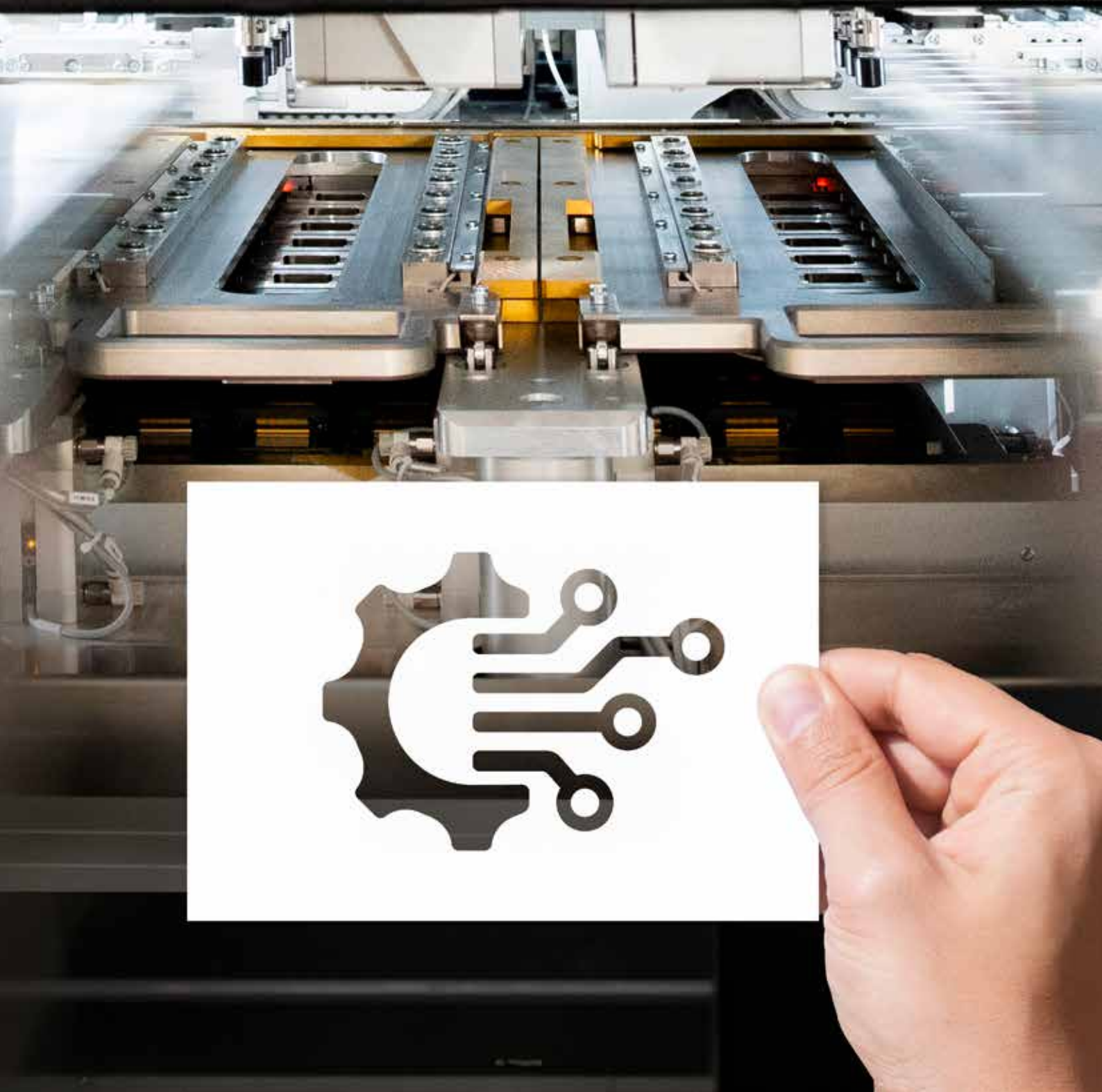


Bilancio di Sostenibilità 2023





SOMMARIO

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
CAPITOLO 1.	
CHI SIAMO E COSA FACCIAMO	8
IL NOSTRO PERCORSO	12
PREMI E RICONOSCIMENTI	
I VALORI CHE CI GUIDANO	18
UNA VISIONE PRECISA PER UNA MISSIONE AMBIZIOSA	
PRINCIPI	
LA NOSTRA ATTIVITÀ	22
PRESENZA NEL MONDO	
MODELLO DI BUSINESS	
CAPITOLO 2.	
IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	38
NOTA METODOLOGICA	40
L' ANALISI DI MATERIALITÀ	42
CAPITOLO 3.	
L'INNOVAZIONE AL CENTRO DELLA NOSTRA IDENTITÀ	48
UN'ATTITUDINE ALL'INNOVAZIONE CHE DIVENTA SISTEMA	50
RICERCA E SVILUPPO	52
CAPITOLO 4.	
GOVERNO D'IMPRESA E GESTIONE DEI RISCHI	56
STRUTTURA DELLA GOVERNANCE	58
RISCHI E OPPORTUNITÀ	62
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	
ASPETTI, GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ	
ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001	70
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
CODICE ETICO	
PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ	72

SOMMARIO

CAPITOLO 5.

IL VALORE DELLA CATENA DI FORNITURA	78
GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE	79
SELEZIONE E VALUTAZIONE DEI FORNITORI	81
SELEZIONE DEI FORNITORI	
VALUTAZIONE DEI FORNITORI	
OSAI AUGMENTED QUALITY	
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	83

CAPITOLO 6.

LE NOSTRE PERSONE.	86
IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO.	92
LA LOTTA ALLO STRESS CONNESSO AL LAVORO	
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE	96
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	98
LA GESTIONE DEI FORNITORI DI MANODOPERA	

CAPITOLO 7.

AMBIENTE	104
GESTIONE DELLE RISORSE	108
ENERGIA	
ACQUA	
RIFIUTI E EMISSIONI	114
RIFIUTI	
EMISSIONI	
CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE	
PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO	

CAPITOLO 8.

SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO	122
PROGETTO ATLANTIDE	123
INCLUSIONE SOCIALE IN AZIENDA	
ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO	123
CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO.	123
GRI CONTENT INDEX.	127



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

La **lotta al cambiamento climatico** rappresenta l'obiettivo imprescindibile per qualsiasi strategia di sviluppo sostenibile. Ogni impresa che si consideri responsabile non può prescindere dall'operare in maniera sostenibile impiegando le proprie risorse nella progressiva riduzione del proprio impatto ambientale con particolare attenzione alle emissioni di gas climalteranti.

Gli effetti del cambiamento climatico, in particolare quelli catastrofici verificatisi negli ultimi anni, mettono a repentaglio la continuità delle imprese in ogni angolo del pianeta e dimostrano con forza che il tempo dell'attesa è finito: **bisogna passare dalle parole ai fatti.**

Non a caso, **gli eventi meteorologici estremi saranno la prima causa di rischio globale nei prossimi 10 anni** secondo il *Global Risk Report 2024* del *World Economic Forum*¹

Il futuro delle aziende e quello delle prossime generazioni corrono parallelamente e dipenderanno dalle **azioni** e dai comportamenti che i singoli e le **imprese metteranno in atto.**

Con questa consapevolezza, l'Assemblea dei Soci di Osai A.S. S.p.A., in data 27 aprile 2023, ha deciso di innalzare ulteriormente il livello di responsabilità del Gruppo in materia di Sostenibilità ed approccio responsabile, confermando nel proprio Statuto Sociale la missione e l'impegno nel perseguire parimenti le finalità legate al business e quelle di beneficio comune, assumendo lo status di **Società Benefit** per promuovere un modello imprenditoriale che contribuisca a tutelare le risorse del pianeta e il benessere della Collettività attraverso un imprescindibile cammino di sviluppo sostenibile.

L'**impegno** della Società nell'**abbattimento delle proprie emissioni di carbonio** non diventa solo una volontà ma un obiettivo di beneficio comune riportato all'interno dello Statuto che cita: "[...] *attuando un'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica*".

Per questo motivo il Gruppo Osai si è impegnato nel 2023 alla definizione di un piano strategico di decarbonizzazione con l'obiettivo di guidare il gruppo verso una **riduzione progressiva delle emissioni** secondo gli obiettivi definiti dalla Comunità Europea al 2030 e al 2050. In quest'ottica, oltre agli investimenti rivolti alla produzione e all'autoconsumo di energie rinnovabili, attraverso l'ampliamento e lo sfruttamento del proprio parco fotovoltaico, il Gruppo ha avviato nel 2023 la conversione del proprio parco vetture aziendali all'elettrico, azione che, nel corso dei prossimi 4 anni, porterà alla ulteriore riduzione delle emissioni di Scope 1 in linea con i target definiti per il 2030.

La crescita sostenibile e la progressiva riduzione degli impatti ambientali verso un approccio rigenerativo è un percorso che dovrà obbligatoriamente coinvolgere tutti i soggetti appartenenti alla collettività e quindi l'intera supply chain delle imprese. Non sarà infatti possibile perseguire i propri obiettivi senza la **collaborazione** di tutti i soggetti della propria **filiera.**

Nonostante non vi sia ancora una consapevolezza diffusa sulla sostenibilità ed in particolar modo alla sua applicazione pragmatica nel quotidiano, il Gruppo Osai ha deciso di avviare con i propri fornitori e partner un'attività volta a sensibilizzare gli stessi sull'importanza di implementare processi virtuosi rivolti alla riduzione degli impatti ambientali e alla lotta al cambiamento climatico. Un importante passo di avvicinamento verso un **futuro migliore e condiviso.**

Per proseguire il nostro impegno e il percorso intrapreso continueremo quindi ad investire sempre di più in sostenibilità, attraverso nuove competenze, nuovi strumenti indispensabili per cambiare e migliorare i nostri processi e i nostri prodotti, consci dell'**importanza strategica di un nuovo approccio e paradigma economico e sociale.**

Così facendo l'approccio alla sostenibilità passa anche attraverso strategie di **business** volte ad impiegare in maniera innovativa competenze, tecnologie ed esperienze per generare

¹<https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>



impatti positivi e di beneficio comune per la collettività.

In quest'ottica il Gruppo, attraverso la sua controllata **Osai Green Tech Società Benefit Srl**, promuove e diffonde l'impiego dell'automazione industriale al mondo del *recycling* e dell'economia circolare, con l'obiettivo di valorizzare i rifiuti attraverso il recupero, efficiente e sostenibile, dei materiali preziosi, critici e rari contenuti all'interno dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).

Impegno che si concretizzerà nella seconda parte del 2024, con l'**installazione del primo impianto Re4M** concepito dal Gruppo nel 2022 e messo a disposizione per IREN, che permetterà di **trattare oltre 300 tonnellate all'anno di schede elettroniche per ricavarne oro**, palladio, argento e

rame da reimmettere all'interno del ciclo produttivo del territorio locale e nazionale, in ottica di economia circolare.

Perseguire la Sostenibilità è un percorso lungo, difficile e ricco di ostacoli, ma siamo convinti che con il supporto dei nostri stakeholder raggiungeremo l'obiettivo che ci porterà ad essere la prima Società quotata al mondo, nel settore dell'automazione industriale, ad offrire al mercato un'**automazione sostenibile**.

L'Amministratore Delegato
Fabio Benetti



CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

CAPITOLO 1

IL NOSTRO PERCORSO	1.1
PREMI E RICONOSCIMENTI	
I VALORI CHE CI GUIDANO	1.2
UNA VISIONE PRECISA PER UNA MISSIONE AMBIZIOSA	
PRINCIPI	
LA NOSTRA ATTIVITÀ	1.3
PRESENZA NEL MONDO	
MODELLO DI BUSINESS	














Osai A.S. S.p.A. SB è una Società Benefit attiva a livello internazionale nella progettazione e nella realizzazione di sistemi per l'automazione dei processi industriali. I nostri ambiti di applicazione sono l'assemblaggio e il test di componenti altamente tecnologici per l'industria dei semiconduttori, l'*automotive*, il settore dei dispositivi medici e la manifattura elettronica.













I mercati di riferimento nei quali operiamo sono attraversati da *mega trend* di lungo periodo, legati all'innovazione tecno-

logica, alla transizione elettrica ed ecologica della mobilità e alla *Green e Circular Economy*.

In oltre 30 anni abbiamo messo a punto un portafoglio di soluzioni tecnologiche ed esperienze molto ricco, grazie alle quali ci siamo affermati come realtà di alto livello e capace di rispondere in modo efficace a problemi produttivi complessi.

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

AMBITO	RISULTATI	SDG
ECONOMIA E GOVERNANCE	+13% - 43,6 mil.€ - Ricavi 2023* Andamento medio annuo ricavi CAGR 2007-2023	
ECONOMIA E GOVERNANCE	+13% Crescita media annua dipendenti CAGR 2014 -2023	
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 Ambientale 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 8%* dei ricavi investiti in R&D (2023) Comitato Innovazione & Sviluppo per promuovere l'attività di ricerca in azienda e supportare le decisioni strategiche del CdA	
AMBIENTE	100% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonte rinnovabile (dal 2019)	
AMBIENTE	33% energia totale da fonti rinnovabili (2023)	
AMBIENTE	9% dell'energia totale consumata proviene dall' autoproduzione del parco fotovoltaico (2023)	

AMBITO	RISULTATI	SDG
AMBIENTE	< 1t di emissioni di CO ₂ deriva dall'utilizzo di energia elettrica (scope 2, market-based)	
AMBIENTE	Circa 0,8 kg rifiuti prodotti per 1.000 € di Valore della Produzione	
AMBIENTE	97,4% rifiuti avviati a riciclo (2023)	
SOCIALE	245 dipendenti +15,6% rispetto al 2022	
SOCIALE	96,7% di dipendenti assunti a tempo indeterminato	
SOCIALE	Formazione continua 27 ore medie/annue per dipendente (2023)	
SOCIALE	Zero malattie professionali (2020-2023)	
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 a cadenza annuale	
SOCIALE	Sostenibilità per il territorio 5 progetti in favore dello sviluppo socio-economico della comunità	

* 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 IL NOSTRO PERCORSO

1991

Fondata da Carlo Ferrero, Osai A.S. nasce dalla collaborazione di un gruppo di tecnici con un'esperienza pluriennale nei settori elettronico e meccanico. Come ditta individuale offriamo 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 una svolta nella nostra storia. L'abbinamento della tecnologia laser all'automazione dei processi industriali favorisce uno sviluppo immediato e sostenuto, incrementando gli investimenti nell'innovazione e **proponendo nuove soluzioni standard 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 soluzioni per migliorare l'efficienza di processi quali l'assemblaggio, la marcatura e la separazione dei multiplati elettronici o *printed circuit board* (PCB).

2009

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

2013

Lanciamo le nostre soluzioni per la movimentazione definite *test handler* e il collaudo di componenti *micro-electro-mechanical systems* (MEMS) rivolte al settore dei semicondut-

tori. Nello stesso anno apriamo a Dalian una filiale cinese - **Osai A.S. (Dalian) Co., Ltd.** - per garantire ai nostri clienti una maggiore presenza nei servizi di post-vendita nell'Estremo Oriente.

2014

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

2015

Alla prematura scomparsa del nostro fondatore, la sorella Mirella Ferrero assume la gestione del Gruppo. Apriamo un nuovo show room in Cina, a Zhuhai, e una filiale a Dallas, negli Stati Uniti, denominata **Osai A.S. USA Corporation**.

2016

Otteniamo l'**iscrizione al registro speciale delle PMI innovative** e il rating pubblico B1.2 a livello di *investment grade* da Cerved Rating Agency S.p.A. e a dicembre quotiamo il nostro primo minibond sull'ExtraMOT.

2017

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ci attribuisce il **rating di legalità ★ ++**, certificando gli elevati standard di legalità a cui ci atteniamo. Sempre nel 2017 quotiamo i nostri secondo e terzo minibond sull'ExtraMOT.

2018

Registriamo all'ufficio brevetti degli Stati Uniti il nostro **Testing Method and Unit for Micro-Electro-Mechanical Systems (MEMS)**, brevetto relativo a una tecnologia ideata e sviluppata da Carlo Ferrero e dal *Chief Technology Officer* (CTO) Marco Guolo.

In alto a destra:
Area produttiva Osai



2019

Stringiamo partnership commerciali strategiche nell'Estremo Oriente e nel Nord America per ampliare la presenza in questi mercati; registriamo un nuovo brevetto riferito al processo di induzione elettromagnetica per la saldatura di componenti e dedicato al mondo dei semiconduttori di potenza. Nello stesso anno riceviamo il **premio Open Innovative PMI** indirizzato alle PMI innovative e 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 destinato alle PMI 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 al 2020, e consegniamo al mercato il primo sistema completamente automatizzato che coinvolge una fase critica

della produzione di cristalli di carburo di silicio, materiale chiave nella gestione dell'energia della mobilità elettrica.

2022

Costituiamo **Osai Green Tech SB S.r.l.**, nuova Società che ha la missione di diffondere l'automazione industriale nel settore del riciclo.

2023

Viene avviata la produzione di **Re4M**, il nostro primo sistema automatizzato destinato al settore dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) per il recupero dei metalli preziosi contenuti nei circuiti stampati (PCB). Risultato possibile grazie alla collaborazione tecnica con **BTT S.r.l.** importante realtà italiana nel settore della raffinazione idrometallurgica dei metalli nobili.

Sempre nello stesso anno viene confermato il rating di legalità a punteggio massimo da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).

Il 27 aprile 2023 cambiamo la ragione sociale all'interno del nostro statuto societario divenendo **Osai Automation System S.p.A. Società Benefit.**

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**.



2023

27 aprile 2023

Osai A.S. S.p.A. diventa **Società Benefit**, integrando nell'oggetto sociale anche obiettivi di beneficio comune per contribuire concretamente allo sviluppo sostenibile della Società nell'ottica di una maggiore responsabilità sociale di impresa.

Viene commercializzato il **Neo BLU**, soluzione innovativa destinata ai processi di burn-in-test.

Nel mese di ottobre Osai A.S. S.p.A. SB **sottoscrive con 5 realtà storiche dell'automazione italiana un accordo di collaborazione** sistemica con l'obiettivo di sviluppare sinergie e condividere importanti progetti.

Si avviano a conclusione i lavori del **nuovo Plant produttivo di Samone** a pochi chilometri dall'HQ del Gruppo.

La decisione di **diventare Società Benefit** nel 2023 è un importante passo avanti nel tema della responsabilità sociale di impresa e nell'ottica di creare valore condiviso per la collettività. Introdotto in Europa e poi in Italia dal 2016, il modello delle *società benefit* si rifà alla legge n. 208/2015 che prevede l'integrazione di una o più finalità di beneficio comune nell'oggetto sociale dell'impresa.

Dopo la creazione della controllata Osai Green Tech SB S.r.l., abbiamo deciso di intervenire anche sullo statuto di Osai A.S. integrando agli obiettivi di profitto quelli di beneficio comune: crediamo nello sviluppo di un modello di business che vada oltre gli esempi tradizionali e generi valore condiviso nel lungo termine.

Per lo svolgimento delle attività definite nella nostra *Relazione d'impatto* e nell'osservanza dei principi di responsabilità, trasparenza e sostenibilità, ci proponiamo le seguenti finalità:

1) Valorizzare la persona quale individuo, conferendo a dipendenti e collaboratori, attraverso il lavoro, l'opportunità di realizzare sogni, aspirazioni personali e professionali, garantendo le pari opportunità e tutelando il benessere psicofisico e la motivazione, migliorando progressivamente la qualità della vita del proprio capitale umano anche attraverso la cura e la sicurezza degli ambienti di lavoro e il giusto equilibrio tra esigenze lavorative, personali, familiari e investendo nella formazione del personale.

2) Tutelare l'ambiente e le risorse naturali, attraverso il controllo costante dell'impatto, reale e potenziale, dei propri processi e prodotti sull'ambiente circostante, favorendo l'impiego di energie rinnovabili e il recupero e il riciclo dei rifiuti, investendo in innovazione tecnologica e nell'acquisizione di strumentazioni tecniche e migliorando l'efficienza degli impianti per ridurre l'impatto ambientale in maniera oggettiva e misurabile e attuando un'evoluzione progressiva del

proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.

3) Supportare i propri fornitori nelle transizioni tecnologiche ed ecologiche, incoraggiando la crescita della sensibilità ambientale e sociale nella propria catena di fornitura, valorizzando e sostenendo il tessuto imprenditoriale locale e acquistando, quando possibile, percentuali rilevanti di materie prime e semilavorati da fornitori all'interno del territorio italiano, in particolare nel territorio della Regione Piemonte.

4) Sostenere la comunità e il territorio attraverso azioni volte a incrementare il proprio impatto sociale positivo, favorendo e sostenendo attività di informazione, formazione ed educazione anche in collaborazione con istituzioni scolastiche ed accademiche, pubbliche e private, intrattenendo un dialogo continuativo e costruttivo con gli enti locali, le associazioni rappresentative e le organizzazioni non profit che si impegnano fattivamente per il miglioramento delle condizioni civili, sociali, ambientali e culturali, impegnandosi a contribuire a progetti condivisi di promozione della qualità della vita e di sviluppo socioeconomico della Comunità in cui la Società opera poiché la vitalità della comunità è un valore fondamentale per lo sviluppo e la crescita del territorio.

5) Garantire responsabilità e trasparenza nella conduzione d'impresa, in modo che etica e integrità caratterizzino sempre i comportamenti della Società e la stessa diventi modello e riferimento nel proprio settore a beneficio dei clienti, dei finanziatori e degli altri portatori di interessi, anche mediante l'adozione di best practice, politiche, modelli di gestione ed organizzativi virtuosi oltre all'ottenimento di certificazioni di sistema, nazionali e/o internazionali, per attestare il raggiungimento di elevati standard di condotta.



PREMI E RICONOSCIMENTI

Nel 2023 abbiamo ottenuto diversi premi e riconoscimenti. Oltre a gratificarci, questi traguardi ci stimolano a migliorare costantemente le nostre prestazioni e la nostra visione di impresa.

Premio Industria Felix: si rivolge alle Società più competitive in termini gestionali, di affidabilità finanziaria e sostenibilità. In questa occasione ci siamo distinti tra le realtà più meritevoli dell'Italia nordoccidentale.

Legalità & Profitto Award: è il riconoscimento promosso dall'editore Economy Group e da NSA, principale Società autorizzata di mediazione creditizia italiana, con il patrocinio del Senato della Repubblica. Figuriamo tra le 100 eccellenze imprenditoriali che hanno ottenuto il rating di legalità e registrato i bilanci migliori per redditività e solidità nel 2020.

Ecovadis: è uno dei rating più affidabili al mondo nelle valutazioni della sostenibilità aziendale, dell'intelligence e degli strumenti collaborativi per il potenziamento delle prestazioni delle catene di fornitura globali. Abbiamo ottenuto il livello "Silver".



In alto:
Premiazione Industria Felix, marzo 2023

1.2 I VALORI CHE CI GUIDANO

“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 e aziendale e che si conseguono obiettivi più rilevanti quando si lavora insieme in modo costruttivo e collaborativo.

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

(Codice Etico di Osai A.S. S.p.A. SB)

Crediamo nell’importanza della comunicazione alle persone e tra le persone e nel confronto diretto e trasparente: da posizioni diverse nascono idee e soluzioni innovative. Ci impegniamo a mantenere un clima di fiducia reciproca perché è dal modo di fare impresa che dipende la reputazione nostra e di tutti coloro che lavorano con noi.



In alto:
Dettaglio cella robotica di assemblaggio

Incoraggiamo le nostre risorse ad adottare una visione proiettata al domani poiché le scelte di oggi influenzano direttamente il futuro e la continuità del business.

UNA VISIONE PRECISA PER UNA MISSIONE AMBIZIOSA

Crediamo in un modello di impresa capace di valorizzare in modo continuo la creatività e l'eccellenza delle persone e di coniugare la tradizione secolare dell'ingegno italiano con l'innovazione. Un ulteriore tratto del nostro modello è la tendenza a interpretare le difficoltà come sfide e a tradurre le idee in tecnologie sostenibili.

La missione che perseguiamo è il consolidamento della nostra posizione di leader mondiali nelle soluzioni personalizzate relative all'automazione dei processi industriali. Per farlo, offriamo ai clienti tutto il bagaglio di esperienze, studi e innovazioni tecnologiche accumulato nel tempo.

Personalizziamo o creiamo ogni sistema in base alle esigenze del cliente, ricorrendo alle tecnologie più recenti come sistemi laser e intelligenza artificiale.

PRINCIPI

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

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Ci impegniamo a valorizzare la persona e a metterla nella condizione di esprimere al meglio le sue potenzialità.

Destiniamo molte energie alla conservazione di una dimensione umana, familiare e attenta alle necessità personali per generare senso di appartenenza e responsabilità nei nostri collaboratori.

Contribuiamo alla costruzione del futuro della persona dando l'opportunità a ciascuno di realizzare, attraverso il lavoro, i propri sogni personali e professionali.

Per applicare questa filosofia al quotidiano, **ci impegniamo a tutelare il benessere psicofisico dei collaboratori e a**

valorizzare la qualità della vita e il giusto equilibrio fra esigenze lavorative e vita privata. Abbiamo attivato piani di welfare 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 imprescindibile del nostro futuro: le idee e il loro sviluppo sono elementi cruciali per il successo a lungo termine.

A tal fine svolgiamo un'intensa attività interna di sensibilizzazione e promozione per favorire, anche con meccanismi di incentivazione e campagne di comunicazione mirate, l'ideazione, la raccolta e la gestione di proposte connesse a temi strategici, alla **ricerca e all'innovazione, al miglioramento e alla realizzazione di prodotti o di processi.**

ATTENZIONE AL CLIENTE

Improntiamo le relazioni con i clienti 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 e l'attenzione ai dettagli e al design sono il biglietto da visita con cui ci proponiamo ai clienti nelle vesti di **solution provider.**

Non finisce qui: nei casi che lo consentono, aspiriamo a superare le aspettative e a operare non solo come fornitori ma anche come partner di nuovi business. Per questo motivo adottiamo un atteggiamento aperto e propositivo attraverso il **sostegno continuo e l'ascolto di richieste e segnalazioni.**

SICUREZZA DEL PRODOTTO

Riteniamo la sicurezza dei prodotti non solo un requisito previsto dalle normative, ma soprattutto un **valore fondante del nostro modo di fare impresa.**

Oltre alle risorse economiche necessarie, impieghiamo personale interno specificatamente formato, qualificato e di esperienza per garantire i livelli di sicurezza desiderati.

Ciascuno dei nostri prodotti è certificato CE secondo la Direttiva Macchine o le normative vigenti nei Paesi di destinazione, con particolare riguardo ai requisiti degli impianti elettrici (Certificazione UL/CSA), e sottoposto a uno scrupoloso processo di valutazione dei rischi.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Nel rapporto con il Territorio **intendiamo non solo dimostrare il più alto livello di responsabilità verso la salute e la sicurezza delle comunità locali, ma anche rispettare l'ambiente, prestare attenzione ai consumi energetici e preservare le risorse naturali.**

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

SVILUPPO SOSTENIBILE E SOLIDALE

Lavoriamo accuratamente per individuare e monitorare l'impatto, reale e potenziale, di prodotti, processi e attività sul tessuto sociale e, in particolare, sulle comunità locali, presentandoci come realtà in grado di apportare ricchezza e valore.

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 del nostro business nel lungo periodo.

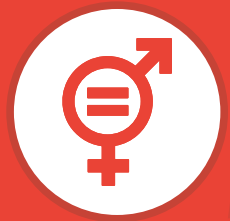




SALUTE E
BENESSERE



ISTRUZIONE
DI QUALITÀ



PARITÀ
DI GENERE



ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA ECONOMICA



IMPRESE, INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



CONSUMO E
PRODUZIONE RESPONSABILI

1.3 LA NOSTRA ATTIVITÀ

PRESENZA NEL MONDO

Oltre alla nostra sede principale in Italia, abbiamo tre Società controllate in Cina, Stati Uniti e Germania. Inoltre, contiamo su una rete globale di distributori e su partnership di tipo produttivo e commerciale con operatori che ci consentono una copertura capillare delle principali aree geografiche di nostro interesse.

L'headquarter della Società si trova a Parella, in provincia di Torino, dove avviene la maggior parte della produzione e il coordinamento di tutto il reparto commerciale. Dal 2022 le attività produttive si svolgono anche nello stabilimento di Colletterto Giacosa, a meno di 2 km dal sito principale. Abbiamo la possibilità di seguire i nostri clienti nel mondo anche nelle fasi successive alla consegna e all'installazione dei prodotti: forniamo rapidamente assistenza tecnica in loco o da remoto con i servizi di post-vendita e assicuriamo la manutenzione del parco macchine installato e gli upgrade dei 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

A sinistra:
Nuovo Plant in costruzione a Samone (TO)



In pagina:
Sistemi di automazione Osai







Di seguito riportiamo le associazioni di cui siamo membri.

CONFINDUSTRIA CANAVESE



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

CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE



Nata nel 2016 per tutelare e valorizzare le imprese che da sempre si impegnano nei settori della gestione dei rifiuti urbani e speciali, l'associazione mira a rendere concreti i principi dell'economia circolare e a inserirli nel contesto sociale e produttivo. **Il nostro CTO Marco Guolo è consigliere** dell'associazione.

ASSONIME



Dedicata alle Società per Azioni italiane, dal 1910 l'associazione si occupa di studiare e trattare i problemi che riguardano gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana, tra cui: imposizione diretta e indiretta, diritto societario, mercato dei capitali e Società quotate, attività di impresa e concorrenza.

ISPI



L'**Istituto Studi di Politica Internazionale** è un'associazione senza scopo di lucro specializzata nella ricerca su temi geopolitici e geoeconomici con la collaborazione dei principali *think tank* di tutto il mondo. Unica realtà in Italia, e tra le poche a livello europeo, si impegna anche in eventi di formazione e in attività di analisi e orientamento su rischi e opportunità di imprese e istituzioni a livello internazionale.

EIT RAW MATERIALS



EIT RawMaterials nasce nel 2015 per agevolare la transizione dell'Europa verso un'economia sostenibile e al contempo stimolare la competitività e la crescita di uno dei settori più strategici dell'Unione Europea. Questo consorzio lavora per garantire l'approvvigionamento di materie prime critiche per l'industria europea: gli strumenti con cui agisce sono il sostegno all'innovazione lungo la catena del valore, la diffusione di nuovi approcci educativi e l'indirizzo dell'imprenditorialità. **EIT RawMaterials** segue la sua mission facendo da ponte tra più di 300 partner appartenenti all'industria, al mondo accademico, alla ricerca e agli investimenti e investendo nella formazione delle generazioni future e nel consolidamento delle competenze di settore tramite iniziative ad hoc.

FONDAZIONE SEMI NORTH AMERICA

Nata nel 2001, questa organizzazione no-profit sostiene lo sviluppo e la crescita economica dei lavoratori dell'industria microelettronica. Per farlo, crea percorsi e opportunità di lavoro e supporta le aziende di semiconduttori fornendo strumenti e sistemi per la talent acquisition.

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

La più grande coalizione industriale al mondo dedicata alla condotta responsabile nelle catene di fornitura sorge nel 2004. A far parte di questa organizzazione no-profit sono aziende di elettronica, di vendita al dettaglio, di automobili e giocattoli che si impegnano ad aumentare la sostenibilità della catena di approvvigionamento attraverso la condivisione di un codice di condotta comune e l'utilizzo di strumenti di formazione e valutazione definiti dall'associazione stessa. Nello specifico, gli ambiti di sostenibilità considerati dall'organizzazione sono quelli di responsabilità sociale e ambientale, e di etica.

SICURLAV CENTRO SERVIZI INDUSTRIE SRL

Sicurlav nasce nel 2009 con l'intento di diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro e di offrire consulenza alle Società su questa tematica. Risponde alle esigenze dei clienti preparando interventi mirati di informazione e formazione sui rischi specifici di mansioni e attività.

AidAM - ASSOCIAZIONE ITALIANA DI AUTOMAZIONE MECCATRONICA

Fondata nel 1999, l'associazione rappresenta l'innovativo comparto industriale della meccatronica, scienza che studia l'integrazione tra meccanica, elettronica e informatica per offrire soluzioni di automazione industriale quali assemblaggio, collaudo e movimentazione. AidAM è il punto di riferimento delle oltre 65 realtà associate operanti in questo ambito: lavora per creare sinergie e attivare collaborazioni con i poli di ricerca e di sviluppo culturale del settore.

Infine, siamo soci della **Camera di Commercio Italiana nelle Filippine** e di **Metasalute**, fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria metalmeccanica.

MODELLO DI BUSINESS

Ci presentiamo come **solution provider** in grado di progettare e realizzare linee di prodotti destinate a clienti che operano prevalentemente nei settori manifatturieri ad alta tecnologia.






Le attività di **sviluppo congiunto** con il cliente ci consentono di ideare e produrre componenti avanzati: in termini di prestazioni, questo si traduce in vantaggi competitivi a livello di costi, affidabilità e flessibilità realizzativa.

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






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

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 consentono di tagliare in maniera precisa diversi tipi di materiali (metallo, plastica, etc.)
Router / Laser depaneling 	Insieme di tecniche che permette di separare in maniera meccanica o Laser i pannelli PCB, anche flessibili
Soldering / Saldatura selettiva Laser 	Tecniche di saldatura impiegate per unire diversi componenti anche di materiali differenti per applicazioni industriali e in ambito elettronico.

A destra:
Dettaglio testing semiconduttori

COMPETENZE TECNOLOGICHE	DESCRIZIONE
<p>Laser trimming</p> 	<p>Asportazione, mediante l'utilizzo del Laser, di materiali di residuo da circuiti integrati / schede elettroniche e calibrazione</p>
<p>Movimentazione e (micro) movimentazione / Handling</p> 	<p>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</p>
<p>Stimolazione e testing (anche burn-in)</p> 	<p>Tecniche attraverso le quali vengono trasferiti stimoli differenti per condizionare i sensori mems, in fase di validazione (gli stimoli sono: temperature, pressione e umidità) Tecnologie per la stimolazione e test di power module (condizionamento in temperatura range automotive).</p>
<p>Software</p> 	<p>Progettazione dell'interfaccia software nella singola macchina o nella linea completa</p>
<p>Sistemi di visione artificiale (O.I.S. - Osai Inspection System)</p> 	<p>Sviluppo <i>custom-made</i> di assiemi ottico-meccanici e ricette software di visione allo scopo di integrare stazioni di verifica di componenti per i settori dell'elettronica, dell'automotive e medicale sui sistemi Osai. Ciò è possibile con l'uso di ottiche, telecamere e illuminatori specificatamente scelti e configurati per dare adeguato e stabile risalto ai dettagli da processare. Ulteriore plus è dato dal software proprietario Osai, che garantisce la piena possibilità di intervento in caso di problemi d'affidabilità, di nuove implementazioni e di cambio prodotto.</p>



DIVISIONI DI PRODOTTO

AUTOMATION&ROBOTICS

Core business fin dalla sua nascita, la divisione ha il focus nella realizzazione di sistemi di automazione custom destinati all'assemblaggio e di test di componentistica e sistemi di piccola e media dimensione in cui abbiamo conseguito un elevato livello di specializzazione. I prodotti proposti al mercato sono diversi e includono banchi e unità di lavoro manuali e automatici, tavole rotanti per multi-operazioni, linee complete semi-automatiche e a moduli flessibili.

Se inizialmente si fornivano linee personalizzate per l'assemblaggio e il testing rivolte principalmente all'industria automotive, oggi la divisione progetta soluzioni che soddisfano le necessità di svariati ambiti e trovano applicazione in molteplici settori. Inoltre, parla al mercato automotive quale

partner ideale per supportare le fasi di sviluppo di componenti di autovetture e veicoli elettrici con soluzioni destinate, ad esempio, all'assemblaggio, alla saldatura laser e ai test di pacchi batteria.

La divisione serve anche i principali produttori mondiali di dispositivi medici impiegando tecnologie specifiche: esempi sono i controlli ottici avanzati che sfruttano, attraverso la visione artificiale, algoritmi di intelligenza artificiale.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



Banchi e
unità di
lavoro



Linee di montaggio
complete



Tavole
rotanti

TARGET CLIENTI

Produttori di componenti di alta tecnologia
per molteplici applicazioni

MERCATI PRINCIPALI



Industriale



E-mobile



Medicale

A destra:
Linea di assemblaggio



DIVISIONI DI PRODOTTO

ELECTRONIC & LASER APPLIED

La divisione fornisce soluzioni per l'impiego della tecnologia laser avanzata e a bassa potenza per lavorazioni di micro-meccanica in ambito industriale e ai processi dell'industria elettronica e medicale.

Basandosi su piattaforme standard o custom, la divisione produce sistemi destinati ai processi di taglio, saldatura, foratura e marcatura di piccola componentistica di metallo o plastica, che richiedono precisioni elevate di lavorazione in

settori di riferimento quali medicale, dell'orologeria e dell'aerospazio.

Concepita specificatamente per l'industria dell'elettronica, la piattaforma standard Neo, da noi sviluppata, offre un'ampia gamma di sistemi capaci di migliorare l'efficienza dei processi di produzione delle schede elettroniche: marcatura, assemblaggio di componenti su schede e separazione laser e meccanica di PCB, anche di tipo flessibile.

PRODOTTI STANDARD E CUSTOM



Marcatura Laser PCB



Assemblaggio PCB



Laser Depaneling PCB



Router Depaneling PCB



Marcatura Laser generica



Saldatura Laser



Taglio Laser

TARGET CLIENTI

Produttori di schede elettroniche e circuiti integrati
Produttori di componenti con esigenze di microlavorazioni meccaniche, alto livello di precisione, anche per piccoli componenti

MERCATI PRINCIPALI



Automotive



Medicale



Telecomunicazioni



Home consuming



Energia Green



Gioielleria e Moda

A destra:
Piattaforma Modula



DIVISIONI DI PRODOTTO

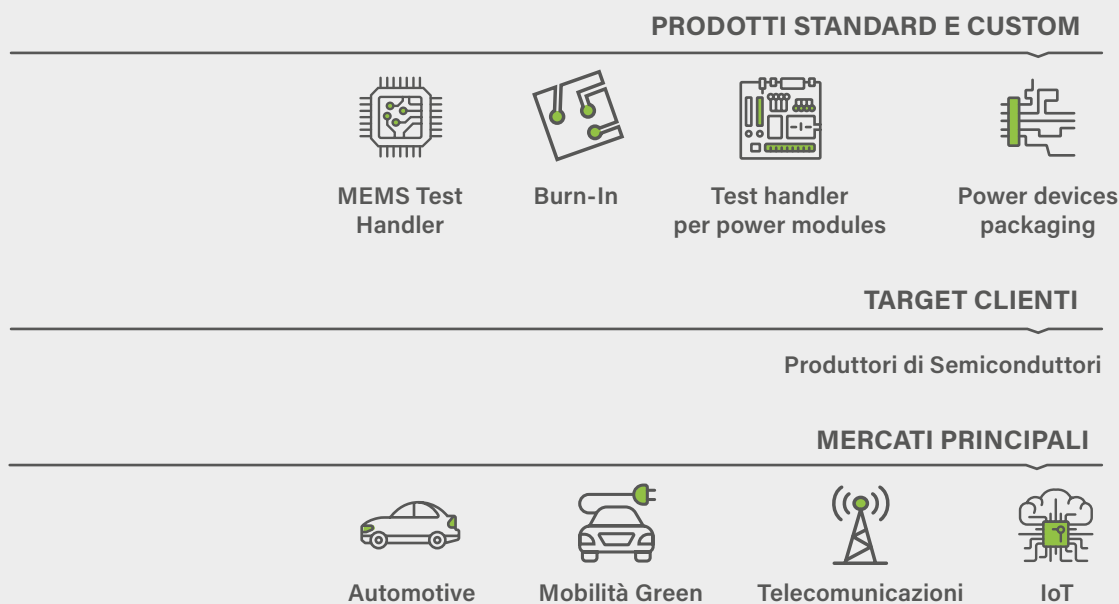
SEMICONDUCTOR

Nata nel 2011 grazie a competenze ed esperienze di successo maturate nell'industria dell'automazione e dell'elettronica, oggi la divisione rappresenta la maggiore area di business della Società. Indirizzate ai principali produttori globali di semiconduttori, le soluzioni offerte al mercato riguardano la movimentazione e il test di sensori MEMS attraverso uno o più stimoli quali acustico, di movimento, contatto elettrico e pressione definiti in base all'applicazione specifica di destinazione: esempi, tra gli altri, sono *consumer* e *automotive*.

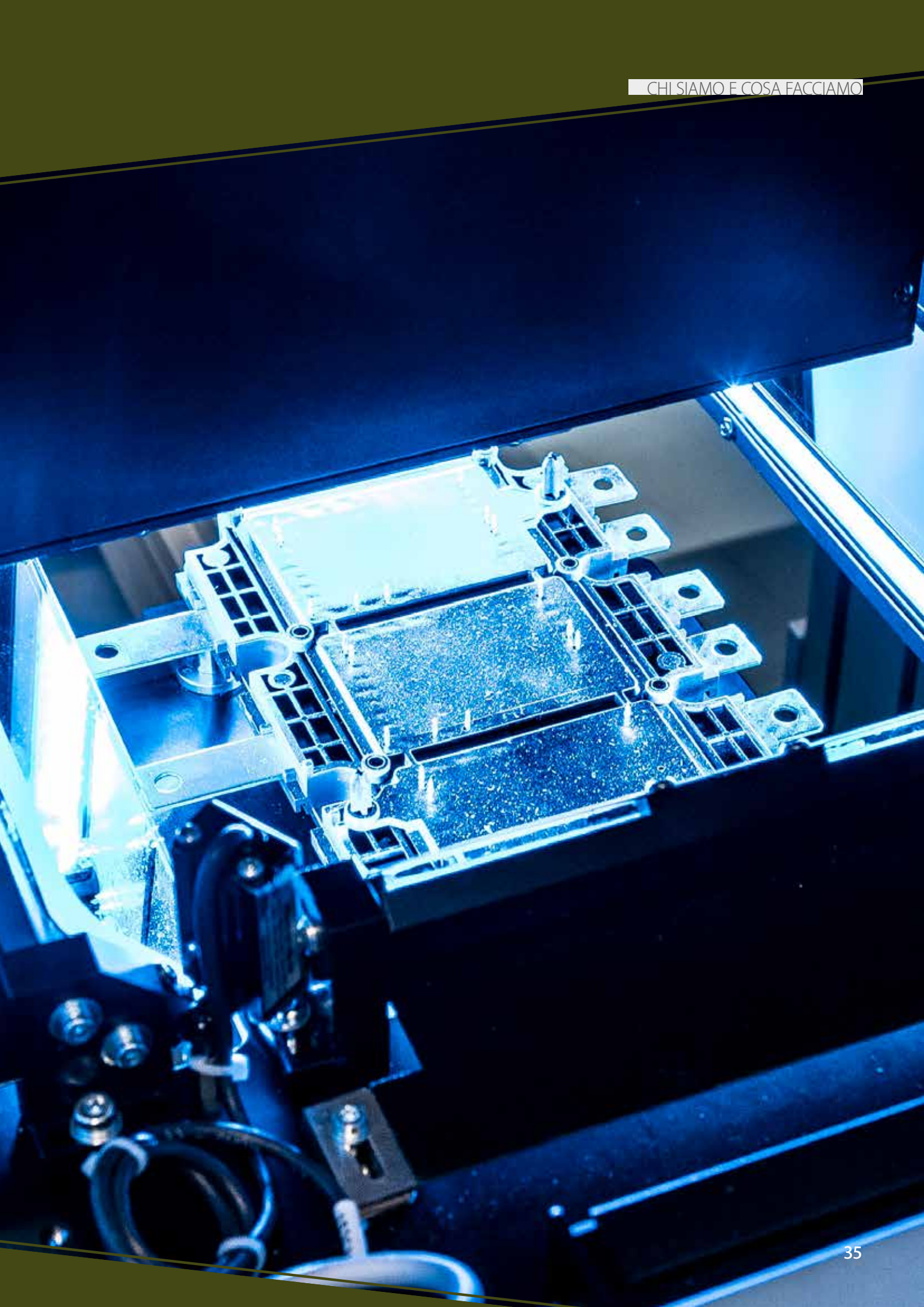
In aggiunta, da anni la divisione sviluppa linee complesse personalizzabili per il test dei *power module*, moduli di potenza, oltre a sistemi di automazione per il *burn-in-test* con

funzioni di carico, scarico, pre-test e ispezione visiva. L'impegno della divisione arriva anche alla realizzazione di interi sistemi dedicati all'assemblaggio e al test automatico di *power modules*, inclusa la marcatura laser e lo sviluppo di camere di condizionamento compatte da laboratorio.

Dal 2020 questa divisione si propone quale partner qualificato per i produttori di wafer in *Silicon Carbide* (SiC), nuova frontiera nella gestione dell'energia in tutte le applicazioni relative alla mobilità sostenibile. Su questo fronte fornisce specifiche soluzioni per l'automazione dei processi produttivi del SiC con lo scopo di incrementare la capacità di gestione e produzione di wafer a partire da 200 mm di diametro rispetto alla tecnologia tradizionale, attualmente attestata a 150 mm.



A destra:
Sistema di ispezione ottica



DIVISIONI DI PRODOTTO

AFTER SALES

L'obiettivo primario di questa divisione è il supporto del cliente a 360° per tutto il ciclo di vita del prodotto acquistato.

La divisione assiste i clienti nelle fasi che seguono l'installazione per quanto attiene alla risoluzione di guasti, l'effettuazione di operazioni di manutenzione preventiva e la formazione degli operatori.

I servizi offerti vanno dall'assistenza tecnica e manutenzione sui prodotti acquistati in tutto il mondo alla vendita di ricambi e ai servizi di training e formazione per il personale tecnico del cliente, fino alle operazioni di *revamping* o *re-furbishment* per estendere la vita del prodotto e la gestione del fine vita.

Grazie a un sistema di ticketing avanzato, alla rete di *service provider* presenti in tutto il mondo e alla disponibilità delle migliori tecnologie informatiche quali la realtà aumentata, il personale sul campo può attivare una sessione di audio/video streaming in cui condividere il punto di vista con un nostro operatore da remoto e intervenire così in modo rapido ed efficiente.

La divisione garantisce il servizio di assistenza tecnica ai

clienti in presenza o in modalità remota tramite personale specializzato appartenente ai reparti di assemblaggio meccanico, elettrico, software che operano nell'headquarter oppure mediante l'azione della rete di service provider riassunta nella tabella.

Rispetto al passato, **l'impiego delle nuove tecnologie e la digitalizzazione rendono l'accesso ai servizi di assistenza più semplice e immediato.** La piattaforma di service online si propone come canale univoco e prioritario per tutte le necessità del post-vendita e assicura risposte tempestive e risolutive.

L'Osai Augmented Support Technology è l'insieme delle tecnologie implementate per un **efficace supporto remoto con la realtà aumentata.** Oggi lo rendiamo possibile con l'utilizzo di:

- **Tablet, smartphone e smartglass:** un nuovo modo di curare il rapporto con i clienti ricorrendo a dispositivi che consentono al personale tecnico di operare autonomamente;
- **Software e app:** i nostri tecnici guidano l'operatore in loco grazie a proiezioni e indicazioni visive trasmesse direttamente sui dispositivi;
- **Osai Augmented Support:** il personale sul campo attiva una sessione di audio/video streaming e condivide il punto di vista con il nostro operatore.

REGIONE	PAESE	RESIDENT ENGINEERS*	SERVICE PARTNER**
APAC	Cina	4	1
	Taiwan	-	1
	Filippine	-	1
	Thailandia	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.





IL NOSTRO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

CAPITOLO 2

NOTA METODOLOGICA	2.1
L'ANALISI DI MATERIALITÀ	2.2



L'impegno sui temi ESG è ormai parte integrante del nostro modo di fare impresa. Ciò è dimostrato anche dalla scelta di acquisire lo status di società benefit e dalla conferma, anche per il 2023, di condividere obiettivi e risultati con i nostri *stakeholder*, pubblicando il nostro quarto bilancio di sostenibilità. Un impegno in termini di tempo ed energie che portiamo avanti con convinzione e senza alcun obbligo di legge poiché Osai 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 migliorare il nostro operato nei confronti del pianeta che ci ospita e delle persone che lo abitano, in un processo di perfezionamento continuo delle nostre prestazioni negli ambiti ESG.

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

21 NOTA METODOLOGICA

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

Il bilancio, pubblicato in data 31/05/2024, contiene informazioni e dati riferiti alla Società OSAI A.S. Società Benefit S.p.A. per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023, 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.. Tutte queste società sono comunque incluse nel 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.

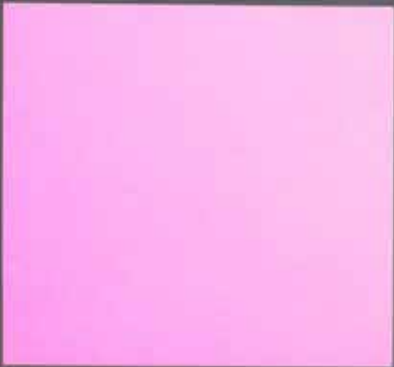
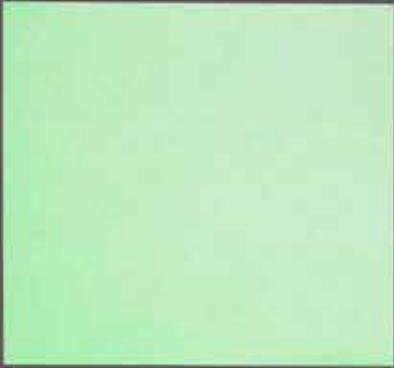
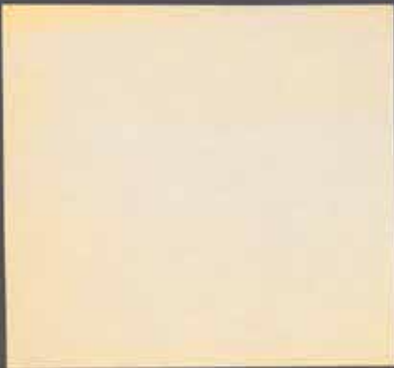


La qualità del bilancio è inoltre garantita dal rispetto dei principi di Equilibrio, Comparabilità, Accuratezza, Chiarezza, Comparabilità, Tempestività e Verificabilità.

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

Nel bilancio di sostenibilità sono segnalate le eventuali stime realizzate per la rendicontazione di informative e quelle che sono state revisionate rispetto a precedenti periodi di rendicontazione.

Questo bilancio di sostenibilità è stato approvato in data 17/05/2024 dal Consiglio di Amministrazione ed è stato verificato esternamente da BDO Italia S.p.A., un ente indipendente rispetto a Osai, come riportato nella relazione della società di revisione a pag. 137.



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.

La metodologia seguita per il bilancio relativo al 2023 ripercorre quella utilizzata nel precedente anno di rendicontazione, rispettando le indicazioni introdotte dall'aggiornamento dello standard GRI 2021, e quindi focalizzando l'analisi sugli impatti. I processi implementati in precedenza sono stati rivalutati secondo lo schema seguente:

1. Comprendere il contesto di riferimento

Attraverso un'analisi scrupolosa della documentazione interna ed esterna sia di settore sia sui principali trend di sostenibilità, dei nostri principali competitor e mediante un confronto con l'Amministratore Delegato, abbiamo potuto appurare l'assenza di variazioni significative rispetto al 2022 per quanto concerne il contesto in cui operiamo.

2. Identificare gli impatti

Abbiamo condotto una rivalutazione degli impatti identifi-

cati nel 2022, confermandoli anche per il 2023 così come i 14 temi materiali identificati nella scorsa edizione del bilancio.

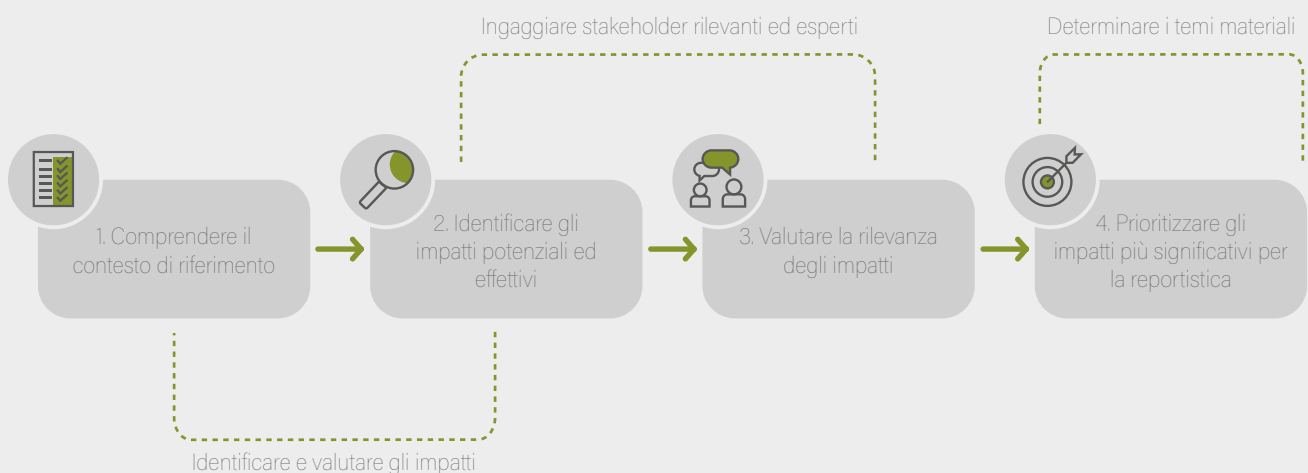
3. Valutare la rilevanza degli impatti

A fronte di un contesto di riferimento e di una lista di impatti invariati, abbiamo scelto di adottare gli stessi punteggi di rilevanza assegnati dall'azienda lo scorso anno.

Coerentemente con l'approccio previsto dai nuovi standard GRI, anche per questa edizione del bilancio abbiamo voluto integrare l'analisi con la prospettiva dei nostri *stakeholder* significativi, cioè quei soggetti che hanno interessi che sono o che potrebbero essere influenzati dalle attività della nostra organizzazione.

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 approfondire il contesto in cui operiamo e di elaborare strategie di sviluppo condivise, sostenibili ed efficaci.

L'identificazione degli *stakeholder* rilevanti è avvenuta attraverso il contributo del *management*, che ha portato alla conferma delle sei categorie precedentemente individuate e dei relativi pesi²



2. Il peso associato ad ogni categoria era stato determinato 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.

Categoria 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

Per l'anno di rendicontazione 2023 abbiamo scelto di coinvolgere i nostri portatori d'interesse esclusivamente attraverso un'attività di **engagement indiretto**, analizzando le fonti documentali funzionali a ricostruire le opinioni e le istanze degli stakeholder in merito ai nostri temi prioritari.

Il **grafico a radar** consente di confrontare la rilevanza attribuita alle tematiche materiali da parte della nostra azienda rispetto a quella assegnata mediamente dai portatori di interesse.

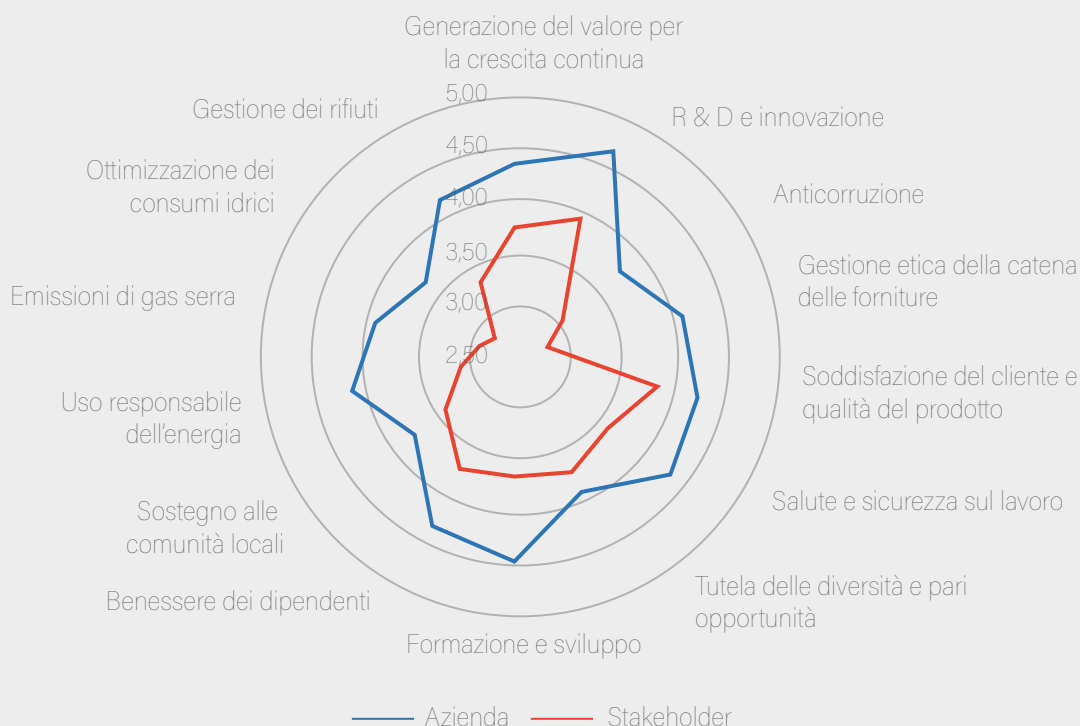
Rispetto all'analisi del 2022, la posizione degli *stakeholder* risulta meno aderente alle priorità aziendali. Questo differente orientamento è attribuibile alla variazione della modalità di *engagement*, che lo scorso anno prevedeva anche modalità di coinvolgimento diretto.

Nonostante ciò, tutte le tematiche identificate dall'azienda sono risultate rilevanti anche per gli *stakeholder*, evidenziando inoltre alcuni elementi comuni a livello di significatività. Entrambe le parti risultano infatti allineate nell'attribuire un valore maggiore al tema della *ricerca e sviluppo* e dell'*innovazione*,

dando meno priorità all'*Ottimizzazione dei consumi idrici* che di fatto non è un tema su cui come azienda abbiamo molta incidenza. I temi legati al benessere e alla crescita delle risorse (*Formazione e sviluppo*, *Salute e sicurezza*, *Benessere dei lavoratori*), alle performance di produzione (*Soddisfazione dei clienti e qualità del prodotto*) e alla capacità di generare e ridistribuire valore economico (*Generazione del valore per la crescita continua*) risultano inoltre valorizzati in una fascia medio-alta da entrambi gli attori.

4. Valutazione gli impatti e della loro priorità

La conferma degli impatti e della loro rilevanza ha comportato la convalida dei temi materiali presentati nel bilancio 2023 e riportati nella tabella seguente in ordine di significatività per la nostra azienda. Per ciascun tema materiale è inoltre esplicitato l'obiettivo di sviluppo sostenibile (SDGs) di riferimento. 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.



8 LAVORO ECONOMO E CRESITA ECONOMICA **R&D E INNOVAZIONE**

IMPATTI CORRELATI

- Ampliamento del nostro portafoglio tecnologico e della competitività grazie all'attenzione alla ricerca, allo 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

8 LAVORO ECONOMO E CRESITA ECONOMICA **4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ** **5 EGUALIENZA DI GENERE** **10 RIDURRE LE DISUGLIANZE** **FORMAZIONE E SVILUPPO**

IMPATTI CORRELATI

- Aumento della competitività grazie alla presenza di collaboratori con una formazione adeguata a soddisfare i bisogni crescenti del mercato
- Crescita umana e professionale dei nostri collaboratori
- Contributo alla stabilità economica dei collaboratori di Osai grazie a un adeguato sviluppo professionale

8 LAVORO ECONOMO E CRESITA ECONOMICA **16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE** **3 SALUTE E BENESSERE** **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

IMPATTI CORRELATI

- Tutela della salute e dell'integrità fisica e psicologica dei collaboratori

8 LAVORO ECONOMO E CRESITA ECONOMICA **9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE** **GENERAZIONE DEL VALORE PER LA CRESCITA CONTINUA**

IMPATTI CORRELATI

- Distribuzione di risorse economiche ai collaboratori, ai fornitori e al territorio
- Aumento della competitività e della sua reputazione in relazione alla nostra crescita economica



SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E QUALITÀ DEL PRODOTTO

IMPATTI CORRELATI

- 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



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 e l'equilibrio vita-lavoro
- Aumentata soddisfazione dei collaboratori grazie all'attenzione al loro benessere e alla valorizzazione della persona



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



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.
- Aumento del senso di appartenenza, orgoglio e soddisfazione dei nostri collaboratori più attenti a una corretta gestione dei rifiuti



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



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*



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 nostri collaboratori più attenti al tema ambientale e alla riduzione delle emissioni di gas serra



ANTICORRUZIONE

IMPATTI CORRELATI

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



SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

IMPATTI CORRELATI

- Contributo allo sviluppo economico e sociale del territorio.



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





L'INNOVAZIONE AL CENTRO DELLA NOSTRA IDENTITÀ

CAPITOLO 3

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



L'attenzione e la dedizione che riserviamo alle attività di ricerca e sviluppo sono tratti imprescindibili della nostra identità: caratterizzati da un alto contenuto tecnologico, i nostri prodotti non sarebbero competitivi senza l'attenzione costante all'innovazione.

Siamo consapevoli che **innovare significa creare valore da qualcosa che ne era privo** – un prodotto, un servizio, un modello di business o di organizzazione – e generare effetti positivi non solo a livello economico, ma anche ambientale e sociale.

In alto:
Dettaglio del sistema NEOBLU

3.1 UN'ATTITUDINE ALL'INNOVAZIONE CHE DIVENTA SISTEMA

Abbiamo deciso di ispirarci allo 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**: grazie a questo strumento intercettiamo le idee migliori, ci perfezioniamo e manteniamo un vantaggio competitivo nel mercato.

Abbiamo fondato il **Comitato Innovazione & Sviluppo (CI&S)** per promuovere l'attività di ricerca e garantire la trasparenza e la tracciabilità dei progetti. Il CI&S propone al Consiglio di Amministrazione le iniziative ritenute meritevoli e prioritarie per assicurare una crescita all'insegna delle tecnologie innovative. In particolare, grazie a un processo metodico promuove la raccolta e la **gestione delle idee** per renderle oggetto di investimento e stimolo di nuove opportunità.

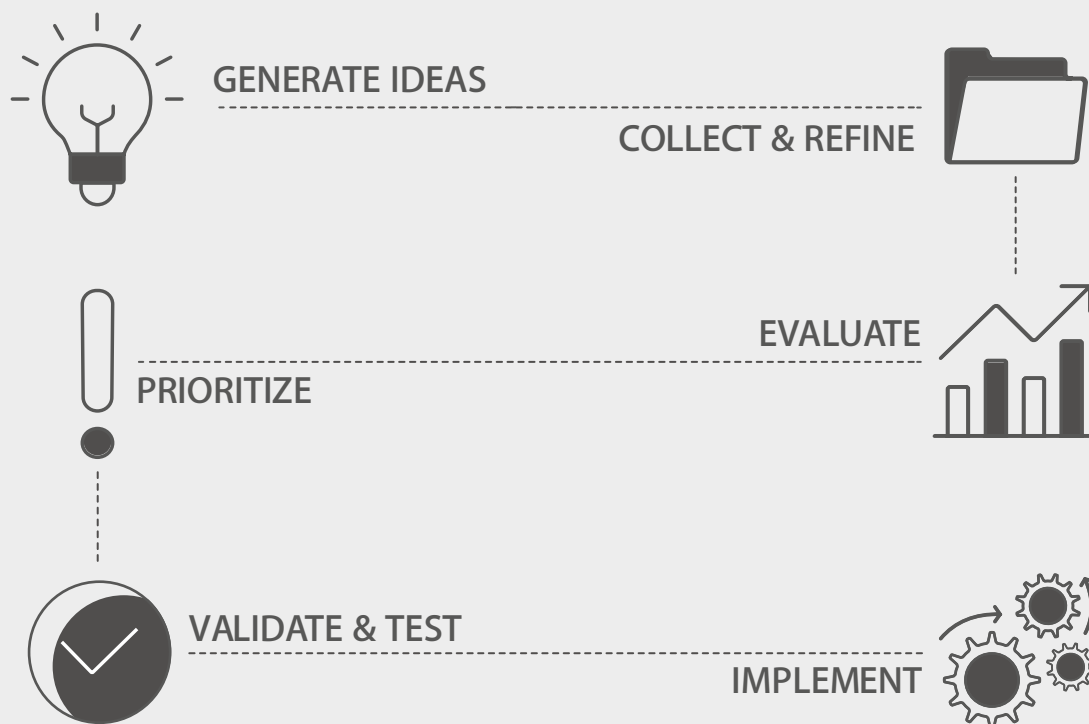
L'immagine che segue rappresenta graficamente il flusso del processo: le ultime due fasi spettano al Consiglio di Amministrazione, che definisce anche gli investimenti necessari per l'introduzione nel sistema.

Il CI&S sollecita e raccoglie proposte sia da soggetti interni che dalla filiera di cui facciamo parte attraverso azioni specifiche e campagne dedicate. Esempi di proposte riguardano:

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

Abbiamo individuato quattro aree su cui operare per estendere ulteriormente il campo della nostra tensione all'innovazione: strategia, processi, strumenti/metodi e cultura organizzativa.

Inoltre, il CI&S ha definito un metodo oggettivo per valutare le idee pervenute e attribuire un punteggio che ne quantifichi la rilevanza, l'attinenza alle strategie aziendali e la ricaduta attesa: in base a questo punteggio selezioniamo le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e a cui dare, in caso di approvazione, seguito operativo.





In alto:
Progetto April-Robotica multi-funzione per la manipolazione
di materiali deformabili nei processi produttivi

3.2 RICERCA E SVILUPPO

Le attività di ricerca e sviluppo occupano un team dedicato che collabora, tra gli altri, con specialisti provenienti da tutta Europa.

L'investimento complessivo del 2023 in questo ambito ammonta a **3,62 milioni** di euro (2,92 milioni di euro nel 2022), di cui 2,73 milioni di euro iscritti nell'attivo immobilizzato.

L'innovazione e sviluppo è stata finanziata per 0,62 milioni di euro da contributi derivanti dalla Comunità Europea per progetti di innovazione, per 0,27 milioni da contributi pubblici per l'innovazione e da 2,73 milioni di euro dalle capitalizzazioni.

Raggruppiamo i progetti che abbiamo implementato fino a questo momento 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, nel dettaglio, a tecnologie di condizionamento e testing di sensori MEMS o moduli di potenza.

P0023-SCA, Silicon Carbide Addition

Comprende le fasi di ideazione, progettazione e implementazione di un sistema per processi di *SiC addition* destinati all'elettronica di potenza e all'automotive.

P0025-EMF, E-mobility Factory

Abbraccia le attività del settore della mobilità elettrica con particolare riferimento alla realizzazione di sistemi relativi a produzione, test, ispezione e validazione di componenti o mezzi di movimentazione.

P0026-MED, Biomedical Automation

Riguarda lo sviluppo di soluzioni inedite quali, ad esempio, sistemi laser di ultima generazione da applicare a prodotti medicali.

P0027-CEA, Circular Economy Automation

Include gli interventi connessi al mondo dell'economia circolare, fra cui il recupero di metalli preziosi da RAEE. In questo cluster lavoriamo a sistemi equipaggiati con stazioni di visione avanzata, tecniche di analisi e controllo con intelligenza artificiale e apparati di visione esperti per il riconoscimento e la segregazione selettiva.

P0028-HTA, High Tech Automation

Comprende le azioni inerenti al campo dell'automazione applicata a settori ad alta tecnologia: esempi sono sistemi di intelligenza artificiale e collaborazione uomo-robot.

P0029-CRA, Cross Activities

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



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



Osai
automation systems



APRIL

Progetto: APRIL

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

VOJEXT 

Progetto: VOJEXT

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



Partecipiamo a diversi progetti finanziati: sono occasioni per confrontarci con realtà internazionali e collaborare con professionisti con culture e percorsi diversi dal nostro. Di seguito descriviamo sinteticamente i progetti di questa tipologia all'attivo e terminati nel corso del 2023



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 della possibilità di recuperare quelli dei motori dei veicoli elettrici. Il nostro contributo consiste nella generazione di un prototipo per lo smontaggio degli hard disk con un approccio automatizzato o semiautomatico.

L'obiettivo è il riciclo degli elementi chiamati "terre rare". In particolare, il recupero degli ossidi estratti avviene utilizzando e migliorando un impianto per il trattamento idrometallurgico già esistente presso un partner del progetto.



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

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

Questo progetto sviluppa un sistema robot industriale multifunzione e a basso costo capace di supportare attività semiautomatiche nelle linee di produzione manifatturiera che impiegano materiali flessibili o deformabili. APRIL si basa su tecniche di visione artificiale e sulla creazione di interfacce modulari; il suo scopo è fornire sensori innovativi e visione aumentata a sostegno del rilevamento di scostamenti, stima del peso, centro di massa dinamico o regolazione delle forze di presa mentre manipola oggetti deformabili. Il nostro lavoro riguarda la realizzazione di un dimostratore che integri e validi i risultati del progetto in un'applicazione industriale. Nel corso del 2023 è stata realizzata una prima demo ufficiale.

In alto:
Dettaglio del sistema NEW-RE

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

Finanziamento: bando del Ministero dell'Ambiente per il co-finanziamento 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 contenuti negli hard disk che contengono terre rare. La domanda mondiale di questi elementi, fra cui il neodimio, 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 è dato dallo studio di strategie e processi di disassemblaggio automatizzato per il recupero dei magneti contenenti terre rare da hard disk dismessi. Il progetto si è concluso all'inizio del 2023 con la realizzazione di uno studio di fattibilità di un approccio automatico per smontare i magneti dagli Hard Disk.

MANUELA

Linea Pilota per Metal Additive Manufacturing (2018-2024)

Finanziamento: Unione Europea H2020. Demo Action

Metal Additive Manufacturing (AM) è una tecnica di stampa 3D metallica che consente, tramite l'applicazione di un design specifico, la produzione di componenti ad alto valore aggiunto con caratteristiche avanzate difficilmente riproducibili con processi convenzionali. Tuttavia, allo stato attuale la tecnica prevede diversi passaggi critici e le competenze chiave richieste non sono ancora completamente implementate a livello industriale.

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

A seguito di una proroga, il termine del progetto è stato fissato per marzo 2024 con la realizzazione di una stazione di post-processing per trattamenti laser superficiali su componenti ottenuti con stampa metallica 3D.



Valore della sperimentazione congiunta nelle tecnologie digitali per la produzione e la costruzione (2020-2024)

Finanziamento: Unione Europea H2020. Innovation Action (IA)

Il progetto intende creare un contesto economico e tecnologico favorevole al matchmaking e al sostegno di produttori e industrie, principalmente PMI e piccoli artigiani, che lavorano a sistemi cognitivi autonomi per l'interazione uomo-robot. Particolare attenzione spetta ai cobot, termine che indica i robot collaborativi, che prevedono la dinamizzazione delle applicazioni tecnologiche destinate al 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 si basa su applicazioni robotiche autonome, mobili e abili, tra cui il componente principale di un Cyber Physical System (CPS) cognitivo, intelligente e scalabile per applicazioni industriali.

L'obiettivo è fornire un Value Of Joint EXperimentation (VOJEXT) delle tecnologie digitali dell'industria manifatturiera e delle costruzioni. Nel corso del 2023 ci siamo attivati nella progettazione e nella messa a punto di un dimostratore volto a integrare e validare gli esiti del progetto in un'applicazione industriale. Avendo ottenuto una proroga, il progetto terminerà a giugno 2024.



GOVERNO D'IMPRESA E GESTIONE DEI RISCHI

CAPITOLO 4

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. N. 231/2001	4.3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
CODICE ETICO	
PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ	4.4



Orientiamo il nostro sistema di governance 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.

Al di là della semplice osservanza della legge, l'etica e l'integrità sono un impegno costante che caratterizza le nostre decisioni e i nostri comportamenti.

Dopo la quotazione sul segmento AIM Italia, ora Euronext Growth Milan (EGM), e l'adozione dell'assetto richiesto alle Società quotate, abbiamo incluso alcuni aspetti del *Codice di Corporate Governance* approvato da Borsa Italiana nella nostra definizione di governance.

Con questo passaggio ci siamo dotati di un organo di governo di dimensioni adeguate ed equilibrato nella sua composizione, con un numero di Amministratori indipendenti superiore a quanto disposto dal listino EGM e coerente con il principio della diversità di genere: la proporzione è pari a 3/7 e non solamente a 1/3. Inoltre, abbiamo assicurato competenze ed esperienze trasversali utili alla crescita della nostra Società e criteri più restrittivi per la valutazione dell'indipendenza dei membri del Consiglio di Amministrazione.

In alto:

Linea di automazione in montaggio

4.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

La nostra *corporate governance* prevede i seguenti organi sociali:

- L'Assemblea degli azionisti;
- Il Consiglio di Amministrazione (CdA), che include alcuni comitati endo-consiliari;
- Il Collegio sindacale.

In aggiunta, abbiamo incaricato una Società di revisione dei conti e nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'Assemblea degli azionisti designa il CdA sulla base di liste presentate da soci che individualmente o collettivamente rappresentano almeno il 5% del capitale ordinario.

Sottoponiamo a scambio le azioni di Osai A.S. S.p.A. SB sul sistema multilaterale di negoziazione EGM, organizzato e gestito da Borsa Italiana e dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

Alla data del 31/12/2023 Osai A.S. S.p.A. SB e l'azionariato presentano la seguente struttura:

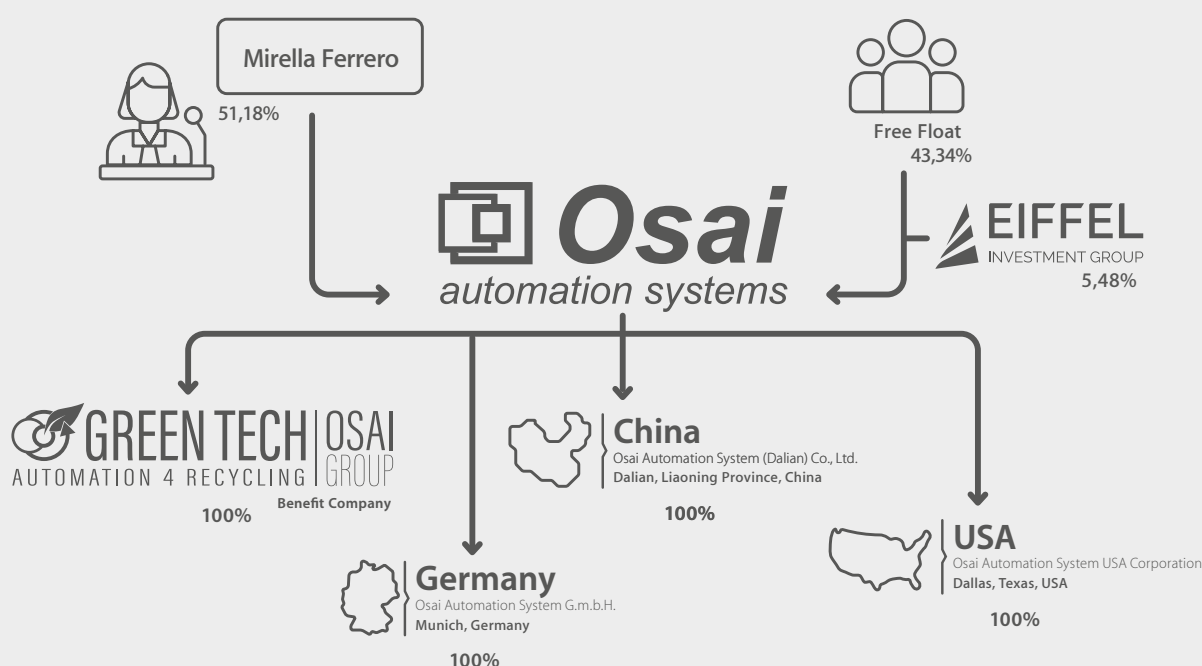
- Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a 1.613.030,70 euro, suddiviso in 16.130.307 azioni ordinarie senza indicazione di valore nominale;

- L'azionista di riferimento è Mirella Ferrero con 8.254.000 azioni, pari al 51,17% del capitale sociale. Inoltre, la nostra Società vede un azionista significativo in Eiffel Investment Group che possiede 883.400 azioni, pari al 5,48% del capitale sociale. Infine, la quota di "flottante", che comprende le azioni detenute dal mercato, corrisponde al 43,35%.

La quota di mercato si compone di investitori istituzionali e retail, nazionali e internazionali, che puntano sulla nostra Organizzazione e ne sostengono e valorizzano la crescita nel lungo periodo, garantendo stabilità e sicurezza. L'Assemblea degli azionisti si riunisce per deliberare periodicamente su argomenti definiti dallo statuto della Società: i suoi compiti principali sono la nomina del CdA e del collegio sindacale e l'approvazione del bilancio d'esercizio e consolidato di Gruppo.

La responsabilità della gestione aziendale spetta al CdA, che ad aprile 2023 è stato rinnovato per il triennio 2023-2026.

Il Presidente del CdA, Mirella Ferrero, è legale rappresentante della nostra Società. Coordina i lavori del CdA e supervisiona le attività amministrative e finanziarie, i rapporti con azionisti, istituti bancari, organi statali, ministeriali, regionali, enti locali, pubbliche autorità, ma anche 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	0
Più di 50 anni	3	3
Totale	4	3

Prima di trattare i temi all'ordine del giorno, ogni Amministratore ha il dovere di dichiarare e palesare eventuali conflitti di interesse al CdA e al collegio sindacale. Il Comitato Parti Correlate, invece, vaglia preventivamente le operazioni e rilascia pareri di conformità; le caratteristiche e le modalità d'azione specifiche di questo Comitato verranno delineate di seguito.

Rinnovato ad aprile 2023, il Collegio sindacale segue le funzioni di controllo legale, mentre la Società di revisione nominata dal CdA si occupa della revisione contabile.

Il CdA ha istituito alcuni comitati endo-consiliari funzionali alla gestione di aspetti specifici.

Il **Comitato Pianificazione Strategica** (CPS) svolge funzioni di natura propositiva e consultiva nell'intento principale di supportare il Consiglio d'Amministrazione. Mediante la definizione di linee guida strategiche e la valutazione di piani strategici aziendali e di opportunità in ambito Mergers & Acquisitions (M&A) di medio-lungo termine, fornisce supporto alla pianificazione strategica della Società, anche a livello di Gruppo.

Membri del CPS per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	1	0
Più di 50 anni	2	0
Totale	3	0

Il **Comitato Remunerazioni** (CR) ha funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione per gli amministratori e il top management della società, occupandosi inoltre del monitoraggio e della valutazione dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della stessa. In aggiunta, il Comitato tratta anche della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, occupandosi inoltre della fissazione degli obiettivi di performance.

Membri del CR per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	0	0
Più di 50 anni	1	2
Totale	1	2

Il **Comitato Controllo Rischi** (CCR) svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive a supporto delle valutazioni e delle decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario. Inoltre, su incarico del Consiglio di Amministrazione, è chiamato a svolgere la funzione di **Comitato per le Operazioni con Parti Correlate** (COPC). Nel rispetto della procedura adottata dalla Società³, è tenuto a esprimere il proprio parere motivato sull'interesse della società nel compimento delle operazioni con parti correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle stesse. Nel 2023 il comitato non ha istruito operazioni con alcuna parte correlata.

Membri del CCR/COPC per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	0	0
Più di 50 anni	1	2
Totale	1	2

Il CdA ha inoltre promosso l'istituzione di alcuni gruppi di lavoro.

Il **Comitato Innovazione & Sviluppo** (CI&S) ha funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto del CdA nelle attività di ricerca e sviluppo. Comprende tre membri: i responsabili delle funzioni strategiche aziendali delle aree *Operations, Innovation & Development*, il *Chief Technology Officer* (CTO).

Infine, il **Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità**, presieduto dall'Amministratore Delegato, coordina le attività del nostro piano della sostenibilità e monitora e supporta le fasi di rendicontazione funzionali al Bilancio di Sostenibilità.

Attualmente non abbiamo attivato processi di valutazione delle performance del massimo organo di governo, né previsto una politica retributiva generale che riguarda i vertici e l'alta dirigenza.

Composizione degli organi sociali e dei comitati endo-consiliari di Osai A.S. S.p.A. S.B.

3. Si tratta della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate"



In pagina:
Sala Consiliare "Carlo Ferrero",
sede di Parella (TO)

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 della qualità e risorse umane Competenza in materia di pianificazione e gestione rischi	AD Osai Green Tech SB S.r.l. Presidente e membro del Comitato Pianificazione Strategica
Marco Guolo	Consigliere con Deleghe	X		Esperienza in materia di sviluppo tecnologico e vendite Competenza in materia di strategia commerciale	CTO - Chief Technology Officer Gruppo Osai Consigliere con deleghe Osai Green Tech SB S.r.l. Membro del Comitato Pianificazione Strategica
Carlo Giuseppe Frigato	Consigliere con Deleghe	X		Esperienza di direttore finanziario in società quotate Competenza in materia di ingegneria gestionale, amministrazione controllo e finanza	Membro del Comitato Pianificazione Strategica CFO Creactives S.p.A. Co-founder e Presidente ECA-MEDICA S.p.A.
Sergio Duca	Presidente del Comitato Remunerazioni		X	Esperienza in audit e revisione Competenza in materia finanziaria e di corporate governance	Membro del Comitato Controllo Rischi e del Comitato Remunerazioni Consigliere, senior non-executive director e presidente audit committee Ferrari S.p.A. Consigliere e membro comitati audit, <i>risk management</i> e <i>corporate governance</i> Tofas Revisore Fondazione Intesa San Paolo onlus. Sindaco Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.
Donatella Busso	Presidente Comitato Controllo Rischi		X	Esperienza accademica, di audit e revisione Competenza in materia finanziaria e di corporate governance	Membro del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo Rischi Consigliere indipendente in DeA Capital e Isybank (Gruppo ISP) Sindaco in AROL S.p.A. Professoressa Ordinaria Università di Torino
Paola Marini	Membro Comitato Controllo Rischi e del Comitato Remunerazioni		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 CdA è responsabile della crescita della nostra Società nel rispetto della sostenibilità nel medio e lungo periodo e delle indicazioni ricevute dagli *stakeholder*. Il suo compito è assicurare una gestione corretta e trasparente nei confronti del mercato e degli investitori attraverso un opportuno sistema di controlli interni e di risk management.

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

Affidiamo l'implementazione degli indirizzi del CdA e il mantenimento del sistema di controllo interno perlopiù all'Amministratore Delegato, che garantisce l'operatività concreta e la congruenza complessiva del sistema, con il supporto consultivo del Comitato Controllo Rischi. Oltre a una serie di **modelli organizzativi, policy e procedure** adottati dal CdA, il sistema include certificazioni capaci di orientare le nostre attività alla difesa dai principali rischi di impresa.

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

PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE⁴

Definisce i criteri e i processi di trattamento e divulgazione delle informazioni privilegiate e stabilisce se esistano le condizioni per ritardarne la divulgazione. Il suo obiettivo è assicurare l'osservanza della normativa vigente e attestare la massima riservatezza e confidenzialità delle informazioni privilegiate e di quelle rilevanti, garantendo la maggiore trasparenza possibile nei confronti del mercato e le misure preventive più adeguate contro gli abusi.

PROCEDURA OPERAZIONI PARTI CORRELATE⁵

Contiene tutte le previsioni sui processi e le condizioni necessari all'approvazione delle operazioni con parti correlate da parte dell'organo competente, dell'assemblea degli azionisti e del CdA.

PROCEDURA DI INTERNAL DEALING⁶

Prescrive obblighi e limiti alla possibilità dei dipendenti di effettuare operazioni sulle nostre azioni e sugli strumenti finanziari come conseguenza dell'accesso a informazioni privilegiate di cui godono in ragione del loro rapporto con la Società: il fine è evitare abusi di mercato e casi di insider dealing o insider trading.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO INSIDER⁷

Redatto in formato elettronico per salvaguardare la riservatezza delle informazioni, il Registro Insider include l'elenco di chi ha accesso a informazioni privilegiate e con cui esiste un rapporto di collaborazione professionale. Lo aggiorniamo tempestivamente e lo trasmettiamo all'autorità competente ogni volta che quest'ultima ne fa richiesta.

CERTIFICAZIONE ISO 9001

È la norma di riferimento per un'Organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi che quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione della 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 azione o processo è volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale.

CERTIFICAZIONE ISO 14001

È 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 dei diversi aspetti quali la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia

e delle risorse. Inoltre, contribuisce a migliorare 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 utili al mantenimento di posti di lavoro sicuri e salubri e alla prevenzione di infortuni e problemi di salute. Abbiamo implementato il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nel sito di Parella (TO) a copertura di tutte le attività e le mansioni della Società.

ASPETTI, GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Abbiamo sempre considerato prioritaria la mappatura dei rischi relativi ai processi aziendali, anche prima dell'entrata in vigore della norma UNI EN ISO 9001:2015 che richiede espressamente alle realtà dotate di sistemi di 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 tale pianificazione costituisce un allegato fondamentale del documento di riesame della direzione, validato dall'Amministratore Delegato. Dopo aver conseguito la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 nel 2019, abbiamo esteso l'analisi agli aspetti ambientali iniziando a delineare impatti, rischi e azioni di mitigazione, al pari di quanto disposto per il sistema di gestione della qualità.

Sottoponiamo i sistemi di gestione della qualità e dell'ambiente a sorveglianza annuale e a processi di emissione di certificati triennali. Parallelamente alle visite ispettive esterne, programiamo attività periodiche di audit sul campo, condotte dal nostro personale e da consulenti esterni, che favoriscono l'aggiornamento del quadro dei rischi e la prevenzione di sanzioni o perdite dovute a criticità non emerse in tempo oppure non gestite in modo opportuno.



8 **LAVORO ECONOMICITÀ E CRESCITA ECONOMICA**
 **R&D E INNOVAZIONE**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il profilo di solution provider che il mercato ci riconosce e lo sviluppo di soluzioni in co-development richiedono la capacità di gestire efficacemente il processo di innovazione e di sperimentare nuove tecnologie per ampliare il portafoglio tecnologico a disposizione dei clienti. Occorre controllare il rischio che una cattiva gestione degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione conduca a un portafoglio tecnologico distante dalle esigenze del mercato.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'istituzione del Comitato Innovazione & Sviluppo (CI&S) ha contribuito a limitare il rischio, valutando e proponendo all'organo esecutivo l'attuazione dei progetti ritenuti prioritari nelle varie aree d'azione: nuovi prodotti, tecnologie alternative, processi, nuove funzionalità.

8 **LAVORO ECONOMICITÀ E CRESCITA ECONOMICA**
 **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Riteniamo di non poter prescindere da condizioni di lavoro sicure e dalla tutela della salute di tutti i lavoratori. Consapevoli che un infortunio o una malattia professionale costituiscono non solo un danno fisico e morale alla persona, ma anche un pericolo di interruzione dell'attività e del business, attribuiamo un ruolo centrale alla gestione dei rischi di questo ambito nell'organizzazione dei processi e del loro monitoraggio.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Nonostante i rischi connessi alle nostre attività siano contenuti e facilmente gestibili, dal 2015 abbiamo istituito una funzione preposta all'impostazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSSL); questa professionalità ha contribuito non soltanto alla mappatura dei rischi, ma anche alla pianificazione degli investimenti necessari alla prevenzione delle situazioni di pericolo. Nel 2022 abbiamo rafforzato ulteriormente l'efficacia del SGSSL con un percorso di adeguamento al riferimento internazionale della UNI EN ISO 45001:2018, che ha portato al conseguimento della certificazione nel dicembre dello stesso anno.

16 **PACE, GIUSTIZIA E TRASPARENZA**
 **ANTICORRUZIONE**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

L'assenza di un modello organizzativo come illustrato dal D. Lgs. n. 231/01 ci renderebbe vulnerabili alle sanzioni previste per i reati contemplati dal decreto: sanzioni di tipo pecuniario fino a 1,5 milioni di euro e di confisca dei proventi del reato, ma anche sanzioni interdittive dell'esercizio dell'attività di impresa o di esclusione dai bandi di gara della Pubblica Amministrazione. In aggiunta, incorreremmo negli inevitabili danni d'immagine e di reputazione derivanti dalla pubblicazione delle sentenze.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'approvazione e l'attuazione del modello organizzativo D. Lgs. n. 231/01, la nomina di un OdV composto da tre membri esterni e di un referente interno con elevate professionalità ed esperienza in campo legale possono assicurare la necessaria protezione dalla commissione dei reati citati dal decreto. Inoltre, sfruttiamo le informazioni dell'attività di mappatura dei rischi, dell'azione ispettiva dell'OdV e dei nuovi canali di whistleblowing per la segnalazione di comportamenti che prefigurano violazioni comportamentali rispetto al D. Lgs. n. 231/01.



GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio di avere una catena di fornitura non conforme a quanto definito dal Codice Etico è rilevante: il parco fornitori comprende un numero elevato di aziende e ciascuna presenta dimensioni, settori di attività e provenienza geografica differenti.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Da diversi anni adottiamo procedure specifiche per monitorare gli aspetti strategici per l'allineamento della catena di approvvigionamento ai valori del Codice Etico. Dal 2018 curiamo la redazione di questo documento affinché rappresenti fedelmente sia il contesto aziendale sia le aspettative della proprietà e della direzione sui temi etici e di sostenibilità. La 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.



TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio legato alla parità di genere consiste in una presenza del genere femminile inferiore a quella maschile tra le persone del nostro organico: tale divergenza può indurre a ritenere insufficienti le azioni intraprese a favore delle pari opportunità. A questo contesto aggiungiamo la consapevolezza che la tipologia della nostra attività prevede competenze perlopiù ancora appannaggio della popolazione maschile, nonostante stia crescendo sensibilmente la partecipazione femminile ai percorsi di studio dell'area *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM).

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Analizzando il triennio 2021-2023, rileviamo un lieve aumento percentuale della presenza di dipendenti donne, anche in posizioni storicamente occupate dagli uomini. Nel 2023 la presenza femminile tra i dipendenti si attesta al 22%, in aumento di due punti percentuali rispetto al 2021. Il nostro percorso ribadisce la percezione della diversità di genere come valore da parte delle figure apicali e dei responsabili dei vari livelli che seguono la selezione del personale.



FORMAZIONE E SVILUPPO

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio consiste nella potenziale inadeguatezza delle competenze trasversali e specifiche per ruolo e mansione delle risorse a rispondere alle aspettative aziendali e ai bisogni del mercato, con la conseguenza di compromettere la crescita e creare un gap con la concorrenza.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Riserviamo molta attenzione al controllo delle competenze delle risorse e al loro confronto con le necessità del mercato: rileviamo le esigenze formative dal personale operativo e dalle figure responsabili per tradurle in un piano di formazione annuale finalizzato sia alla crescita delle risorse sia allo sviluppo di nuove competenze.



7 EFFICIENZA ENERGETICA E AFFIDABILITÀ
 **EFFICIENZA ENERGETICA**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

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

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

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

8 LIQUIDITÀ FINANZIARIA E CREDITO ECONOMICA **3** SALUTE E BENESSERE
  **BENESSERE DEI DIPENDENTI**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è privare i dipendenti di un adeguato equilibrio tra le aspettative personali e il sistema retributivo e di welfare adottato. I pericoli che ne deriverebbero sono molteplici: la perdita di attrazione e competitività sul mercato del lavoro rispetto alla concorrenza, la riduzione di motivazione del capitale umano, la carenza di opportunità di crescita legate all'incremento di risorse e l'abbandono di personale competente e qualificato.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Per contenere questo rischio abbiamo istituito piani di welfare che denominiamo base per tutti i dipendenti e on top per le figure chiave. Attuando politiche che uniscono retribuzione e welfare, motiviamo i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi e al contempo riduciamo il rischio di fuga di professionalità strategiche verso la concorrenza.

8 LIQUIDITÀ FINANZIARIA E CREDITO ECONOMICA
 **CENTRALITÀ DEL CLIENTE**

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

La *customer centricity* non prevede solo la soddisfazione delle esigenze esplicite e implicite dei clienti, ma può determinare una minore redditività se non attentamente valutata in termini di costi e benefici: qualora una realtà si trovi a sostenere costi eccessivi a fronte di richieste sistematiche e non legittime dei clienti, il principio della centralità del cliente può arrivare a compromettere la continuità del business. Nel nostro caso, siamo attivi in contesti differenti che richiedono peculiari strategie di gestione dei clienti e investimenti utili a mantenere il posizionamento in molteplici aree e a cogliere opportunità di business. Il rischio di non presidiare gli effetti di queste strategie con un monitoraggio periodico potrebbe incrementare notevolmente i costi in sovra-qualità con possibili ripercussioni sulla redditività.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Il rischio di accrescere i costi e di ridurre conseguentemente la marginalità per soddisfare aspettative non pattuite può essere rilevante senza i corretti presidi – sistemi di verifica dei requisiti contrattuali fissati con i clienti – delle funzioni *proposal*, commerciale e *project management*. Applicando strumenti delineati dai processi aziendali quali la *project review* di commessa, la collaborazione tra aree funzionali diverse aiuta a contenere il rischio e a individuare eventuali strategie di investimento.



ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

L'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, in particolare di quella autoprodotta, implica la realizzazione di infrastrutture che possono risultare insufficienti a coprire il nostro fabbisogno energetico, o al contrario, eccederlo con costi di ammortamento degli impianti estremamente lunghi.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Il parco fotovoltaico da 263 kWp di cui ci siamo dotati assicura un autoconsumo di circa il 30% del totale di energia elettrica consumata. Tuttavia, considerando la sostituzione progressiva del parco auto con vetture ibride/plug-in e full electric e di impianti termici a pompe di calore, ci aspettiamo una progressiva riduzione dei tempi di ammortamento degli impianti e una diminuzione della quota di energia ceduta al GSE con conseguente aumento della quota riservata all'autoconsumo.



EMISSIONI DI GAS SERRA

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Le nostre attività hanno un impatto poco significativo in relazione alle emissioni di gas serra, con rilasci diretti in atmosfera (Scope 1) prodotti esclusivamente dal funzionamento delle caldaie a gas metano ancora in funzione. 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 della normativa ISO 14001:2015 è una misura efficace per la prevenzione delle violazioni potenzialmente legate alla normativa sulle emissioni nell'atmosfera o alle norme più stringenti della Regione Piemonte. Inoltre, la certificazione ci fornisce un supporto periodico e valido in materia di aggiornamento legislativo ambientale.



SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio risiede nella possibilità di deludere le aspettative della collettività a cui ci rivolgiamo con le nostre politiche: nel rispetto dei valori del Codice Etico, siamo chiamati a gestire concretamente questo pericolo.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

I progetti locali che ogni anno attiviamo, anche in riferimento allo sviluppo del regolamento per le erogazioni liberali, dimostrano l'osservanza del Codice Etico in riferimento al contesto esterno. Per quanto riguarda il contesto interno, le aree più coinvolte nell'avvio di progetti di valorizzazione delle competenze sono le funzioni *procurement* e *human resources*.



OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI

DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il consumo idrico può divergere dagli obiettivi prefissati, che si attestano sulle stime calcolate in base alla tipologia di utenza domestica.

GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Nel percorso che nel 2019 abbiamo seguito per portare il sistema di gestione ambientale alla certificazione, abbiamo dato il via a un piano di miglioramento per monitorare gli usi dell'acqua e agire per la mitigazione del rischio. Attualmente rendicontiamo i nostri utilizzi con un indicatore che fornisce un'informazione sintetica relativa all'efficienza media giornaliera dei dipendenti nel loro rapporto con la risorsa idrica.





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

Abbiamo definito i presidi e i valori utili alla prevenzione degli atti di corruzione nel **Codice Etico** e nel **Codice di Comportamento**, che sono stati aggiornati nel 2023 a seguito del recepimento della disciplina per la segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*). Trasmettiamo questi documenti a tutti i dipendenti e al personale esterno al momento dell'assunzione o della stipula dei contratti di fornitura o vendita.

Nel **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ex D. Lgs. n. 231/2001 abbiamo mappato le aree a rischio di commissione di reati di corruzione e abbiamo previsto dei principi di comportamento specifici che manager e dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare.

L'OdV svolge un ruolo decisivo nell'impegno contro la corruzione, raccogliendo informazioni e dati funzionali all'identificazione di comportamenti potenzialmente rischiosi nei confronti non solo della Pubblica Amministrazione – italiana e non – ma anche di soggetti privati.

Dalla sua costituzione l'OdV non ha rilevato episodi di corruzione interni alla Società.

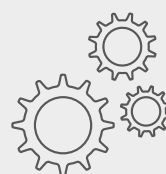
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nel 2021 abbiamo adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Osai A.S. S.p.A. SB (di seguito il **Modello**) come disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 per 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 convergere con le fattispecie di reato illustrate dal D. Lgs. n. 231/2001;
- (b) sensibilizzare e incoraggiare, anche con l'adozione del Codice Etico, tutti i portatori di interesse quali dipendenti, clienti, fornitori, partner e collaboratori al rispetto dei principi etici a cui ci ispiriamo nello svolgimento delle mansioni;

- (c) individuare e attribuire responsabilità e poteri a ogni unità organizzativa tenendo presente il principio della separazione delle funzioni, in base a cui nessun soggetto può svolgere un intero processo gestionale o decisionale in completa autonomia;
- (d) implementare un sistema strutturato e organico di procedure e attività da attuare per prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto.



Implementazione del Sistema

Segnalazione e Valutazione



Controllo e Verifica

Il Modello comprende dal 2023 anche una procedura di segnalazione degli illeciti conforme ai dettami del D.Lgs. 24/2023 denominata *whistleblowing*, che prevede la disponibilità di canali per l'invio delle comunicazioni e la loro gestione riservata da parte del Gestore delle segnalazioni⁸. Qualsiasi dipendente, collaboratore, consulente, prestatore di lavoro, ma anche terzo in rapporti d'affari con la Società può segnalare una presunta violazione. Assicuriamo l'assoluta riservatezza delle persone segnalanti e segnalate così come l'assenza di conseguenze negative in carico a chi avvii questa pratica.

Il 18 dicembre 2023 il CdA ha aggiornato il Modello per tenere conto di nuove fattispecie di reati presupposto approvate dal legislatore.

8. Si tratta del Responsabile pro tempore della Funzione Affari Legali e Societari



CODICE ETICO


Il nostro Codice Etico delinea i principi e le linee guida che ispirano le attività e orientano il comportamento dei dipendenti e di tutti coloro con cui ci relazioniamo.

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




- dei collaboratori, per la loro valorizzazione e il rispetto delle pari opportunità; per il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e positivo; per un inserimento 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, della tutela della concorrenza e dei rapporti con le autorità;
- dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori e le associazioni non 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>$I_{\text{CIGD}} = 35$ L</p> <p>Litri/giornata lavorativa/ lavoratore</p>	<p>AZIONI SUI FABBRICATI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prove ai 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 in tutti i servizi igienici per sensibilizzare il personale al contenimento dei consumi idrici. 3. Ristrutturazione dei servizi igienici con lavabi provvisti di rompigetto 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 allo stabilimento e delle attività da remoto (<i>smartworking</i>) 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 I_{CIGD} (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 e diffusione attraverso il blog aziendale. 2. Sviluppo e diffusione su sito web e blog aziendale di un fumetto tematico dal titolo <i>Mr Osaï Goes Green</i> per indirizzare i dipendenti al risparmio dell'acqua sia al lavoro che a casa. 	<p>$I_{\text{CIGD}} \leq 35,08$ L</p> <p>Litri/giornata lavorativa/ lavoratore</p> <p>OBIETTIVO IN CORSO DI RAGGIUNGIMENTO</p> <p>Rispetto all'anno precedente vi è stato un efficientamento: l'indicatore è difatti diminuito del 12,56%⁹.</p>

9. Il Bilancio di Sostenibilità 2022 riportava come status 2022 dell'indicatore ICIGD un valore 35,88 L a causa di un errore di trascrizione.

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
EFFICIENZA ENERGETICA 	<p>A fronte del raggiungimento del target fissato lo scorso anno, per il 2023 ci siamo posti un ulteriore obiettivo di miglioramento:</p> <p>$I_{EA} \leq 5 \text{ m}^3/\text{m}^2$ di gas metano consumato</p>	<p>AZIONI SUGLI IMPIANTI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Scelta strategica di utilizzare le pompe di calore come unica soluzione di climatizzazione per i nuovi cantieri. Dismissione delle caldaie dell'Area U4 a seguito dell'installazione di pompe di calore. <p>AZIONI SUI FABBRICATI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Rifacimento della copertura con annessa coibentazione dell'Area U4 (2018). 	<p>$I_{EA} = 3,48 \text{ m}^3/\text{m}^2$</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO</p> <p>Nell'arco del triennio 2021-2023 abbiamo ridotto i nostri consumi di gas metano del 42,7%</p>
EFFICIENZA ENERGETICA 	<p>A fronte del raggiungimento del target fissato lo scorso anno, per il 2023 ci siamo posti un ulteriore obiettivo di miglioramento:</p> <p>$I_{CA} \geq 65\%$ percentuale media di energia auto-consumata</p>	<p>Parco fotovoltaico aziendale di 263 kWp nell'headquarter di Parella (TO)</p>	<p>$I_{CA} = 64,49\%$</p> <p>OBIETTIVO IN CORSO DI RAGGIUNGIMENTO</p> <p>Tra il 2021 e il 2023 abbiamo aumentato il consumo di energia autoprodotta del 9,4%.</p>
GESTIONE DEI RIFIUTI 	<p>A fronte del raggiungimento del target fissato lo scorso anno, per il 2023 ci siamo posti un ulteriore obiettivo di miglioramento:</p> <p>$I_R \leq 600 \text{ kg}/\text{Mil } \text{€}$ kg di rifiuto prodotto per ogni milione di euro di valore della produzione generato</p>	<p>AZIONI FINALIZZATE AL RIUTILIZZO DEGLI IMBALLAGGI DI LEGNO</p> <p>Reso sistematico per successivo riutilizzo delle casse in legno al fornitore. Studio e avvio della sperimentazione di un sistema di interscambio contestuale dei pallet nel magazzino dell'headquarter.</p>	<p>$I_R = 817 \text{ kg}/\text{Mil } \text{€}$</p> <p>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO NEL 2023</p> <p>Manterremo il proposito di perseguire questo obiettivo anche per il futuro.</p>

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>EMISSIONI DI GAS SERRA</p> 	<p>Piano strategico di decarbonizzazione del Gruppo Osaì</p> <p>Valore medio emissioni CO2 delle vetture aziendali ≤ 120 g/km</p> <p>Percentuale di vetture ibride/elettriche plug-in $\geq 12\%$</p>	<p>AGGIORNAMENTO CAR POLICY</p> <p>Tramite l'aggiornamento 2023 della Car Policy abbiamo sancito l'orientamento aziendale verso la progressiva sostituzione delle vetture endotermiche. Se già nel 2022 avevamo raggiunto una quota del 31,4% di autovetture con propulsione ibrida (mild/full/plug-in hybrid), nel corso del 2023 il numero è aumentato di un ulteriore 3,5%. Inoltre, in quest'anno il 4,8% del parco auto è elettrico.</p> <p>AZIONI SU IMPIANTI</p> <p>Installazione di un'ulteriore colonnina di ricarica da 22 kW presso i plant M6-M7 dell'headquarter di Parella (TO) (5 in totale) e regolamentazione degli accessi con una piattaforma di prenotazione delle ricariche.</p> <p>PROMOZIONE CARPOOLING</p> <p>Tra il 2022 e il 2023 abbiamo sperimentato un programma di cashback per i dipendenti disposti alla condivisione dell'automobile negli spostamenti quotidiani casa-lavoro.</p>	<p>Emissioni medie parco auto aziendale: OBIETTIVO RAGGIUNTO nel 2023</p> <p>Attualmente si attestano a 118,8 g/CO₂ per chilometro percorso, contro i 128 del 2022. Ulteriori dettagli sulla pianificazione per l'ottenimento di questo obiettivo sono presentati nella nostra prima Relazione d'impatto.</p> <p>Piano di decarbonizzazione: OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO</p> <p>Il nostro gruppo si è posto l'obiettivo di medio periodo al 2030, consistente nella riduzione delle nostre emissioni di Scope 1 e Scope 2 del 42% rispetto al 2022. Ulteriori dettagli sulla pianificazione per l'ottenimento di questo obiettivo sono presentati nella nostra prima Relazione d'impatto.</p> <p>Vetture ibride/elettriche: OBIETTIVO RAGGIUNTO dal 2021</p> <p>Abbiamo raggiunto il target definito già dal 2021; la nostra flotta attualmente è composta per il 39,7% da auto ibride ed elettriche.</p>

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 con obiettivi di riduzione delle trasferte commerciali.	OBIETTIVO RAGGIUNTO DAL 2021
SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI 	Collaborazione con enti del territorio per sostenere progetti di inclusione e avvicinamento di soggetti con disabilità al mondo del lavoro	Dal 2021 Osai ha supportato il progetto della Cooperativa Andrivieni e del Centro per l'Impiego di Ivrea fornendo aree, attrezzature tecnologiche e competenze per avviare ragazzi con disabilità ad attività specifiche della Cooperativa. Inoltre, dal 2022 abbiamo aperto un bando per destinare il 5% dell'utile di esercizio dell'anno precedente a erogazioni liberali di sostegno a iniziative e progetti di sviluppo del territorio.	OBIETTIVO RAGGIUNTO DAL 2021
ANTI-CORRUZIONE 	Piano di formazione specifica sui reati D. Lgs. n. 231/01 rivolto alle figure apicali e con responsabilità Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (D. Lgs. n. 231/01) Nominato l'Organismo di Vigilanza 231 (OdV)	Nel 2021 abbiamo organizzato 10 sessioni formative destinate ai soggetti apicali che possono incorrere nella commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 per un totale di 9,2 ore gestite da professionisti legali esterni all'Azienda. Il 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; abbiamo inoltre a disposizione un Organismo di Vigilanza (OdV), a cui possono essere indirizzate segnalazioni anonime. Infine, con l'aggiornamento del MOGC del 2023 abbiamo introdotto la disciplina del <i>whistleblowing</i> .	OBIETTIVO RAGGIUNTO DAL 2021

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>BENESSERE DEI DIPENDENTI</p> 	<p>Aggiornamento periodico del 409. are e delle policy sui benefit destinati al personale quali la <i>Car Policy Aziendale</i> al fine di recepire nuove esigenze e adattare al contesto in continua evoluzione</p>	<p>Nel 2021 abbiamo aggiornato i seguenti documenti, orientati ad azioni di supporto e incremento del benessere del personale con politiche retributive e welfare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano welfare 2023 ampliato con l'inserimento di 3 nuovi gruppi omogenei (per un totale di 19); - Piano di incentivi e gestione delle trasferte 2021 con l'inserimento dell'indennità di disagio riconosciuta per periodi di quarantena all'estero; - Accordi individuali per la gestione dello <i>smartworking</i>, banca ore e flessibilità oraria; - Car Policy. 	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO DAL 2021</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>Dal 2021 il Dipartimento Innovazione & Sviluppo è autonomo dal punto di vista delle competenze per dare seguito ai progetti promossi dal CI&S e approvati dal CdA.</p> <p>L'investimento complessivo in innovazione e sviluppo si conferma importante nel 2023, per un ammontare pari a 3,62 milioni di euro (contro i 2,92 milioni di euro nel 2022).</p>	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO DAL 2021</p>

A destra:
Vista aerea di Parella (TO)

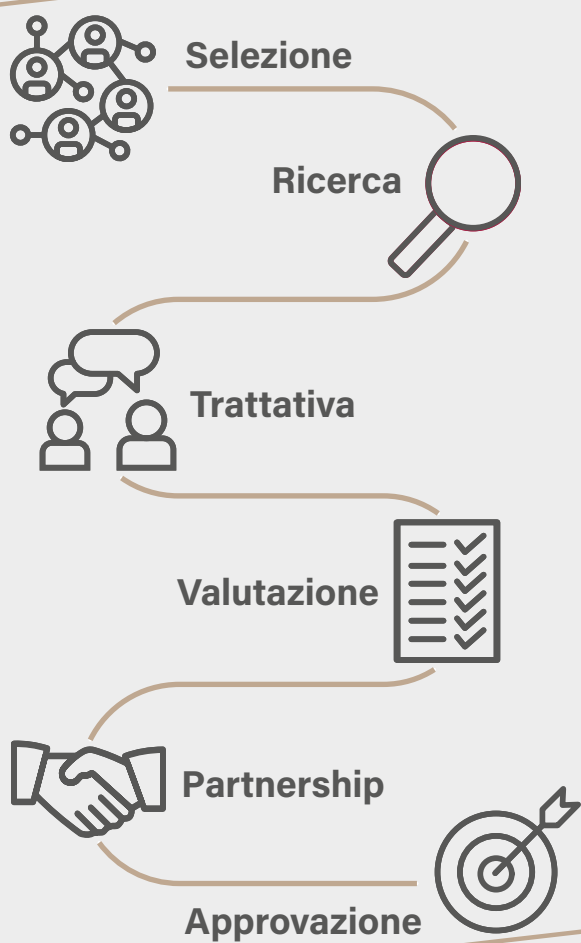




IL VALORE DELLA CATENA DI FORNITURA

CAPITOLO 5

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



GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE

Per noi è molto significativo distribuire il valore generato dalle nostre attività a chi ha contribuito direttamente o indirettamente alla sua creazione. Un processo, questo, che analizziamo evidenziando sia le risorse indirizzate ai nostri *stakeholder* sia quelle trattenute per autofinanziarci.

VALORE ECONOMICO*	2021**	2022**	2023
PRODOTTO E DISTRIBUITO [€]			
A. Valore economico prodotto	32.614.656	42.542.843	43.628.449
B. Valore economico distribuito	29.039.307	39.417.620	46.308.958
Costi operativi	15.442.021	23.836.736	27.632.301
Salari e benefit dei dipendenti	12.671.094	14.481.509	16.892.045
Pagamenti a fornitori di capitale	797.002	861.886	1.561.548
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	90.493	143.499	89.105
Investimenti nella comunità	40.597	93.990	133.959
(A-B) valore economico trattenuto	3.575.349	3.125.223	-2.680.509

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

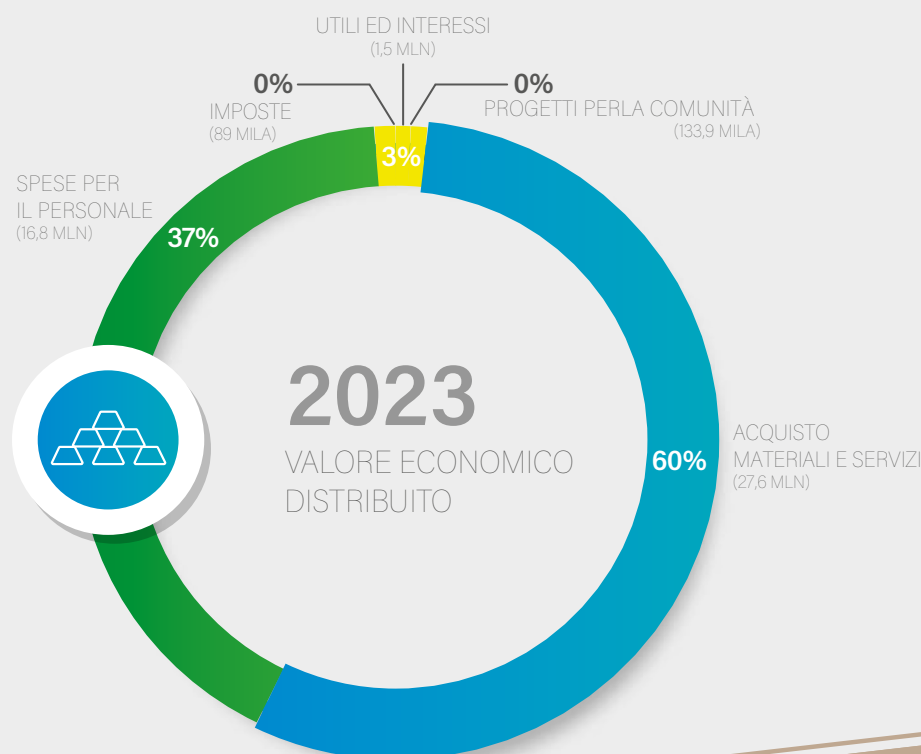
** I valori relativi ai costi operativi, ai pagamenti ai fornitori di capitale e ai pagamenti alla pubblica amministrazione relativi al 2021 e al 2022 differiscono rispetto a quanto pubblicato nel precedente rapporto per una modifica nella riclassifica delle voci di bilancio apportata nel 2023 e applicata anche agli anni precedenti.

Nel 2023 il **valore economico prodotto** ammonta a **43,6 milioni** di euro mentre il valore economico distribuito a circa 46,3 milioni. La differenza fra questi due dati coincide con il **valore economico trattenuto**, pari a -2,6 milioni.

Nel 2023 abbiamo destinato il valore economico distribuito ai seguenti *stakeholder*:

- **l'importo** maggiore, **27,6 milioni di euro**, a costi operativi per l'**acquisto di materiali e servizi** funzionali alle nostre attività;

- **circa 16,8 milioni** nella forma di stipendi, contributi previdenziali e pensionistici ai nostri dipendenti;
- **1,5 milioni** di euro a fornitori di capitale, **azionisti e finanziatori**, nella forma di utili e interessi;
- **133,9 mila** euro alla **comunità** per sostenere le associazioni, le organizzazioni, i progetti di sviluppo socio-economico e la crescita del territorio.
- **90 mila** euro come imposte alla **Pubblica Amministrazione**



SELEZIONE E VALUTAZIONE DEI FORNITORI

Le relazioni fra le persone e la capacità di agire in modo etico e responsabile sono fra i temi al centro della nostra attenzione nella gestione della catena del valore. A questo proposito, la pubblicazione e la divulgazione del Codice Etico hanno garantito un'efficace sensibilizzazione del personale che si rapporta con l'esterno.

Ma la nostra attenzione è rivolta anche all'impronta ambientale della nostra catena del valore. Per questo con uno studio preliminare di **Life Cycle Assessment** (LCA), svolto fra il 2019 e il 2020, abbiamo preso in esame la catena di approvvigionamento dei nostri prodotti, valutando i potenziali impatti ambientali dei processi della catena di fornitura e della logistica in ingresso e in uscita.

Dallo studio abbiamo appreso che nonostante gli impatti della catena di approvvigionamento siano più ridotti di quelli di altre fasi quali la progettazione e lo smaltimento dei prodotti giunti al fine vita, possiamo fare di più per rendere sostenibile questo aspetto. Con l'eccezione della logistica, in cui abbiamo individuato aree di miglioramento per il riutilizzo degli imballaggi di legno, nell'ambito del **procurement** abbiamo identificato tre *driver* di sviluppo futuro.

1. CONDIVISIONE DEI NOSTRI OBIETTIVI AMBIENTALI CON I FORNITORI

Dobbiamo rendere i fornitori sempre più coscienti di quanto riteniamo importanti le relazioni tra catena di fornitura e interventi ambientali come approvvigionamento idrico, scarichi idrici, produzione di rifiuti, risparmio energetico e ricerca dell'efficienza nei processi e molti altri.

2. CONOSCENZA DEL FORNITORE

Conoscere il fornitore significa essere consapevoli delle condizioni in cui opera dal punto di vista ambientale e del suo approccio alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei dipendenti. Per questo operiamo per il coinvolgimento degli approvvigionatori significativi in programmi di verifica periodica dedicati agli aspetti di *Quality, Health, Safety and Environment* (QHSE), in particolare appurando la presenza di sistemi di gestione su questi aspetti e approfondendo alcune delle tematiche correlate ad essi correlate. Per il 2023 abbiamo ottenuto risposta da 27 fornitori di parti meccaniche a disegno e carpenteria: un campio-

ne che rappresenta poco meno del 12% dell'intero parco fornitori, e che costituisce circa il 25% dell'intero acquistato durante l'anno.

3. PRIVILEGIARE ACQUISTI PRESSO FORNITORI LOCALI

Sempre tenendo conto degli impatti economici e della qualità, intendiamo privilegiare fornitori che operano in un raggio di massimo 100 km dalla nostra sede per ridurre gli impatti dei trasporti e valorizzare il tessuto produttivo del territorio. Abbiamo calcolato che nel 2023 i beni forniti da realtà valutate secondo criteri ambientali e sociali sono un quarto (circa il 25%) del totale dell'anno. Inoltre, ci siamo impegnati ad avviare a riciclo tramite processo di fusione i prodotti realizzati in leghe di ferro e alluminio quali parti meccaniche a disegno e assiami di carpenteria leggera e pesante. Dal momento che attualmente non possiamo ricorrere alla determinazione del peso o del volume, abbiamo scelto di utilizzare il fatturato come unità di misura.

Nel complesso registriamo **una percentuale di acquisti da fornitori del territorio piemontese pari al 49% del totale, con un incremento del 14% rispetto al 2022. Inoltre, l'87% del totale è riconducibile al territorio italiano con una crescita del 6% rispetto allo scorso anno.**

Spesa verso i fornitori locali		
Area geografica	Spesa (€)	Spesa (%)
Provincia	8.914.170	42%
Regione	1.547.063	7%
Italia	7.976.275	38%
Europa (esclusa Italia)	1.574.920	7%
Mondo (escluse Europa e Italia)	1.161.068	6%
Totale	21.173.496	100%

Abbiamo dettagliato il processo di selezione e valutazione dei fornitori nelle procedure operative del sistema di gestione della qualità ISO 9001:2015.

SELEZIONE DEI FORNITORI

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

Il processo di selezione si articola in base alla classe merceologica del bene da approvvigionare.

L'ambito più critico e complesso da gestire sul fronte della qualità, dei costi e dei tempi di evasione riguarda i fornitori di parti *custom*, cioè progettate internamente e appartenenti al gruppo dei particolari meccanici o all'insieme delle carpenterie metalliche. Rispetto alle componenti commerciali, gli assiemi costruiti su disegno sono spesso prototipali, cosa che incide notevolmente la redditività delle commesse. Chiediamo ai fornitori accreditati di firmare le condizioni generali d'acquisto che abbiamo aggiornato nell'ultimo triennio con l'inclusione di tematiche essenziali quali il contenimento degli impatti ambientali, il rispetto dei temi etici e della riservatezza delle informazioni.

Prediligiamo fornitori in possesso di certificazioni negli ambiti della qualità (ISO 9001), dell'ambiente (ISO 14001) e della salute e della sicurezza sul lavoro (ISO 45001), ma non precludiamo l'accesso al parco fornitori a realtà che, per dimensioni contenute, non sono in grado di gestire i costi delle certificazioni esterne. Pur in assenza della sorveglianza periodica di enti di terza parte, i monitoraggi annuali sulle tematiche QHSE e le verifiche dei siti produttivi dei fornitori favoriscono un controllo adeguato degli impatti indiretti della nostra produzione.

Rispetto alla selezione di questi fornitori, la scelta di chi ci approvvigiona di **prodotti commerciali** dipende da strategie progettuali interne o dei clienti che spesso non prevedono alternative: si tratta di componenti di elevata qualità e che l'attività delle grandi multinazionali ha contribuito a diffondere nel mercato mondiale. 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 appannaggio dal responsabile del settore di riferimento e perfezionata dall'ufficio acquisti, tenendo conto dei requisiti del Codice di Comportamento Aziendale, del Codice Etico e delle 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.

Snello per i fornitori di servizi, il processo si fa più articolato per le realtà che si occupano dei beni impiegati nella realizzazione dei nostri prodotti, in considerazione dell'influenza che i materiali hanno sulla qualità e dei rischi delle forniture non conformi. Prevediamo scenari con livelli di intervento più o meno incisivi, che possono culminare nella sospensione e/o nella radiazione del fornitore qualora non ci siano più i requisiti o le condizioni necessari a soddisfare le nostre esigenze.

Per la potenziale difettosità arrecata ai prototipi dei prodotti, le criticità maggiori riguardano i fornitori di parti meccaniche a disegno, di carpenteria metallica e di parti commerciali lavorate. Sottoponiamo chi opera in queste tre aree a un controllo della qualità sui primi lotti, finalizzato all'inserimento nel parco fornitori, ma anche ad audit periodici utili a monitorare e/o verificare l'efficacia delle azioni correttive di eventuali non conformità.

Inoltre, valutiamo questi fornitori con frequenza non inferiore all'anno e avvalendoci della collaborazione della funzione Qualità e Procurement. Negli ultimi anni abbiamo perfezionato uno schema che prevede non solo la determinazione di un indice di **Vendor Rating** (VR) sul valore economico del fatturato d'acquisto e sulle non conformità documentate, ma 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 dai controlli.

Con tale metodologia di valutazione beneficiamo di un confronto agevole e completo all'interno del parco fornitori. In aggiunta, la impieghiamo per collaborare con approvvigionatori concorrenti a più alto rendimento, ma anche per determinare l'**Indice Qualità Fornitore** (IQF), cioè il più importante indicatore di prestazione nei monitoraggi del sistema di gestione della qualità (ISO 9001) in materia di qualità dell'approvvigionamento e nell'assegnazione degli obiettivi di miglioramento.

Nella stipula del contratto informiamo i fornitori di manodopera specializzata delle regole e delle procedure utili alla tutela della salute e della sicurezza e dell'idoneità tecnico-professionale dei lavoratori. Chiediamo espressamente alla Società di sottoscrivere queste procedure a perfezionamento dell'or-

dine di acquisto, presentandogli anche lo schema di sanzioni previste nei casi di violazione delle norme di condotta. Rimandiamo al capitolo 6 per ulteriori dettagli sulla gestione di questa tipologia di fornitori sui temi della salute e della sicurezza.

A differenza degli altri, non vincoliamo i fornitori di parti commerciali a controlli qualitativi sui primi lotti. Tuttavia, documentiamo e segnaliamo sempre eventuali non conformità. In questo caso l'inserimento nel parco fornitori dipende da scelte progettuali specifiche o dalle richieste del cliente: contrariamente alle altre classi merceologiche, spesso i buyer di parti commerciali non possono operare con un gruppo esteso di fornitori potenziali.

OSAI AUGMENTED QUALITY

A partire dal 2018 il lavoro congiunto della direzione aziendale e della funzione Qualità e Procurement 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 la creazione di un database strutturato, fruibile e condiviso fra i diversi settori;

FASE 2 - Utilizzo serrato di strumenti e documentazioni utili alla rendicontazione e alla trasmissione ai fornitori di segnalazioni di non conformità con conseguente archiviazione nei server aziendali e attività periodica di reportistica;

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

Grazie a questi interventi abbiamo avviato un programma incentrato sulla qualità delle forniture e chiamato **OSAI Augmented Quality**. Rivolto a una selezione di fornitori con margine di miglioramento inespresso o qualità incostante nel tempo, il programma propone condizioni contrattuali dedicate e l'assegnazione di premialità quando i difetti dei prodotti

sono al di sotto di certe soglie e puntualità sulle consegne. Le premialità possono essere economiche o contemplare una riduzione dei controlli nella fase di accettazione con conseguente risparmio di tempo e costi. Prevediamo invece delle penali qualora non siano mantenuti gli standard qualitativi precedentemente definiti.

Mettendo in campo questo programma, non solo abbiamo ottenuto livelli qualitativi maggiori e contenuto i costi derivanti dal controllo della qualità delle merci in ingresso, ma contribuito anche a valorizzare i fornitori locali e la loro crescita. Tutte le realtà che aderiscono a OSAI Augmented Quality beneficiano di un vantaggio competitivo nelle gare di aggiudicazione delle forniture.

Nel 2023 il programma ha coinvolto 5 fornitori locali con successo:

- 3 fornitori di parti meccaniche a disegno, con l'aggiornamento di due piani di mantenimento della qualità e l'elaborazione di un piano di miglioramento;
- 2 fornitori di carpenterie metalliche, con la preparazione e la firma di due nuovi contratti di fornitura vincolati a piani di potenziamento della qualità.

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Consideriamo la qualità del prodotto, così come quella dei relativi servizi, un requisito centrale da garantire ai clienti.

La tabella a pagina 82 riporta gli strumenti concreti da cui attingiamo - direttamente e senza alcuna attività di indagine delegata a collaboratori esterni - gli elementi funzionali alla percezione della soddisfazione del cliente.



5.3 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. Con queste azioni di indagine multidisciplinare valutiamo il nostro posizionamento nel mercato, aggiorniamo l'analisi dei rischi per la qualità e stabiliamo gli interventi opportuni per affrontare eventuali criticità.

Dal 2022 abbiamo deciso di riformulare interamente l'indagine di soddisfazione del cliente con l'obiettivo di aumentare il ritorno di informazioni dagli *stakeholder*, identificare i punti di forza e di debolezza e determinare quali, fra 12 fattori distintivi del prodotto, ci consentono di mantenere il posizionamento.

Nel 2023 abbiamo sottoposto l'indagine a 13 clienti, pari al 81% degli ordini di vendita dell'anno in termini di importo. La tabella che segue riassume le caratteristiche dei nostri sistemi maggiormente apprezzate dai clienti e riconosciute come fattori distintivi dei prodotti:

Nel 2023 la caratteristica distintiva più riconosciuta dai nostri clienti è l'affidabilità del prodotto, con un aumento rilevante del punteggio rispetto all'anno precedente. Al secondo posto registriamo la versatilità del prodotto con un valore quasi doppio di quello del 2022, mentre al terzo vediamo gli aspetti di avanguardia delle soluzioni adottate, convertibilità ad applicazioni diverse e cura del design con punteggi analoghi. Tra le altre cose, notiamo che quest'ultimo elemento ha assunto maggiore importanza: i nostri clienti lo hanno valorizzato di più dell'anno precedente.

Nel 2023 non abbiamo rilevato episodi di non conformità relativi alla sicurezza o all'informazione e all'etichettatura dei nostri prodotti.



Caratteristica distintiva del prodotto OSAI	2021	2022	2023
Livello di innovazione nelle soluzioni tecnologiche adottate (avanguardia delle soluzioni adottate*)	27,27%	16,00%	15,38%
Cura del design e scelta dei componenti (scelta dei componenti, dei materiali utilizzati e della tipologia di sistemi integrati nel prodotto*)	9,09%	4,00%	15,38%
Professionalità, esperienza e competenza tecnica del personale impiegato	45,45%	0,00%	0,00%
Attenzione per i dettagli estetici e il design del prodotto	9,09%	0,00%	0,00%
Attenzione per la sicurezza e livello elevato di prevenzione (presidi di sicurezza per l'operatore*)	0,00%	4,00%	0,00%
Cura del cliente e sua soddisfazione a 360°	0,00%	0,00%	0,00%
Altro	9,09%	0,00%	0,00%
Affidabilità del prodotto**	-	4,00%	30,77%
Convertibilità del prodotto a utilizzi futuri**	-	12,00%	15,38%
Versatilità del prodotto**	-	12,00%	23,08%
Facilità d'intervento in caso di guasti o manutenzioni programmate**	-	4,00%	0,00%
Allineamento del prodotto alle aspettative contrattuali**	-	4,00%	0,00%
Non sono stati esaminati dei concorrenti**	-	16,00%	0,00%
Non ci sono elementi per esprimere un giudizio**	-	12,00%	0,00%
Nessuno dei punti**	-	12,00%	0,00%

* Formulazione della caratteristica distintiva del Modulo q1904-08 per il rilevamento della soddisfazione del cliente prima del 2022.

** Nuovi aspetti di valutazione introdotti nel Mod. q1904-08.



LE NOSTRE PERSONE

CAPITOLO 6

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



Crediamo fermamente nel lavoro inteso non solo come applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali alla produzione di un bene, ma anche come strumento con cui raggiungere obiettivi di crescita professionale e personale. Questa filosofia guida il nostro operato tanto nella strategia e nella progettualità quanto nella pratica.

Ci impegniamo quotidianamente a rendere la nostra visione del lavoro attenta alle persone. Oltre a tutelare il benessere psicofisico dei collaboratori, favoriamo percorsi di avanzamento e acquisizione delle competenze, piani di welfare e soprattutto un equilibrio tra esigenze lavorative, familiari e personali, funzionale a migliorare la qualità della vita.

Ci consideriamo una realtà ampia, aperta e accogliente, in cui sentirsi come in famiglia. Attraverso il lavoro ogni persona trova qui un contesto di crescita e sicurezza per sé, i propri cari e tutti coloro con cui si rapporta, coltivando il senso di appartenenza alla nostra Società.

Alla fine del 2023 contiamo 245 dipendenti. Con un incremento del 15,6% rispetto al 2022 e del 24,4% rispetto al 2021 registriamo un aumento significativo e costante del nostro organico nell'ultimo triennio.

In alto:
Sala mensa aziendale

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere*	2021			2022			2023		
	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.
Tempo indeterminato	153	37	190	167	39	206	189	48	237
%	97%	95%	96%	98%	95%	97%	99%	89%	97%
Tempo determinato	5	2	7	4	2	6	2	6	8
%	3%	5%	4%	2%	5%	3%	1%	11%	3%
Full time	154	38	192	168	40	208	188	50	238
%	97%	97%	97%	98%	98%	98%	98%	93%	97%
Part time	4	1	5	3	1	4	3	4	7
%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	7%	3%
TOTALE	158	39	197	171	41	212	191	54	245
%	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. La distinzione tra full time e part time si riferisce al totale dei dipendenti a prescindere dal contratto (a tempo determinato o indeterminato). Non abbiamo diviso i dipendenti per area geografica in quanto il perimetro di rendicontazione comprende solamente la S.p.A. italiana e non le Società controllate estere. Le percentuali sono calcolate rapportando il totale per specifica caratteristica (es. uomini a tempo indeterminato) sul totale del campione di riferimento (es. totale uomini).

Ai lavoratori dipendenti uniamo 22 lavoratori interinali, impiegati prevalentemente nelle attività di logistica, e 2 lavoratori con

contratti d'opera professionale per un totale di 24 collaboratori non dipendenti: un numero triplicato rispetto a quello del 2021.

Lavoratori non dipendenti**	2021	2022	2023
Tirocini - Stage	1	0	0
Interinali - Somministrati	3	8	22
Contratti d'opera professionale	4	4	2
TOTALE	8	12	24

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

Riteniamo che la continuità di un contratto di lavoro sia un requisito indispensabile per assicurare lo sviluppo di un piano di carriera e soprattutto il conseguimento di un obiettivo di natura privata o familiare. Facciamo tutto il possibile per potenziare l'occupazione del territorio in cui operiamo e promuovere la qualità e la solidità del lavoro con contratti a tem-

po indeterminato e percorsi di inserimento formativo finalizzati alla stabilizzazione.

Nel 2023 abbiamo perfezionato complessivamente 46 assunzioni a fronte di 13 cessazioni volontarie: il tasso di turnover è pari al 24%.

Turnover*	2021		2022		2023	
	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni**	Cessazioni***
Uomini	20	10	21	8	31	11
Tasso %	13%	6%	12%	5%	16%	6%
Donne	5	1	5	3	15	2
Tasso %	13%	3%	12%	7%	28%	4%
Sotto i 30 anni	11	2	14	1	15	4
Tasso %	41%	7%	39%	3%	34%	9%
Tra 30 e 50 anni	13	8	10	5	28	5
Tasso %	11%	7%	8%	4%	18%	3%
Sopra i 50 anni	1	1	2	5	3	4
Tasso %	2%	2%	4%	11%	6%	8%
Totale	25	11	26	11	46	13
Tasso %	13%	6%	12%	5%	19%	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.

** Nazionalità dei nuovi assunti nel 2023: 40 Italia, 1 Francia, 1 Germania, 1 Romania, 1 Russia, 1 Bosnia Erzegovina.

*** Nazionalità dei dipendenti in uscita nel 2023: 13 Italia.



In basso:
Staff Osai, sede di Parella (TO) 2018



In alto:
Area produttiva quartier generale Osai

Selezioniamo il personale a seguito di una valutazione approfondita dei candidati in termini di competenze tecniche e trasversali, attitudini e aspirazioni professionali. Assicuriamo che l'intero processo si svolga nel rispetto delle pari opportunità e con regolari comunicazioni diffuse agli interessati con una procedura pubblicata nella sezione Lavora con noi del nostro sito web.

Diamo informazioni chiare ed esaustive sulla nostra organizzazione interna e sulla posizione offerta, così che ognuno possa considerare l'aderenza della proposta alle proprie aspettative professionali e di vita. Affidiamo la ricerca e la selezione dei candidati a personale interno qualificato.

Condividiamo la valutazione dei profili con i responsabili del-

le funzioni coinvolte con sistemi equi e trasparenti: insieme cerchiamo di valorizzare competenze ed esperienze, ma anche di individuare e favorire le qualità umane che fanno di un candidato un potenziale nuovo componente della famiglia aziendale.

Al termine dell'iter comunichiamo il nostro interesse ai candidati selezionati con un impegno formale scritto per mostrare serietà, trasparenza e fiducia immediate.

Siamo determinati a cercare e trovare la pluralità di approcci, competenze e visioni che ci aiuta a innovarci continuamente nelle diversità di genere, di età e di idee. Il rinnovamento dell'organico e l'investimento nei giovani talenti per noi sono fondamentali. Nel 2023 abbiamo integrato 46 nuove risorse,

Dipendenti per ruolo, genere e fascia d'età*	2023				
	Dirigenti**	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	6	11	141	33	191
%	86%	92%	74%	94%	78%
Donne	1	1	50	2	54
%	14%	8%	26%	6%	22%
Sotto i 30 anni	0	0	32	12	44
%	0%	0%	17%	34%	18%
Tra i 30 e i 50 anni	3	8	126	15	152
%	43%	67%	66%	43%	62%
Sopra i 50 anni	4	4	33	8	49
%	57%	33%	17%	23%	20%
Categorie protette	0	0	4	4	8
%	0%	0%	2%	11%	3%
Totale	7	12	191	35	245
%	100%	100%	100%	100%	100%

Età media e anzianità aziendale media (anni)*	2021		2022		2023	
	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media
DIRIGENTI**	54	17,36	55	18,18	53	15,47
QUADRI	48	8,75	48	10,35	49	11,35
IMPIEGATI	41	6,48	41	6,37	41	6,24
OPERAI	39	3,77	30	4,03	38	3,90
MEDIA GENERALE	42	6,57	41	6,64	41	6,42

* I valori riportati si riferiscono al numero di dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per ciascuna categoria considerata.

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

di cui circa il 33% con meno di 30 anni. Le donne sono il 22% del totale dei dipendenti, in lieve aumento rispetto ai due anni precedenti quando le percentuali erano pari a 19,8% nel 2021 e a 19,3% nel 2022.

La categoria degli impiegati è la più diffusa nella popolazione aziendale. Nel triennio 2021-2023 registriamo un'età media del personale pari a poco più di 41 anni e in lieve calo dal 2022, con una anzianità media che resta sostanzialmente

stabile. Segnaliamo l'incremento dell'anzianità media delle figure quadro: questo dato conferma l'importanza della conservazione del nostro patrimonio di professionalità e ci inquadra come una realtà capace di garantire solidità e longevità con un management giovane e allo stesso tempo animato da un elevato senso di appartenenza.

Nel 2023 non abbiamo avuto evidenza di episodi di discriminazione.

6.1 IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO

Lavoriamo ogni giorno per unire la crescita e lo sviluppo del business alla preservazione di una dimensione umana e familiare. Agiamo in modo da garantire un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'invulnerabilità della persona, ma anche a principi di correttezza nei rapporti interpersonali: tutti i collaboratori devono essere nella condizione di svolgere al meglio l'attività lavorativa e di esprimere il proprio talento e le proprie potenzialità.

Ci occupiamo di mantenere un livello elevato di benessere con un attento e costante monitoraggio del clima aziendale.

In questo quadro consideriamo strategica la quotidiana attività di ascolto in carico alla funzione Risorse Umane 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 sfrutta diversi parametri per massimizzare la soddisfazione percepita dalle persone in relazione al trattamento economico. Oltre ai riconoscimenti dipendenti dalle condizioni contrattuali di categoria, ampliamo e arricchiamo lo spettro del compenso monetario con politiche di welfare, il mantenimento di un ambiente di lavoro positivo e la gestione della performance e dei talenti. Nel 2023 contiamo su un rapporto della retribuzione annua totale pari a 5,88 con questo valore intendiamo 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; motiviamo la diminuzione del rapporto riscontrata nel 2023 con l'abbassamento del denominatore di calcolo per variazioni nell'organico.

Rapporto di retribuzione totale annuale*	2021	2022	2023
Rapporto fra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana di tutti i dipendenti	7,06	7,07	5,88
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**	0,0	1,1	0,00

* La retribuzione annua totale considerata comprende solamente la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) e non altre tipologie di compensi che, tra gli altri, possono includere rimborsi spese non scorponabili e non indicativi del compenso effettivo della persona.

** Abbiamo effettuato il calcolo del rapporto considerando gli effettivi presenti sia al 31/12/2022 che al 31/12/2023.

Al riconoscimento economico definito dalle logiche del mercato del lavoro e dei contratti collettivi aggiungiamo componenti quali:

- Welfare strutturato e diffuso a tutti i livelli aziendali;
- Ambiente di lavoro positivo caratterizzato da benessere organizzativo, buone relazioni, coesione, sicurezza sul lavoro e *work-life balance*;

- Gestione della performance attraverso la cultura del feedback e *multi-assessment*;
- Gestione del talento con mappatura delle competenze, percorsi di crescita e sviluppo delle conoscenze.

Dal 2017 abbiamo attivato un piano di welfare che gradualmente abbiamo esteso a tutti i collaboratori, sia part time che full time, e che interviene nelle aree indicate dalla normativa di incentivazione delle iniziative sociali delle imprese a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie. Il 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 coperture sanitarie complementari al fondo di categoria.

Con il piano di welfare del 2023 abbiamo individuato 19 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 2023 abbiamo messo a disposizione un *plafond* di oltre 350.000 euro diviso tra *welfare on top* e welfare base previsto dal CCNL e rivolto all'intero organico. L'importo totale di beni e servizi fruiti nell'anno è stato pari a 409.980 euro, cifra superiore all'ammontare degli anni precedenti: 305.112 euro nel 2022 e 237.549 nel 2021. Gli ambiti di maggiore interesse sono i viaggi e le attività per il tempo libero con 230.656 euro, le richieste di rimborsi previste dalla normativa con 48.903 euro, i versamenti a forme di previdenza integrativa con 33.829 euro e i voucher e i buoni acquisto con 28.080 euro. A questo quadro aggiungiamo i prestiti agevolati ai dipendenti che nel 2023 hanno toccato un ammontare pari a 99.536 euro.

L'equilibrio tra vita privata e lavoro, anche noto come *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 per 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 di particolare gravità, abbiamo introdotto le seguenti misure tese ad assicurare un maggior equilibrio:

- Giornata lavorativa caratterizzata da flessibilità oraria;
- Possibilità di attivare e fruire della banca ore;
- Richieste di permessi con preavviso ridotto;
- Smartworking agevolato: a partire dal settembre 2022, con la chiusura del periodo emergenziale dovuto alla pandemia da Covid-19, abbiamo stipulato accordi individuali con i collaboratori che possono adottare questa modalità di lavoro per la loro mansione. Nell'elaborazione del regolamento abbiamo lasciato ampio margine di libertà allo svolgimento del lavoro da remoto in termini di flessibilità

oraria e scelta del luogo. Alla fine del 2022 abbiamo perfezionato 116 accordi individuali, attivi dal settembre 2022 al giugno 2023.

Siamo decisi a rafforzare la motivazione e il senso di appartenenza delle persone non solo con il fondamentale aspetto della retribuzione economica, ma anche con relazioni solide e un ambiente sicuro, protetto e basato su fiducia e coesione, dove le diverse esigenze trovano ascolto e comprensione.

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

Analizzando i dati delle indagini di soddisfazione possiamo individuare aree critiche e settori aziendali in cui intervenire in un'ottica di miglioramento, avviando attività o percorsi di confronto e ascolto con i soggetti apicali e operativi che ne fanno parte. Facciamo di questa sorta di "sistema di gestione del benessere organizzativo" un elemento centrale nella valorizzazione del nostro personale. Riteniamo che con la soddisfazione aumenti il livello di performance: la motivazione e il senso di appartenenza delle persone favoriscono un'assunzione di responsabilità funzionale al raggiungimento dei nostri obiettivi.



LA LOTTA ALLO STRESS CONNESSO AL LAVORO

Un fronte su cui investiamo tempo e risorse è la lotta al rischio di stress lavoro correlato (SLC). L'impegno principale consiste in una valutazione a cadenza biennale di questo rischio: un passaggio essenziale per preservare la salute del lavoratore e la nostra produttività. A tal fine impieghiamo la metodologia INAIL, orientata all'identificazione di eventuali criticità legate al contesto e al contenuto del lavorativo per prevenire l'emergere di condizioni di stress nei lavoratori. Le criticità vengono individuate tramite il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella discussione delle liste di controllo proposte dall'INAIL e con il supporto delle figure preposte alla prevenzione e dell'ufficio risorse umane. Successivamente, vengono gestite attuando specifiche azioni correttive e di miglioramento.

Al termine del 2021 avevamo sottoposto i lavoratori a un'analisi di valutazione del rischio di stress lavoro correlato. L'attività, protrattasi nel primo semestre del 2022, ha previsto la suddivisione dei lavoratori in 12 gruppi omogenei e la valutazione delle seguenti aree di analisi:

- **EVENTI SENTINELLA:** indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, ferie non godute, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, richieste di visite straordinarie al 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.

I risultati sono stati discussi con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), che ricoprono anche in ruolo di rappresentanza sindacale. L'analisi aveva delineato un rischio medio per due gruppi: l'area Commerciale e l'area Coordinamento Progetti. A questo risultato il gruppo di Gestione¹⁰ aveva risposto implementando adeguate misure di carattere organizzativo, tecnico, procedurale, comunicativo e formativo: la successiva rivalutazione condotta sui due gruppi ha riportato esito positivo, attestando entrambi i casi a un livello di rischio basso.

Grazie allo spirito intraprendente e determinato che ci caratterizza da sempre, abbiamo fatto della necessità di conformarci alla legge un'opportunità per migliorare l'ambiente e l'organizzazione del lavoro. I risultati favorevoli degli interventi sui due gruppi critici ci hanno spinto ad applicare trasversalmente le misure correttive a tutti gli altri gruppi, laddove ritenute utili a beneficiare le condizioni di lavoro del personale. Inoltre, dal 2021 il gruppo di Gestione ha discusso e attivato ulteriori azioni di miglioramento non necessariamente legate a tematiche di rischio significative e condivise da tutto il personale: spunti preziosi sono venuti dalle segnalazioni restituite dai colleghi nelle valutazioni di aula.

Nel 2024 prevediamo di effettuare un'ulteriore rivalutazione del rischio di stress lavoro correlato con l'esclusione dei due gruppi omogenei dell'area Commerciale e dell'area Coordinamento Progetti, già precedentemente riconsiderati. In questa occasione il gruppo di gestione si occuperà di rivedere e all'occorrenza individuare i nuovi gruppi omogenei, anche alla luce di eventuali modifiche nei numeri e nella struttura delle risorse. Abbiamo in cantiere la pubblicazione di un articolo sul blog aziendale per avviare l'attività e coinvolgere i lavoratori nel processo fin dall'inizio.

¹⁰ Il gruppo di Gestione per la valutazione dello stress lavoro correlato comprende il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e gli uffici risorse umane e sicurezza.



6.2 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

Pensiamo che la valorizzazione delle potenzialità personali sia strategica non solo per supportare l'espansione delle attività e del profitto, ma anche per gratificare i dipendenti e offrire loro una crescita professionale adeguata.

Esprimiamo questa attenzione già nella formazione di base rivolta al personale neoassunto: incoraggiamo i nuovi arrivati a integrarsi al meglio nella nostra realtà e a comprendere 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 obbligatoria riserviamo a ogni neoassunto 8 ore da investire nell'apprendimento dei principi del Codice Etico, delle policy aziendali, dei regolamenti interni, dei sistemi di gestione adottati (Modello organizzativo 231, Qualità, Ambiente e Sicurezza) e dell'utilizzo degli strumenti informativi e informatici.

Per curare in modo adeguato e strutturato la formazione, la funzione Risorse Umane ha fondato un'apposita procedura

atta a definire e curare tutte le fasi del processo: dall'analisi del fabbisogno di competenze alla verifica dell'efficacia del percorso svolto.

Periodicamente procediamo alla rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno di funzioni e dipartimenti per individuare le tematiche e gli argomenti specifici con cui apportare nuove competenze o aggiornamenti di quelle già possedute. Sulla base di quanto emerso predisponiamo poi un piano annuale esteso a tutto il personale.

Oltre alle esigenze formative che esplicitiamo, accogliamo le richieste di formazione dei singoli dipendenti coprendo i costi degli ambiti che riteniamo anche di nostro interesse. In aggiunta alla formazione di natura tecnica o manageriale, sviluppiamo percorsi individuali per il potenziamento e il consolidamento di *soft skills* e competenze trasversali quali corsi di lingua, tutoring, mentoring, coaching e molto altro.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE*	2021		2022		2023	
	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie
Uomini	4.968	31	4.068	24	5.198	27
Donne	903	23	883	22	1.310	24
Dirigenti	247	41	89	15	111	16
Quadri	449	50	267	22	84,5	7
Impiegati	4.597	29	4.135	25	4.999,8	26
Operai	578	23	461	18	1.313	38
Totale	5.870	30	4.951	23	6.508,3	27

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

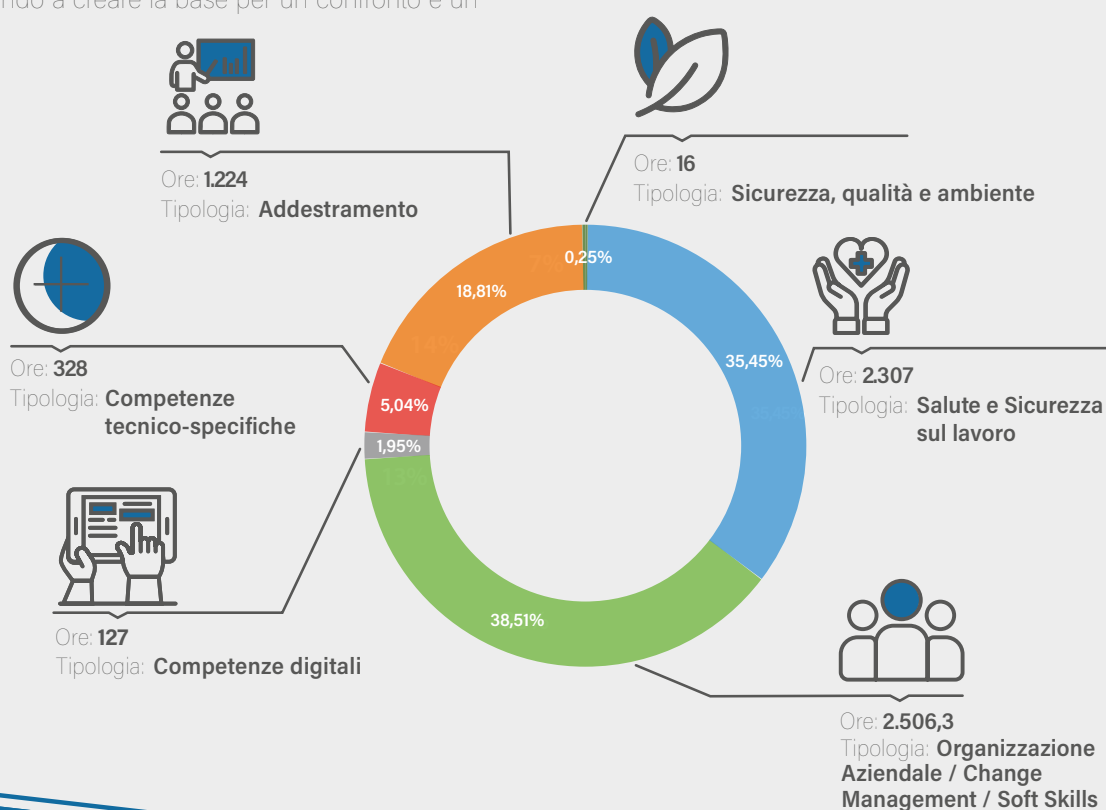
Nel 2023 abbiamo fornito complessivamente 6.508 ore di formazione per una media di 27 ore/persona/anno.

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

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA	2023	%
Salute e sicurezza sul lavoro	2.307	35,4%
Change management e organizzazione aziendale	2.506,3	38,5%
Addestramento	1.224	18,8%
Competenze tecnico-specifiche	328	5,04%
Competenze digitali	127	1,95%
Sicurezza, qualità e ambiente	16	0,25%
Competenze linguistiche	0	0%
TOTALE⁵	6.508,3	100%

Al fine di accompagnare al meglio i nostri lavoratori verso un percorso di sviluppo e di crescita personale continua è nato il *Progetto valutazioni risorse*. Attraverso l'uso di uno strumento appositamente creato per la misurazione delle *soft skills* e delle *hard skills*, alla fine dell'anno ciascuna risorsa viene valutato dal proprio responsabile di riferimento, e al contempo si autovaluta. I risultati delle due valutazioni vengono poi confrontati, andando a creare la base per un confronto e un

dialogo aperto tra le due parti. Questa nuova modalità di valutazione consente di introdurre una maggiore oggettività nel processo, eliminando ogni possibilità di arbitrarietà grazie all'uso di una scheda tecnica standard per ciascuna area aziendale. I dettagli e il livello di coinvolgimento del progetto sono presentati all'interno della nostra prima relazione d'impatto.



6.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La cultura del lavoro sicuro ispira e indirizza la nostra attività imprenditoriale nella sua interezza. Dalla progettualità e dall'organizzazione dei processi lavorativi all'operatività non scendiamo a compromessi sull'integrità della vita umana e sulla salute di quanti contribuiscono a vario titolo alla nostra realtà.

Ci mobilitiamo quotidianamente per diffondere questa cultura tra il personale dipendente: coinvolgendolo in modo attivo, puntiamo a incentivare un comportamento responsabile e rispettoso della sicurezza.

Nel 2022 abbiamo implementato un **sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro** conforme allo standard UNI ISO 45001:2018, che nel 2023 abbiamo esteso alle unità locali di Torino e Colleretto Giacosa. Con questo sistema ci impegniamo a:

- migliorare costantemente il 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 nella nostra sede e i clienti;
- operare seguendo le disposizioni legislative applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le istruzioni dei clienti nelle attività svolte nelle loro sedi;
- promuovere la salute delle persone sul posto di lavoro e nella vita quotidiana attraverso iniziative specifiche e politiche di welfare;
- responsabilizzare il personale, affinché ciascuno contribuisca al sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro e al conseguimento dei risultati attesi con il proprio ruolo e le proprie competenze;
- adottare strumenti di work-life balance funzionali alla conciliazione casa-lavoro;

- curare le capacità relazionali a tutti i livelli aziendali con corsi di formazione dedicati alla comunicazione e alla leadership;
- sensibilizzare i lavoratori all'importanza di adottare comportamenti sicuri per evitare incidenti e malattie professionali e limitare gli infortuni;
- individuare e ricorrere alle migliori pratiche disponibili per prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- coinvolgere i lavoratori con la consultazione dei loro RLS;
- chiedere espressamente ad appaltatori e fornitori che agiscono nelle nostre sedi il rispetto dei regolamenti e delle procedure interni in materia di salute e sicurezza;
- analizzare e riesaminare i rischi e le opportunità in termini di salute e sicurezza a cui siamo soggetti in relazione al contesto e alle parti interessate: l'analisi si accompagna alla considerazione dei cambiamenti derivanti dalla gestione che potrebbero avere un impatto sul personale, sull'ambiente di lavoro e sull'attività e alla valutazione di soluzioni e risposte agli eventi imprevisti;
- raggiungere gli obiettivi e finalizzare le azioni che consentono un potenziamento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con questa politica esprimiamo formalmente l'impegno costante e concreto che assumiamo da anni per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre. Inoltre, abbiamo fatto dell'implementazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro l'occasione per riorganizzare la struttura di responsabilità: abbiamo nominato figure dirigenziali di riferimento in ogni area di attività e stabilito una fitta rete di preposti distribuiti nei diversi settori.

La responsabilità della salute e della sicurezza dei lavoratori spetta al datore di lavoro (DL), supportato da un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), un medico

competente (MC), due addetti del servizio di prevenzione e protezione (ASPP) e un tecnico sicurezza laser (TLS).

A livello operativo il DL conta su una squadra composta come dettagliato di seguito. Facciamo notare che nel 2023 abbiamo approfondito il nostro sforzo e il nostro interesse verso la salute e la sicurezza dei lavoratori aumentando il numero di preposti e di addetti delle squadre di gestione emergenziali.

- 6 dirigenti di I livello con delega diretta da parte del DL;
- 7 dirigenti di II livello con sub-delega da parte di un dirigente;
- 71 preposti, in aumento del 34% rispetto al 2022;
- 3 RLS che sono contemporaneamente parte della rappresentanza sindacale unitaria (RSU);
- 3 Responsabili Gestione Emergenza;
- 61 addetti antincendio, contro i 28 del 2022;
- 58 addetti primo soccorso, che doppiano la cifra del 2022;
- 57 addetti Defibrillatore Semiautomatico Esterno (DAE), che superano di gran lunga il numero dell'anno precedente.

Il MC è una figura esterna all'organigramma e legata a un centro medico del territorio. Per assicurare il massimo accesso ai servizi di medicina, nel 2024 prevediamo di inserirne i riferimenti direttamente nell'organigramma Sicurezza.

Identifichiamo i rischi da lavoro correlati in conformità al D. Lgs. n. 81/08 con 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 emerga un nuovo rischio dallo svolgimento di un'attività o dall'introduzione di un processo inedito, il DL lo analizza in collaborazione con RSPP, RSL e MC e valuta le opportune misure di prevenzione e protezione da applicare.

I responsabili di tutte le aree effettuano una costante azione di vigilanza con l'obbligo di intervenire di fronte a un rischio grave e immediato che può generare conseguenze ai lavoratori, interrompendo l'attività e segnalandolo al proprio dirigente per la sicurezza.

Nei casi in cui ci sia una problematica o sia necessario segnalare pericoli o situazioni rischiose, il lavoratore ha la possibilità di confrontarsi direttamente con il proprio dirigente, ma anche con la linea trasversale dell'organigramma costituita





dall'ufficio Risorse Umane (HR), l'ufficio Salute e Sicurezza (HS), gli RLS/RSU, il MC e il DL. Inoltre, abbiamo a disposizione un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 che accoglie le segnalazioni anonime dei dipendenti su eventuali situazioni critiche e di disagio.

Abbiamo messo a punto anche una piattaforma ticket che consente ai lavoratori di comunicare non conformità, incidenti e *near miss*, cioè mancati infortuni. Attraverso la piattaforma i lavoratori possono presentare proposte di miglioramento o acquisire informazioni sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. Regoliamo la gestione di eventuali incidenti o *near miss* con 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 identificare 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 elaboriamo un'analisi statistica degli eventi che farà da input al riesame del sistema. A seconda della tipologia di incidente definiamo le modalità di comunicazione dell'evento: esempi sono l'articolo sul blog aziendale, la brochure informativa o sessioni

formative rivolte a dirigenti e preposti o a tutto il personale. Diffondiamo le informazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza con vari strumenti. Rendiamo sempre accessibili i documenti relativi al sistema di gestione sulla piattaforma SharePoint, mentre condividiamo gli aggiornamenti ricorrendo a comunicazioni e-mail e al blog aziendale. Inoltre, ci preoccupiamo di aggiornare costantemente il personale erogando la formazione dedicata: ogni dipendente partecipa a un video corso sui contenuti del sistema di gestione SSL. Al momento dell'assunzione e con l'accordo preventivo dell'ufficio HR e del responsabile diretto, inquadrriamo la nuova risorsa in un Gruppo Omogeneo di Esposizione al rischio (GOE) e la avviamo a un percorso di informazione, formazione e, se necessario, di addestramento che verte sul tema della salute e della sicurezza che la normativa prevede in base alla mansione ricoperta.

La politica per la salute e la sicurezza sul lavoro include anche una misura definita di alcool zero nell'orario di lavoro: vietiamo il consumo di alcool in tutti i locali aziendali e prevediamo modalità di segnalazione e intervento per le risorse trovate sotto effetto di sostanze alcoliche. Queste indicazioni sono valide anche per le trasferte.

Ci impegniamo a sostituire i prodotti chimici più pericolosi con quelli che lo sono meno con un'analisi che precede l'introduzione stessa dei prodotti nelle nostre sedi.

Tabella di infortuni ¹	2021	2022	2023
Lavoratori dipendenti			
Ore uomo lavorate	370.508	393.023	443.445
N° infortuni registrabili	1	0	0
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	0
N° incidenti mortali	0	0	0
<i>Near miss</i>	0	3	3
Tasso infortuni registrabili²	0,54	0	0
Tasso infortuni gravi²	0	0	0
Tasso incidenti mortali²	0	0	0

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

2. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

Tabella di infortuni ¹	2021	2022	2023
Lavoratori non dipendenti*			
Ore uomo lavorate	10.240	10.351	79.505
N° infortuni registrabili	0	0	1
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	1
N° incidenti mortali	0	0	0
<i>Near miss</i>	0	0	1
Tasso infortuni registrabili²	0	0	2,52
Tasso infortuni gravi²	0	0	2,52
Tasso incidenti mortali²	0	0	0

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

2. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

* Abbiamo compreso solo gli interinali ed escluso stagisti e tirocinanti

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

* Abbiamo compreso solo gli interinali ed escluso stagisti e tirocinanti

Abbiamo gestito i due infortuni registrati nell'anno di rendicontazione con la procedura interna ormai consolidata e dettagliata in precedenza.

Oltre ad aderire al fondo sanitario Metasalute come previsto dal Contratto Nazionale di Categoria, dal 2018 integriamo direttamente le coperture assicurative con massimali più elevate e ulteriore supporto ai lavoratori e alle loro famiglie.

Inoltre, dal 2023 abbiamo stipulato un accordo con una Società di servizi che garantisce ai nostri dipendenti l'accesso a prestazioni sanitarie a prezzi calmierati con un esteso network di strutture convenzionate. Abbiamo anche attivato una piattaforma che ci offre diversi servizi tra cui:

- Network odontoiatrico, sanitario e fisioterapico per prestazioni a tariffa agevolata;
- Medico telefonico illimitato 24 ore al giorno;
- Medico generico/pediatra a domicilio a tariffa agevolata;
- Consegna farmaci a domicilio a tariffa agevolata, dove disponibile;
- Video consulti medici a tariffa agevolata;
- Partner ottico Salmoiraghi & Viganò: sconti e tariffe dedicate a occhiali, lenti e occhiali da sole.

Inoltre, nel 2023 abbiamo aderito alla rete *Workplace Health Promotion* (WHP) Piemonte, un programma volontario di durata triennale che intende migliorare e tutelare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori con strategie d'azione informative, formative e organizzative rivolte a destinatari diversi: gruppi, organizzazioni e singoli individui.

WHP supporta le aziende con attività di promozione della salute nei luoghi di lavoro, incoraggiando l'adozione di stili di vita salutari e organizzando iniziative di prevenzione finalizzate a coinvolgere i lavoratori in un percorso all'insegna della consapevolezza e della tutela della salute.

Dotiamo tutto il personale dipendente di una polizza infortuni che prevede indennizzi in caso di infortuni lievi e gravi avvenuti al di fuori dell'attività lavorativa. La polizza comprende indennità in caso di fratture, infortuni con invalidità temporanea o permanente e morte.

Infine, il piano di welfare consente di sfruttare i fondi a disposizione per esami preventivi, supporto psicologico e attività sportive.

LA GESTIONE DEI FORNITORI DI LAVORO ESTERNO

L'ufficio HS cura la gestione dei fornitori di manodopera con estrema attenzione: il fine è monitorare e ridurre al minimo eventuali rischi addizionali che potrebbero presentarsi nello svolgimento di interventi affidati a terzi.

Esaminiamo l'idoneità tecnico-professionale dei fornitori prima dell'emissione dell'ordine, richiedendo e valutando la documentazione utile. Dopo questo passaggio e la conseguente stipula del contratto, organizziamo una riunione pre-

liminare di coordinamento con i responsabili incaricati della salute e della sicurezza di entrambe le parti: in questa sede stabiliamo e concordiamo le mansioni spettanti al fornitore e le regole da seguire.

Prima dell'avvio delle attività invitiamo il personale dei fornitori di forza lavoro a un corso di formazione i cui contenuti sono: l'organigramma di competenza, le regole della nostra Società, le misure di emergenza adottate, i rischi connessi all'impresa e la procedura di lavoro legata agli incarichi concordati.



AMBIENTE



CAPITOLO 7

GESTIONE DELLE RISORSE 7.1

ENERGIA

ACQUA

RIFIUTI ED EMISSIONI 7.2

RIFIUTI

EMISSIONI

CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO



Siamo convinti che la gestione responsabile delle risorse e l'adozione di modelli di processo e produzione sostenibili favoriscano concretamente la salvaguardia dell'ambiente e della sua biodiversità. Con l'esperienza abbiamo appreso che questa postura attenta alla sostenibilità non solo non compromette il business, ma ne potenzia il valore e la longevità.

Ci impegniamo a migliorare le prestazioni ambientali innanzitutto sensibilizzando il personale e i collaboratori esterni a:

- rispettare le normative di questo ambito;
- utilizzare correttamente le risorse energetiche per evitarne lo spreco;
- separare scrupolosamente i rifiuti per agevolarne smaltimento e recupero;

- eliminare, dove possibile, i rischi ambientali da processi e prodotti con l'aiuto del progresso tecnologico;
- adottare un piano specifico di prevenzione e gestione delle emergenze ambientali.

Concentriamo la nostra attività nell'Antica Cartiera presente nella zona industriale di Parella (TO) e in tre capannoni industriali situati a poca distanza nel comune di Colletterto Giacosa.

In alto:
**Antica Cartiera di Parella (TO),
oggi sede della Società**

Il nostro ciclo produttivo include le seguenti operazioni:

- progettazione dei sistemi nelle loro parti meccaniche, elettriche, pneumatiche e software, nel rispetto dei requisiti fissati dai clienti e 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 ai clienti.

La nostra attività di produzione non consiste nella trasformazione di materie prime, ma nell'assemblaggio manuale di macchine per l'automazione dei processi industriali.

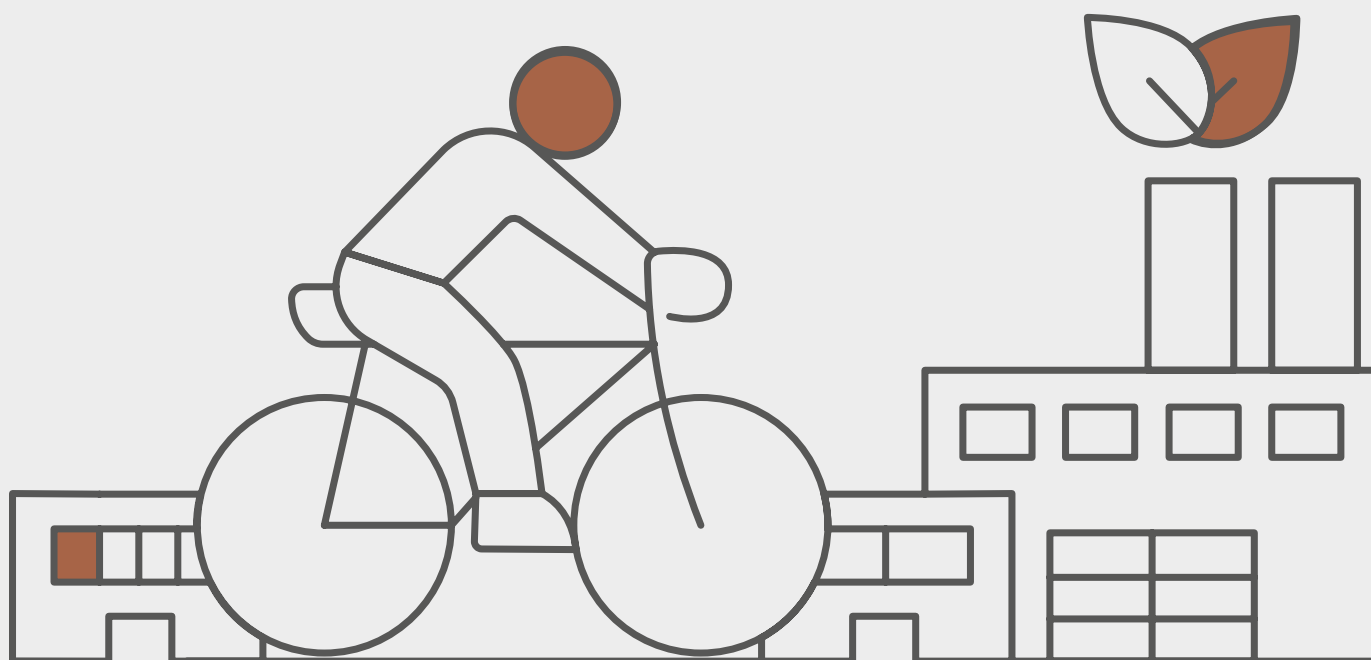
Nella creazione di un prodotto innovativo esprimiamo il nostro approccio alla sostenibilità ambientale in tre fattori fon-

damentali: il lavoro umano, sia intellettuale che manuale; i materiali fatti su misura o acquistati dal mercato; i processi realizzativi.

Le analisi e le valutazioni di questi tre fattori e delle loro molteplici implicazioni e interazioni ci permettono di ottenere processi e prodotti sempre più sostenibili.

In riferimento all'iniziativa volontaria della tassonomia dell'UE¹¹ annunciata nelle edizioni precedenti del Bilancio di Sostenibilità, il nostro gruppo di lavoro dedicato ha ri-verificato il progetto alla luce dell'approvazione della Direttiva 2022/2464 sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese, pubblicata il 14 dicembre 2022.

Continuiamo a monitorare l'implementazione di tale direttiva attendendo anche gli sviluppi ulteriori relativi agli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) per le PMI.



11. La tassonomia dell'UE (Regolamento UE 2020/852) è un sistema di classificazione che specifica quali attività economiche sono classificabili come eco-sostenibili. Serve due scopi: da un lato indirizzare gli investitori, dall'altro combattere il fenomeno del *greenwashing* supportando le Società nell'adozione di politiche ambientali sostenibili.

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



71 GESTIONE DELLE RISORSE

ENERGIA

L'energia a cui facciamo ricorso comprende diverse componenti. Di seguito esplicitiamo le principali:

- l'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;

- il metano che alimenta il parco caldaie dell'Antica Cartiera;
- i carburanti indispensabili al nostro parco auto.

In valore assoluto, nel 2023 calcoliamo un totale di consumi energetici pari a 7.008 GJ, in diminuzione del 4% rispetto all'anno precedente.

TOTALE CONSUMI ENERGETICI	UdM	2021	2022*****	2023
Energia elettrica	GJ	1.934	2.142	1.668
di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.934	2.142	1.661
di cui da fonti non rinnovabili***	GJ	0	0	6,9
Combustibili	GJ	4.338***	4.530	4.708
Metano per produzione di calore ¹²	GJ	1.345	1.141	967
Gasolio per autotrazione* ¹³	GJ	3.143	2.775	2.789
Benzina per autotrazione* ¹⁴	GJ	850	614	954
Energia elettrica autoprodotta (fotovoltaico)	GJ	1.025	1.027	984
di cui autoconsumata	GJ	559,4	631	631
di cui venduta	GJ	465	395	353
Totale consumi****	GJ	7.831	7.304	7.008*****

* Include carburante e alimentazione auto ibride.

** Include ricarica esterna veicoli elettrici.

*** Il Bilancio di Sostenibilità 2022 riportava 4.519 per l'anno 2022 a causa di un errore di trascrizione.

**** Il totale dei consumi riportati per il biennio 2021-2022 differisce dai dati pubblicati nei precedenti rapporti di sostenibilità a causa di una correzione nella modalità di calcolo che prevede l'integrazione dei consumi di energia elettrica autoprodotta.

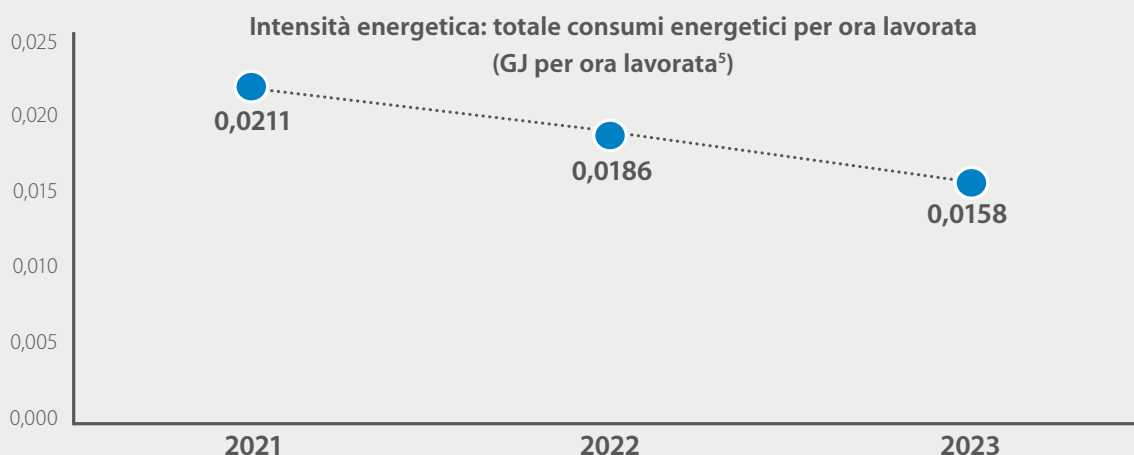
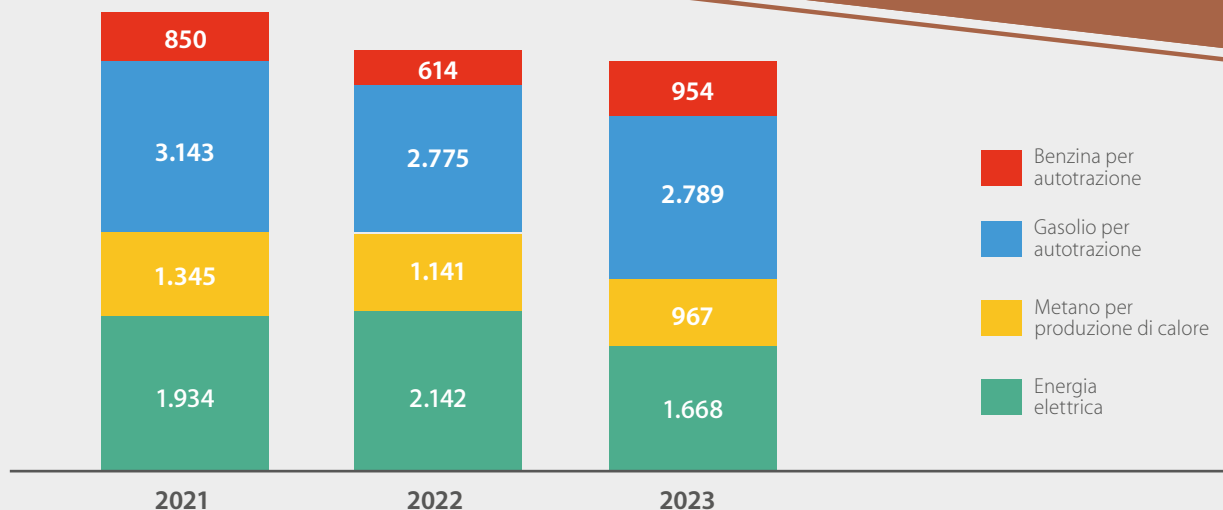
***** Il totale dei consumi al 2022 non include quelli relativi alla sede di Torino poiché non considerati rilevanti in quanto attiva solo nell'ultimo trimestre dell'anno.

***** Il totale dei consumi esclude l'energia elettrica derivante da autoproduzione che è stata venduta.

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

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

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



Nel 2023 l'indicatore di intensità energetica¹⁵ definito come totale dei consumi energetici (GJ) per ora lavorata¹⁶ mostra un'ulteriore riduzione, pari al 15% rispetto al 2022.

Per monitorare l'impiego energetico in riferimento all'efficienza dei fabbricati utilizziamo l'indicatore ambientale IEA, che esprime i consumi energetici rapportati alla superficie aziendale complessivamente riscaldata nell'anno.

IEA= SMC¹⁷[m3] gas metano / Superficie totale aree riscaldate dell'Azienda nell'anno [m2]*C

Piano Obiettivi Ambientali 2023:

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



$I_{EA} = 3,48 \text{ m}^3/\text{m}^2$

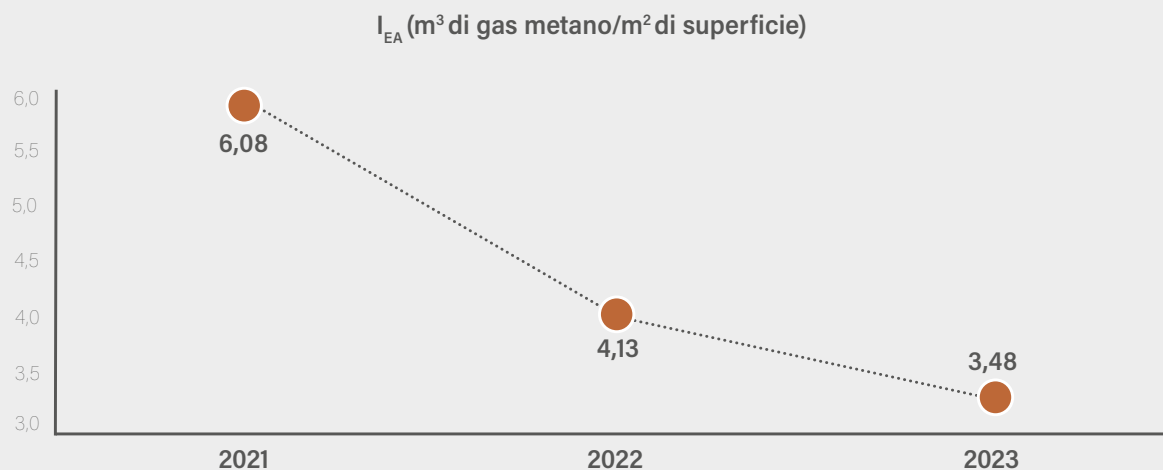
Nel 2023 abbiamo pienamente conseguito l'obiettivo che ci eravamo posti, riducendo i nostri consumi di un ulteriore 44% rispetto al target.

¹⁵ - I calcoli relativi a questo indicatore seguono le modifiche effettuate al calcolo dell'indicatore GRI 301-1 sui consumi energetici.

¹⁶ - Considerate solo le ore lavorate dal personale dipendente.

¹⁷ - 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).



Ci siamo dotati di un impianto fotovoltaico della potenza complessiva di picco di 263 kWp, diviso fra i tetti dell'area dell'Antica Cartiera con una potenza di 82,5 kWp e le coperture degli adiacenti capannoni M6 e M7 che arrivano complessivamente a 180,5 kWp. Impieghiamo sul posto parte dell'energia elettrica generata dall'impianto e immettiamo il resto nella rete elettrica nazionale. Dal 2019 abbiamo attivato un contratto di fornitura con garanzia di origine da fonti rinnovabili per soddisfare l'esigenza di elettricità non coperta dal fotovoltaico. In questo modo **l'energia elettrica che usiamo è quasi completamente rinnovabile.**

Piano Obiettivi Ambientali 2023:

$I_{CA} \geq 65\%$



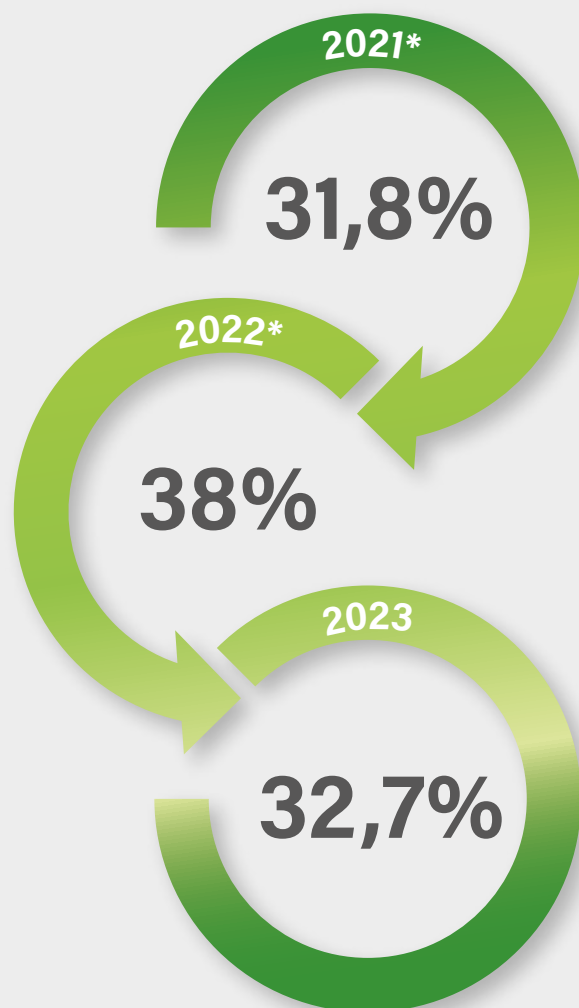
$I_{CA} = 64,5\%$

Nel 2023 abbiamo sfiorato l'obiettivo prefissato relativo all'energia auto-consumata (prodotta e consumata nel medesimo istante), aumentando la nostra indipendenza energetica.

ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI	2021	2022*	2023
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico [KWh]	284.695	285.154	273.339
di cui energia elettrica auto consumata [KWh]	155.379	175.302	175.392
di cui energia elettrica immessa nella rete [KWh]	129.316	109.852	97.947
Energia elettrica ricarica interna veicoli BEV-PHEV [KWh]	-	-	796
Energia elettrica certificata 100% rinnovabile prelevata dalla rete [KWh]	381.965	419.786	460.553
Totale consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili [KWh]	537.344	595.088	638.644
% consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili	100%	100%	99,7%

* Il totale dei consumi al 2022 non include quelli relativi alla sede di Torino poiché non considerati rilevanti in quanto attiva solo nell'ultimo trimestre dell'anno

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI



* A causa di un errore di trascrizione, il Bilancio di Sostenibilità 2022 riportava per l'anno 2021 un valore pari al 30% e per l'anno 2022 un valore pari al 32%.

ACQUA

I nostri processi produttivi non richiedono acqua: questa risorsa è funzionale alle sole necessità igienico-sanitarie del personale, analogamente all'ambito domestico. Utilizziamo esclusivamente acqua proveniente dall'acquedotto comunale e monitoriamo gli usi con appositi misuratori installati in ciascuno dei tre punti di approvvigionamento.

Nel triennio rileviamo un aumento dell'impiego idrico del 74,7%, che attribuiamo sia all'aggiunta di due nuove aree produttive sia al deciso incremento degli utilizzi. Oltre alla quantità di collaboratori esterni che ha avuto accesso alla nostra sede, cresciuta del 98% rispetto al 2022, segnaliamo l'aumento del numero medio di dipendenti: tra il 2021 e il 2023 abbiamo raggiunto la cifra di 227 unità con un rialzo del 18%.

Piano Obiettivi Ambientali 2023:

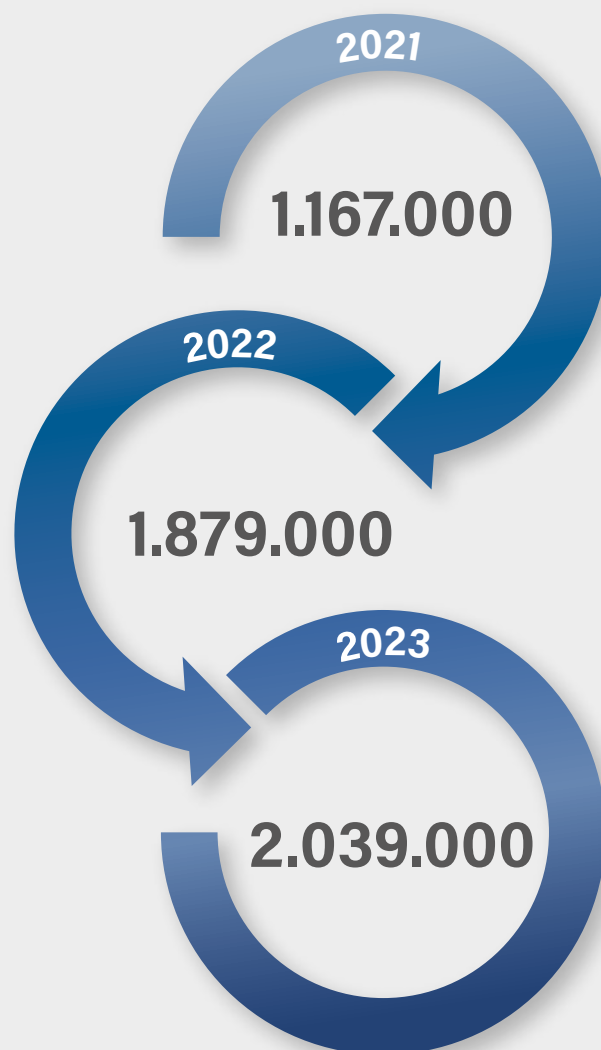
$I_{\text{CIGD}} \leq 35 \text{ L}$ (Litri/giornata lavorativa/lavoratore)



$I_{\text{CIGD}} = 35,08 \text{ L}$

Nel corso del 2023 abbiamo potuto raggiungere l'obiettivo prefissato.

PRELIEVI IDRICI DA ACQUEDOTTO (L)



PRELIEVO IDRICO*		2021		2022		2023	
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	Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali)	1,167	0	1,879**	0	2,039	2,039***

SCARICO D'ACQUA*		2021		2022		2023	
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 in acqua dolce e altre tipologie di acqua ⁹	Acqua dolce (<=1000 mg/L di solidi disciolti totali) [ML]	1,167	0	1,879**	0	2,039	2,039***

* Non preleviamo acque di superficie, sotterranee o di mare, né usiamo acqua di produzione. Inoltre, l'acqua prelevata dall'acquedotto è interamente acqua dolce.

** Il Bilancio di Sostenibilità 2022 riportava 1,159 ML per l'anno 2022 a causa di un errore di trascrizione.

*** Rischio considerato come medio-alto in riferimento al Water Risk Atlas del WRI¹⁸

18. <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#/?advanced=false&basemap=hydro&indicator=w.awr.def.tot.cat&lat=30&lng=-80&mapMode=view&month=1&opacity=0.5&ponderation=DEF&predefined=false&projection=absolute&scenario=optimistic&scope=baseline&threshold&timeScale=annual&year=baseline&zoom=3>.

7.2 RIFIUTI ED EMISSIONI



RIFIUTI

Dal momento che non ci occupiamo di trasformazione di materie prime, produciamo principalmente rifiuti urbani, differenziati in base alle prescrizioni del gestore del servizio comunale di raccolta. Oltre a questi generiamo rifiuti speciali compresi, quasi interamente, nella classe dei rifiuti non pericolosi e soggetti a recupero.

Agiamo in modo da evitare qualsiasi danno ambientale e ridurre il più possibile la frazione di indifferenziato. Le attività di ufficio producono le seguenti categorie di scarto, che conferiamo regolarmente al servizio di raccolta comunale:

- carta e imballaggi di carta e cartone;
- imballaggi di plastica quali bottigliette d'acqua, buste per i documenti ed etichette;
- vetro e lattine, soprattutto riferibili a bottiglie e lattine di bevande;
- organico, con scarti alimentari provenienti dalle aree ristoro e dal refettorio aziendale;

- indifferenziato, a inclusione dei materiali che non rientrano nelle classi precedenti e identificati chiaramente dal gestore.

Le aree produttive, i capannoni e i locali tecnici generano i rifiuti speciali come definito dal D. Lgs. n. 116/20, stoccandoli in appositi depositi temporanei in attesa che gli enti preposti li prelevino.

Classifichiamo il 99,7% dei rifiuti prodotti nel 2023 come non pericolosi, destinandoli quasi interamente al riciclo: ne smaltiamo in discarica solo una piccola parte, pari a una percentuale del 0,25%. L'insieme dei rifiuti non pericolosi consiste in massima parte di imballaggi di legno (44,2%), imballaggi di carta e cartone (27,6%), apparecchiature elettriche ed elettroniche (11,5%), polveri e particolato di materiali ferrosi (5,3%), cavi elettrici (4,3%), rifiuti liquidi acquosi non pericolosi (2,6%) e imballaggi in plastica (2,6%).

RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO	2021	2022	2023
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI [t]	26,8	22,8	35,6
Riciclati [t]	26,0	22,8	34,6
% riciclati	97,0%	100%	97,4%
Smaltiti in discarica [t]	0,8	0,0	0,93
% smaltiti in discarica	3,0%	0,0%	2,62%
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI [t]	0,24	0,110	0,09
Riciclati [t]	0,04	0,060	0,09
% riciclati	17%	54,5%	100%
Smaltiti in discarica [t]	0,2	0,05	0,00
% smaltiti in discarica	0,833	45,5%	0,0%
TOTALE RIFIUTI [t]	27,1	23,0	35,6
Riciclati [t]	26,1	22,9	34,7
% riciclati	96,3%	99,8%	97,4%
Smaltiti in discarica [t]	1,0	0,050	0,93
% smaltiti in discarica	3,70%	0,2%	2,6%

Se l'avvio di una sperimentazione sullo scambio reciproco dei pallet aveva contribuito a limitare i materiali da imballaggio di legno con una diminuzione del 15% dei rifiuti totali prodotti tra il 2021 e 2022, nel 2023 rileviamo un aumento del 31,7% rispetto al 2022. Restando nello stesso ambito, segnaliamo che nell'anno di rendicontazione è proseguita la collaborazione con il fornitore svizzero Quasys AG per la restituzione degli imballaggi, grazie a cui nel 2023 abbiamo reso 3 imballi per un peso complessivo di circa 315 kg.

Piano Obiettivi Ambientali 2023:

$I_R \leq 600 \text{ kg/M valore produzione}$



$I_R = 817 \text{ kg/M€ fatturato}$

Nel 2022 avevamo raggiunto l'obiettivo prefissato (pari a $I_R \leq 700 \text{ kg/M €}$) e avevamo deciso di porci un target più stringente. Nel corso del 2023 però non siamo riusciti a raggiungere questo ambizioso obiettivo, che manterremo per il futuro.

EMISSIONI

Monitoriamo le emissioni dirette e indirette dei gas a effetto serra (GHG) della nostra attività secondo quanto previsto dal *Greenhouse Gas Protocol*, distinguendo le emissioni in categorie o Scope:

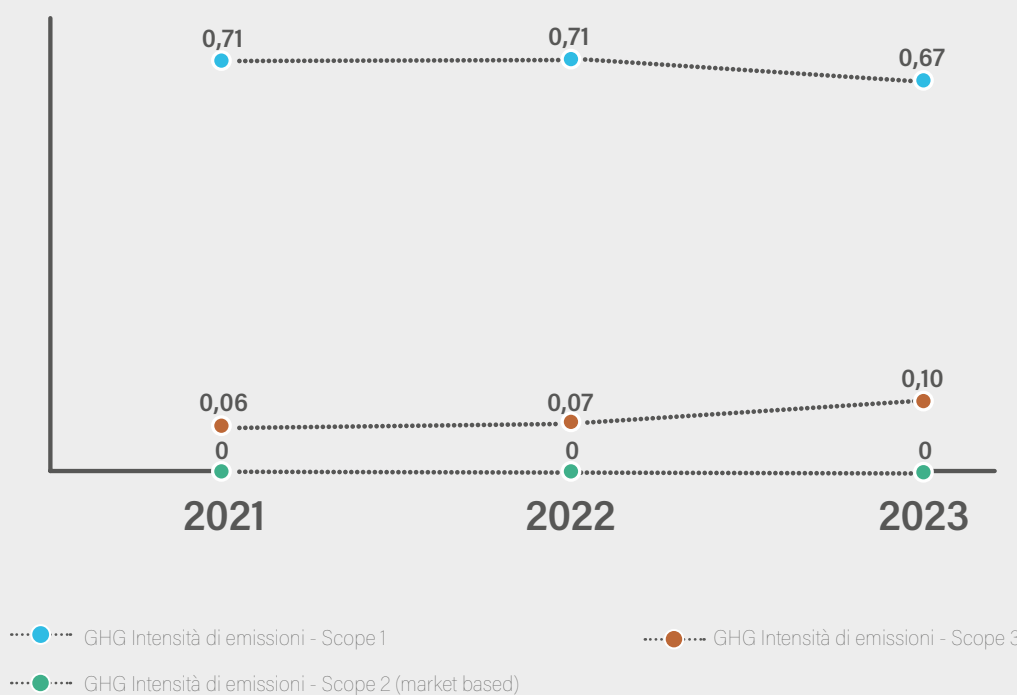
- **Scope 1:** emissioni dirette di fonti possedute e controllate dalla nostra Società. Nel nostro caso individuiamo quelle dovute alla produzione di calore e quelle attribuibili al parco autovetture.
- **Scope 2:** emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dalla nostra realtà. Per questa categoria utilizziamo l'approccio market based, che considera i fattori di emissione specifici comunicati dal fornitore di energia elettrica acquistata¹⁹.

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

Il totale delle emissioni di gas serra nel 2023 ammonta a 344,91 tCO₂e, con un aumento di 39,9 tCO₂e e un rialzo percentuale del 13% rispetto all'anno precedente.

Grazie alla produzione di energia elettrica da fotovoltaico e all'acquisto di energia da rete con garanzia d'origine 100% rinnovabile, abbiamo limitato le nostre emissioni di Scope 2 a meno di 1 tonnellata di CO₂e. Per l'andamento delle emissioni dirette e indirette condividiamo le considerazioni fatte per i consumi energetici, poiché i due parametri sono strettamente collegati.

GHG intensità di emissione
(tCO₂e / 1.000 ore lavorate)



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

EMISSIONI DI GAS SERRA	UdM	2021	2022	2023
SCOPE 1 - EMISSIONI DIRETTE				
Emissioni per produzione di calore (consumi metano) ²⁰	tCO ₂ e	77,03	65,21	55,57
Perdite di gas refrigeranti	tCO ₂ e	0,00	0,00	0,00
Benzina ²¹	tCO ₂ e	3,27	2,33	7,63
Benzina ibrido ²²	tCO ₂ e	-	32,62	43,49
Diesel ²³	tCO ₂ e	161,51	170,57	174,80
Diesel ibrido ²²	tCO ₂ e	-	6,49	17,30
Ibrido non specificato ²²	tCO ₂ e	23,08	-	-
TOTALE SCOPE 1	tCO₂e	264,89	277,22	298,79
SCOPE 2 - EMISSIONI INDIRECTE				
Emissioni da consumi di energia elettrica (location based) ¹⁵	tCO ₂ e	110,73	121,70	111,52
Emissioni da consumi di energia elettrica (market based)	tCO ₂ e	0,00	0,00	0,79
TOTALE SCOPE 2 (market based)	tCO₂e	0,00	0,00	0,79
SCOPE 3 - ALTRE EMISSIONI INDIRECTE				
Emissioni relative a spostamenti del personale¹⁶	tCO₂e	9,08	19,44	25,93
Voli aerei a lunga distanza	tCO ₂ e	0,00	11,81	20,43
Voli aerei a breve distanza	tCO ₂ e	6,83	5,86	4,22
Voli aerei domestici	tCO ₂ e	2,10	1,74	1,20
Viaggi in treno	tCO ₂ e	0,15	0,03	0,08

20. Fattore di emissione: 2,0383 tCO₂/1000 Stdm³ (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting).

21. Fattori di emissione per auto di media cilindrata a benzina: 0,1781 kg CO₂e/km fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting).

22. Fattori di emissione per auto ibride (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- media cilindrata: 0,1090 kg CO₂e/km

- grossa cilindrata: 0,1524 kg CO₂e/km.

23. Fattori di emissione per auto a diesel (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- media cilindrata: 0,1672 kg CO₂e/km

- grossa cilindrata: 0,2086 kg CO₂e/km.

24. Fattore di emissione (location based): 242,145 g CO₂e/kWh (fonte: Ecoinvent 3.9.1).

25. Fattore di emissione (market based): 415,872 g CO₂e/kWh (fonte: Ecoinvent 3.9.1).

26. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- voli domestici: 0,2726 kg CO₂e/passeggero.km

- voli a breve percorrenza: 0,1829 kg CO₂e/passeggero.km

- voli a lunga percorrenza: 0,1346 kg CO₂e/passeggero.km

- viaggi in treno: 0,0355 kg CO₂e/passeggero.km.



EMISSIONI DI GAS SERRA*	UdM	2020	2021	2022
Emissioni da consumo di materiali¹⁷	tCO₂e	11,03	7,02	18,63
Imballaggi in legno	tCO ₂ e	9,93	5,48	10,99
Imballaggi in cartone	tCO ₂ e	0,76	0,40	0,45
Imballaggi in plastica	tCO ₂ e	0,14	0,08	0,09
Carta	tCO ₂ e	0,20	1,06	7,10
Emissioni dovute ai consumi di acqua¹⁸	tCO₂e	0,32	0,79	0,77
Acqua prelevata da acquedotto	tCO ₂ e	0,00	0,28	0,36
Trattamento acque reflue	tCO ₂ e	0,32	0,51	0,41
Emissioni dovute alla produzione di rifiuti¹⁹	tCO₂e	0,56	0,49	0,00
Rifiuti riciclati	tCO ₂ e	0,56	0,49	0,00
Rifiuti in discarica	tCO ₂ e	0,00	0,00	0,00
TOTALE SCOPE 3	tCO₂e	20,98	27,74	45,33
TOTALE SCOPE 1, 2 market based e 3	tCO₂e	285,87	304,96	344,91

27. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

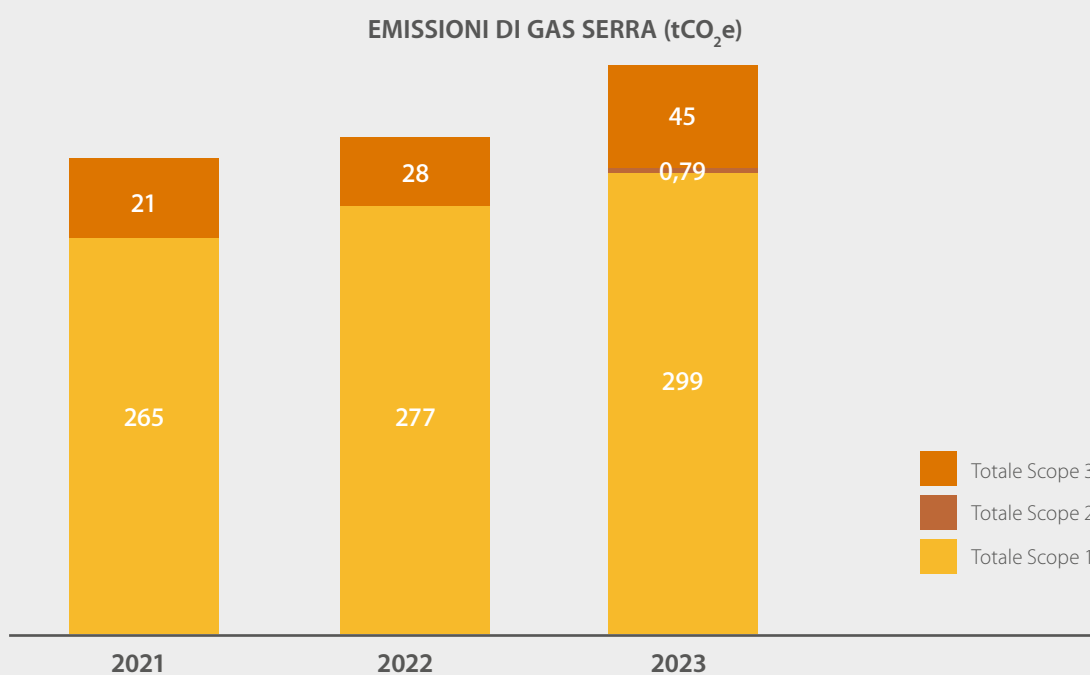
- imballaggi di legno: 312 kg CO₂/t
- imballaggi di cartone: 801 kg CO₂/t
- imballaggi di plastica: 2560 kg CO₂/t
- carta: 910 kg CO₂/t.

28. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- fornitura di acqua potabile: 176 kg CO₂/Milione di litri
- trattamento acque: 201 kg CO₂/Milione di litri.

29. Fattori di emissione (fonte: DEFRA, 2023, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting):

- trattamento rifiuti per riciclo: 0,00 kg CO₂/t
- rifiuti a discarica: 520 kg CO₂/t.



La consapevolezza degli impatti dei cambiamenti climatici e dell'urgenza e della necessità di rispettare gli Accordi di Parigi a livello globale ha alimentato il nostro interesse verso la **Science Based Targets initiative (SBTi)**. Nata nel 2015, questa iniziativa si fonda sulla partnership tra il Carbon Disclosure Project (CDP), il Global Compact delle Nazioni Unite, il World Resources Institute (WRI), il World Wide Fund for Nature (WWF) e We Mean Business Coalition. Il suo scopo

è supportare le aziende nell'elaborazione di strategie di mitigazione climatica nell'ottica di creare un'economia a basso tenore di carbonio. **Abbiamo stabilito il target di medio termine al 2030 per contenere le emissioni di Scope 1 e Scope 2 del 42% rispetto all'anno base, fissato al 2022:** con l'adesione all'iniziativa determineremo una traiettoria di riduzione delle emissioni coerente con questo obiettivo.

CAR POLICY: SICUREZZA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

La nostra car policy consente agli assegnatari di autoveicoli in fringe benefit di orientarsi verso prodotti caratterizzati dagli allestimenti più recenti a livello di sistemi di sicurezza attiva e passiva, dalle motorizzazioni efficienti e dall'impatto ambientale ridotto.

Come meglio delineato all'interno della nostra prima relazione d'impatto, al fine di ridurre le nostre emissioni di Scope 1 ci vogliamo impegnare in un percorso di progressiva sostituzione – nel rispetto delle esigenze interne e in linea con l'aggiornamento 2023 della nostra car policy – delle auto endotermiche con veicoli meno impattanti.

Nel 2023 contiamo su un parco auto di 63 veicoli alimentati a diesel, benzina, elettrico e ibrido. In quest'anno abbiamo aumentato del 3,5% la quota di auto ibride (*mild/full/plug in hybrid*), arrivando a un totale del 34,9%, mentre le auto elettriche rappresentano il quasi il 5%. Modificando la composizione della nostra flotta ne abbiamo migliorato l'efficienza; le emissioni medie dell'intero parco auto si attestano a 118,8 g/CO₂³⁰ per chilometro percorso, contro i 128 del 2022.

Oltre a definire l'elenco delle auto selezionabili attraverso due parametri relativi all'importo mensile della rata del leasing e alle emissioni WLTP di CO₂, con la *car policy* precisiamo anche i criteri dei rimborsi di carburante e pedaggi e forniamo consigli di *eco-driving*.

PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

Offriamo supporto agli enti territoriali che si occupano del monitoraggio e della riduzione degli impatti ambientali derivanti dagli spostamenti tra casa e lavoro dei dipendenti. Per questa ragione, oltre alla nomina di un responsabile della 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.

Con questa iniziativa abbiamo dato vita alla sperimentazione di una piattaforma di condivisione dell'automobile negli spostamenti casa-lavoro denominata Jolob Real Time Carpooling, che ha prodotto esiti incoraggianti. Conclusasi nel settembre 2023 dopo un anno di attività, la sperimentazione ha portato a:³¹

- **un'adesione** alla piattaforma pari al **28%** dell'organico;
- **3.002 viaggi condivisi**;
- **39.644 km risparmiati**;
- **5,2 tonnellate di CO₂ evitate**.

La promozione del *car-pooling* non è l'unico intervento che abbiamo adottato per la limitazione delle emissioni inquinanti degli spostamenti casa-lavoro. Significativa è anche la definizione degli **accordi individuali** dei dipendenti per affiancare

30. Fonte: Portale dell'automobilista, sezione Verifica classe ambientale veicolo.

31. Fonte: Jolob Real Time Carpooling (www.jolobrt.com).

32. Il calcolo è cautelativo considerando un tragitto medio di 15 km percorso 2 volte al giorno con un'auto caratterizzata da emissione media pari a 120g CO₂ per chilometro percorso.

il lavoro agile a quello in presenza: nel 2022 abbiamo evitato almeno **40.852 viaggi casa-lavoro**, corrispondenti a più di 147,07 tonnellate di CO₂.

La messa in funzione di **5 colonnine di ricarica da 22 kW**

nei nostri stabilimenti, con l'aumento di un'unità rispetto allo scorso anno, è una misura apparentemente di minore impatto, ma strategica per supportare la transizione a un parco auto sempre più popolato da veicoli BEV-PHEV.





SOSTENIBILITÀ PER IL TERRITORIO

CAPITOLO 8

PROGETTO ATLANTIDE	7.1
ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO	7.2
CONTRIBUTI A SOSTEGNO DELLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO	7.3



Contribuiamo alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socio-economico della comunità in cui operiamo, dialogando costantemente con le associazioni locali e partecipando ai loro progetti: insieme investiamo nel miglioramento delle condizioni civili, sociali, ambientali e culturali del territorio. Di seguito presentiamo alcune delle iniziative a cui abbiamo preso parte.

PROGETTO ATLANTIDE

Inclusione sociale in Azienda

Dal 2019 aderiamo al progetto Atlantide che offre a giovani e adulti con problemi di autismo la possibilità di cimentarsi in vari contesti lavorativi a seconda di potenzialità, predisposizioni e desideri.

A cinque anni dall'avvio del progetto abbiamo accolto e inserito con successo molti ragazzi autistici nel nostro organico, regalandoci reciprocamente un'esperienza di crescita personale. La nostra soddisfazione maggiore è la constatazione di quanto la dignità del lavoro faccia fiorire tutte le professionalità, a prescindere dalla neurodiversità della persona.

ASSOCIAZIONE CARLO FERRERO

L'**Associazione Carlo Ferrero** è una onlus nata nel 2016 per commemorare il nostro fondatore, scomparso prematuramente nel 2015.

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

Fra le iniziative più rappresentative ci sono **Spazio Blu**, progetto che supporta le famiglie con ragazzi autistici e le affianca nella creazione di un percorso di crescita concreto in vista del futuro, e la **borsa di studio Carlo Ferrero** che finanzia il percorso universitario di giovani meritevoli in condizioni economiche e/o familiari particolarmente sfavorevoli.

CONTRIBUTI E SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DEL TERRITORIO

La nostra attenzione al territorio e alle sue iniziative passa anche da erogazioni liberali che abbiamo regolamentato con una policy dedicata e approvata nel 2021.

Per erogazione liberale intendiamo un contributo di vario genere: donazione, elargizione ed erogazione di una somma di denaro, fornitura di beni e ogni altra utilità messa a disposizione di un soggetto terzo.

Le erogazioni beneficiano 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.

Nel 2023 abbiamo destinato a questo proposito un fondo di **42.781 euro**, pari al **5% dell'utile di esercizio**.

Con la pubblicazione di un bando sul nostro sito aziendale abbiamo promosso l'iniziativa e raccolto le proposte del territorio. Da ultimo, abbiamo valutato i progetti pervenuti secondo i parametri di un regolamento apposito.

A seguire illustriamo i cinque progetti che hanno ottenuto un finanziamento.

Orto in Cascina Praie

Con il nostro contributo abbiamo favorito l'acquisto di tutto il necessario per la riattivazione dell'apezzamento orticolo di Cascina Praie. Si tratta di un progetto che ha una forte valenza sociale: la cascina è la nuova sede di Spazio Blu, un centro diurno che accoglie le famiglie di ragazzi affetti da autismo e le coinvolge in attività quali musicoterapia, laboratori di cucina e motricità e, al più presto, anche attività orticole. Inoltre, i prodotti dell'orto trovano spazio nel menù della Cascina, che si configura come un modello di ristorazione caratterizzato da un'offerta inclusiva, sostenibile e innovativa per il territorio.

Promozione dell'accessibilità allo sport per le persone con disabilità

Abbiamo supportato Muoversi Allegramente onlus, associazione sportiva dilettantistica (ASD) che usa le attività ludico-sportive per operare nel campo del sociale e si occupa dell'inclusione di persone con disabilità intellettiva. Attiva nell'area del ciriacese e delle valli di Lanzo, l'associazione farà tesoro del nostro apporto per ampliare l'offerta sportiva per l'anno sociale 2023/2024 e includere nuovi iscritti.

Basket inclusivo

Abbiamo contribuito a finanziare le attività dell'associazione sportiva Lettera 22 di Ivrea, che ha messo in piedi un progetto di integrazione degli adulti con disabilità attraverso la pratica del basket. In collaborazione con Centonove e dintorni, centro diurno che ospita ragazzi con disabilità fisiche e cognitive, l'iniziativa ha promosso l'inclusione e alimentato la fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità dei partecipanti, oltre a creare un ambiente di crescita e di apprendimento reciproco.

Essere o non essere?

Il Consorzio Copernico scs - Servizi per la comunità e il territorio ha avviato i lavori di messa in scena di un musical i cui protagonisti saranno soggetti portatori di disabilità. Da sempre le arti sceniche sono uno strumento funzionale all'emersione delle personalità latenti e al miglioramento delle capacità di attenzione, di concentrazione, di percezione, logiche e creative di chi vi partecipa. La nostra donazione consentirà di selezionare e incaricare uno staff preparato per la realizzazione dello spettacolo e di organizzare l'allestimento.

Fud Trac

Il progetto della Campo Aperto SCAS guarda alla reintegrazione sociale delle persone svantaggiate tramite riqualificazione lavorativa: il suo intento è aprire percorsi lavorativi professionalizzanti con l'attivazione di un Fud Trac dedicato alla preparazione e alla vendita dei cibi. Oltre a questo, il progetto perseguirà fini di sostenibilità ambientale e di corretta alimentazione ricorrendo ai prodotti degli orti sociali di Campo Aperto. Il nostro contributo aiuterà ad allestire il furgone e ad acquisire tutte le attrezzature utili all'avvio di questa attività commerciale dalle connotazioni socio-ambientali.

A destra:
**Veduta dall'alto di Cascina Praie
Salerano (TO)**





GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	Osai ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023
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 Proporzione 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
Usò 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 2023

Al Consiglio di Amministrazione di OSAI Automation System S.p.A. Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità 2023 di OSAI Automation System S.p.A. Società Benefit (di seguito anche “la Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

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, anche dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono, inoltre, responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo 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 *International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* 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 Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di *stakeholder* e alla validazione interna delle risultanze del processo;
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 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 ed abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di OSAI Automation System S.p.A. Società Benefit relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel capitolo “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Torino, 30 maggio 2024

BDO Italia S.p.A.



Anna Maria Bongiovanni
Socio

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