



EMPOWERED PERFORMANCE

RELAZIONE D'IMPATTO 2022

OMAL S.p.A Società Benefit



www.omal.com



EMPOWERED PERFORMANCE

RELAZIONE D'IMPATTO 2022

OMAL S.p.A Società Benefit



www.omal.com



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il pluriennale e soddisfacente percorso sostenibile di OMAL si è sviluppato sulla nota strategia delle “**Tre P della sostenibilità – Profit, People, Planet**”, una cartina tornasole di fondamentale supporto nella costruzione della nostra Corporate Social Responsibility. La sua influenza è evidente anche nelle nostre finalità di beneficio comune inserite a statuto, che esprimono la volontà di OMAL di investire nell'innovazione del business, avendo cura del capitale umano e rispettando l'ambiente.

L'integrazione degli obiettivi sostenibili a quelli economico finanziari è, senza dubbio, lo scopo e l'aspirazione di qualsiasi organizzazione moderna. Nonostante richieda fatica, capacità strategica d'impresa, capitale da investire e, banalmente, tempo, per OMAL è sempre stato stimolante. Il totale commitment ha alimentato la creatività necessaria a sviluppare con continuità e frenesia numerose nuove idee e buoni propositi. Tuttavia, abbiamo realizzato che tale approccio entusiasta nascondesse una potenziale insidia: perdere di vista il focus sui processi interni, sulle attività quotidiane a tutti i livelli aziendali, che devono riflettere il virtuosismo dei “grandi progetti”. Ecco la nuova sfida, l'insidia che diventa opportunità, applicare una strategia incentrata sull'analitica valutazione del livello di cultura sostenibile presente in azienda.

Il punto di partenza per valutare lo stato attuale e lo stato desiderato, consolidare le buone abitudini e far evolvere i nostri Goals, è monitorare e misurare. In prima battuta, i nuovi **standard GRI** hanno indubbiamente risposto alla nostra esigenza di autovalutazione oggettiva e accurata: la rendicontazione, già puntuale e trasparente, acquisisce ancor più un taglio qualitativo e comparabile, efficace per individuare obiettivi ambiziosi. Ma a giocare un ruolo importante per la nostra necessità, è stata la nascita ufficiale del **Dipartimento CSR**.

Giunti al settimo anno come BCorp e al secondo come Società Benefit, sentivamo il bisogno di un riferimento dedicato, che fosse da un lato catalizzatore e coordinatore delle numerose idee di progetti, e dall'altro un continuo stimolo per gli stakeholders interni ed esterni. Non è un caso che tale funzione sia stata affiancata a quella **HR**, avendo così un impatto diretto sui processi e la cultura aziendali. Grazie al doppio cappello del dipartimento, OMAL lavora sul senso di appartenenza e sulla condivisione valoriale dei dipendenti, ponendosi lo sfidante obiettivo di creare un **ecosistema aziendale** in cui tutti sono, e si sentono, parte attiva.

Il mondo **Digital** è infine l'ultimo tassello della nostra fase di assestamento. Gli investimenti in questo campo non sono una novità per OMAL, anzi sono il fil rouge che da sempre lega i nostri propositi. L'alto impatto del conflitto ucraino, del continuo aumento delle materie prime e del rincaro dell'energia, ci ha messo nella condizione di dover fare celeri valutazioni e prendere audaci decisioni. L'integrazione della business intelligence nell'infrastruttura informatica ha frequentemente permesso di stimare il ROI, sostenendo significative scelte di investimento come l'installazione di un nuovo e potenziato impianto fotovoltaico per aumentare l'indipendenza energetica e lo sviluppo di un innovativo prodotto “intelligente” per colpire ulteriori quote di mercato.

Consolidamento, Coinvolgimento e Consapevolezza.

Rivisitando la denominazione della teoria che ci ha accompagnato in questi anni, è in queste “Tre C” che si compendia il 2022 di OMAL. La maturità raggiunta e la costante voglia di migliorare vogliono essere i capisaldi che, assieme alla qualità dei prodotti, garantiscono affidabilità ai nostri stakeholders.

Amedeo Bonomi
CEO OMAL S.p.A. Società Benefit



SOMMARIO

OMAL S.P.A. - SOCIETÀ BENEFIT	6
La nostra storia imprenditoriale	6
L'impegno dell'azienda per il beneficio comune	9
I criteri ESG: la guida per il futuro sostenibile	10
Governance etica e sostenibile	12
SOCIETÀ BENEFIT: TERMINI E DEFINIZIONI PER IL BENEFICIO COMUNE	14
Definizione, Scopo, Responsabilità e Trasparenza	14
IL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ	15
Misurazione Impatti 2022 – BIA (Benefit Impact Assessment)	15
Risultati 2021 BIA	15
Le aree di valutazione dell'impatto	16
Risultati 2022 ed obiettivi 2023	17
Riepilogo obiettivi anno 2023	26
CONCLUSIONI	27



OMAL S.p.A. - SOCIETÀ BENEFIT

LA NOSTRA STORIA IMPRENDITORIALE

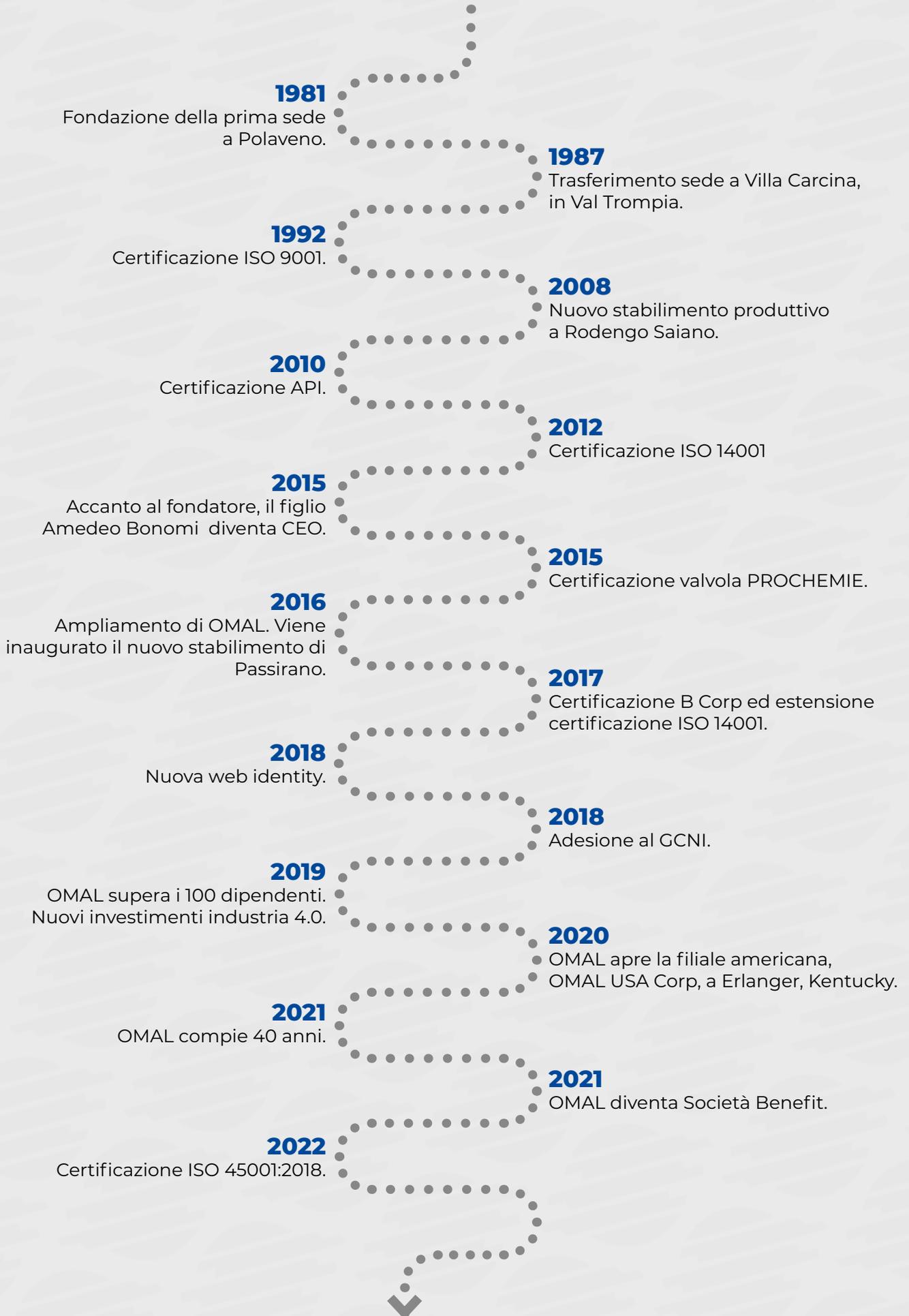
OMAL nasce a Polaveno in Val Trompia nel 1981 per volere di Agostino Bonomi, figlio di una dinastia di imprenditori specializzati nelle valvole a sfera, che intuisce che il futuro di questo settore si deve giocare sull'automazione e sulla customizzazione dei prodotti destinati all'uso industriale.

Oggi, il figlio Amedeo Bonomi – CEO di OMAL, dopo un adeguato passaggio generazionale, guida l'azienda mantenendo saldi i valori che hanno contraddistinto la crescita dell'organizzazione.

Crazie alla creazione di un team di tecnici e ingegneri specializzati, in pochi anni OMAL si afferma sul mercato nazionale ed estero con un prodotto innovativo, in grado di rispondere efficacemente alle necessità tecniche più complesse, dalle alte performance, adatto a diverse applicazioni e personalizzato per le specifiche esigenze dei clienti. Progettazione, ricerca, innovazione, automazione, customizzazione sono le chiavi del successo dell'azienda.

In data 12.07.2021, OMAL, adotta davanti al Notaio Dr. Luigi Zampaglione, nello statuto societario la disciplina della società benefit ex legge 28 dicembre 2015, n. 208 commi 376/384 (Legge Stabilità 2016), diventando così Società Benefit. Tale processo ha sostanzialmente formalizzato in maniera giuridica un modus operandi che la società ha sempre avuto nel suo dna. Da decenni, infatti, l'azienda diffonde la cultura della qualità ponendo l'attenzione all'ambiente, al benessere dei propri dipendenti, sostiene il tessuto sociale, lo sport, la cultura, e più in generale l'intera collettività sulla quale è radicata, spinta da un forte senso di responsabilità sociale insito nel suo **"Fare Azienda"**.







L'ORIENTAMENTO AL BENEFICIO COMUNE DI OMAL



VISION

Il giusto equilibrio tra uomo e ambiente migliora la qualità della vita, garantendo un mondo migliore alle generazioni future.



MISSION

La ricerca di migliori performance coincide con la produzione di prodotti sostenibili, sicuri ed affidabili.

I VALORI CHE GUIDANO OMAL



PASSIONE



RISPETTO



SENSO DEL DOVERE

La consapevolezza di OMAL parte da una visione attenta ai valori aziendali, costantemente aggiornati e condivisi con tutta l'organizzazione dove il Bilancio di Sostenibilità, il Codice Etico, il Codice Condotta Fornitori e le Policy Interne risultano avere un unico obiettivo: la crescita responsabile.



L'IMPEGNO DELL'AZIENDA PER IL BENEFICIO COMUNE

OMAL continua ad impegnarsi nella progressiva integrazione della sostenibilità nell'agire quotidiano di tutte le attività interne, ottenendo **un'operatività coerente** e in linea con le aziende più virtuose e avanzate in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Nelle seguenti pagine sono riportate le **finalità** specifiche di beneficio comune inserite a statuto, e la maniera in cui OMAL intende perseguirle, producendo redditività e creando utili ma anche generando benessere per le persone, la collettività e il territorio sul quale opera:

LE FINALITÀ VERSO LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Investire nell'innovazione di prodotti, processi e servizi aziendali per rendere più sicuri ed affidabili gli impianti garantendo il giusto equilibrio tra uomo e ambiente.

Finalità
I

Finalità
II

Creare un ambiente di lavoro positivo che promuova la formazione e la realizzazione professionale, che tuteli la salute e la sicurezza e che sostenga misure di welfare aziendale.

Incoraggiare la socializzazione ed il benessere psicofisico mediante il sostegno a proposte ricreative socio-culturali, attività associative e pratiche sportive.

Finalità
III



I CRITERI ESG: LA GUIDA PER IL FUTURO SOSTENIBILE

OMAL ha deciso di adottare i **criteri ESG** per la valutazione del suo impegno in tema di Sostenibilità. Nati nel 2005 dai principi per gli investimenti responsabili dell'ONU, questi parametri sono ormai al centro del discorso pubblico. Rappresentano, infatti, una bussola che orienterà sempre di più le scelte di sviluppo mondiale e comporterà l'impegno di ogni singola impresa verso l'unico modello di sviluppo possibile.

L'azienda crede che le prestazioni complessive di un'impresa e l'efficacia delle sue azioni siano strettamente correlate al benessere del contesto sociale in cui opera e all'impatto generato sull'ambiente. Per queste ragioni, la Responsabilità Sociale d'Impresa e gli ESG sono pienamente integrati nel business e nella nostra Governance.

Ci prefiggiamo l'obiettivo di comunicare in senso più ampio lo **sviluppo sostenibile**, a tutti gli stakeholder e in tutte le sue declinazioni, in modo da poter creare nei prossimi anni una catena di fornitura e, più in generale, una catena del valore sostenibili.



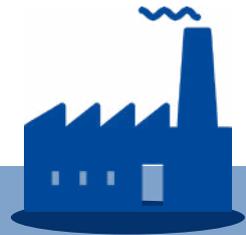
ENVIRONMENTAL FATTORI AMBIENTALI

Riguardano il mondo che ci circonda con particolare attenzione alla "riduzione dei nostri impatti sull'ambiente".



SOCIAL FATTORI SOCIALI

Riguardano le persone e la collettività: i nostri dipendenti, la comunità, le persone del territorio e le fasce meno avvantaggiate.



GOVERNANCE FATTORI ECONOMICI

Racchiudono il complesso delle strutture, delle regole e delle strategie che presidono la guida della nostra azienda, che resta pur sempre una società di profitto.





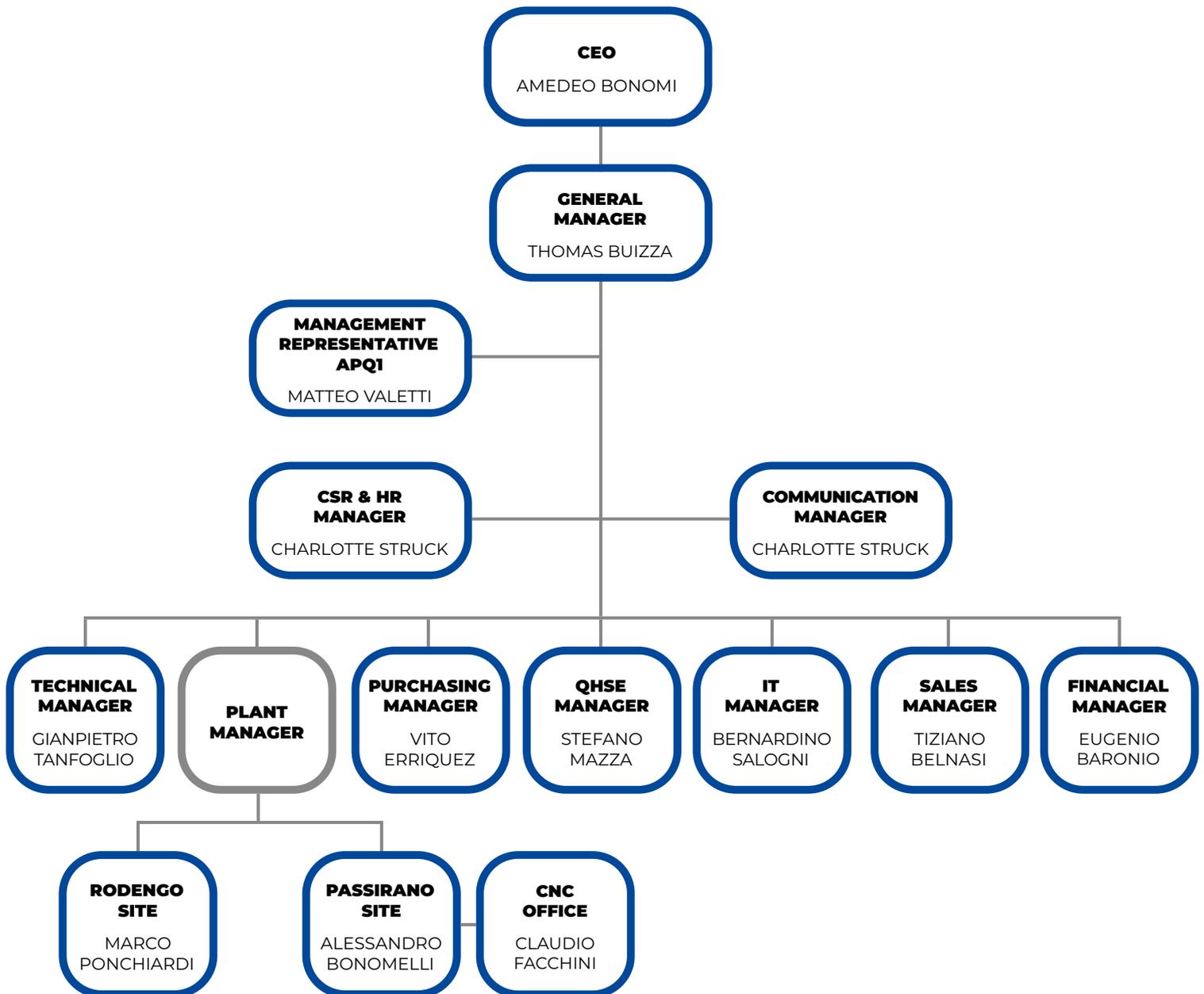
GOVERNANCE ETICA E SOSTENIBILE

Grazie al lavoro di tutti i collaboratori, all'unione e allo spirito di squadra, l'organizzazione ha saputo mantenere saldi i **valori imprenditoriali** che ne hanno caratterizzato la crescita.

La governance supporta efficacemente un approccio industriale orientato alla creazione di valore sia nel breve, che nel lungo periodo, cosa che le consente di continuare a crescere significativamente come uno dei principali player di settore.

Il modello di corporate governance adottato dall'azienda è di tipo tradizionale ed è composto da un Consiglio di Amministrazione, a cui sono affidati tutti i poteri per la gestione dell'impresa, una Società di Revisione e un Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adequazione del sistema di controllo interno.

OMAL S.p.A. ORGANIZATION CHART





LE PRINCIPALI RESPONSABILITÀ DELLA DIREZIONE PER LA CRESCITA RESPONSABILE E SOSTENIBILE

L'IMPEGNO PER IL BENEFICIO COMUNE

Grazie alle tre finalità individuate a statuto.

LA TRASPARENZA

Attraverso la redazione annuale del bilancio di sostenibilità e della relazione d'impatto.

LA COMUNITÀ

Supportando il territorio e le comunità locali dove l'azienda opera, grazie al programma di community care.

L'IMPEGNO ISTITUZIONALE

Gestione delle relazioni istituzionali nelle diverse associazioni nazionali e internazionali di categoria.

LA VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

Valutazione dell'impatto ambientale e sociale dell'organizzazione e l'elaborazione di meccanismi di compensazione.

LA CATENA DEL VALORE

Gestione, insieme alle diverse direzioni aziendali, delle relazioni con fornitori e clienti con riferimento alle tematiche di sostenibilità.

INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Ideazione, gestione e monitoraggio dei progetti di sostenibilità finanziati dall'azienda.





SOCIETÀ BENEFIT: TERMINI E DEFINIZIONI PER IL BENEFICIO COMUNE

Per poter Rappresentare in maniera esaustiva il concetto di Società Benefit viene fatto specifico riferimento a quanto riportato da Assobenefit sul Sito di informazione sulle Società Benefit curato da B Lab e AssoBenefit: <https://www.societabenefit.net/cosa-sono-le-societa-benefit/>

DEFINIZIONE, SCOPO, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

Le Società Benefit perseguono volontariamente, nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro anche una o più finalità di beneficio comune. Per **beneficio comune** si intende il perseguimento di uno o più effetti positivi (perseguibili anche riducendo gli effetti negativi) su persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interessi. Le Società Benefit sono società tradizionali con obblighi modificati che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Nello specifico:

1) Scopo: si impegnano a creare un impatto positivo, ovvero valore condiviso, sulla società e la biosfera oltre che a generare profitto. La sostenibilità è parte integrante del loro business model e creano condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale, oggi e nel futuro.

2) Responsabilità: considerano l'impatto dell'impresa sulla società e l'ambiente, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

3) Trasparenza: sono tenute a comunicare annualmente e riportare secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i loro progressi e gli impegni futuri verso il raggiungimento di impatti sociali e ambientali, sia verso gli azionisti che verso il grande pubblico.





IL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

Per raggiungere i suoi obiettivi, garantendo nello stesso tempo la competitività a lungo termine, l'azienda ha deciso di velocizzare la transizione verso un'economia più sostenibile utilizzando un modello di crescita rigenerativo e sostenibile. Come specificato nel capitolo 1, diventando SB, OMAL intende perseguire le proprie finalità generando effetti positivi, all'interno e all'esterno dell'azienda.

MISURAZIONE IMPATTI 2022 – BIA (BENEFIT IMPACT ASSESSMENT)

Affinché la misurazione dell'impatto ottenesse migliore oggettività e autorevolezza, OMAL, nel rispetto della normativa vigente, ha ritenuto necessario allinearsi a quanto richiesto dalla certificazione B Corp® ottenuta nel 2017 e ha scelto di proseguire la sua misurazione attraverso il BIA (Benefit Impact Assessment), edito da B CORP, prima organizzazione mondiale di settore, anche per la misurazione dell'impatto Ambientale, Economico e Sociale di cui di seguito riportiamo i dettagli.

CHE COS'È IL BIA?

Nel misurare i propri impatti, le Società Benefit utilizzano una piattaforma tecnologica di misura, il B Impact Assessment (BIA), rilasciato dall'Ente non profit B Lab. Questo strumento di valutazione, disponibile gratuitamente online, consente di misurare in maniera rigorosa, completa e trasparente se un'azienda è rigenerativa, ovvero se crea più valore di quanto ne distrugge, valutando a 360° tutti gli impatti economici, sociali e ambientali. Le aziende che superano la soglia di 80 punti su 200 al BIA possono richiedere la qualifica di B Corp® certificata.

RISULTATI 2021 BIA

Nel 2020 OMAL decide di consolidare la sua presenza all'estero avviando una filiale commerciale in America. La richiesta di integrazione nel BIA dei dati dell'hub statunitense ha comportato l'aggiornamento dell'intero assessment e il conseguente ritardo dell'ente certificatore nella validazione del report finale, che risulta ancora in fase di valutazione sia per il 2021 che per il 2022. Per eventuali specifiche, si rimanda all'ente preposto della verifica e convalida B – Lab, all'indirizzo mail: italy@bcorporation.eu



LE AREE DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Per dare dimostrazione dell'impegno ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente come indicato dal comma 378 dell'art. 1 della legge 208/2015 (la legge istitutiva delle Società Benefit), la valutazione dell'impatto di OMAL ha riguardato le seguenti aree di misurazione:



GOVERNANCE

Valuta il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione alla missione aziendale, all'etica, al livello di coinvolgimento degli stakeholder e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società.



LAVORATORI

Valuta le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, soddisfazione, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.



COMUNITÀ

Valuta le relazioni dell'azienda con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, la gestione della diversità e dell'inclusione, la creazione di posti di lavoro e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura.



AMBIENTE

Valuta gli impatti e la gestione ambientale complessiva della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, smaltimento di rifiuti, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.



CLIENTI

Valuta il valore che la società crea per i propri clienti diretti e i consumatori in termini di garanzia e assicurazione della qualità di prodotti e servizi, marketing etico e positivo, privacy dei dati e sicurezza dei dati.



RISULTATI 2022 ED OBIETTIVI 2023

Vengono riportate di seguito, per ogni finalità, le metriche identificate per la misurazione ed il consuntivo del 2022 che denota l'impegno dell'azienda nel perseguimento dei suoi obiettivi.

FINALITÀ I

Investire nell'innovazione dei prodotti e dei processi aziendali per garantire il giusto equilibrio tra uomo e ambiente e costruire un mondo migliore per le generazioni future.

METRICA 1: INDICE DI SOSTENIBILITÀ

Relativamente all'analisi effettuata nel 2021 sul nuovo progetto "VIP" (indice di sostenibilità migliorato da 78,1% a 81,3% → vedi relazione d'impatto 2021), abbiamo deciso di effettuare un'ulteriore verifica dei dati, in termini di impatto ambientale, tramite ente esterno utilizzando la metodologia LCA, **Life Cycle Assessment**. L'indagine ha confrontato i risultati delle Valvole di Intercettazione Pneumatica standard con quelli della versione alleggerita, confermando la bontà del sistema in uso da noi ideato (CIA - coefficiente di impatto ambientale). Il nuovo VIP emette in media circa 1,09 kg di CO₂eq in meno del modello precedente ed i risultati dello studio sono stati utilizzati internamente all'Organizzazione committente con l'obiettivo di:

- Identificare delle opportunità di miglioramento, dal punto di vista ambientale, dei prodotti esistenti.
- Supportare le decisioni di pianificazione strategica, progettazione o riprogettazione dei prodotti o dei processi.

Per il 2022 abbiamo applicato l'IS, **Indice di sostenibilità** (vedi relazione d'impatto 2021), alla valvola pneumatica ARES, restituendoci un risultato del 59,4%. La scelta è ricaduta su questo prodotto non solo per la volontà dell'azienda di migliorare sempre i propri articoli, ma anche a seguito di un input del mercato, stakeholder a cui l'azienda si impegna a prestare ascolto. La richiesta risulta legata alla possibilità di avere una valvola esente piombo e che risulti anche più leggera grazie all'utilizzo di materiali diversi (per esempio alluminio in sostituzione all'ottone nichelato) per alcuni particolari interni.

Fonte dei dati: raccolti tramite stime e calcoli, al fine sia di rendicontare il bilancio di sostenibilità, ma anche per rispondere alle richieste del mercato.



OBIETTIVI 2023

Nel 2023 ci impegneremo a continuare i test e le analisi per validare la nuova versione della valvola ARES, perseguendo l'importante sfida di mantenere alto lo standard di performance del prodotto. Lo step successivo sarà calcolare l'impatto positivo delle modifiche sull'indice di sostenibilità del prodotto. Se necessario, ci avvarremo nuovamente di una valutazione esterna (es. LCA) per confrontarla con i risultati del nostro CIA sull'IS. Rimane l'impegno di garantire continuità nell'applicazione dell'IS ad un nuovo prodotto/processo mettendo a terra, ove possibile, attività volte al **miglioramento dell'impatto ambientale**.



FINALITÀ I

METRICA 2: VALUTAZIONE DELLA % E DELLA RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI DEL PROCESSO PRODUTTIVO

Nel corso del 2022 OMAL ha reso operativo **Movicon II**, software di supervisione, interfaccia operatore, controllo ed acquisizione dati di processo e dei consumi energetici presentato nella relazione d'impatto 2021. Esso ha permesso il monitoraggio e la raccolta dati delle seguenti macro-aree:

- **consumi risorse dell'infrastruttura** (lettura contatori utenze acqua ed energia elettrica);
- **consumi energetici impianti generici** (impianto riscaldamento, compressori, impianto illuminazione, cabina elettrica, etc);
- **consumi energetici processo produttivo;**
- **consumi idrici** (impianto irrigazione, etc).

Movicon garantisce la gestione analitica degli eventi e dei fermi di produzione, comunicati attraverso un sistema di alert via mail, e fornisce una fotografia precisa ed aggiornata sulla situazione dell'impianto. L'analisi dei dati permette di individuare rapidamente i punti critici del processo produttivo, per efficientare il funzionamento degli impianti in un'ottica di risparmio energetico e miglioramento della produttività.

La forma mentis sviluppata con Movicon, ci ha spinto a scegliere di installare anche il sistema **Fronius Solar.web**. Esso ci consente di visionare in tempo reale la resa dei pannelli fotovoltaici al fine di intervenire prontamente in caso di problematiche o inefficienze e di massimizzare la resa. Infine, quantifica le emissioni di CO₂ (ton) risparmiate. A tal proposito, l'azienda ha mantenuto anche per il 2022 gli impegni assunti in tema di riduzione delle emissioni di CO₂ da consumo di energia.

100% Approvvigionamento da Fonti Rinnovabili	94,4% Energia consumata prodotta dall'impianto Fotovoltaico	88,3% Efficienza impianto Fotovoltaico
---	--	---

A seguito della CFO, Corporate Carbon Footprint effettuata nel 2021, OMAL si è impegnata a sfruttare al meglio i dati raccolti per attuare iniziative concrete. Si è quindi deciso di installare un **nuovo impianto fotovoltaico**, al fine di aumentare la propria l'indipendenza energetica, ridurre l'impatto sull'ambiente e contenere i costi in caso di forti aumenti.

Fonte dei dati: raccolti tramite misurazione.



OBIETTIVI 2023

Il primo obiettivo sarà quello di ampliare i **verter del fotovoltaico** installandoli anche sul plant di Rodengo Saiano con una potenza di 600kWp, sei volte maggiore a quelli già presenti. In seconda battuta, l'azienda vuole ottenere il massimo rendimento dai software e dai gestionali di business intelligence implementati, definendo un indicatore di performance per la rilevazione in tempo reale dei dati in ottica di **efficientamento, miglioramento continuo dei processi e riduzione dei consumi**.



FINALITÀ I

METRICA 3: SVILUPPO INVESTIMENTI PER UNA SMART FACTORY SOSTENIBILE

Con il 2022 OMAL ha confermato l'approccio **Digital Driven**, continuando a destinare quota parte degli investimenti in questa direzione. Il principale focus è stato rivolto all'allineamento tra i database aziendali e i nuovi software, raccogliendo i dati elaborati e garantendo una maggiore struttura informatica.

Relativamente ai progetti digitali avviati nell'anno precedente, sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- **E-commerce** (<https://ecommerce.omal.it/>): la piattaforma è stata ultimata, è online e operativa al 100%.
- **“Vedrai” - intelligenza artificiale**: il software è attivo al 100% con i primi due moduli “James” e “Bob”, che hanno lo scopo di raccogliere mensilmente i dati rispettivamente per gli indici di bilancio e per i dati di produzione.
- **Schedulatore per la produzione** (tramite software di GP Progetti): lo schedulatore è stato implementato al 100% per il reparto produttivo, risulta invece al 50% l'attivazione per il reparto montaggio.

Fonte dei dati: raccolti tramite file per il tracciamento interno altresì utili al riesame della direzione, incontro strategico bimestrale, volto ad avere una fotografia sempre aggiornata dell'efficienza interna.



OBIETTIVI 2023

OMAL si pone l'obiettivo di proseguire il trend positivo di investimenti ai fini di una **smart factory** sempre più a supporto del business.

Nello specifico si impegna da un lato a chiudere i **due progetti** ancora aperti, e dall'altro punta ad avviarne due **nuovi**.

Progetti in essere:

- **Software di intelligenza artificiale**

Avendo ultimato la messa a punto del software per l'attività di raccolta, l'obiettivo 2023 è lo sviluppo e la verifica della parte predittiva, rispettivamente per gli indici di bilancio e per la produzione.

- **Schedulatore**

Il software è stato correttamente installato e impostato, l'obiettivo 2023 è la completa messa a regime attraverso il monitoraggio dei dati.

Nuovi progetti:

- **Nuova struttura di calcolo nel gestionale Panthera**

Questa personalizzazione e implementazione del gestionale, sarà impiegata nell'analisi dei costi sul venduto da parte del nuovo dipartimento di Controllo di Gestione.

- **Piattaforma X-Easy**

Il suo sviluppo è legato al nuovo prodotto mecatronico Rackon-X, primo attuatore intelligente lanciato da OMAL a fine 2022. La piattaforma avrà lo scopo di raccogliere i dati, predittivi e consuntivi, rilevati dall'attuatore.



FINALITÀ II

Promuovere la formazione e la realizzazione professionale, Incoraggiare la socializzazione ed il confronto all'interno della Comunità mediante il sostegno a proposte ricreative socio-culturali, attività associative e pratiche sportive.

METRICA 1: AUMENTARE IL NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA E LA CRESCITA TECNICA E PROFESSIONALE DELLE SUE PERSONE

Durante questa annualità OMAL ha erogato un totale di 2.620 ore di formazione, di cui:

- 771 ore formazione obbligatoria.
- 1.849 ore formazione per lo sviluppo professionale e personale.
- Il 100% della popolazione aziendale è stata coinvolta nei programmi di formazione aziendale, raggiungendo l'obiettivo prefissato lo scorso anno.

L'obiettivo di erogare 8h di formazione/anno per dipendente è stato raggiunto attraverso iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda o finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali.

Come anticipato nell'ultima relazione d'impatto, l'azienda ha ufficializzato la nascita del **dipartimento HR**, con lo scopo, altresì, di monitorare e garantire un percorso formativo a ogni risorsa della popolazione aziendale. In questo primo anno, il dipartimento si è concentrato soprattutto nell'organizzazione di corsi one to one per lo sviluppo professionale di figure strategiche. Ha inoltre vagliato diverse piattaforme di archiviazione dati e supporto nella gestione dei bisogni formativi trasversali e tecnici-specifici. Non appena terminato e ufficializzato il processo, l'azienda procederà ad attivarne una.

Fonte dei dati: raccolti tramite file interno, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi formativi stabiliti nel Riesame della Direzione.



OBIETTIVI 2023

Con il 2023 OMAL si propone quindi di scegliere e possibilmente attivare una piattaforma adeguata che dia supporto nel monitoraggio e definizione di ogni percorso formativo. Verrà adottato un piano nominato **"InformAzione"** con il quale aggiornare, perfezionare o sviluppare le conoscenze e competenze professionali di tutti i dipendenti. Verrà inoltre identificato un pacchetto di proposte formative eterogenee da sottoporre ai dipendenti. Questi ultimi potranno votare, attraverso survey o focus group, e scegliere quale offerta attivare, basandosi sia su interessi personali che tenendo conto del Gruppo. La volontà è quella di coinvolgere i dipendenti in alcuni processi decisionali, valorizzare il loro contributo e diffondere la **"cultura della comunità"**.



FINALITÀ II

METRICA 2: DONAZIONI BENEFICHE E CULTURALI A SUPPORTO DELLE COMUNITÀ

Nel 2022 abbiamo avuto il piacere di entrare in contatto con **molteplici associazioni del territorio**, alla ricerca di un progetto che potesse coinvolgere in prima persona la popolazione aziendale e che al meglio esprimesse i nostri core values: passione, rispetto e senso del dovere.

Abbiamo con soddisfazione scelto di collaborare con:

- **AOLE** (Associazione Sportiva Dilettantistica che promuove e sviluppa progetti per l'autonomia, l'integrazione, l'inclusione sociale e culturale di persone con disabilità intellettive).
- **GAIM** (Organizzazione Onlus che da vent'anni supporta l'indipendenza di persone meno fortunate, definite invisibili).

Le due associazioni, al di là di essere locali, caratteristica importante per OMAL, hanno accolto con entusiasmo l'idea di sviluppare un progetto costruito in maniera sartoriale con e per l'azienda. Mossi dallo stesso moto di inclusione e realizzazione professionale delle persone, abbiamo organizzato insieme la **cena di Natale aziendale**. L'evento si è svolto all'interno dello stabilimento produttivo di Rodengo Saiano, trasformato per la serata in un piacevole ristorante con addobbi natalizi. L'associazione Gaim ha fornito l'allestimento e un valido supporto nella preparazione della zona dedicata. Il gruppo delle AOLE, composto da sette giovani ragazzi affetti da disabilità intellettive, ha aiutato i responsabili di dipartimento nella predisposizione della mise en place e del servizio durante tutta la cena. L'azienda ha donato € 2.000 per questo progetto.

Fonte dei dati: raccolti e verificati tramite un controllo attento e puntuale da parte dell'amministrazione e del controllo di gestione, al fine di monitorare i costi per il bilancio di esercizio.



OBIETTIVI 2023

Per il prossimo anno OMAL intende mantenere il contatto con le associazioni del territorio per supportarle e collaborare. La volontà è non rimanere passivi in questo processo, in mera risposta agli input esterni, ma sviluppare almeno un progetto ad hoc sulla base degli interessi dei nostri stakeholder interni. L'obiettivo risulta essere quello di istituire una **progettualità del processo**, garantendo una struttura trasparente e che coinvolga l'intera organizzazione.



FINALITÀ II

METRICA 3: INCONTRI PLENARI CON TUTTI I COLLABORATORI (EMPOWERED DAY ED EVENTI DEDICATI A TUTTI I LAVORATORI)

Nel rispetto delle regole sanitarie, siamo riusciti a riprendere l'organizzazione dei due consueti **incontri plenari** comprendenti tutta la popolazione aziendale, il primo durante il periodo estivo e il secondo a fine anno. Sono stati altresì organizzati **quattro incontri con i responsabili** di dipartimento al fine di condividere la **Vision** dell'azienda e gli obiettivi dell'anno.

Degno di nota ed attenzione è l'avvio del progetto triennale con il dipartimento di ricerca di psicologia dell'**Università Cattolica del Sacro Cuore**, con cui sono stati realizzati tre **Focus Group** che hanno coinvolto un campione del 30% dei dipendenti, al fine di stimolare il dialogo sulla Sostenibilità. Sono state ottime occasioni per aumentare la consapevolezza sul tema e permettere ai dipendenti di mettere in luce eventuali criticità su cui migliorare.

Fonte dei dati: raccolti e tracciati tramite file interni al fine di condividerli per la realizzazione del bilancio di sostenibilità.



OBIETTIVI 2023

OMAL intende proseguire la pianificazione di incontri che coinvolgano tutti i lavoratori e in cui condividere le strategie aziendali. Inoltre, continuerà nell'impegno a coinvolgere e aggiornare i dipendenti sugli step di avanzamento del progetto triennale con l'Università Cattolica e a mettere a terra gli spunti nati in occasione dei Focus Group:

- Creazione di una **piattaforma Welfare** dedicata a tutto il personale e non vincolata a singoli obiettivi di performance.
- Avvio di un **corso di coaching** per tutta la prima linea volto a implementare le skills comunicative per un'efficace collaborazione.

Questo ci porta sempre più a identificare OMAL come un'unica comunità in cui ogni risorsa possa sentirsi ascoltata, valorizzata e coinvolta nelle dinamiche interne.



FINALITÀ III

Creare un ambiente di lavoro inclusivo e propositivo che assicuri diritti e doveri che tuteli la salute e la sicurezza e che sostenga misure di welfare aziendale.

METRICA 1: NUMERO DI SEGNALAZIONI SPECIFICHE SUI TEMI SALUTE, SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ. PROMUOVERE LA COONSAPEROVITÀ COMUNE DI TUTTI I COLLABORATORI VERSO UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E SICURO

Durante l'annualità appena terminata, il referente RSPP e la funzione CSR/HR hanno mantenuto l'impegno di leggere, valutare e, qualora possibile e necessario, rispondere con azioni concrete a tutte le segnalazioni emerse tramite **QR Code**, suddivise in tre principali macroaree:

- N. segnalazioni in ambito Salute e Sicurezza: 2
- N. segnalazioni in ambito Sostenibilità: 1
- N. segnalazioni generiche: 1

Fonte dei dati: raccolti tramite il monitoraggio delle risposte alla survey collegata al QR Code (Google Moduli) e relativo foglio di calcolo.



OBIETTIVI 2023

Nel corso dell'anno 2023, OMAL si impegnerà a informare ed aggiornare i dipendenti circa le evidenze emerse attraverso il **sistema di segnalazione anonima**. La comunicazione avverrà tramite il caricamento sulla bacheca digitale aziendale e presenterà un quadro generale del numero di segnalazioni ricevute e dell'eventuale intervento effettuato. Qualora l'azienda ricevesse proposte di **progetti a impatto positivo sul wellbeing aziendale**, OMAL si pone l'obiettivo di valutarne la fattibilità e realizzarne almeno uno. Il fine ultimo risulta quello di operare in risposta a quanto evidenziato dalla popolazione aziendale.

L'azienda si impegna sempre più ad ascoltare gli interessi dei nostri stakeholder interni, cercando di mettere in atto progetti che ne rispecchiano le volontà nel momento in cui risultano allineati con la direzione del business aziendale.



FINALITÀ III

METRICA 2: NUMERO DI INCONTRI NON OBBLIGATORI CON RLS

OMAL, nel corso dell'anno, ha rispettato l'obiettivo e incrementato il numero di **incontri volontari** con gli RLS, al fine di monitorare le attività in materia di salute e sicurezza e di programmare eventuali interventi di miglioramento. Oltre a questi, sono state regolarmente organizzate le riunioni con il gruppo di lavoro **"Sicuri al 100%"** composto dalla Direzione e dai Plant Manager, in ottica di condivisione degli obiettivi e delle richieste e segnalazioni provenienti dalla popolazione aziendale.

- N. incontri con RLS: 4
- N. incontri "Sicuri al 100%": 6
- N. segnalazioni-proposte in materia di SS: 46
- N. attività pianificate e realizzate: 41

Fonte dei dati: monitoraggio tramite file interno.



OBIETTIVI 2023

Per il 2023 l'azienda si impegna a mantenere e consolidare l'obiettivo dell'anno precedente, organizzando quindi quattro incontri con gli RLS e tre incontri con i Plant Manager (preposti) al fine di creare un **processo consolidato** e volto alla condivisione dei progetti e delle scelte da mettere a terra.



FINALITÀ III

METRICA 3: INCONTRI SPECIFICI – “GRUPPO DI LAVORO SOSTENIBILITÀ OMAL”

Nel 2022 OMAL ha avviato dipartimento HR che si è concretizzato con l’inserimento di una nuova risorsa focalizzata sia sui temi legati alle risorse umane che alla Responsabilità Sociale d’Impresa. In questo primo anno di vita, il dipartimento ha preferito impiegare risorse nell’approfondire le logiche interne aziendali in materia CSR, effettuando **cinque incontri one to one** con i principali referenti operativi. Oltre a questi momenti, sono stati organizzati **due riunioni di gruppo** coordinate dalla figura sopracitata, che hanno coinvolto i seguenti referenti:

- QHSE
- Financial Manager
- Communication Manager
- Technical Manager
- Consulente esterno con nomina “Responsabile d’Impatto”

Fonte dei dati: monitoraggio tramite file interno.



OBIETTIVI 2023

Per il 2023 OMAL vuole rispettare l’impegno preso in precedenza e organizzare almeno tre incontri annuali con il **“Sustainability Team”** coordinato dalla funzione CSR/HR. Le ulteriori funzioni coinvolte potrebbero cambiare durante l’anno, al fine di dar modo a tutti i dipartimenti di portare la loro esperienza e far emergere nuovi spunti di progetti legati alla crescita responsabile dell’azienda. Ogni incontro verrà inoltre verbalizzato, in modo da poter creare un **processo qualitativo** e uno **storico** del lavoro svolto, monitorando così le azioni messe in atto.

METRICA 4: OTTENIMENTO E MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE UNI ISO 45001:2018 PER GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO PER TUTTI I LAVORATORI

Con orgoglio possiamo affermare di aver ottenuto la certificazione **ISO45001:2018**, che ci consente una migliore gestione e prevenzione in materia di salute e sicurezza all’interno dell’ambiente di lavoro, con potenziali vantaggi in termini di riduzione dei costi, a seguito della diminuzione degli incidenti, degli infortuni e delle malattie professionali.

L’ente DNV, che ha condotto l’audit di certificazione, ha riscontrato la completezza delle registrazioni, della documentazione del Sistema di Gestione Integrato e l’impegno della nostra organizzazione. Possiamo inoltre affermare di aver erogato 771 ore per la formazione obbligatoria e per l’implementazione del nuovo modello aumentando il grado di coinvolgimento e di partecipazione del personale al progetto.

Fonte dei dati: monitorati tramite file interno.

Ci impegniamo, per i prossimi anni, a **mantenere** la certificazione ottenuta, con l’obiettivo di utilizzare questo strumento per l’adozione di piani di miglioramento continui. Tutto questo sempre a conferma della volontà, da parte dell’azienda, di mantenere al centro la tutela della nostra popolazione aziendale anche in termini di salute e sicurezza.



RIEPILOGO OBIETTIVI ANNO 2023

	FINALITÀ I	FINALITÀ II	FINALITÀ III
METRICA I	<p>Test valvola ARES e calcolo dell'indice di sostenibilità per cercare di migliorare l'impatto ambientale.</p>	<p>Individuazione piattaforma per lo sviluppo formativo (piano "InformAzione").</p> <p>Individuazione proposte formative e vaglio da parte dei dipendenti per creazione di una cultura della comunità.</p>	<p>Condivisione e analisi fattibilità progetti emersi dal sistema di segnalazione anonima.</p>
METRICA II	<p>Ampliamento verter impianto fotovoltaico.</p> <p>Efficientamento software e gestionali di business intelligence.</p>	<p>Supporto associazioni del territorio.</p> <p>Creazione progettualità del processo.</p>	<p>Organizzazione 4 incontri con RLS e 3 incontri con Preposti in tema salute e sicurezza.</p>
METRICA III	<p>Chiusura progetti aperti: software intelligenza artificiale e schedatore reparto montaggio.</p> <p>Avviamento nuovi progetti: struttura di calcolo in Panthera e Piattaforma X Easy.</p>	<p>Creazione piattaforma Welfare.</p> <p>Avvio corso coaching prime linee.</p>	<p>Organizzazione 3 incontri annuali "Sustainability Team" per creazione processo qualitativo.</p>
METRICA IV			<p>Mantenimento certificazione ISO:45001.</p>



CONCLUSIONI

Questa seconda relazione di impatto segna un passo importante per OMAL, che si vede proiettata verso un modo ancora più evoluto di fare impresa, con la misurazione delle performance ed il confronto con gli orientamenti dettati dall'Agenda Onu 2030.

L'obiettivo risulta esser quello di focalizzarci sul percorso da svolgere per arrivare alla meta finale, dando maggior rilievo alle attività connesse per raggiungerla, ed all'investimento in termini di risorse, tempo ed energie da mettere in campo.

Come ben analizzato da Daniel Kahneman, in questa fase della nostra evoluzione aziendale dobbiamo focalizzarci verso un modo di "pensare lento" rispetto ad un "pensare veloce", ovvero ad un modo di agire non istintivo ma riflessivo e progettuale, in cui creare valore.

Viviamo in un tempo in cui la pressione per la velocità e la moltitudine di informazioni e progetti con cui veniamo in contatto riducono in realtà la nostra capacità di scegliere. Esser trasportati e, talvolta, travolti dal flusso, può condurre a scelte affrettate e fine a sé stesse.

Siamo invece sempre più convinti che la strada giusta sia quella di fermarsi per **concentrarsi sul presente**, perché per "mantenere" la direzione corretta nel generare una catena di sviluppo sostenibile, occorre essere presenti e consapevoli nel "qui ed ora", al fine di consolidare la struttura interna, cercando di migliorarsi sempre in ogni aspetto.

OMAL S.p.A. Società Benefit
Rodengo Saiano (BS), 31.03.2023

Firma



OMAL S.p.A.



Ph. +39 030 8900145 · Fax +39 030 8900423 · info@omal.it · www.omal.com

HEADQUARTERS

Via Ponte Nuovo, 11 - 25050 Rodengo Saiano (BS) ITALY

Coordinates:

Lat: 45° 35' 53" North; Lon: 10° 05' 21" East

PRODUCTION SITE

Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS) ITALY

Coordinates:

Lat: 45° 35' 51" North; Lon: 10° 05' 18" East