza e comprometterne la crescita.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Controllare le competenze delle risorse e confrontarle con le necessità del mercato richiede molta attenzione. Per questo motivo rileviamo dal personale operativo e dalle figure responsabili le esigenze formative per tradurle in un piano di formazione annuale finalizzato sia alla crescita delle risorse sia allo sviluppo di nuove competenze.

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
EFFICIENZA ENERGETICA

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio di mancato efficientamento energetico di edifici e impianti, e la conseguente necessità di utilizzare più energia, è stato mitigato da interventi specifici presso la sede di Parella (TO). Poiché la nostra attività produttiva non rientra nelle categorie definite energivore, gli interventi si concentrano sulla gestione dei consumi degli edifici (utenze elettriche e termiche), del parco auto e dei viaggi.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

I piani di miglioramento ambientale su cadenza annuale e il programma di sostenibilità pluriennale sono i due strumenti attraverso cui ci occupiamo di esigenze e opportunità nell'ambito dell'efficienza energetica.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA **3 SALUTE E BENESSERE**
BENESSERE DEI DIPENDENTI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

In quest'ambito, il rischio individuato è quello di non garantire ai nostri dipendenti un adeguato equilibrio tra le aspettative personali e il sistema retributivo e di welfare messo in atto. Ne conseguirebbero diversi pericoli come la perdita di attrazione e competitività sul mercato del lavoro rispetto alla concorrenza, la riduzione della motivazione del capitale umano e delle opportunità di crescita legate all'incremento di risorse, così come l'abbandono dell'azienda da parte di personale competente e qualificato.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Per contenere questo rischio, abbiamo istituito piani di welfare "base" per tutti i dipendenti e "on top" per le figure chiave. Attraverso politiche che uniscono retribuzione e welfare, riusciamo a motivare i dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi, riducendo al contempo il rischio di fuga di professionalità strategiche verso la concorrenza.

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
CENTRALITÀ DEL CLIENTE

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

La customer centricity va oltre la soddisfazione delle esigenze esplicite e implicite dei clienti e può determinare, se non attentamente monitorata e valutata in termini di costi e benefici, una minore redditività; qualora l'azienda si trovi a sostenere maggiori costi a fronte di richieste sistematiche e non legittime da parte dei clienti, può perfino comportare una compromissione della continuità del business. Siamo attivi in contesti differenti che richiedono strategie di gestione del cliente peculiari con investimenti mirati in molteplici aree per mantenere il posizionamento sul mercato e cogliere opportunità di business.

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

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Il rischio di incrementare i costi e ridurre conseguentemente la marginalità per soddisfare qualsivoglia aspettativa non pattuita del cliente può essere rilevante in assenza dei corretti presidi presso le funzioni proposal, commerciale e project management, cioè sistemi di monitoraggio che permettono la verifica dei requisiti contrattuali fissati con i clienti.

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

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI

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 il nostro fabbisogno energetico, o al contrario, andare oltre a esso con costi di ammortamento degli impianti estremamente lunghi.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Il parco fotovoltaico da 263 kWp di cui ci siamo dotati garantisce un autoconsumo di poco inferiore al 30% del totale di energia elettrica consumata. Tuttavia, 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 aspettiamo una progressiva riduzione della quota di energia ceduta al GSE (aumentando quindi la quota utilizzata per autoconsumo) e dei tempi di ammortamento degli impianti.

13 AGIRE PER IL CLIMA
EMISSIONI DI GAS SERRA

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

L'impatto diretto delle nostre attività sulle emissioni di gas serra – con emissioni dirette in atmosfera (Scope 1) esclusivamente prodotte dal funzionamento delle caldaie a gas metano ancora in funzione – è poco significativo. I rischi maggiori possono sorgere dal mancato rispetto della normativa sulle emissioni nell'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 efficace per la prevenzione delle violazioni che possono essere legate alla normativa sulle emissioni nell'atmosfera o alle più stringenti norme della Regione Piemonte. La certificazione ci fornisce un valido supporto periodico in materia di aggiornamento legislativo ambientale

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ **5 UGUAGLIANZA DI GENERE**
SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il mancato sostegno al territorio è un rischio che deriva dalla possibilità di deludere le aspettative della collettività a cui ci rivolgiamo con le nostre politiche e che siamo chiamati a gestire concretamente secondo i valori espressi nel Codice Etico.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

I progetti sul territorio che attiviamo ogni anno dimostrano l'attuazione delle politiche definite nel nostro Codice Etico per quanto concerne 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 le funzioni procurement e human resources.

6 ACQUA PULITA E IGIENE
OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio che si delinea è quello di un consumo non allineato agli obiettivi prefissati, che si attestano sulle stime fatte in base alla tipologia di utenza domestica.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Attraverso il percorso che ha portato il sistema di gestione ambientale alla certificazione nel corso del 2019, è stato avviato un piano di miglioramento che ha permesso di monitorare in maniera strutturata i consumi e avviare azioni importanti rivolte alla mitigazione del rischio. A 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.

1 NO POVERTY



2 NO HUNGER



3 GOOD HEALTH



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 RENEWABLE ENERGY



8 GOOD JOBS AND ECONOMIC GROWTH



9 INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



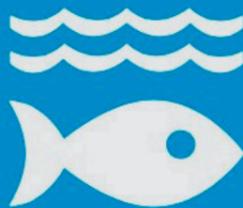
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION



13 CLIMATE ACTION



14 LIFE BELOW WATER



15 LIFE ON LAND



16 PEACE AND JUSTICE



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

4.3 ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001

Abbiamo definito nel **Codice Etico** e nel **Codice di Comportamento** i presidi e i valori per prevenire atti di corruzione. Questi documenti sono trasmessi a tutti i dipendenti e al personale esterno al momento dell'assunzione o della stipula dei contratti di fornitura o di vendita.

Nel **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex D.Lgs. 231/2001 abbiamo mappato le aree a rischio di commissione dei reati di corruzione e abbiamo previsto dei principi di comportamento specifici che i nostri manager e dipendenti sono tenuti a mantenere.

L'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo importante nell'attività contro la corruzione, raccogliendo informazioni e 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.

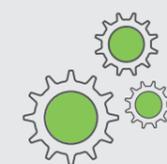


MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nel 2021 abbiamo 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.

Con l'adozione del Modello ci impegniamo a:

- (a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (b) coinvolgere, anche attraverso l'adozione del Codice Etico, tutti i portatori di interesse, quali ad esempio dipendenti, clienti, fornitori, partner, collaboratori, affinché nello svolgimento delle proprie mansioni rispettino i principi etici a cui ci ispiriamo;
- (c) individuare e attribuire responsabilità e poteri a 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 attuare per prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto.



Implementazione del Sistema

Segnalazione e Valutazione



Controllo e Verifica

Il Modello comprende anche un sistema di segnalazione delle violazioni interne (sistema whistleblowing) che prevede l'invio delle segnalazioni attraverso canali alternativi 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. È assicurata l'asso-

luta riservatezza delle persone segnalanti e segnalate e nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia, in buona fede, effettuato una segnalazione.

Il 27 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato il Modello per tener conto di nuove fattispecie di reati presupposto approvate dal legislatore.

CODICE ETICO

Il nostro Codice Etico delinea i principi e le linee guida tesi a ispirare le attività e a orientare il comportamento dei dipendenti e di tutti coloro con cui ci relazioniamo.

Il Codice Etico è particolarmente approfondito e prevede principi di comportamento da tenersi nei confronti:

- dei collaboratori, per la loro valorizzazione e il rispetto delle pari opportunità; per garantire un ambiente di lavoro sicuro e positivo; per un inserimento in azienda e un'organizzazione del lavoro adeguati; per la formazione e la crescita professionale e umana;
- della riservatezza dei dati personali;
- della tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile e solidale;
- del rapporto con gli azionisti;
- del rapporto con le società controllate;
- del rispetto delle leggi, tutela della concorrenza e rapporti con le autorità;
- dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, le associazioni no profit;
- dei rapporti con le comunità locali.



4.4 PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI</p> 	<p>$I_{CIGD} = 35 \text{ L}$</p> <p>Litri/giornata lavorativa/lavoratore</p>	<p>AZIONI SUI FABBRICATI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prove presso i misuratori di volume per escludere la presenza di perdite lungo le condotte fra i punti di prelievo e le prese dall'acquedotto comunale. 2. Installazione di cartellonistica informativa presso tutti i servizi igienici per sensibilizzare il personale verso il contenimento dei consumi idrici. 3. Ristrutturazione servizi igienici con lavabi provvisti di rompigitto e WC con vaschette a doppio tasto. <p>AZIONI SUL SISTEMA DI GESTIONE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Letture trimestrali dei consumi. 2. Perfezionamento del sistema di registrazione degli accessi in stabilimento e delle attività da remoto (smartworking) a supporto di KPI più significativi (ICIGD) in presenza di duplice modalità lavorativa rispetto al precedente indicatore (IAI). 3. Passaggio dall'Indicatore IAI (L/Dipendente) all'indicatore ICIGD (Litri/giornata lavorativa/lavoratore); <p>AZIONI SUL PERSONALE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condivisione annuale dei risultati del Sistema di Gestione Ambientale mediante diffusione all'interno del blog aziendale. 2. Sviluppo di un fumetto tematico "Mr Osai Goes Green" per indirizzare i dipendenti verso il risparmio dell'acqua sia al lavoro che presso le abitazioni (diffuso su sito internet aziendale e blog interno). 	<p>$I_{CIGD} \leq 35,88 \text{ L}$</p> <p>Litri/giornata lavorativa/lavoratore</p> <p>SFORAMENTO +15,7%</p> <p>OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO (2023)</p>

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
EFFICIENZA ENERGETICA 	$I_{EA} \leq 5,6 \text{ m}^3/\text{m}^2$	AZIONI SUI GLI IMPIANTI: 1. Scelta strategica di utilizzare le pompe di calore come unica soluzione di climatizzazione per i nuovi cantieri. 2. Dismissione delle caldaie presso l'Area U4 a seguito dell'installazione di pompe di calore. AZIONI SUI FABBRICATI: Rifacimento della copertura con annessa coibentazione dell'Area U4 (2018).	$I_{EA} = 4,13 \text{ m}^3/\text{m}^2$ OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021
EFFICIENZA ENERGETICA 	$I_{CA} \geq 55\%$ percentuale media di energia autoconsumata	Parco fotovoltaico aziendale di 263 kWp presso l'HQ di Parella.	$I_{CA} = 62\%$ OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2022
GESTIONE DEI RIFIUTI 	$I_R \leq 700 \text{ kg/Mil €}$ di rifiuto prodotto per ogni milione di euro di valore della produzione generato.	AZIONI FINALIZZATE AL RIUTILIZZO DEGLI IMBALLAGGI IN LEGNO 1. Reso sistematico (per successivo riutilizzo) delle casse in legno. 2. Studio ed avvio della sperimentazione di un sistema di interscambio contestuale dei pallet presso il magazzino dell'HQ.	$I_R = 540 \text{ kg/Mil €}$ OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2022
EMISSIONI DI GAS SERRA 	Piano strategico di decarbonizzazione del Gruppo Osai Valore medio emissioni CO ₂ delle vetture aziendali $\leq 120 \text{ g/km}$ Percentuale di vetture ibride/elettriche plug-in $\geq 12\%^*$	AGGIORNAMENTO CAR POLICY Grazie all'aggiornamento 2021 della Car Policy, nel 2022 abbiamo raggiunto una quota del 31,4% di autovetture del parco auto aziendali dotate di propulsione ibrida (mild/full/plug-in hybrid). AZIONI SU IMPIANTI Installazione di 4 colonnine di ricarica da 22 kW presso i plant M6-M7 dell'Headquarter di Parella e regolamentazione degli accessi tramite una piattaforma di prenotazione delle ricariche. PROMOZIONE CARPOOLING Nel 2022 è stato avviato un programma di cashback per i dipendenti disponibili alla condivisione dell'automobile negli spostamenti quotidiani casa-lavoro.	OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO

* Obiettivo raggiunto nel 2021

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
EMISSIONI DI GAS SERRA 	25.000 km/mese destinati a voli commerciali (corto -medio -lungo raggio)	AGGIORNAMENTO PIANI DI INCENTIVAZIONE PER RESPONSABILI COMMERCIALI Piani di incentivi contenenti obiettivi rivolti alla riduzione delle trasferte commerciali.	OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021
TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 	Inserimento di ulteriori figure affette da disabilità	Inserimento stabile di una nuova figura con disabilità frutto della partecipazione al Progetto Atlantide rivolto all'inserimento di soggetti autistici nel mondo lavoro.	OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021
SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI 	Collaborazione con enti del territorio per sostenere progetti di inclusione e avvicinamento di soggetti con disabilità nel 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. Nel 2022 è stato inoltre aperto un bando per destinare il 5% dell'utile di esercizio 2021 in erogazioni liberali volte a supportare iniziative e progetti di sviluppo del territorio.	OBIETTIVO RAGGIUNTO
ANTI-CORRUZIONE 	Piano di formazione specifica in materia di reati D. Lgs. 231/01 alle figure apicali e con responsabilità Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D. Lgs 231/01) Nominato l'Organo di Vigilanza 231 (OdV)	Nel 2021 sono state organizzate 10 sessioni formative 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. In data 12 marzo 2021 il CdA ha nominato l' Organo di Vigilanza (OdV) 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. In data 26 marzo 2021 il CdA ha adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" di OSAI A.S. S.p.A." ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	OBIETTIVO RAGGIUNTO

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>BENESSERE DEI DIPENDENTI</p> 	<p>Aggiornamento periodico del Piano Welfare e delle policy sui benefit destinati al personale quali la Car Policy Aziendale al fine di recepire nuove esigenze ed adattare al contesto in continua evoluzione</p>	<p>Nel corso del 2022 sono stati aggiornati i seguenti documenti che definiscono azioni atte a incrementare il benessere del personale sia con politiche retributive che attraverso il welfare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano Welfare 2022 ampliato con l'inserimento di 3 nuovi gruppi omogenei e novità in ambito di gestione del prestito agevolato ai dipendenti; - Piano di incentivi e gestione delle trasferte 2022 con l'inserimento dell'indennità di disagio riconosciuta per periodi di quarantena all'estero; - Accordi individuali per la gestione dello smartworking; - Car Policy. 	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO</p>
<p>R&D INNOVAZIONE</p> 	<p>Definizione di una struttura interna di responsabilità in grado di gestire gli investimenti in progetti di innovazione e sviluppo definiti dal CdA</p>	<p>Il Dipartimento Innovazione & Sviluppo dal 2021 è autonomo dal punto di vista delle competenze disponibili per portare avanti i progetti promossi dal Comitato Innovazione & Sviluppo (CI&S) ed approvati dal CdA.</p> <p>Nel corso del 2022 sono stati gestiti 10 progetti per un investimento di oltre 2,5 milioni di euro.</p>	<p>OBIETTIVO DI RAGGIUNTO NEL 2021</p>





CAPITOLO 5

LA NOSTRA CATENA DEL VALORE

GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE	5.1
SELEZIONE E VALUTAZIONE DEI FORNITORI	5.2
SELEZIONE DEI FORNITORI	
VALUTAZIONE DEI FORNITORI	
OSAI AUGMENTED QUALITY	
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	5.3

5.1 GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE

Riconosciamo l'importanza di distribuire il valore generato dalle nostre attività a coloro che hanno contribuito direttamente o indirettamente alla sua creazione.

L'analisi del valore economico generato e distribuito evidenzia il flusso di risorse prodotto e indirizzato ai nostri stakeholder interni ed esterni, ma anche quello trattenuto per autofinanziarci.



5.2 SELEZIONE E VALUTAZIONE DEI FORNITORI

VALORE ECONOMICO*	2020	2021	2022
PRODOTTO E DISTRIBUITO [€]			
A. Valore economico prodotto	33.153.609	32.614.656	42.542.843
B. Valore economico distribuito	28.291.551	28.265.979	38.571.330
Costi operativi	16.153.585	15.442.021	23.838.119
Salari e benefit dei dipendenti	11.921.677	12.671.094	14.481.509
Pagamenti a fornitori di capitale	119.062	81.687	84.512
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	2.836	30.580	73.200
Investimenti nella comunità	94.391	40.597	93.990
(A-B) valore economico trattenuto	4.862.058	4.348.677	3.971.513

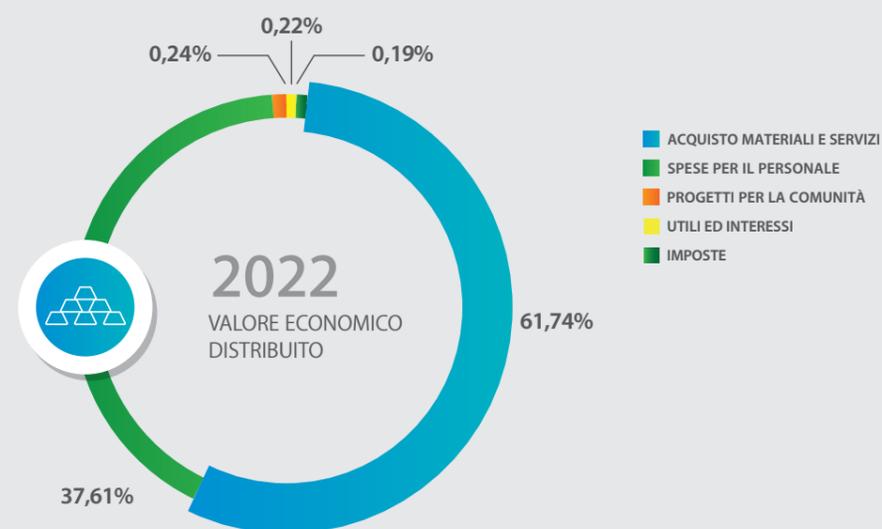
* I valori indicati sono espressi secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS.

Il **valore economico prodotto** nel 2022 ammonta a **42,5 milioni** di euro mentre il valore economico distribuito a circa **38,6 milioni**. La differenza fra questi due dati coincide con il **valore economico trattenuto**, pari nell'anno di rendicontazione a 3,97 milioni di euro; tale cifra è investita internamente, soprattutto in ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti a fondi per rischi.

Il valore economico distribuito nel 2022 è stato suddiviso tra i seguenti stakeholder:

- L'importo maggiore, **23,8 milioni** di euro, è relativo a costi operativi sostenuti per l'**acquisto di materiali e servizi** necessari per l'attività aziendale.

- Ai **dipendenti** sono stati distribuiti circa **14,5 milioni** di euro per stipendi, contributi previdenziali e pensionistici;
- **84,5 mila** euro si riferiscono a pagamenti ai fornitori di capitale, **azionisti e finanziatori**, sotto forma di utili e interessi;
- **73,2 mila** euro sono stati pagati come imposte alla **Pubblica Amministrazione**;
- **94 mila** euro sono stati destinati alla **comunità** per sostenere associazioni, organizzazioni, progetti per lo sviluppo socio-economico e la crescita del territorio.



La relazione tra persone e capacità di agire in modo etico e responsabile è alla base del nostro modo d'essere e della gestione della nostra catena del valore.

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

Uno studio preliminare di **Life Cycle Assessment (LCA)**, svolto fra il 2019 e il 2020, ha preso in esame la catena di approvvigionamento dei nostri prodotti, consentendoci di valutare i potenziali impatti ambientali dei processi legati alla catena di fornitura e alla logistica in ingresso e in uscita.

Dallo studio è emerso che la catena di approvvigionamento, rispetto ad altre fasi produttive come ad esempio la progettazione e lo smaltimento dei prodotti a fine vita, determina impatti ridotti, ma che comunque possono essere resi più sostenibili. Con l'eccezione della logistica, in cui sono state individuate aree di miglioramento relative al riutilizzo degli imballaggi di legno, nell'ambito del **procurement** sono stati identificati tre spunti di sviluppo.

1. CONDIVISIONE DEI NOSTRI OBIETTIVI AMBIENTALI CON I FORNITORI

I fornitori devono essere a conoscenza di quanto sono importanti le modalità messe in campo, tanto dalla nostra azienda quanto da ciascuno di essi, per relazionarsi con il contesto ambientale (gestione dei rifiuti, risparmio energetico, ricerca dell'efficienza nei processi).

2. CONOSCENZA DEL FORNITORE

Conoscere il fornitore significa essere consapevoli delle condizioni in cui opera dal punto di vista ambientale e a tutela della salute e della sicurezza

sul lavoro dei dipendenti. Se il fornitore non possiede certificazioni legate alla gestione ambientale e/o della sicurezza (ISO 14001 e/o ISO 45001) è auspicabile che vengano svolti audit almeno una volta l'anno per valutarne le condizioni di lavoro e la sensibilità alle tematiche ambientali.

3. PRIVILEGIARE ACQUISTI PRESSO FORNITORI LOCALI

Privilegiare, sempre tenendo conto degli impatti economici e della qualità, fornitori che operano in un raggio di massimo 100 km dalla sede della nostra azienda, per ridurre gli impatti legati ai trasporti e valorizzare il tessuto produttivo del territorio.

Nel 2022 sono circa un terzo (30%) i beni acquistati da fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali; inoltre, le parti meccaniche a disegno, gli assiemi di carpenteria leggera e pesante sono prodotti realizzati in leghe di ferro e alluminio, dunque riciclabili attraverso il processo di fusione. Dal momento che attualmente la determinazione del peso o del volume non risulta possibile, si è scelto di utilizzare come unità di misura il fatturato.

Nel complesso il **35% del totale degli acquisti effettuati avviene presso fornitori attivi nel territorio piemontese e l'81% sul territorio italiano.**

Il processo di selezione e valutazione dei fornitori è dettagliato nelle procedure operative all'interno del sistema di gestione qualità ISO 9001:2015.

Area geografica	Spesa (€)	Spesa (%)
Provincia	5.528.359	30%
Regione	1.018.949	5%
Italia	8.571.502	46%
Europa (esclusa Italia)	2.013.254	11%
Mondo (escluse Europa e Italia)	1.442.129	8%
Totale	18.583.349	100%

Proporzione di spesa verso i fornitori locali

SELEZIONE DEI FORNITORI

Puntiamo a selezionare fornitori che diventino partner affidabili, in grado di supportare il business aziendale e soddisfare il cliente finale con continuità.

Il processo di selezione prevede livelli di articolazione differenti in base alla classe merceologica del bene da approvvigionare.

L'ambito più critico e complesso da gestire (qualità, costi e tempi di evasione) comprende i fornitori di **parti meccaniche a disegno e carpenteria metallica** progettate internamente, poiché eventuali forniture errate possono influenzare la funzionalità e di conseguenza la redditività delle Commesse. I fornitori accreditati sono tenuti a firmare specifiche condizioni generali d'acquisto, che nell'ultimo triennio sono state aggiornate con l'inclusione di tematiche essenziali quali il contenimento degli impatti ambientali, il rispetto dei temi etici e di riservatezza delle informazioni gestite.

Prediligiamo fornitori che possiedono certificazioni nell'ambito della qualità (ISO 9001), dell'ambiente (ISO 14001) e della salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001), ma non precludiamo l'accesso al parco fornitori ad aziende che, per dimensioni

ridotte, non sono in grado di gestire i costi connessi alle certificazioni esterne. I monitoraggi annuali sulle tematiche di Quality, Health, Safety, Environment (QHSE) e le verifiche presso i siti produttivi dei fornitori ci consentono comunque di assicurare un controllo adeguato degli impatti indiretti della produzione, pur in assenza della sorveglianza periodica degli enti di terza parte.

La selezione dei fornitori di **prodotti commerciali** è maggiormente legata alle scelte progettuali, interne o connesse a specifiche richieste dei clienti, che spesso non prevedono alternative e vertono su componenti di elevata qualità e diffusione sul mercato mondiale per l'attività di grandi multinazionali. Per questo motivo la necessità di un controllo diretto da parte nostra è meno stringente: la supervisione è garantita dagli enti di certificazione a cui queste Società sono soggette.

Infine la selezione dei fornitori di **servizi** è condotta dal responsabile di settore di riferimento 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.

VALUTAZIONE DEI FORNITORI

Le Società che entrano a far parte del nostro parco fornitori seguono un percorso di valutazione che si differenzia in base alla classe merceologica dei beni approvvigionati.

Se nell'ambito dei fornitori di servizi il processo è snello, nel caso di forniture di beni materiali utilizzati per la realizzazione dei nostri prodotti, il percorso risulta più articolato in considerazione dell'influenza che i materiali hanno sulla qualità dei prodotti e dei rischi derivanti da forniture non conformi. Le procedure prevedono scenari con livelli di intervento più o meno incisivi, che possono giungere alla sospensione e/o alla radiazione del fornitore nel caso in cui non ci siano più i requisiti o le condizioni necessari a soddisfare le esigenze aziendali.

Le situazioni più critiche, per la potenziale difettosità arrecata ai prototipi dei prodotti, riguardano i fornitori che producono parti meccaniche a disegno, di carpenteria metallica e parti commerciali lavorate. Le realtà che si occupano di queste tre categorie sono soggette a un controllo qualità sui primi lotti finalizzato all'inserimento nel parco fornitori e ad audit periodici per monitorare e/o verificare l'efficacia di azioni correttive sulle eventuali non conformità riscontrate.

Questi fornitori sono inoltre valutati con frequenza non inferiore all'anno, in modo congiunto dalla funzione Qualità e Procurement attraverso uno schema perfezionato negli ultimi anni che prevede, oltre alla 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 a:

- 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 dei lavori;

- Il rispetto dei tempi di consegna;
- La qualità percepita (oltre a quella rilevata a seguito dei controlli).

Tale metodologia di valutazione consente un confronto agevole e completo all'interno del parco e si rivela di grande utilità per collaborare con fornitori concorrenti più prestazionali, ma anche per determinare l'**Indice Qualità Fornitore (IQF)**, cioè l'indicatore di prestazione più importante utilizzato per i monitoraggi del sistema di gestione della qualità (ISO 9001) in tema di qualità dell'approvvigionamento e per l'assegnazione di obiettivi di miglioramento.

I fornitori di manodopera specializzata vengono informati, all'atto della stipula del contratto di fornitura, delle regole e procedure in vigore per la tutela della salute e sicurezza e per l'idoneità tecnico professionale dei lavoratori. Tali procedure, che devono essere debitamente sottoscritte dal fornitore ai fini della ricezione dell'ordine di acquisto, contengono inoltre un schema di sanzioni in caso di violazioni delle norme di condotta. Per ulteriori dettagli sulla gestione di questa tipologia di fornitori in relazione ai temi di salute e sicurezza si rimanda al capitolo 6.

A differenza degli altri, i fornitori di parti commerciali non sono soggetti a controlli qualitativi sui primi lotti di fornitura, ma eventuali non conformità vengono comunque documentate e segnalate. L'inserimento all'interno del parco fornitori è condizionato da una scelta specifica avvenuta in sede progettuale o su richiesta del cliente, ragione per cui i buyer di parti commerciali spesso non possono operare con un gruppo esteso di potenziali fornitori alternativi, come accade per altre classi merceologiche.

OSAI AUGMENTED QUALITY

A partire dal 2018 il lavoro congiunto della direzione aziendale, del Procurement e della Qualità ha permesso di agire su quattro fronti:

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

FASE 2 - Serrato utilizzo di strumenti e documentazioni utili alla rendicontazione e alla trasmissio-

ne ai fornitori di segnalazioni di non conformità con conseguente archiviazione attraverso server aziendali e periodica attività di reportistica;

FASE 3 - Controlli dimensionali di verifica delle campionature e di accertamento delle non conformità da svolgersi unicamente con strumentazione regolarmente verificata da 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.

Questi interventi hanno consentito di avviare un programma incentrato sulla qualità delle forniture, chiamato **OSAI Augmented Quality**, che prende in considerazione una selezione di fornitori con margine di miglioramento inespresso o qualità incostante nel tempo a cui proporre condizioni contrattuali dedicate, che prevedono delle premialità al raggiungimento di target specifici di difettosità e puntualità sulle consegne. Le premialità possono essere di tipo economico o contemplare una riduzione dei controlli nella fase di accettazione, risparmiando tempo e i relativi costi. In caso di mancato mantenimento degli standard qualitativi definiti tra OSAI e il fornitore, sono invece previste delle penali.

Finora questo programma ha coinvolto cinque fornitori storici di parti meccaniche a disegno e due fornitori di carpenterie metalliche del territorio, permettendoci di ottenere livelli qualitativi maggiori e ridurre i costi derivanti dal controllo qualità delle merci in ingresso, ma anche di valorizzare i fornitori locali e contribuire alla loro crescita. Tutti le realtà che aderiscono al programma OSAI Augmented Quality beneficiano inoltre di un vantaggio competitivo rispetto agli altri fornitori nelle gare per l'aggiudicazione delle forniture.



5.3 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La qualità del prodotto, così come dei servizi relativi, è per noi un requisito centrale da garantire ai clienti.

La tabella che segue riporta gli strumenti con-

creti da cui attingiamo - direttamente e senza alcuna attività di indagine delegata a collaboratori esterni - gli elementi funzionali alla percezione della soddisfazione del cliente.

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 Clienti provenienti dalla Piattaforma Ticketing
	Interviste di Soddisfazione Clienti provenienti da attività Osai Academy

La soddisfazione del cliente è un tema imprescindibile dei riesami della direzione svolti con cadenza annuale e previsti dalla norma ISO 9001:2015. Attraverso queste azioni di indagine multidisciplinare valutiamo il nostro posizionamento sul mercato, aggiorniamo l'analisi dei rischi aziendali per la qualità, e stabiliamo gli interventi opportuni per gestire eventuali criticità.

Rispetto al 2021, nel 2022 abbiamo definito di riformulare interamente l'indagine di soddisfazione del cliente, con l'obiettivo di aumentare il ritorno di informazioni dagli stakehol-

der, identificare i punti di forza e di debolezza e determinare quali, fra 12 fattori distintivi del prodotto, ci consentono di mantenere il posizionamento sul mercato per quanto riguarda l'automazione dei processi ad elevato contenuto tecnologico.

L'indagine è stata sottoposta a **34 clienti, che rappresentano il 95% degli Ordini di Vendita acquisiti nell'anno**. La tabella che segue alla pagina raccoglie le caratteristiche dei sistemi OSAI che le realtà coinvolte nelle indagini di soddisfazione del cliente dell'ultimo triennio hanno riconosciuto come fattori distintivi.



Caratteristica distintiva del prodotto OSAI	2020	2021	2022
Livello di innovazione nelle soluzioni tecnologiche adottate (avanguardia delle soluzioni adottate*)	45,00%	27,27%	16,00%
Scelta dei componenti, dei materiali utilizzati e della tipologia di sistemi integrati nel prodotto (cura del design e scelta dei componenti*)	0,00%	9,09%	4,00%
Professionalità, esperienza e competenza tecnica del personale impiegato	33,00%	45,45%	0,00%
Attenzione per i dettagli estetici e il design del prodotto	0,00%	9,09%	0,00%
Attenzione per la sicurezza e livello elevato di prevenzione (presidi di sicurezza per l'operatore*)	11,00%	0,00%	4,00%
Cura del cliente e sua soddisfazione a 360°	11,00%	0,00%	0,00%
Altro	0,00%	9,09%	0,00%
Affidabilità del prodotto**	-	-	4,00%
Convertibilità del prodotto a utilizzi futuri**	-	-	12,00%
Versatilità del prodotto**	-	-	12,00%
Facilità d'intervento in caso di guasti o manutenzioni programmate**	-	-	4,00%
Allineamento del prodotto alle aspettative contrattuali**	-	-	4,00%
Confronto con la concorrenza non possibile**	-	-	16,00%
Non ci sono elementi per esprimere un giudizio**	-	-	12,00%
Nessuno dei punti**	-	-	12,00%

* Riformulazione della caratteristica distintiva nel nuovo modulo q1904-08 per il rilevamento della soddisfazione del cliente
 ** Nuovi aspetti di valutazione introdotti nel mod. q1904-08

Nel 2022 la caratteristica **avanguardia delle soluzioni adottate** è stata riconosciuta come primo aspetto distintivo del prodotto OSAI, mentre al secondo posto si è posizionata la **convertibilità ad applicazioni diverse** e al terzo la **versatilità del prodotto**. Questo risultato è molto significativo per diversi motivi:

- a) conferma l'apprezzamento del cliente nella capacità della Società di investire in ricerca e sviluppo (2,92 Milioni di Euro investiti in R&D nel 2022) con lo scopo di garantire prodotti innovativi non disponibili presso altri fornitori;
- b) giustifica il prossimo avvio di studi di fattibilità per il ricondizionamento e la riconversione dei sistemi OSAI, prospettando nuove opportunità di mercato estremamente interessanti sia per raggiungere nuovi risultati in un'ottica di sostenibilità ambientale (riduzione delle emissioni CO₂ associate a prodotti non smaltiti e

non ricostruiti), sia per puntare a un'ulteriore espansione commerciale verso clienti con minori capacità di investimento.

È doveroso precisare che il 40% dei questionari ricevuti non ha consentito l'attribuzione di una caratteristica saliente. Il 16% dei clienti ha indicato di non poter fare un confronto con la concorrenza, un altro 12% non ha voluto rispondere perché non in possesso degli elementi necessari per procedere a un confronto oggettivo e, infine, secondo un'ultima frazione del 12% non è stata trovata nella traccia di sondaggio alcuna opzione compatibile.

Nel 2022 non abbiamo registrato episodi di non conformità relativi alla sicurezza o all'informazione ed etichettatura dei nostri prodotti. Abbiamo ricevuto una segnalazione da parte di un cliente su una possibile problematica di sicurezza, che è stata tempestivamente presa in carico e risolta.





CAPITOLO 6

LE NOSTRE PERSONE

IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO	6.1
LA LOTTA ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE	6.2
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6.3
LA GESTIONE DEI FORNITORI DI FORZA LAVORO	

6. LE NOSTRE PERSONE

Nella nostra filosofia il lavoro non è solamente l'applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali dell'uomo destinate alla produzione di un bene, ma è anche lo strumento attraverso cui le persone possono raggiungere i propri obiettivi di crescita professionale e personale.

Per concretizzare questa filosofia, ci impegniamo quotidianamente a tutelare il benessere psicofisico dei nostri collaboratori, favorendo percorsi di avanzamento e acquisizione delle competenze, piani di welfare aziendale, un giusto equilibrio tra esigenze lavorative, personali e familiari con l'obiettivo di migliorare tangibilmente la qualità della vita.

Ci consideriamo una grande famiglia in cui ciascuno può trovare, attraverso il proprio lavoro, un'opportunità di crescita personale e un senso di sicurezza per sé, per i propri cari e per tutti coloro con cui si rapporta, rafforzando il senso di appartenenza alla Società.



Brian
OSAI Laser Engineer

*la nostra forza
sono le persone*

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

*la nostra forza
sono le persone*

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

Alla fine del 2022, contiamo 212 persone nell'organico dell'Azienda, numero in costante crescita

nel corso degli anni e con un incremento del 7,6% rispetto al 2021.

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere*	2020			2021			2022		
	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.
Tempo indeterminato	145	35	180	153	37	190	167	39	206
%	98%	100%	98%	97%	95%	96%	98%	95%	97%
Tempo determinato	3	0	3	5	2	7	4	2	6
%	2%	0%	2%	3%	5%	4%	2%	5%	3%
Full time	145	33	178	154	38	192	168	40	208
%	98%	94%	97%	97%	97%	97%	98%	98%	98%
Part time	3	2	5	4	1	5	3	1	4
%	2%	6%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
TOTALE	148	35	183	158	39	197	171	41	212
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* I valori riportati si riferiscono al numero di dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per tipologia contrattuale e genere. La distinzione fra uomini e donne è applicata automaticamente dal sistema sulla base del codice fiscale della persona. La distinzione tra full time e part time si riferisce al totale dei dipendenti a prescindere dal contratto in essere (a tempo determinato o indeterminato). I dipendenti non sono stati divisi per area geografica in quanto il perimetro di rendicontazione ricomprende solamente la S.p.A. italiana e non le società controllate estere.

Ai lavoratori dipendenti si aggiungono 8 lavoratori interinali e 4 lavoratori con contratti d'opera

professionale, per un totale di 12 collaboratori non dipendenti.

Lavoratori non dipendenti**	2020	2021	2022
Tirocini - Stage	2	1	0
Interinali - Somministrati	1	3	8
Contratti d'opera professionale	4	4	4
TOTALE	7	8	12

** I valori riportati si riferiscono al numero di lavoratori non dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per tipologia contrattuale.

La continuità di un contratto di lavoro rientra tra i requisiti primari strettamente necessari ad assicurare non solo il rispetto e la valorizzazione di un piano di carriera, ma anche il conseguimento di un obiettivo di vita. Ci impegniamo, al meglio delle nostre possibilità, a tutelare lo sviluppo occupazionale del territorio in cui operiamo e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro attraverso contratti di assunzione a tempo in-

determinato e percorsi di inserimento formativo finalizzati alla stabilizzazione. A riprova di questa progettualità, tutti i contratti a tempo determinato in scadenza nel corso del 2022 sono stati rinnovati con passaggio a tempo indeterminato.

Nel corso del 2022 sono state effettuate complessivamente 26 nuove assunzioni, a fronte di 11 cessazioni, per un tasso di turnover complessivo del 17%.

Turnover*	2020		2021		2022	
	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni	Cessazioni
Uomini	13	6	20	10	21	8
Tasso %	9%	4%	13%	6%	12%	5%
Donne	3	0	5	1	5	3
Tasso %	9%	0%	13%	3%	12%	7%
Sotto i 30 anni	5	0	11	2	14	1
Tasso %	24%	0%	41%	7%	39%	3%
Tra 30 e 50 anni	8	5	13	8	10	5
Tasso %	7%	4%	11%	7%	8%	4%
Sopra i 50 anni	3	1	1	1	2	5
Tasso %	7%	2%	2%	2%	4%	11%
Totale	16	6	25	11	26	11
Tasso %	9%	3%	13%	6%	12%	5%

* I tassi di assunzione e cessazione sono calcolati come rapporto tra numero di assunzioni e cessazioni avvenute nell'anno e il numero di dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per genere e sul totale.

Il processo di selezione consiste in una valutazione approfondita dei candidati in termini di competenze tecniche e trasversali, attitudini e aspirazioni professionali. L'intero processo si svolge nel rispetto delle pari opportunità ed è comunicato ai potenziali candidati attraverso una procedura pubblicata all'interno della sezione "Lavora con Noi" del sito internet aziendale.

I candidati ricevono informazioni chiare ed esauritive sull'organizzazione e la posizione a cui concorrono, così che possano comprendere se la proposta di impiego rappresenta un'opportunità effettiva per realizzare le proprie aspettative pro-

fessionali e di vita. La ricerca e selezione dei candidati viene svolta da personale interno qualificato.

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

Conclusosi il processo, comunichiamo il nostro interesse ai candidati che superano l'iter selettivo con un impegno formale scritto, per garantire immediate serietà, trasparenza e fiducia.

Crediamo che nelle diversità di genere, di età e di idee si possa trovare quella pluralità di approcci, competenze e visioni che ci consentono di innovarci continuamente. L'età media dei nuovi assunti nel 2022 è pari a 33 anni e denota quanto continuo per noi il rinnovamento del nostro organico e l'investimento nei giovani talenti. Le donne rappresentano il 19,3% del totale dipendenti, in trend costante rispetto al triennio passato (19,1% nel 2020; 19,8% nel 2021).

La maggior parte della popolazione aziendale è costituita dalla categoria degli impiegati. Nel

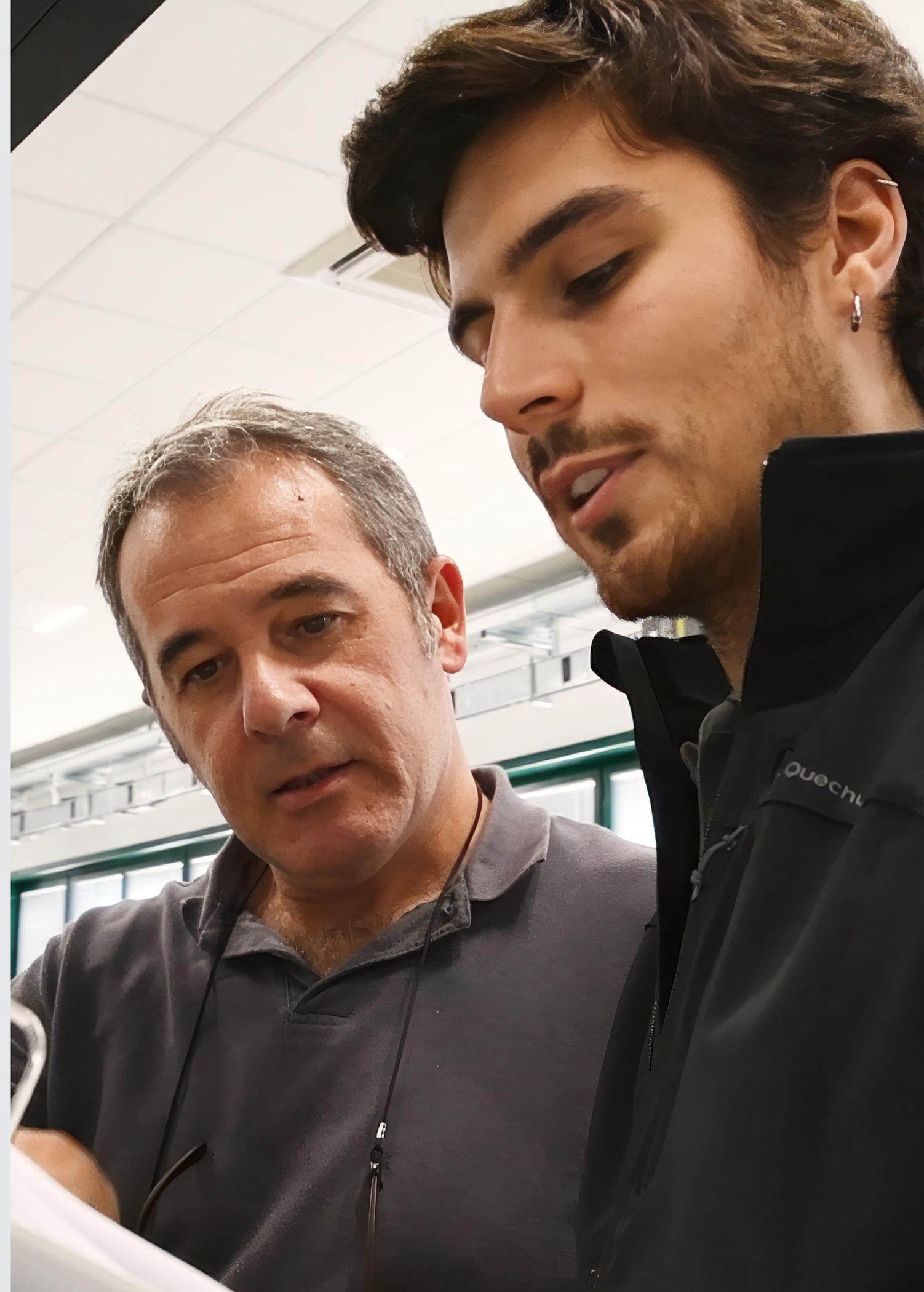
triennio l'età media del personale si attesta a 42 anni, in lieve calo nel 2022, con una anzianità media in crescita a dimostrazione del basso livello di turnover. Da segnalare è l'incremento dell'anzianità media di dirigenti e quadri che favorisce la conservazione del patrimonio di esperienze e professionalità della Società, e che ci inquadra come un'azienda in grado di garantire stabilità e longevità con un management giovane e dotato di un elevato senso di appartenenza.

Nel 2022 non si sono verificati episodi di discriminazione.

Dipendenti per ruolo, genere e fascia d'età	2022				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	5	11	130	25	171
%	83%	92%	77%	96%	81%
Donne	1	1	38	1	41
%	17%	8%	23%	4%	19%
Sotto i 30 anni	0	0	27	9	36
%	0%	0%	16%	35%	17%
Tra i 30 e i 50 anni	2	8	110	10	130
%	33%	67%	65%	38%	61%
Sopra i 50 anni	4	4	31	7	46
%	67%	33%	18%	27%	22%
Categorie protette	0	0	4	3	7
%	0%	0%	2%	12%	3%
Totale	6	12	168	26	212
%	100%	100%	100%	100%	100%

Età media e anzianità aziendale media (anni) ¹	2020		2021		2022	
	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media
DIRIGENTI	53	16,2	54	17,36	55	18,18
QUADRI	47	6,6	48	8,75	48	10,35
IMPIEGATI	41	6,5	41	6,48	41	6,37
OPERAI	41	3,8	39	3,77	30	4,03
MEDIA GENERALE	42	6,4	42	6,57	41	6,64

1. I dirigenti sono inquadrati secondo il CCNL Dirigenti Industria, mentre tutti gli altri dipendenti godono delle garanzie previste dal CCNL Industria Metalmeccanica e Installazione Impianti e afferiscono alle nostre sedi ubicate in Piemonte (si veda capitolo 1 per dettagli sulle sedi aziendali).



6.1 IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO

La dimensione umana e familiare che ci caratterizza favorisce un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, ma anche 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.

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

In questo quadro consideriamo strategica l'attività di ascolto che la funzione Risorse Umane svolge nel quotidiano per cogliere e comprendere eventuali situazioni di difficoltà e/o disagio e ottenere elementi di stimolo utili al miglioramento e alla crescita delle risorse.

Per quanto riguarda le remunerazioni, crediamo fortemente nel concetto di total reward, cioè una retribuzione estesa che attraverso diversi parametri mira alla massimizzazione della soddisfazione nel trattamento economico percepito dalle persone. Oltre ai consueti riconoscimenti legati alle condizioni contrattuali di categoria, ampliamo lo spettro del trattamento monetario con l'applicazione di politiche di welfare, il mantenimento di un ambiente di lavoro positivo e la gestione della performance e dei talenti. Nel 2022, il rapporto della retribuzione annua totale si è attestato a 7,07: con questo valore si intende il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona).

Rapporto di retribuzione totale annuale ²	2020	2021	2022
Rapporto fra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana di tutti i dipendenti	7,39	7,06	7,07
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio della retribuzione di tutti i dipendenti ³	-	0,0	1,1

2. La retribuzione annua totale considerata comprende solamente la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) e non altre tipologie di compensi, in quanto questi possono includere anche rimborsi spese non scorponabili che possono portare a un'informazione non rappresentativa del compenso effettivo della persona.

3. Dato 2020 non rappresentato perché sono stati considerati solo i dati dell'ultimo triennio, in quanto l'informativa GRI di riferimento è entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

Al riconoscimento economico definito secondo le logiche del mercato del lavoro e dei contratti collettivi si aggiungono componenti quali:

- Welfare strutturato e diffuso a tutti i livelli aziendali;
- 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).

Dal 2017 è attivo un piano di welfare aziendale, oggi esteso a tutti i collaboratori, senza differenze tra dipendenti part time e full time con interventi

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

Il piano di welfare del 2022 ha individuato 16 gruppi omogenei di beneficiari, rappresentati in funzione della tipologia di inquadramento, mansione, anzianità aziendale ed età anagrafica: grazie al proprio plafond on top i destinatari hanno potuto fruire di beni e servizi attraverso l'apposita piattaforma web denominata OSAI CARE.

Nel 2022 il plafond messo a disposizione dal piano welfare ammontava ad oltre 316.450 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 305.112 euro rivelandosi nettamente superiore all'ammontare dell'anno precedente (237.549 euro). Gli ambiti di maggiore interesse sono risultati i viaggi e le attività per il tempo libero (177.678 euro), le richieste di rimborsi previste dalla normativa (59.272 euro), i versamenti a forme di previdenza integrativa (35.208 euro), i voucher e i buoni acquisto (23.996 euro). A quanto sopra descritto si aggiungono i prestiti agevolati ai dipendenti che nel corso del 2022 hanno raggiunto un ammontare pari a 136.705 euro.

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 gli spazi tra lavoro e vita privata.

Nel corso degli anni abbiamo pensato e attuato disposizioni interne che mirano a tutelare e facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Oltre a garantire le forme di congedo previste dal Contratto di Categoria per far fronte a situazioni familiari gravi, abbiamo introdotto le seguenti misure tese 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: con la chiusura del periodo emergenziale e a partire dal settembre 2022 sono stati stipulati accordi individuali attivabili da tutti i collaboratori che, per tipologia di mansione, possono usufruire di questa modalità di lavoro. Nell'elaborazione del regolamento, abbiamo lasciato il più ampio margine di libertà possibile in termini di flessibilità oraria e scelta del luogo di svolgimento del lavoro da remoto. Alla fine del 2022 risultano stipulati 116 accordi individuali, in vigore dal settembre 2022 al giugno 2023.

Crediamo che la motivazione e il senso di appartenenza delle persone vadano ricercati con relazioni solide e costruite non solo attraverso la fondamentale retribuzione economica, ma anche attraverso un ambiente sicuro e protetto, basato su fiducia e coesione, dove le diverse esigenze trovano ascolto e comprensione.

A tal fine tutti i dipendenti che lo desiderano possono rispondere a tre tipologie di questionari finalizzati al rilevamento della soddisfazione del personale, del benessere organizzativo e della valutazione dell'ambiente di lavoro disponibili con cadenza annuale sull'apposita piattaforma online aziendale.

Attraverso l'analisi dei dati emersi dalle indagini di soddisfazione è possibile individuare aree critiche e settori aziendali su cui agire in un'ottica di miglioramento, avviando attività specifiche o percorsi di confronto e ascolto con i soggetti apicali e operativi che ne fanno parte. Questo processo di miglioramento continuo, che si può considerare come una sorta di "sistema di gestione del benessere organizzativo" rappresenta un elemento fondamentale nella valorizzazione del nostro personale. Riteniamo che con la soddisfazione delle 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.



LA LOTTA ALLO STRESS LAVORO CORRELATO

Nel corso del 2022 abbiamo dato seguito ai risultati emersi dalla valutazione del rischio stress lavoro correlato sviluppata nel 2021.

Condotta su 12 gruppi omogenei, la valutazione comprendeva tre distinte aree di analisi:

- **EVENTI SENTINELLA:** 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;

- **CONTENUTO DEL LAVORO:** ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, disegno del compito lavorativo;
- **CONTESTO DEL LAVORO:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale/controllo, relazioni interpersonali sul lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione, interfaccia casa/lavoro.

Dall'analisi erano emersi due gruppi a rischio medio: l'area Commerciale e l'area Coordinamento Progetti.

MATRICE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO 2021

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 Commerciale	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
Area Coordinamento Progetti	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

Il gruppo di gestione per la valutazione stress lavoro correlato è costituito dal Datore di Lavoro, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dai referenti Risorse Umane e del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel corso del 2022 il Gruppo di Gestione ha pianificato e adottato una serie di misure per ridurre il

livello di rischio dei due gruppi individuati, comprendenti interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi e formativi.

Le azioni implementate hanno dato buon esito, consentendo ai due gruppi coinvolti di raggiungere il livello di rischio basso.

MATRICE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO 2022

Gruppo Omogeneo	Area Eventi Sentinella	Area Contenuto Lavoro	Area Contesto Lavoro	Punteggio Finale
Area Commerciale	6	25	21	52
Area Coordinamento Progetti	6	23	17	46

Alcune delle misure messe in atto a beneficio dei due gruppi a maggior rischio, sono state applicate trasversalmente a tutti gli altri gruppi aziendali, laddove ritenute funzionali per il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale.

Oltre alle azioni mirate all'abbassamento del rischio per le tematiche che hanno generato un punteggio significativo, dallo scorso anno il Gruppo di Gestione ha discusso e attivato azioni di miglioramento diffuse su tutto il personale, traendo

spunto dalle preziose segnalazioni restituite dai colleghi durante le valutazioni di aula.

A queste valutazioni, ove siano stati condivisi i questionari hanno partecipato anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricoprono in aggiunta il ruolo di rappresentanza sindacale.

Con lo spirito che da sempre ci caratterizza, nella necessità di essere conformi alla legge abbiamo colto l'opportunità di crescere e migliorare.



6.2 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

Assicuriamo ai nostri dipendenti una crescita professionale adeguata e continua, volta alla valorizzazione e allo sviluppo delle potenzialità personali.

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

Oltre alla formazione cogente, per ogni neoassunto sono previste 8 ore dedicate all'apprendimento dei principi del Codice Etico, delle policy aziendali, dei regolamenti interni, dei sistemi di gestione da noi adottati (Modello Organizzativo 231, Qualità, Ambiente e Sicurezza) e relative all'utilizzo degli strumenti informativi e informatici.

Per garantire un adeguato e strutturato processo nella gestione della formazione aziendale, nel corso degli anni la funzione Risorse Umane ha de-

finito un'apposita procedura per curare le fasi del processo: dall'analisi del fabbisogno di competenze fino alla verifica dell'efficacia del percorso svolto.

Periodicamente procediamo alla rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno di funzioni e dipartimenti al fine di individuare le tematiche e gli argomenti specifici attraverso cui apportare nuove competenze o aggiornamenti di quelle già possedute. Sulla base di quanto emerso viene poi predisposto uno specifico piano annuale esteso a tutto il personale.

Oltre alle specifiche esigenze formative espresse dall'Azienda, valorizziamo le richieste di formazione avanzate dai singoli dipendenti, coprendo i costi negli ambiti ritenuti anche di nostro interesse: in aggiunta alla formazione specifica di natura prettamente tecnica o manageriale, sono sviluppati percorsi individuali per il potenziamento e consolidamento di soft skills e competenze trasversali, quali corsi di lingua, tutoring, mentoring e coaching, e molto altro.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ⁴	2020		2021		2022	
	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie
Uomini	4.149	28	4.968	31	4.068	24
Donne	1.322	38	903	23	883	22
Dirigenti	167	28	247	41	89	15
Quadri	284	36	449	50	267	22
Impiegati	4.462	32	4.597	29	4.135	25
Operai	559	20	578	23	461	18
Totale	5.471	30	5.870	30	4.951	23

4. La media è calcolata sulle ore totali di formazione erogata nell'anno in rapporto al totale dei dipendenti al 31/12/2022

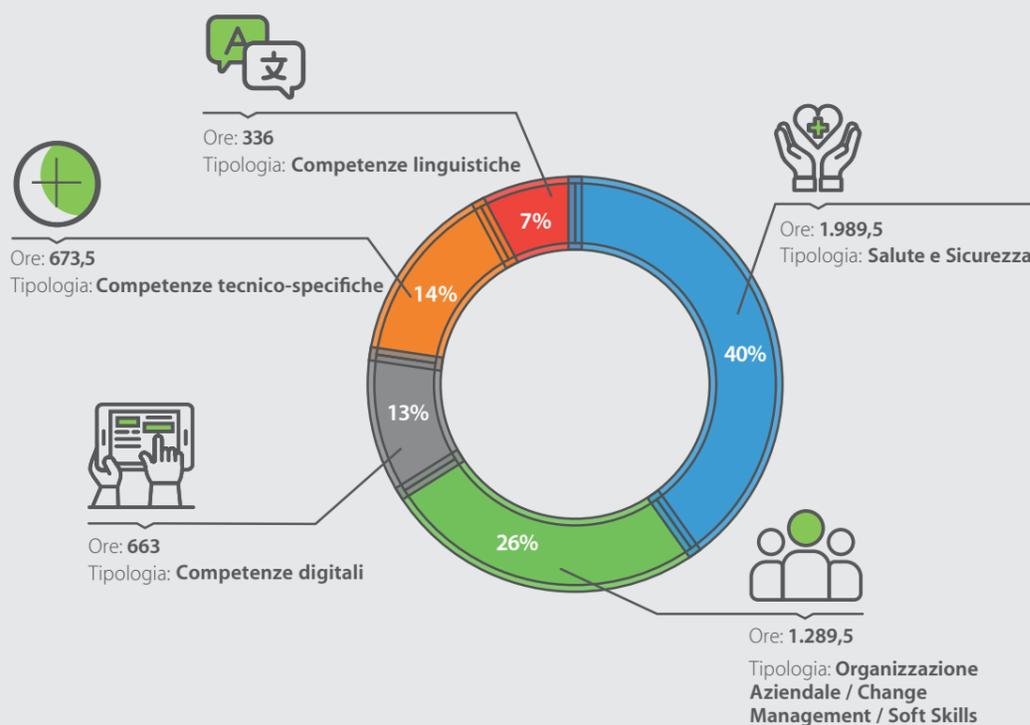
Nel 2022 sono state erogate complessivamente 4.951 ore di formazione per una media di 23 ore/persona/anno. Se tale dato appare in riduzione rispetto al biennio precedente, la ragione è da ricercare nella particolare situazione causata dalla pandemia da Covid-19, durante cui si sono susseguiti periodi di arresto o rallentamento forzato delle attività. In tale contesto abbiamo deciso di

approfittare del maggiore tempo a disposizione per svolgere attività formative aggiuntive a quanto previsto normalmente, anche per aiutare i nostri collaboratori a mantenersi attivi e impegnati e a sopportare meglio il periodo difficile che stavano vivendo.

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

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA	2022	%
Salute e sicurezza sul lavoro	1.989,5	40%
Change management e organizzazione aziendale	1.289,5	26%
Competenze digitali	663	13%
Competenze tecnico-specifiche	673,5	14%
Competenze linguistiche	336	7%
TOTALE⁵	4.951,5	100%

5. I totali delle due tabelle non coincidono a causa di arrotondamenti nei modelli per la registrazione delle ore di formazione



6.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Fondiamo la nostra attività imprenditoriale sulla cultura del lavoro sicuro; pertanto non accettiamo compromessi sull'integrità della vita umana e la salute degli individui.

Siamo quotidianamente impegnati a diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro al fine di promuovere comportamenti responsabili da parte di tutto il personale dipendente, coinvolgendolo in modo attivo.

Nel 2022 abbiamo implementato un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** conforme allo standard UNI ISO 45001:2018, mediante cui ci impegniamo a:

- favorire il costante miglioramento del livello di salute e sicurezza con azioni mirate ad accrescere non solo la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, ma anche la consapevolezza e la sensibilità del personale e degli stakeholder, inclusi i fornitori che operano presso la nostra sede e i clienti;
- operare nel rispetto delle disposizioni legislative applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle disposizioni stabilite dai clienti per le attività svolte presso gli stessi;
- sviluppare iniziative di promozione della salute delle persone sia sul posto di lavoro sia nella vita quotidiana anche attraverso specifiche politiche di welfare aziendale;
- responsabilizzare tutto il personale, affinché ciascuno contribuisca secondo il proprio ruolo e le proprie competenze, al sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro ed al conseguimento dei risultati attesi;
- adottare strumenti di work-life balance atti a migliorare la conciliazione casa-lavoro, permettendo al personale un equilibrio tra vita professionale e privata;
- migliorare le capacità relazionali a tutti i livelli

aziendali attraverso corsi di formazione dedicati alla comunicazione ed alla leadership;

- incrementare la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza di adottare comportamenti sicuri per evitare gli incidenti, limitare gli infortuni e favorire l'assenza di malattie professionali;
- individuare e adottare le migliori pratiche disponibili volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- garantire il coinvolgimento dei lavoratori, mediante la consultazione dei loro Rappresentanti per la Sicurezza (RLS);
- sensibilizzare gli appaltatori e i fornitori che svolgono la loro attività presso le nostre sedi, chiedendo il rispetto dei regolamenti e delle procedure interne in materia di salute e sicurezza;
- analizzare e riesaminare i rischi e le opportunità in termini di salute e sicurezza cui l'azienda è soggetta, in relazione al contesto in cui opera ed alle parti interessate, tenendo inoltre conto dei cambiamenti derivanti dalla gestione che potrebbero avere impatto sul personale, sull'ambiente di lavoro e sull'attività e adottando soluzioni atte a prevenire eventi imprevisti;
- raggiungere gli obiettivi e completare le azioni finalizzate al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Questa politica rappresenta l'espressione formale di un impegno costante e fattivo che abbiamo costruito e migliorato negli anni per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre. L'implementazione del Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori ha rappresentato l'occasione per riorganizzare la struttura di responsabilità in materia, con figure dirigenziali di riferimento

per ogni area di attività e una fitta rete di preposti distribuiti nelle varie aree, a garanzia della tutela dei lavoratori.

La responsabilità della salute e della sicurezza dei lavoratori è in capo al Datore di Lavoro (DL), supportato da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un medico competente, un Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e un Tecnico Sicurezza Laser (TLS).

A livello operativo, il DL è supportato da una squadra così composta:

- 6 dirigenti di I livello (con delega diretta da parte del Datore di Lavoro)
- 7 dirigenti di II livello (con sub-delega da parte di un dirigente)
- 52 preposti
- 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che sono contemporaneamente parte della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- 3 Responsabili Gestione Emergenza
- 28 addetti antincendio
- 29 addetti primo soccorso
- 29 addetti DAE (Defibrillatore semiAutomatico Esterno)

Il medico competente è una figura esterna all'organigramma fornita da un centro medico ubicato sul territorio.

L'identificazione dei rischi da lavoro correlati è svolta in conformità con il Decreto legislativo 81/08 attraverso la definizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) seguendo i principi gerarchici della prevenzione per la valutazione dei rischi:

- Eliminazione del rischio alla fonte
- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è in misura minore
- Sviluppo di sistemi tecnici collettivi per la protezione dai rischi
- Creazione di procedure e istruzioni di lavoro
- Diffusione della segnaletica di sicurezza
- Utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)

Qualora sia rilevato un nuovo rischio derivante dallo svolgimento di un'attività o dall'introduzione di un processo inedito, il DL lo analizza in collaborazione con RSPP, i RSL e il medico competente, valutando le opportune misure di prevenzione e protezione da adottare.

I responsabili di ciascuna area effettuano costantemente attività di vigilanza con l'obbligo di intervenire di fronte a un rischio grave ed immediato che può generare conseguenze ai lavoratori, interrompendo l'attività e dandone segnalazione al proprio dirigente per la sicurezza.

Qualora si verificano delle problematiche, il lavoratore ha la possibilità di confrontarsi direttamente con il proprio dirigente, ma anche con la linea trasversale dell'organigramma, costituita dall'ufficio HR (Risorse Umane), Ufficio HS (Salute e sicurezza), gli RLS/RSU, il medico competente ed il Datore di Lavoro. È inoltre presente un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che permette ai lavoratori di segnalare in modo anonimo eventuali situazioni critiche e di disagio.

I lavoratori hanno anche a disposizione una piattaforma ticket che permette di effettuare segnalazioni in materia di non conformità, incidenti e *near miss* (mancato infortunio), presentare proposte di miglioramento o acquisire informazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro. La gestione di eventuali incidenti o *near miss* è regolata da una procedura specifica, che prevede le seguenti fasi:

1. **Segnalazione** di infortunio, incidente o *near miss* da parte di un dirigente, un preposto o un lavoratore;
2. **Analisi** volta a individuare le cause dell'evento e valutare eventuali situazioni di non conformità o di criticità organizzative, tecniche, strutturali, procedurali o comportamentali che precedono l'incidente oggetto dell'indagine;
3. **Individuazione** delle azioni correttive e della verifica dell'efficacia;
4. **Elaborazione dei dati e informazione al personale:** con frequenza almeno annuale viene elaborata un'analisi statistica degli even-

ti, che costituirà un input al riesame del sistema. A seconda della tipologia di incidente si decidono le modalità di comunicazione dell'evento all'interno dell'azienda. Esempi possono essere l'articolo del blog aziendale, la brochure informativa, sessioni formative a dirigenti e preposti o a tutto il personale.

All'assunzione di una nuova risorsa e con l'accordo preventivo dell'ufficio HR e del responsabile diretto, il personale viene inquadrato in un Gruppo Omogeneo di Esposizione al rischio (GOE) e avviato a un percorso di informazione, formazione e, se ritenuto necessario, addestramento in materia di salute e sicurezza prevista dalla normativa vigente, in funzione della mansione che andrà effettivamente a ricoprire.

La Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro include anche una politica di "Alcool zero" durante l'orario di lavoro: in tutti i locali aziendali è vietato il consumo di alcool ed è stata definita una modalità di segnalazione e intervento nel caso in cui

si riscontri il caso di una risorsa sotto effetto di sostanze alcoliche. Tali indicazioni restano valide anche per le trasferte.

Ci impegniamo inoltre a sostituire i prodotti chimici più pericolosi con quelli che lo sono meno, mediante un'analisi che deve precedere l'introduzione dei prodotti stessi in azienda.

Istituita nel 2020 e composta da RSPP, RLS, Medico Competente, Direzione Aziendale e Risorse Umane, la Task force per la gestione del Covid-19 è stata mantenuta anche per l'anno 2022.

Tabella di infortuni ⁶	2020	2021	2022
Lavoratori dipendenti			
Ore uomo lavorate	353.598	347.650	393.023
N° infortuni registrabili	0	1	0
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	0
N° incidenti mortali	0	0	0
Near miss	0	0	3
Tasso infortuni registrabili^{7,8}	0	0,54	0
Tasso infortuni gravi⁷	0	0	0
Tasso incidenti mortali⁷	0	0	0

6. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda.

7. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

8. Il Tasso infortuni registrabili è in aumento perché dall'anno 2022 sono state inserite in modo strutturato le registrazioni degli eventi che hanno richiesto l'intervento della squadra di primo soccorso, per effettuare piccole medicazioni o interventi per malori, anche se non hanno determinato assenza dal lavoro.

LA GESTIONE DEI FORNITORI DI MANODOPERA

Tabella di infortuni ⁹	2020	2021	2022
Lavoratori non dipendenti*			
Ore uomo lavorate	21.735	10.240	10.351
N° infortuni registrabili	0	0	0
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	0
N° incidenti mortali	0	0	0
Near miss	0	0	0
Tasso infortuni registrabili¹⁰	0	0	0
Tasso infortuni gravi¹⁰	0	0	0
Tasso incidenti mortali¹⁰	0	0	0

9. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda.

10. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

Malattie professionali	2020	2021	2022
Lavoratori dipendenti			
Decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Malattie professionali registrabili	0	0	0
Lavoratori non dipendenti*			
Decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Malattie professionali registrabili	0	0	0

* Sono stati ricompresi solo gli interinali; sono stati esclusi stagisti, tirocinanti.

Oltre ad aderire, come previsto dal Contratto Nazionale di Vategoria, al Fondo sanitario MètaSalute, dal 2018 integriamo direttamente le coperture assicurative garantendo massimali più elevati e ulteriore supporto ai lavoratori e alle loro famiglie. Nel 2022 abbiamo inoltre attivato per tutti i dipendenti la "Cassa Salute", cassa sanitaria di RBM, con lo scopo di offrire livelli di copertura e beneficio sempre maggiori. L'assicurazione permette di ottenere i rimborsi delle prestazioni eseguite a partire dal 1° Gennaio 2022 relativamente a:

- Prestazioni ospedaliere a seguito di interventi chirurgico;

- Prestazioni extraospedaliere;
- Fisioterapia;
- Odontoiatria.

Tutto il personale dipendente è dotato di 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.

Infine il piano di welfare aziendale consente l'utilizzo dei fondi a disposizione per esami preventivi, supporto psicologico e attività sportive.



La gestione dei fornitori di manodopera è un aspetto curato con estrema attenzione dall'ufficio Salute e Sicurezza, per monitorare adeguatamente e ridurre al minimo eventuali rischi addizionali che potrebbero presentarsi durante lo svolgimento di attività affidate a terzi.

L'idoneità tecnico-professionale dei fornitori viene valutata a monte dell'emissione dell'ordine, mediante la richiesta e la valutazione di documentazione rilevante. Una volta validato questo passaggio e stipulato il contratto, effettuiamo una riunione preliminare di coordinamento con

i responsabili incaricati della salute e della sicurezza di entrambe le parti, durante cui sono definite e concordate le mansioni in carico al fornitore e le regole da seguire durante il loro svolgimento.

Prima di iniziare le attività, somministriamo al personale dei fornitori di forza lavoro un corso di formazione volto a far conoscere l'organigramma per quanto di competenza, le regole dell'azienda, le misure di emergenza adottate, i rischi connessi all'impresa e la procedura di lavoro legata alle attività da svolgere.



CAPITOLO 7

AMBIENTE

GESTIONE DELLE RISORSE	7.1
ENERGIA	
ACQUA	
RIFIUTI E EMISSIONI	7.2
RIFIUTI	
EMISSIONI	
CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE	
PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO	

7. AMBIENTE

Siamo convinti che una gestione responsabile delle risorse, abbinata all'adozione di modelli di processo e produzione sostenibili permetta di contribuire concretamente alla salvaguardia dell'ambiente e della sua biodiversità senza compromettere il business, ma incrementandone anzi il valore e la sua longevità nel tempo.

Il nostro 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;
- osservare scrupolosamente la separazione dei rifiuti per consentirne il corretto smaltimento e recupero;
- 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.

La nostra attività produttiva si svolge nella zona industriale del Comune di Parella (Torino), all'interno dell'Antica Cartiera e in tre capannoni industriali situati a poca distanza.

A sinistra:
Linea di produzione NeoMark Twin

7.1 GESTIONE DELLE RISORSE

ENERGIA

Il ciclo produttivo è suddiviso 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;
- collaudi e verifiche funzionali delle macchine;
- imballaggio per la spedizione;
- installazione, avviamento e assistenza presso i clienti.

Non svolgiamo attività di produzione intesa come trasformazione di materie prime, bensì di manuale assemblaggio di macchine per l'automazione dei processi industriali.

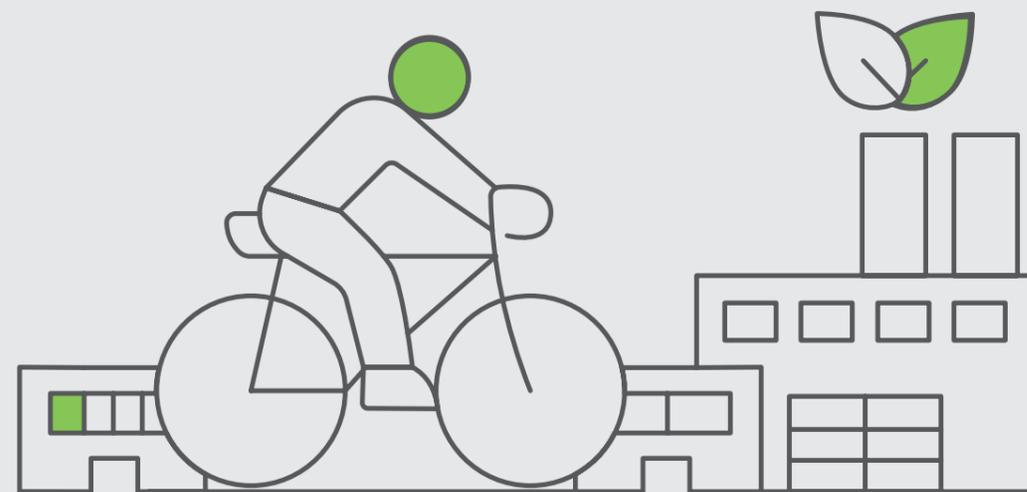
Nell'iter che porta alla creazione di un prodotto innovativo, l'approccio alla sostenibilità ambientale trova espressione in tre fattori fondamentali:

il **lavoro umano**, sia esso intellettuale o manuale; i **materiali impiegati**, realizzati su misura o acquistati sul mercato; i **processi** realizzativi.

L'analisi e le valutazioni di questi tre fattori e delle loro molteplici implicazioni e interazioni ci permettono di ottenere nel tempo, processi e prodotti sempre più sostenibili.

Con riferimento all'iniziativa volontaria sulla **Tassonomia Europea**¹ annunciata nelle precedenti edizioni del Bilancio di Sostenibilità, il Gruppo di Lavoro Sostenibilità ha ri-verificato il progetto alla luce dell'intervenuta approvazione della Direttiva 2022/2464 per quanto riguarda la rendicontazione della sostenibilità delle imprese, pubblicata in data 14 dicembre 2022.

La Società continua a monitorare l'implementazione della Direttiva sopra menzionata e attenderà gli ulteriori sviluppi in tema di European Sustainability Reporting Standards per PMI prima di procedere ulteriormente.



1. La Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852) è un sistema di classificazione che specifica quali attività economiche possono essere classificate come "eco-sostenibili", pensato per due scopi: da un lato indirizzare gli investitori e dall'altro combattere il fenomeno del cosiddetto greenwashing, supportando al contempo le aziende nell'adozione di politiche ambientali sostenibili.

I nostri consumi energetici 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;
- dai carburanti consumati dal parco auto aziendale.

TOTALE CONSUMI ENERGETICI	UdM	2020	2021	2022
Energia elettrica	GJ	1.798	1.934	2.142
di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.798	1.934	2.142
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	0	0	0
Combustibili	GJ	4.328	4.519	4.530
Metano per produzione di calore ²	GJ	1.157	1.345	1.141
Gasolio per autotrazione* ³	GJ	2.302	3.143	2.775
Benzina per autotrazione** ⁴	GJ	869	850	614
Totale consumi	GJ	6.126	6.453	6.672

* Include carburante e alimentazione auto ibride

** I dati relativi al 2020 e al 2021 sono stati modificati rispetto al periodo di reporting precedente per un cambio di metodologia operata in ottica di miglioramento continuo

In valore assoluto, nel 2022 il totale dei consumi energetici è stato pari a 6.672 GJ in aumento del 3,4% rispetto all'anno precedente. A tale rialzo ha contribuito in misura principale l'incremento

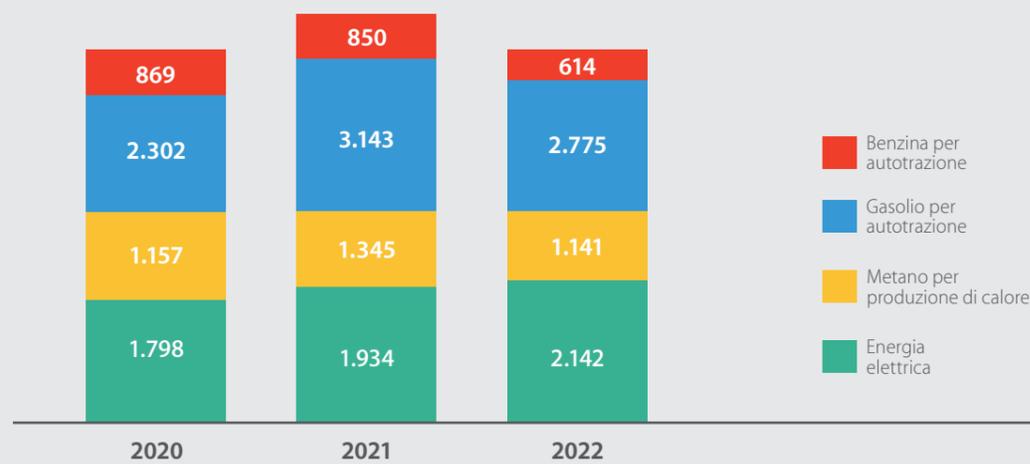
di energia elettrica consumata per caricare le autovetture di tipo Plugin/Hybrid della flotta aziendale.

2. PCI: 0,0353 GJ/Sm³ (fonte: ISPRA, 2023, Tabella parametri standard nazionali)

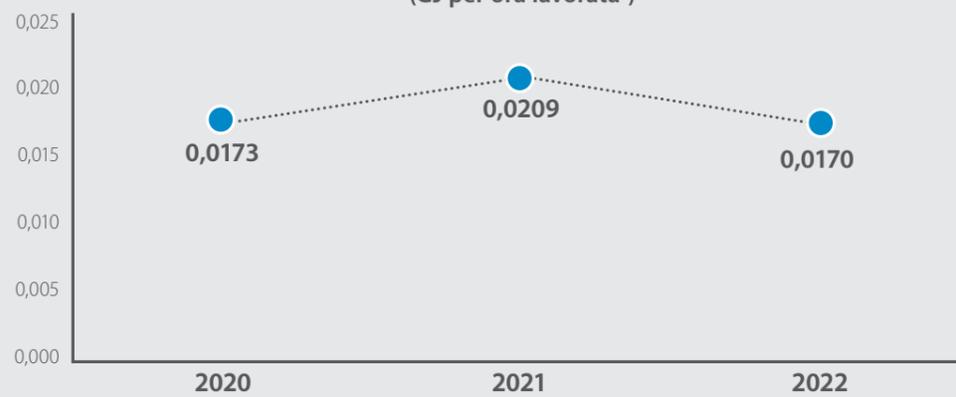
3. PCI: 42,873 GJ/t (fonte: ISPRA, 2023, Tabella parametri standard nazionali); Densità: 0,835 kg/l

4. PCI: 42,128 GJ/t (fonte: ISPRA, 2023, Tabella parametri standard nazionali); Densità: 0,720 kg/l

Consumi energetici totali per vettore (GJ)



Intensità energetica: totale consumi energetici per ora lavorata (GJ per ora lavorata⁵)



L'indicatore di **intensità energetica** definito come totale dei consumi energetici (GJ) per ora lavorata mostra nel 2022 una riduzione del 8,5% rispetto al 2021.

Per monitorare il tema energetico anche sotto l'aspetto dell'efficienza dei fabbricati, utilizziamo l'indicatore ambientale I_{EA} , che esprime i consumi energetici in relazione alla superficie aziendale riscaldata complessiva nell'anno.

$I_{EA} = SMC^6 [m^3] \text{ gas metano} / \text{Superficie totale aree riscaldate dell'azienda nell'anno} [m^2] * C$

Piano Obiettivi Ambientali 2022:

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



$I_{EA} = 4,13 \text{ m}^3/\text{m}^2$

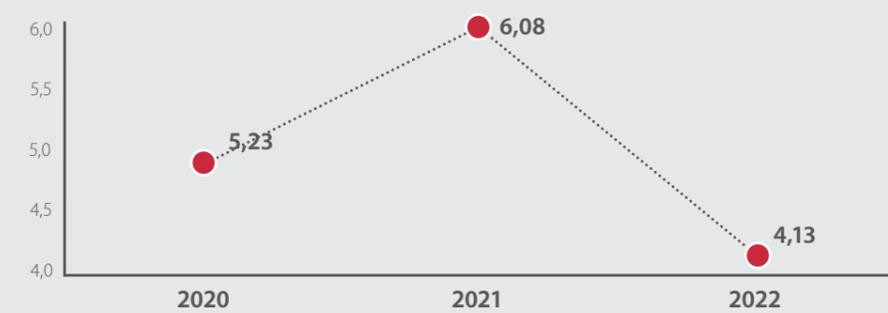
Nel 2022 abbiamo pienamente conseguito l'obiettivo che ci eravamo posti e riteniamo quindi di poter ulteriormente migliorare la nostra performance, impostando per l'anno 2023 l'Obiettivo di non superare i $5 \text{ m}^3/\text{m}^2$.

5. Considerate solo le ore lavorate dal personale dipendente

6. 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 ricevimento (PDR).

I_{EA} (m³ di gas metano/m² di superficie)



Ci siamo dotati di un impianto fotovoltaico della potenza complessiva di picco di 263 kWp, suddiviso fra i tetti dell'area dell'Antica Cartiera (82,5 kWp), e le coperture dei capannoni M6 e M7 adiacenti (180,5 kWp). La sua produzione di energia elettrica è in parte consumata sul posto e in parte immessa nella rete elettrica nazionale.

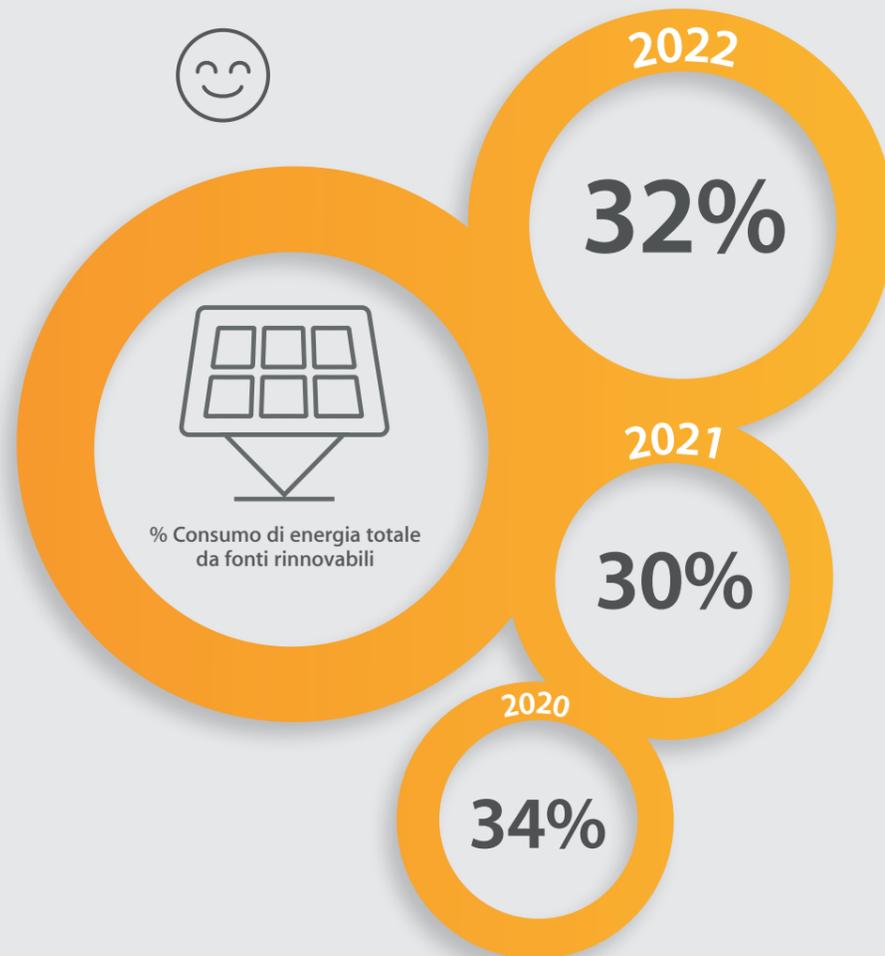
Per la quota di elettricità necessaria non coperta dal fotovoltaico, dal 2019 abbiamo attivato un contratto di fornitura al 100% da fonti rinnovabili con Garanzia di Origine. In questo modo, **l'energia elettrica che consumiamo è completamente rinnovabile.**

ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI	2020	2021	2022
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico [KWh]	275.718	284.695	285.154
di cui energia elettrica auto consumata [KWh]	157.929	155.379	175.302
di cui energia elettrica immessa in rete [KWh]	275.718	129.316	109.852
Energia elettrica certificata 100% rinnovabile prelevata dalla rete [KWh]	341.612	381.965	419.786
Totale consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili [KWh]	499.541	537.344	595.088
% consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili	100%	100%	100%



ACQUA

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI



Piano Obiettivi Ambientali 2022:

$I_{CA} \geq 55\%$



$I_{CA} \geq 62\%$

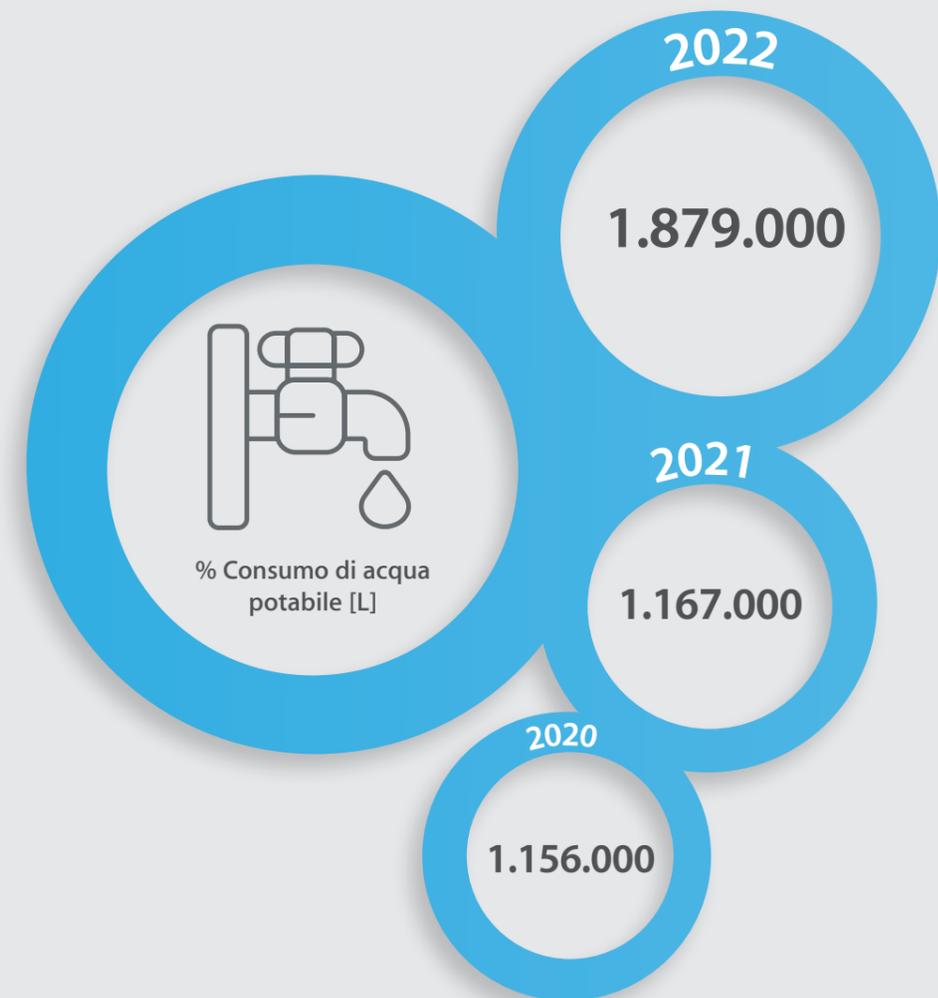
Nel 2022 abbiamo raggiunto e ampiamente superato l'obiettivo prefissato relativo all'energia auto-consumata (prodotta e consumata nel medesimo istante), aumentando la nostra indipendenza energetica.

L'Obiettivo per il 2023 è $I_{CA} \geq 65\%$

I nostri processi produttivi non richiedono uso di acqua: questa è funzionale alle sole esigenze sanitarie del personale, in perfetta analogia con l'ambito domestico. Utilizziamo esclusivamente

acqua proveniente dall'acquedotto comunale e monitoriamo i consumi mediante appositi misuratori installati in ciascuno dei tre punti di approvvigionamento.

PRELIEVI IDRICI DA ACQUEDOTTO



PRELIEVO IDRICO ⁷		2020		2021		2022	
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)
Risorse idriche di terze parti ⁸	Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali)	1,156	0	1,167 ⁹	0	1,879	0

SCARICO D'ACQUA ⁷		2020		2021		2022	
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)
Scarico di acqua per acqua dolce e altre tipologie di acqua ⁸	Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali) [ML]	1,156	0	1,167 ⁹	0	1,159	0

L'incremento dei prelievi idrici, passati in termini assoluti da 1.167.000 litri nel 2021 a 1.879.000 litri nel 2022 (+61%), è dovuto all'aggiunta di due nuove aree produttive, al deciso aumento degli utiliz-

zi, soprattutto da parte di personale esterno che ha avuto accesso in azienda (+77% rispetto al 2021) e all'aumento del numero medio di dipendenti da 192 a 204 addetti (U.L.A. +6,3%).

Piano Obiettivi Ambientali 2022

$I_{CIGD} \leq 35$ L (Litri/giornata lavorativa/lavoratore)



$I_{CIGD} = 40,5$ L

L'aumento dei prelievi idrici non ci ha consentito di raggiungere l'obiettivo prefissato, per questo saranno implementate delle azioni nel corso del 2023 per contenere i consumi d'acqua. Rinnoviamo pertanto anche per il 2023 l'obiettivo di $I_{CIGD} \leq 35$ L

7. Come OSAI non preleviamo acque di superficie, né sotterranee, né di mare, né consumiamo acqua di produzione. Inoltre, l'acqua prelevata da acquedotto è interamente acqua dolce.
 8. 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 un'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.
 9. Si segnala che il dato riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021, pari a 1,159 ML di acqua prelevata e scaricata, è errato. Il dato corretto è pari a 1,167 ML, come riportato nel presente bilancio.



7.2 RIFIUTI E EMISSIONI

RIFIUTI

Non svolgendo attività industriale di trasformazione di materie prime, produciamo principalmente rifiuti urbani, differenziati secondo le prescrizioni del gestore del servizio comunale di raccolta, e rifiuti speciali per la quasi interezza rientranti nella classe di quelli non pericolosi e dunque soggetti a recupero.

Il nostro intento è quello di evitare qualsiasi danno ambientale e ridurre il più possibile la frazione di rifiuto indifferenziato. Le attività di ufficio generano le seguenti categorie di rifiuto, conferite 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, etichette);
- vetro e lattine (bottiglie, lattine bevande);
- organico (scarti alimentari provenienti dalle aree ristoro e dal refettorio 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 rifiuti speciali come definiti dal D.lgs. 116/20 e sono stoccati in appositi depositi temporanei in attesa di essere prelevati da fornitori specifici.

Il 99,5% dei rifiuti prodotti nel 2022 sono classificati come "non pericolosi" e destinati interamente a riciclo. Sono costituiti in massima parte da imballaggi in legno (34%), imballaggi in carta e cartone (33%), ferro e acciaio (19%), cavi elettrici (4%), alluminio (4%), imballaggi in plastica (3%) e apparecchiature fuori uso - RAEE - (2%).

EMISSIONI

RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO	2020	2021	2022
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI [t]	10,0	26,8	22,8
Riciclati [t]	10,0	26,0	22,8
% riciclati	99,9%	97,0%	100,0%
Smaltiti in discarica [t]	0,015	0,8	0,0
% smaltiti in discarica	0,1%	3,0%	0,0%
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI [t]	0,015	0,24	0,110
Riciclati [t]	0,015	0,04	0,060
% riciclati	100%	17%	54,5%
Smaltiti in discarica [t]	-	0,2	0,05
% smaltiti in discarica	-	0,833	45,5%
TOTALE RIFIUTI [t]	10,0	27,1	23,0
Riciclati [t]	10,0	26,1	22,9
% riciclati	99,9%	96,3%	99,8%
Smaltiti in discarica [t]	0,015	1,0	0,050
% smaltiti in discarica	0,10%	3,70%	0,2%

Nel 2022 abbiamo ridotto del 15% i rifiuti totali prodotti rispetto al 2021, principalmente grazie all'avvio di una sperimentazione sull'interscambio contestuale dei pallet che ci ha consentito una notevole diminuzione dei materiali da imballaggio in legno.

Prosegue inoltre la collaborazione con il fornitore svizzero Quasys AG per la restituzione degli imballaggi, grazie al quale nel 2022 sono stati resi 16 imballi per un peso complessivo di circa 833 kg.

Piano Obiettivi Ambientali 2022
 $I_R \leq 700 \text{ kg/M € valore produzione}$



$I_R = 540 \text{ kg/M€ fatturato}$

Nel 2022 abbiamo raggiunto l'obiettivo prefissato, anche grazie a pochi smaltimenti straordinari di macchinari ed attrezzature obsolete rispetto al 2021. Sussistendo ancora un margine di ulteriore miglioramento in relazione al contenimento degli imballaggi in legno inviati a recupero, abbiamo ritenuto opportuno ritardare l'Obiettivo 2023 a $I_R \leq 600 \text{ kg/M€ valore produzione}$.

Monitoriamo le emissioni dirette e indirette dei gas a effetto serra generate dalla nostra organizzazione secondo quanto previsto dal Greenhouse Gas Protocol, distinguendo le emissioni in categorie o Scope:

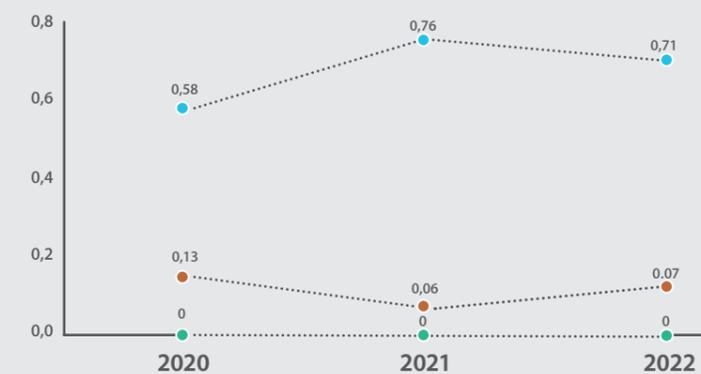
- **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'Organizzazione. Nel nostro caso si intendono quelle dovute alla produzione di calore e quelle attribuibili al parco autovetture aziendali.
- **Scope 2:** emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'organizzazione. Per questa categoria di emissioni utilizziamo l'approccio market based, che considera i fattori di emissione specifici comunicati dal fornitore di energia elettrica acquistata.¹⁰

- **Scope 3:** altre emissioni indirette. In questa categoria rientrano le emissioni dovute ai viaggi aziendali del personale effettuati con mezzi di trasporto pubblici, all'estrazione e al trasporto dei combustibili consumati, alla produzione di materiali utilizzati (imballaggi e carta), ai consumi idrici (prelievo e trattamento delle acque reflue) e allo smaltimento dei rifiuti.

Il totale delle emissioni di gas serra nel 2022 ammonta a 303,5 tCO₂e, con un aumento, rispetto al 2021, pari a 17,6 tCO₂e (+6,2%).

Grazie alla produzione di energia elettrica da fotovoltaico e all'acquisto da rete con garanzia d'origine 100% rinnovabile, abbiamo azzerato le nostre emissioni di Scope 2. L'andamento delle emissioni dirette e indirette riflette le considerazioni fatte per i consumi energetici, essendo i due parametri direttamente collegati.

GHG intensità di emissione (tCO₂e / 1.000 ore lavorate)



- GHG Intensità di emissioni - Scope 1
- GHG Intensità di emissioni - Scope 3
- GHG Intensità di emissioni - Scope 2 (market based)

¹⁰ L'altro approccio possibile, detto location based, prevede invece di applicare fattori di emissione medi nazionali relativi ai Paesi in cui si acquista l'energia elettrica.

EMISSIONI DI GAS SERRA*	UdM	2020	2021	2022
SCOPE 1 - EMISSIONI DIRETTE				
Emissioni per produzione di calore (consumi metano) ¹¹	tCO ₂ e	65,09	77,03	65,21
Perdite di gas refrigeranti	tCO ₂ e	2,09	0,00	0,00
Benzina ¹²	tCO ₂ e	3,35	3,27	2,33
Benzina ibrido ¹³	tCO ₂ e	-	-	32,62
Diesel ¹⁴	tCO ₂ e	120,77	161,51	170,57
Diesel ibrido ¹³	tCO ₂ e	-	-	6,49
Ibrido non specificato ¹³	tCO ₂ e	12,41	23,08	-
TOTALE SCOPE 1	tCO₂e	203,70	264,89	277,22
SCOPE 2 - EMISSIONI INDIRETTE				
Emissioni da consumi di energia elettrica (location based) ¹⁵	tCO ₂ e	99,03	110,73	121,70
Emissioni da consumi di energia elettrica (market based)	tCO ₂ e	0,00	0,00	0,00
TOTALE SCOPE 2 (market based)	tCO₂e	0,00	0,00	0,00
SCOPE 3 - ALTRE EMISSIONI INDIRETTE				
Emissioni relative a spostamenti del personale ¹⁶	tCO ₂ e	34,15	9,08	19,44
Viaggi in auto	tCO ₂ e	0,00	0,00	0,00
Voli aerei a lunga distanza	tCO ₂ e	26,77	0,00	11,81
Voli aerei a breve distanza	tCO ₂ e	6,90	6,83	5,86
Voli aerei domestici	tCO ₂ e	0,48	2,10	1,74
Viaggi in treno	tCO ₂ e	0,00	0,15	0,03

* I dati relativi al 2020, 2021 sono rappresentati diversamente rispetto al periodo di reporting precedente per un cambio di metodologia operato in ottica di miglioramento continuo

11. Fattore di emissione: 1,991 kg CO₂e/Sm³ (fonte: ISPRA, 2023, Tabella parametri standard nazionali)

12. Fattori di emissione per auto di media cilindrata a benzina: 0,85 kg CO₂e/km (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting)

13. Fattori di emissione per auto ibride (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- media cilindrata: 0,110 kg CO₂e/km
- grossa cilindrata: 0,155 kg CO₂e/km

14. Fattori di emissione per auto a diesel (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

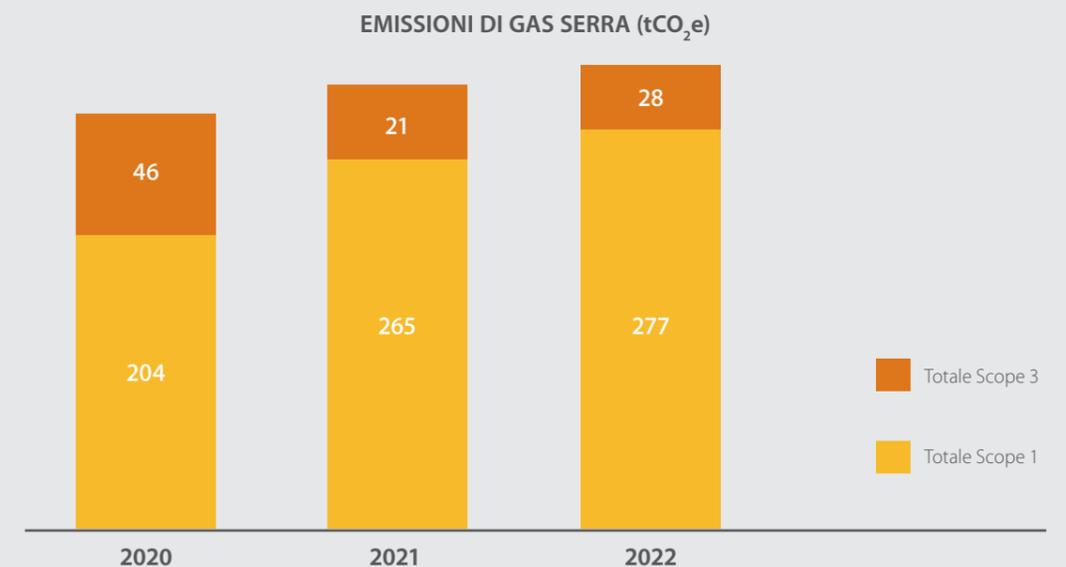
- media cilindrata: 0,168 kg CO₂e/km
- grossa cilindrata: 0,210 kg CO₂e/km

15. Fattore di emissione: 289,9 g CO₂e/kWh (fonte: ISPRA, 2020, Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali paesi europei)

16. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- Voli domestici: 0,246 kg CO₂e/passeggero.km
- Voli a breve percorrenza: 0,151 kg CO₂e/passeggero.km
- Voli a lunga percorrenza: 0,148 kg CO₂e/passeggero.km
- Viaggi in treno: 0,035 kg CO₂e/passeggero.km

EMISSIONI DI GAS SERRA*	UdM	2020	2021	2022
Emissioni da consumo di materiali¹⁷				
Imballaggi in legno	tCO ₂ e	8,75	9,93	5,48
Imballaggi in cartone	tCO ₂ e	0,87	0,76	0,40
Imballaggi in plastica	tCO ₂ e	0,09	0,14	0,08
Carta	tCO ₂ e	0,56	0,20	1,06
Emissioni dovute ai consumi di acqua¹⁸	tCO₂e	1,22	0,32	0,79
Acqua prelevata da acquedotto	tCO ₂ e	0,40	0,00	0,28
Trattamento acque reflue	tCO ₂ e	0,82	0,32	0,51
Emissioni dovute alla produzione di rifiuti¹⁹	tCO₂e	0,22	0,56	0,49
Rifiuti riciclati	tCO ₂ e	0,21	0,56	0,49
Rifiuti in discarica	tCO ₂ e	0,01	0,00	0,00
TOTALE SCOPE 3	tCO₂e	45,86	20,98	27,74
TOTALE SCOPE 1, 2 market based e 3	tCO₂e	249,56	285,87	304,96



* I dati relativi al 2020, 2021 sono rappresentati diversamente rispetto al periodo di reporting precedente per un cambio di metodologia operato in ottica di miglioramento continuo

17. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- Imballaggi in legno: 312 kg CO₂e/t
- Imballaggi in cartone: 821 kg CO₂e/t
- Imballaggi in plastica: 2574 kg CO₂e/t
- Carta: 919 kg CO₂e/t

18. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- Fornitura di acqua potabile: 149 kg CO₂e/Milione di litri
- Trattamento acque: 272 kg CO₂e/Milione di litri

19. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2022, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- Trattamento rifiuti per riciclo: 21,3 kg CO₂e/t
- Rifiuti a discarica: 467 kg CO₂e/t

CAR POLICY

SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

La car policy di cui ci siamo dotati consente agli assegnatari di autoveicoli in fringe benefit di orientarsi verso prodotti aggiornati agli allestimenti più recenti in materia di sistemi di sicurezza attiva e passiva, nonché dalle motorizzazioni efficienti e dal ridotto impatto ambientale.

Nel 2022 abbiamo raggiunto una quota pari al **31,4% di auto dotate di propulsione ibrida** (mild/full/plug-in hybrid) ed emissioni medie

sull'intero parco auto pari a **128 g/CO₂²⁰** per chilometro percorso.

Oltre a definire l'elenco di auto selezionabili attraverso due parametri fondamentali (importo mensile della rata del leasing ed emissioni WLTP di CO₂), mediante la car policy, definiamo anche i criteri relativi ai rimborsi di carburante, pedaggi e consigli utili di eco-driving.

PIANO DEGLI SPOSTAMENTI

CASA-LAVORO

Consideriamo significativo fornire il nostro supporto agli enti territoriali preposti al monitoraggio e alla riduzione degli impatti ambientali derivanti dagli spostamenti casa lavoro dei dipendenti. Per questa ragione, oltre alla nomina di un responsabile per la mobilità aziendale che cura annualmente la redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro dei Dipendenti (PSCL), nell'autunno 2022 abbiamo aderito al progetto ALCOTRA 4171 "GRAIES Lab-Mobilab" promosso dalla Città Metropolitana di Torino.

Questa iniziativa ha permesso l'avvio della sperimentazione di una piattaforma di condivisione dell'automobile negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti - JoJob Real Time Carpooling - che ha prodotto risultati incoraggianti, tra i quali si possono citare quelli dell'ultimo quadrimestre del 2022:

- **25% adesione** dell'organico aziendale alla piattaforma;

- **704 viaggi condivisi;**
- **9.308 km risparmiati;**
- **1,21 tonnellate di CO₂ evitate.**

La promozione del car-pooling è stata soltanto una delle azioni che abbiamo deciso di avviare per il contenimento delle emissioni inquinanti da spostamento casa-lavoro; quella più significativa è risultata essere la definizione degli **accordi individuali dei dipendenti** per continuare ad affiancare il lavoro agile a quello in presenza, che ha permesso di evitare nel 2022 almeno **31.750 viaggi casa-lavoro**, corrispondenti a più di **114 tonnellate di CO₂ evitate**.²¹

Di minore impatto, ma strategica per supportare la transizione verso un parco auto aziendali sempre più caratterizzato da veicoli BEV-PHEV, è stata la messa in funzione di **4 colonnine di ricarica da 22 kW** presso i nostri stabilimenti.

20. Fonte: Portale dell'automobilista, sezione "Verifica classe ambientale del veicolo"

21. Calcolo cautelativo considerando un tragitto medio di 15 km percorso 2 volte nel medesimo giorno, con un'automobile caratterizzata da emissione media pari a 120g CO₂ per chilometro percorso.

CAPITOLO 8

SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

PROGETTO ATLANTIDE	8.1
ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS	8.2
CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO	8.3

8. SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

Ci impegniamo a contribuire alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socio-economico della comunità in cui operiamo, intrattenendo un dialogo continuativo e partecipando a progetti con le associazioni locali che si impegnano per il miglioramento delle condizioni civili, sociali, ambientali e culturali del territorio. Di seguito presentiamo alcune delle iniziative a cui abbiamo preso parte.



A sinistra:
Gadget Osai GreenTech realizzato in collaborazione
con la Cooperativa Andirivieni, 2022

8.1 PROGETTO ATLANTIDE

Aderiamo dal 2019 al **Progetto Atlantide** che mira a offrire a giovani/adulti autistici la possibilità di cimentarsi in contesti lavorativi diversi a seconda delle potenzialità, difficoltà e desideri di ognuno.

A quattro anni dall'avvio del progetto, abbiamo accolto nella nostra struttura diversi ragazzi autistici, inserendoli nel nostro organico con successo e regalandoci un'esperienza di crescita personale molto gratificante. La soddisfazione maggiore è stata il poter constatare quanto la dignità data dal lavoro possa far fiorire tutte le persone indipendentemente dalla neurodiversità di ognuno.



8.2 ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO ONLUS

L'Associazione "Carlo Ferrero" è un'Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale (ONLUS) nata nel 2016 per commemorare il nostro fondatore, scomparso prematuramente nel 2015.

Le diverse attività svolte dall'ente mirano a promuovere idee, studi, progetti dal contenuto innovativo nell'ambito industriale, sociale e della ricerca scientifica a favore di soggetti svantaggiati.

Fra le iniziative maggiormente rappresentative ci sono il progetto **Spazio Blu**, nato per supportare le famiglie con ragazzi autistici e affiancarli nella creazione di un percorso di crescita concreto per il loro futuro, e la **borsa di studio "Carlo Ferrero"**, finalizzata a sostenere lungo tutto il percorso di studi universitari studenti meritevoli che si trovino in condizioni economiche e/o familiari particolarmente sfavorevoli.



8.3 CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO

La nostra attenzione al territorio e alle sue iniziative passa anche attraverso erogazioni liberali che abbiamo regolamentato attraverso un'apposita policy, approvata nel 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 oppure in contributi di altro genere o in ogni altra utilità messa a disposizione nei confronti di un soggetto terzo.

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

In questo ambito nel corso del 2022 abbiamo destinato un fondo pari al **5% dell'utile di esercizio**, pari a 48.760 euro.

L'iniziativa è stata promossa mediante un bando pubblicato sul nostro sito aziendale e i progetti sono stati valutati secondo i parametri definiti da un regolamento apposito.

A seguire i progetti vincitori.

INDIPENDENTE-MENTE – AUTONOMIA ABITATIVA DI GIOVANI DISABILI

La cooperativa Andirivieni si è fatta promotrice di un'innovativa esperienza di autonomia abitativa e di vicinato solidale tra alcuni giovani disabili e gli abitanti del quartiere in cui è stato avviato il progetto. L'iniziativa mira a promuovere nel Canavese una filosofia dell'abitare che valorizza la reciprocità degli scambi, incoraggiando chi è più fragile a percepirsi come portatore non solo di bisogni, ma anche di risorse per sé e per gli altri. Il progetto ha coinvolto 24 giovani nell'unità abitativa di Cuornè e 16 in quella di Ivrea.

MIXED ABILITY SPORTS – RIMOZIONE DELLE BARRIERE ALLA PARTECIPAZIONE NELLO SPORT DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Chivasso Rugby Onlus è pioniera riconosciuta a livello nazionale e internazionale del mixed ability sports, approccio innovativo che ha come scopo la rimozione delle barriere nella partecipazione allo sport delle persone con disabilità. Il nostro contributo ha permesso agli associati della squadra di rugby per la stagione 2022-2023 di portare il modello mixed ability a 30 società piemontesi, di partecipare a dieci trasferte amichevoli e di favorire l'emergente attività remiera mixed ability nel territorio torinese.

ORTO 4.0 – VALORIZZAZIONE VILLA GIPELLI CON ORTICULTURA DIDATTICA-PRODUTTIVA

Il progetto della Campo Aperto SCAS mira alla realizzazione di un'orticoltura didattica-produttiva 4.0 all'interno del contesto olivettiano di Villa Girelli. L'obiettivo è la valorizzazione dell'area e la sua apertura al pubblico al fine di riportare in auge lo spirito industriale e di ricerca, innovazione e sperimentazione. L'Orto 4.0 vuole affermarsi come un punto di riferimento educativo dove si svilupperanno percorsi di agricoltura sostenibile ed educazione alimentare, nonché come un luogo in cui scuole, cittadini, agricoltori e imprenditori potranno toccare con mano un nuovo modo di fare orticoltura, inclusione, sostenibilità. È previsto inoltre l'inserimento lavorativo di soggetti

con difficoltà motoria che possono coltivare il proprio appezzamento.

SPAZIO BLU – CENTRO DIURNO RIVOLTO AL MONDO DELL'AUTISMO

Spazio Blu è un progetto che, attraverso percorsi mirati, ha l'obiettivo di sviluppare abilità e autonomie in soggetti nello spettro autistico e di aumentare il benessere delle loro famiglie. Ad oggi Spazio Blu è frequentato da 42 bambini e 20 giovani adulti. L'erogazione assegnata con questo bando ha permesso di garantire il servizio di trasporto alle numerose famiglie dell'alto canavese e del calusiese, intenzionate a prendere parte alle attività ma impossibilitate a raggiungere in autonomia la sede di Ivrea.



A destra:
Attività coordinate da Spazio Blu

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	Osai ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard	Non applicabile

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
Informative generali						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	9, 29, 30, 31	1, 1.3	Omissioni non applicabili		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	53	2.1			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	53, 188	2.1, pagina finale			
	2-4 Revisione delle informazioni	147	7.1			
	2-5 Assurance esterna	53	2.1			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	29, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 43, 45, 47	1.3			
	2-7 Dipendenti	124	6			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	124	6			



STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
	2-9 Struttura e composizione della governance	83, 87	4.1			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	83	4.1			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	83, 84, 86	4.1			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	89	4.2			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	84, 87, 89	4.1, 4.2			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	53, 55, 56	2.1, 2.2			
	2-15 Conflitti d'interesse	84	4.1			
	2-16 Comunicazione delle criticità	84	4.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	86, 87	4.1			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	84	4.1			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	102	4.3.2			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	120, 125	4.3.2, 6			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	129	6.1			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5, 6	Lettera agli stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	21, 23, 25, 26, 99, 101, 102	1.2, 4.3			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	89-97, 103-107	4.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	89-97	4.2			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	89, 90, 91	4.2			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	10	1			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	32	1.3			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	63, 65	2.3			
	2-30 Contratti collettivi	127	6			
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	55-61	2.2	Omissioni non applicabili		
	3-2 Elenco di temi materiali	57-60	2.2			
R&D e innovazione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	71, 72, 92	3.1, 4.2.2			
-	N° progetti R&D sviluppati nell'anno	73, 75, 76, 77	3.2			
-	Investimento complessivo in R&D	73	3.2			
Anticorruzione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	93, 99	4.2.2, 4.3			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	99	4.3			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
Generazione del valore per la crescita continua						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	89-91	4.2			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	112	5.1			
Gestione etica della catena di fornitura						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	93, 113-116	4.2.2, 5.2			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	114	5.2			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	116	5.2.1			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	116	5.2.1			
Soddisfazione del cliente e qualità del prodotto						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	96, 117, 118, 119	4.2.2, 5.3			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	119	5.3			
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	119	5.3			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
Benessere dei dipendenti						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	95, 129, 130, 132, 133	4.2.2, 6			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	125	6			
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	129, 130	6.1			
Tutela delle diversità e pari opportunità						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	95, 125, 126, 127	4.2.2, 6, 6.1			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	126	6			
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	127	6			
Formazione e sviluppo						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	94, 135	4.2.2, 6.2			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	135	6.2			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	135	6.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
Salute e sicurezza sul lavoro						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	92, 137, 138, 139	4.2.2, 6.3			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	137	6.3			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	138, 139	6.3			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	138	6.3			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	138	6.3			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	136, 139	6.2, 6.3			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	140, 141	6.3			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	141	6.3			
	403-9 Infortuni sul lavoro	139, 140	6.3			
	403-10 Malattie professionali	140	6.3			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
Uso responsabile dell'energia						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	95, 96, 145-150	4.2.2, 7.1.1			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	147, 148	7.1.1			
	302-3 Intensità energetica	148	7.1.1			
Ottimizzazione dei consumi idrici						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	97, 151-153	4.2.2, 7.1.2			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	97, 151-153	4.2.2, 7.1.2			
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	97, 151-153	4.2.2, 7.1.2			
	303-3 Prelievo idrico	152	7.1.2			
	303-4 Scarico di acqua	152	7.1.2			
Gestione dei rifiuti						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	155, 156	7.2.1			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	155, 156	7.2.1			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	155, 156	7.2.1			
	306-3 Rifiuti prodotti	156	7.2.1			
Emissioni di gas serra						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	97, 157, 160	4.2.2, 7.2.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	CAP.	OMISSIONE		
				REQUISITO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	158	7.2.2			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	158	7.2.2			
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	158, 159	7.2.2			
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	157	7.2.2			
Sostegno alle comunità locali						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	97, 165, 167, 169, 170	4.2.2, 8			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	165, 167, 169, 170	8			

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità

ABNG/FMGN/Abro-RC084352022BD2798

Al Consiglio di Amministrazione di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità (di seguito "il Bilancio") di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT (di seguito "la Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT 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. SOCIETÀ BENEFIT 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 nell'*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *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 e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio finanziario;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di OSAI AUTOMATION SYSTEM S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT e 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:

- a) 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;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Per informazioni sulla sostenibilità di OSAI A.S. S.p.A. Società Benefit e i contenuti del Report scrivere a:

sostenibilità@osai-as.it

+39 0125.66.83.11

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. SOCIETÀ BENEFIT relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards* come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Torino, 30 maggio 2023

BDO Italia S.p.A.



Anna Maria Bongiovanni
Socio