

Report di Sostenibilità 2023

csai
COMPUTER NUMERICAL CONTROL

Flexible Automation
History and future

IMPEGNO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Nell'anno in cui OSAlcnc presenta il suo primo report di sostenibilità, lo fa non per obbligo, ma guidata da una visione proattiva e responsabile del proprio ruolo nel mondo industriale e nella società. Questo passo sottolinea una convinzione fondamentale: l'innovazione, che da sempre guida le nostre attività, deve procedere di pari passo con la sostenibilità.

L' iniziativa di rendicontazione dei nostri impatti ambientali e sociali nasce dalla volontà di essere trasparenti sul nostro percorso, assumerci la responsabilità delle nostre azioni e, soprattutto, di misurare e migliorare costantemente.

Iniziamo questo percorso con l'obiettivo di continuare a tradurre sempre più efficacemente la sostenibilità in una ricerca incessante di soluzioni innovative che possano contribuire agli obiettivi di sostenibilità globali, migliorando l'efficienza energetica, riducendo gli sprechi e promuovendo la longevità dei prodotti.

Confidiamo inoltre che il nostro impegno possa fungere da catalizzatore, incoraggiando altre aziende all'adozione di un atteggiamento sempre più virtuoso e responsabile.



STORIA DELL'AZIENDA



EXPERIENCE AND INNOVATION FOR AUTOMATION SOLUTIONS

Chi siamo

Fondata nel 1957 e con sede a Ivrea (Torino) OSAlcnc si è affermata come uno dei principali attori nel mercato delle macchine a controllo numerico. L'azienda è leader internazionale nei settori del legno, vetro, pietra e metallo.

Mission

Originariamente fondata come una divisione di Olivetti S.p.A., la nostra missione è quella di innovare costantemente.

Progettiamo e personalizziamo soluzioni di automazione per le più diverse esigenze applicative. Offriamo elevati standard di prestazione, affidabilità e assistenza clienti.

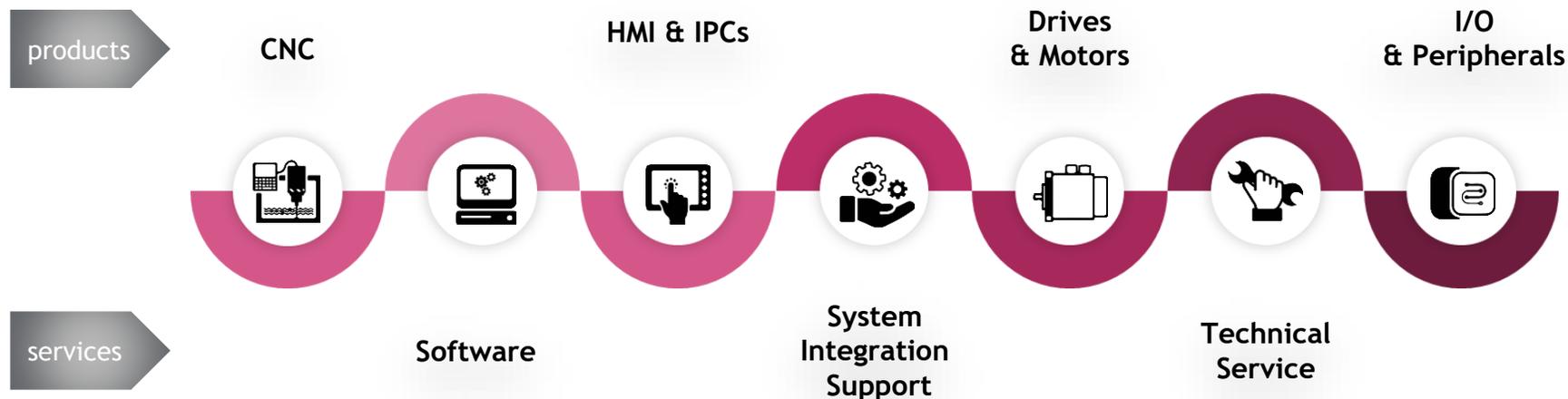
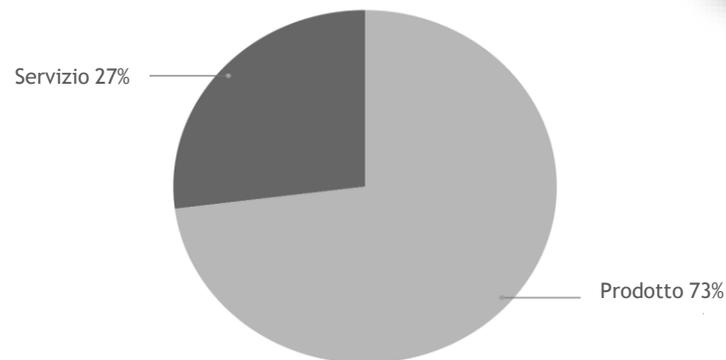


COSA FACCIAMO

Modularità, efficienza, innovazione e precisione sono le nostre parole chiave per una gamma completa di prodotti per l'automazione a controllo numerico.

Soluzioni hardware e software, combinate per soddisfare ogni esigenza applicativa.

Assistenza clienti diretta, soluzioni di retrofit e revamping.



IL PRODOTTO E LA SUA EVOLUZIONE

Dall'inizio, abbiamo concentrato i nostri sforzi sullo sviluppo di soluzioni CNC all'avanguardia, evolvendo il nostro portafoglio prodotti verso l'automazione flessibile.

Il successo è dovuto alla combinazione di prodotti altamente tecnologici e al supporto personalizzato attraverso il nostro team di Field Application Engineers (FAE), che lavora a stretto contatto con i clienti per soddisfare esigenze specifiche.

Dopo 6 generazioni di CNC nel 2020 nasce Open one, il nuovo controllo numerico entry level compatto e modulare di OSAlcnc.



EXPERTISE E PUNTI DI FORZA

Modularità e Efficienza

Soluzioni personalizzabili
per ogni esigenza

Innovazione e Precisione

Prodotti all'avanguardia per
prestazioni superiori

I punti di forza
di OSAlcnc che hanno
permesso di superare
80.000 installazioni
di applicazioni di CNC
nel mondo

Qualità e affidabilità

Certificazione UNI EN ISO 9001:2015

Team di Field Application Engineer

Specializzazione e supporto customizzato



OWNERSHIP CHART

Oggi OSAlcnc S.r.l., con sede a Ivrea, Italia, è una società controllata al 100% da Ningbo Physis Technology Co. Ltd., con sede a Ningbo, Cina.

OSAICNC S.r.l., a sua volta, ha tre filiali controllate:

- **OSAICNC North America** (Chicopee, Stati Uniti)
- **OSAlcnc China Co. Ltd.** (Guangzhou, Repubblica Popolare Cinese)
- **OSAI UK Ltd.** (Milton Keynes, Regno Unito)

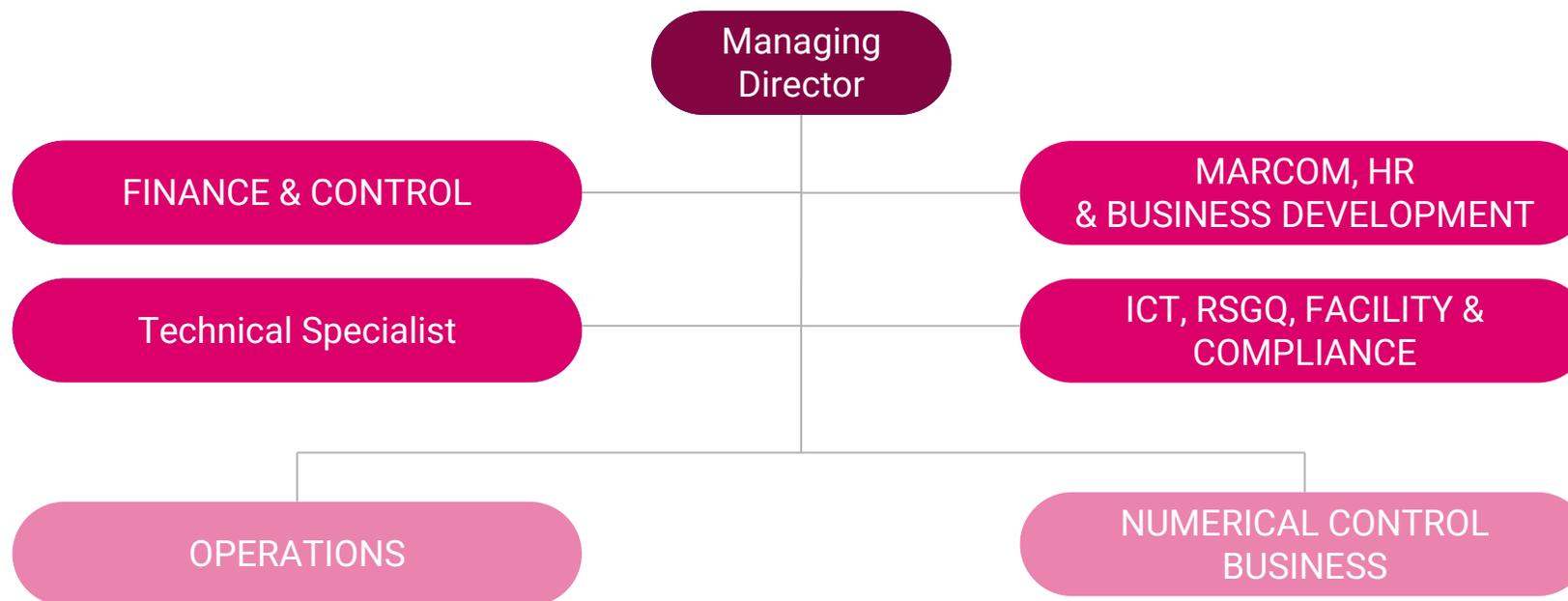
Il presente report di sostenibilità definisce come perimetro di rendicontazione quello di OSAlcnc S.r.l., con sede a Ivrea escludendo invece le società controllate.

Ningbo Physis Technology Co. Ltd. è un'azienda leader nella produzione di motori servo, azionamenti servo e altri sistemi di motion control.

L'azienda opera a livello globale e serve clienti in una varietà di settori industriali, tra cui automotive, imballaggio, robotica ed energia rinnovabile.



ORGANIGRAMMA E CDA



All'interno di OSAlcnc il Consiglio di Amministrazione rappresenta il più alto organo di governo.

Il CdA è composto da 4 uomini ed 1 donna (gender ratio: 80% uomini).

L'età media è relativamente giovane, 44 anni, indicando un CdA dinamico e orientato al futuro.

Non sono presenti consiglieri indipendenti all'interno del CdA.



I VALORI DELLA NOSTRA AZIENDA

- **Esperienza:** La nostra esperienza decennale è la chiave del nostro successo e la offriamo come forza ai nostri clienti.
- **Radici locali e portata globale:** Un'azienda solida con una forte identità locale e una vocazione internazionale.
- **Innovazione costante e qualità:** Un impegno continuo nello sviluppo di prodotti e soluzioni all'avanguardia.
- **Focus sul cliente:** La soddisfazione del cliente è la nostra priorità.
- **Flessibilità e agilità:** Una struttura snella che ci permette di adattarci alle esigenze del mercato e dei clienti.
- **Orientamento al cliente:** Lavoriamo a stretto contatto con i nostri clienti per sviluppare funzionalità su misura che poi integrano i nostri prodotti, assicurando una risposta efficace alle loro esigenze.
- **Valorizzazione delle persone:** Il nostro team altamente qualificato è il vero valore aggiunto dell'azienda. Crediamo che la crescita dell'azienda sia direttamente legata al valore apportato da ciascun individuo, riflettendo un approccio inclusivo e collaborativo al successo.
- **Orientamento al risultato:** Crediamo nel contributo di ogni individuo e nella crescita basata sul valore.



MERCATO

- Leader nel CNC per vetro, legno, pietra e lamiera.
- 45 paesi nel mondo in cui vendiamo i nostri prodotti e servizi.
- 80.000 installazioni di applicazioni di CNC nel mondo.



Wood
and composites



Glass
and stone

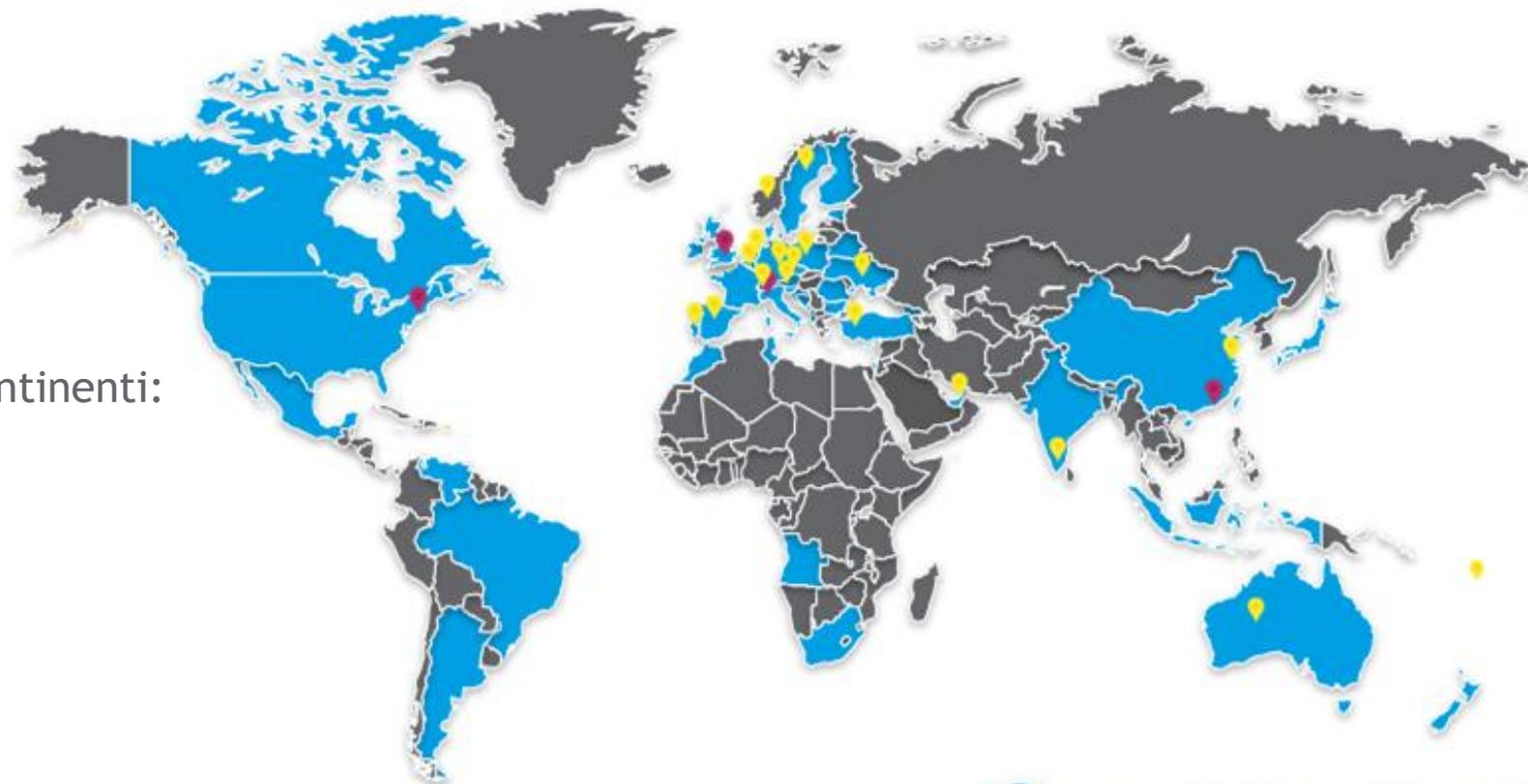


Metalworking



Additive
manufacturing





- Presenza Globale su 5 continenti:
- Italy & RSM 81%
- Rest of EU 6%
- Rest of EMEA 4%
- Asia 3%
- Americas 7%

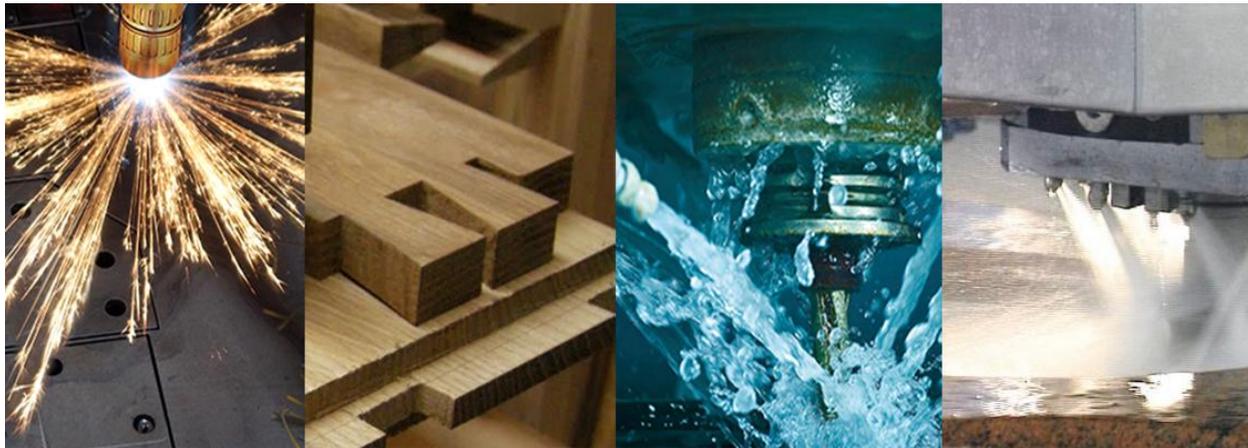
- HQ in Italia, filiali in Cina, UK e USA.

- Paesi dove Osai vende i suoi prodotti e servizi
- HQ e filiali
- Sales e Service Partners



SUPPLY CHAIN

- Processo produttivo in outsourcing, partner consolidati, assistenza internazionale.
- 14 fornitori di gestione caratteristica di cui 57% aziende italiane.
- 75% fornitura di materiali e servizi di assemblaggio «locale» (secondo definizione BCorp entro 322 km).



INFO ECONOMICHE

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Fatturato | 8.134.921,00 € | 8.934.523,00 € | 9.754.318,77 € |
| Utile | 431.660,00 € | 897.660,00 € | 1.052.728,29 € |
| CNC venduti | 1.999 | 1.882 | 2.012 |

- Nel corso di tre anni, OSAlcnc ha mostrato una crescita costante. Il fatturato è cresciuto del 10% nel secondo anno rispetto al primo e di un ulteriore 9% nel terzo anno. L'utile, in particolare, ha registrato una crescita ancora più significativa: un incremento del 108% nel secondo anno rispetto al primo, seguito da un aumento del 17% nel terzo anno.
- La crescita costante del fatturato e dell'utile, anno dopo anno, testimonia una capacità notevole di adattamento alle sfide del mercato post COVID19 e di anticipazione delle esigenze dei clienti. Questo trend positivo si fonda su decisioni strategiche ponderate, investimenti mirati in ricerca e sviluppo, e un'attenzione costante verso l'innovazione.

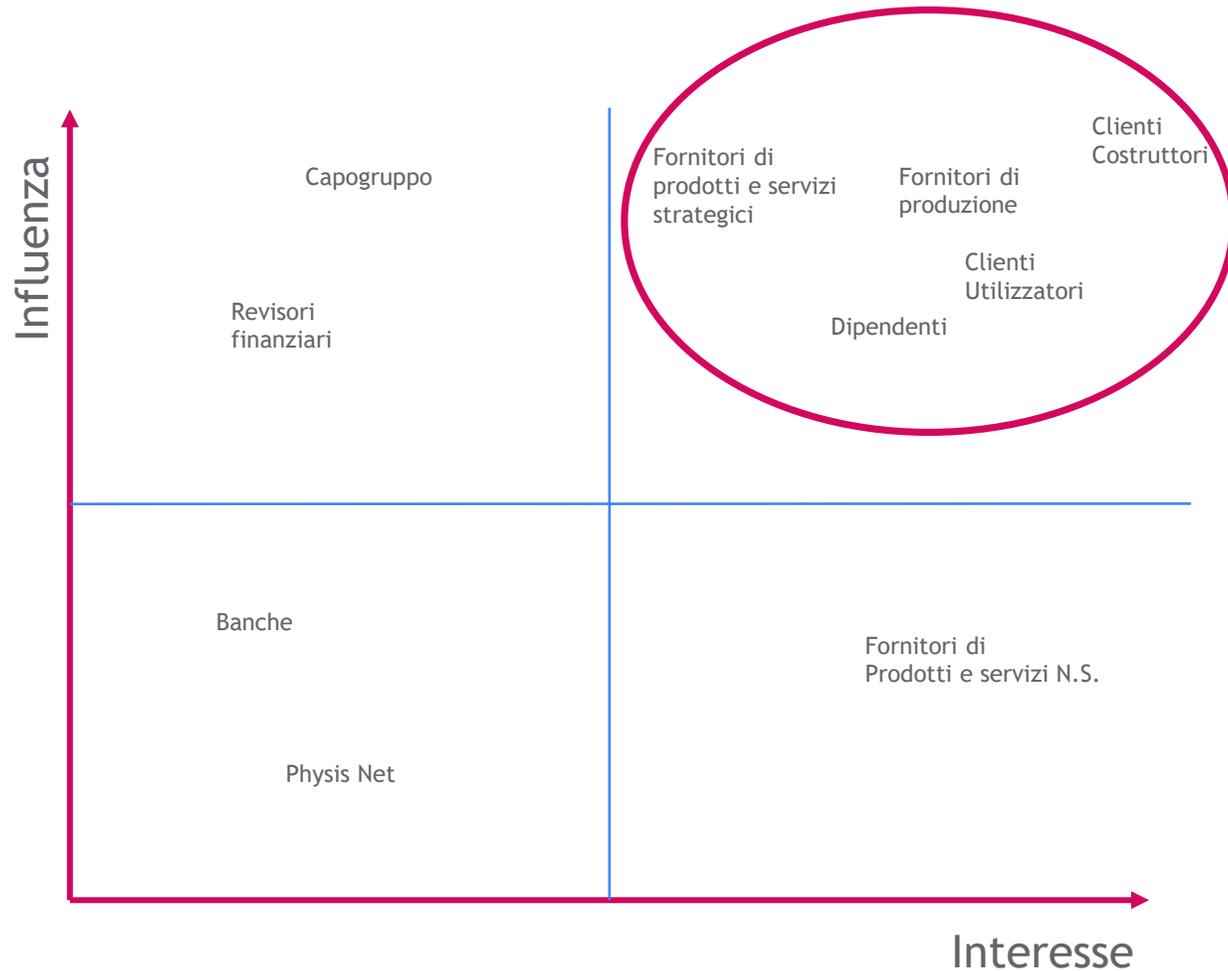


DEFINIZIONE DEGLI IMPATTI E STAKEHOLDERS ENGAGEMENT

- Attraverso l'analisi del contesto di business e della value chain dell'azienda, è stato possibile individuare le aree di maggiore impatto, reali e potenziali, interne ed esterne, connesse all'attività aziendale e alle sue relazioni commerciali.
- Il processo di Stakeholder Mapping, realizzato internamente dal management di OSAlcnc, ha permesso di identificare gli stakeholder i cui interessi possono essere significativamente influenzati dagli impatti rilevati.
- Al fine di prioritizzare i temi di materialità, ovvero gli aspetti di sostenibilità ritenuti più rilevanti, è stato impostato un processo di stakeholder engagement attraverso un questionario inviato via email ai principali stakeholder individuati. E' intenzione dell'azienda ripetere lo stesso processo con cadenza annuale al fine di aggiornare la prioritizzazione dei temi materiali.
- I risultati sono rappresentati nella matrice di materialità, che ci ha permesso di confrontare il feedback dei due principali gruppi di portatori di interesse, prioritizzando gli impatti da gestire e che richiedono maggiore attenzione nel processo di rendicontazione.
- Il suddetto questionario di materialità ha inoltre consentito di cogliere la percezione generale degli stakeholder individuati riguardo allo stato attuale dell'impegno aziendale verso i temi di sostenibilità.



STAKEHOLDERS MAP



- I Clienti Costruttori, i Fornitori di prodotti e servizi strategici, i Fornitori di produzione, i Clienti Utilizzatori ed i Dipendenti, rappresentano, fra gli stakeholder individuati nell'orbita della value chain di OSAIcnc, quelli i cui interessi si ritiene che possano essere maggiormente influenzati dalle attività dell'organizzazione e la cui influenza per l'azienda risulta essere più rilevante.



TEMI DI MATERIALITÀ

| Tema di Materialità | Tipo di Impatto |
|--|-----------------|
| Emissioni CO2 legate al consumo energetico | Reale, interno |
| Emissioni CO2 legate alla flotta aziendale | Reale, interno |
| Emissioni CO2 legate ai trasporti | Reale, interno |
| Gestione e smaltimento rifiuti | Reale, interno |
| Impatto ambientale del prodotto durante il ciclo di vita (tale impatto è stato considerato con lo scopo di valutare la necessità di re-design del prodotto software, dell'allungamento della vita utile dei macchinari, dell'inserimento nel software di funzioni di monitoraggio legate a KPI di sostenibilità) | Reale, interno |
| Work-life balance | Reale, interno |
| Welfare aziendale | Reale, interno |
| Formazione | Reale, interno |
| Parità di genere | Reale, interno |
| Sviluppo del territorio (innovazione e creazione posti di lavori) | Reale, interno |



MATERIALITY ANALYSIS: LETTURA DEI RISULTATI

- L'analisi combinata dei risultati dei sondaggi offre una visione interessante sull'opinione degli stakeholder ingaggiati riguardo l'impegno ambientale e sociale di OSAlcnc e sulle direzioni future che l'azienda dovrebbe prendere.
- Il questionario è stato inviato a un totale di 45 destinatari. Sono state raccolte 20 risposte (*), ritenute sufficienti poiché rappresentavano adeguatamente le categorie del management e dei dipendenti, garantendo almeno una risposta per ogni altra categoria di stakeholder. Vale la pena notare che è emerso un buon numero di risposte con "non so" e alcuni destinatari hanno dichiarato di non averlo compilato per mancanza di sufficienti informazioni, coerentemente al fatto che il percorso di sostenibilità è ancora in fase iniziale.
- Le tematiche sociali sono certamente percepite come prioritarie. I risultati suggeriscono che, nonostante OSAlcnc venga percepita come relativamente attiva nel promuovere il work-life balance, ci sono significative aspettative di miglioramento in altre aree chiave legate al benessere dei dipendenti.
- La formazione viene vista trasversalmente come la priorità principale, evidenziando la grande importanza attribuita alla crescita e allo sviluppo professionale dei dipendenti.

(*) Risposte al questionario: management #2, clienti OEM #1, dipendenti #13, fornitori servizi #2, fornitori prodotti #2



MATERIALITY ANALYSIS: LETTURA DEI RISULTATI

- Anche la parità di genere e il contributo allo sviluppo del territorio emergono come temi di significativa rilevanza, suggerendo una consapevolezza crescente riguardo al ruolo sociale dell'azienda e alla sua capacità di influenzare positivamente la comunità e l'ambiente circostante.
- Il welfare aziendale ed il work-life balance seguono da vicino, ricevendo una valutazione molto alta dal management ed indicando che anche questi aspetti sono ritenuti importanti per migliorare ulteriormente l'impatto sociale dell'azienda e che sono un aspetto cruciale per la sostenibilità aziendale a lungo termine in un mercato del lavoro sempre più competitivo.
- Il sondaggio evidenzia una percezione generale di un impegno moderato o basso di OSAlcnc nei confronti della gestione delle tematiche ambientali
- I risultati indicano chiaramente un desiderio da parte dei partecipanti che OSAlcnc intensifichi i suoi sforzi per affrontare in particolare le emissioni di CO2 (per consumo energetico e trasporti, per la flotta aziendale) e l'integrazione di funzionalità di sostenibilità nei suoi prodotti. Interessante notare che l'inserimento nel CNC di funzioni di monitoraggio legate a KPI di sostenibilità, sebbene non sia stato valutato come il più critico nell'impegno attuale dell'azienda, è considerato uno degli aspetti su cui OSAlcnc dovrebbe concentrarsi maggiormente in futuro.

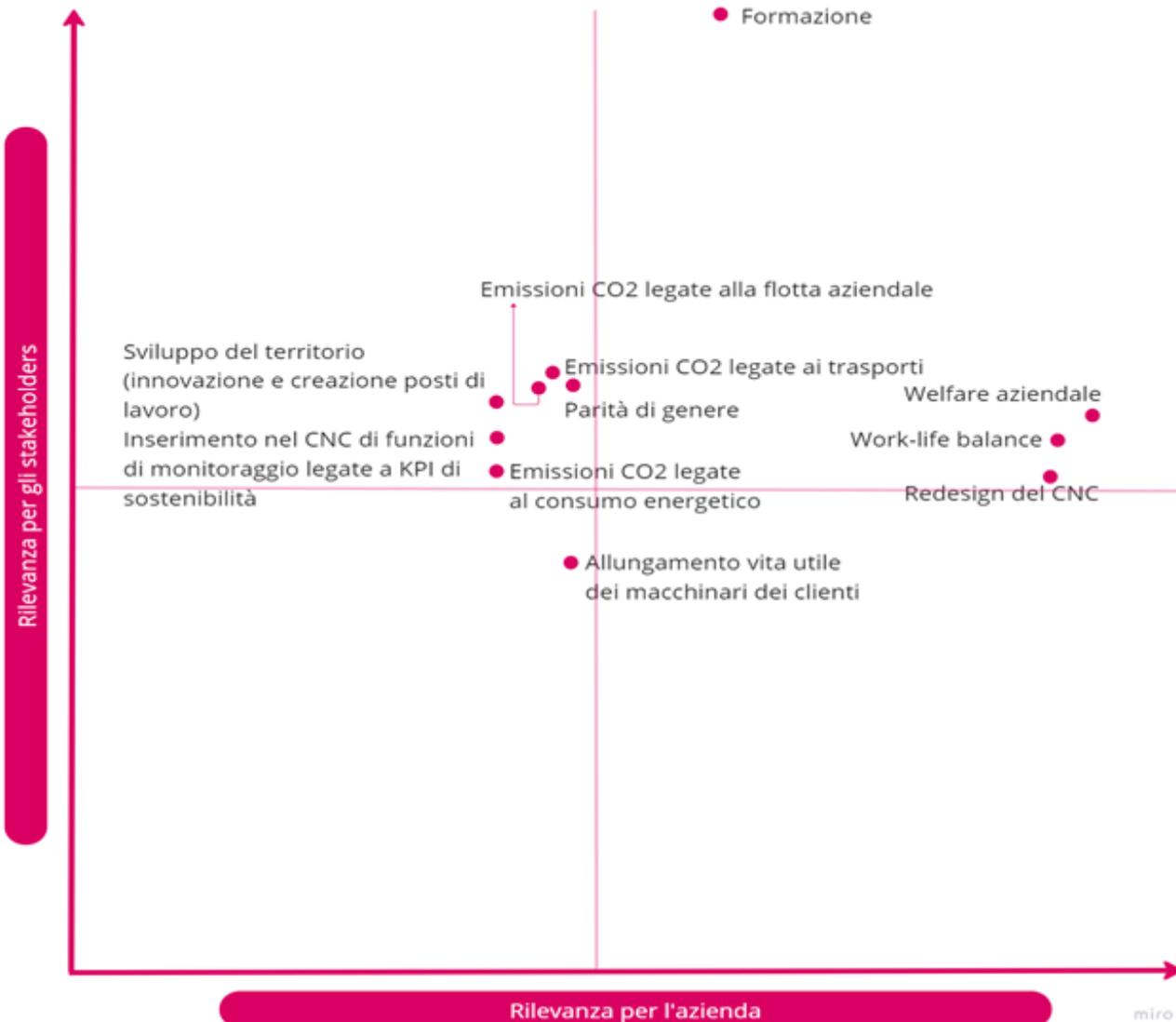


MATERIALITY ANALYSIS: LETTURA DEI RISULTATI

- Infine, l'allungamento della vita utile dei macchinari dei clienti e la gestione e smaltimento rifiuti chiudono la classifica, suggerendo che, sebbene importanti, queste aree potrebbero essere percepite come già sufficientemente indirizzate o meno critiche rispetto ad altre.
- In conclusione, la corrispondenza nelle valutazioni tra management e altri stakeholder dimostra un allineamento di base sulle priorità. Tuttavia le risposte raccolte evidenziano una forte richiesta di un approccio olistico all'impegno aziendale, dove le questioni di formazione, etica, benessere dei dipendenti e sostenibilità ambientale sono viste come interconnesse e di pari importanza per costruire una strategia di sviluppo sostenibile a lungo termine.



MATERIALITY MATRIX



- L'analisi di materialità è stata realizzata tramite un questionario rivolto a management, clienti, dipendenti e fornitori.
- Dall'analisi delle risposte fornite dal management e dagli altri stakeholder di OSAlcnc emerge una chiara prioritizzazione dei temi di materialità, che viene rappresentata nel grafico adiacente con la rilevanza per il management sull'asse orizzontale e quella per gli altri stakeholder sull'asse verticale.

https://miro.com/app/board/uXjVKXjv_Ko/#tpicker-content



IL TEAM

- Le risorse umane rappresentano il vero valore della nostra azienda, dove il team R&D rappresenta il 30% del personale ed è il cuore pulsante del nostro business.
- La nostra struttura organizzativa snella favorisce la flessibilità e la responsabilizzazione. Ogni dipendente è valutato in base al suo contributo effettivo e le proposte costruttive sono incoraggiate e valorizzate.
- La crescita aziendale è il risultato del valore apportato da ciascun individuo. Crediamo nel potenziale di ogni collaboratore e ci impegniamo a supportarne lo sviluppo professionale.

Valutazione delle performance e sviluppo professionale: un'analisi per il 2023

- Nel corso del 2023, l'81% dei 38 dipendenti, incluso 1 dirigente su 2, ha beneficiato di una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale. Si tratta di un dato significativo che evidenzia l'impegno dell'azienda nel sostenere la crescita e il miglioramento continuo dei propri collaboratori a tutti i livelli.
- Tra i dipendenti valutati, il 24% è composto da donne, mentre il restante 76% da uomini. Questa distribuzione equilibrata riflette l'attenzione dell'azienda all'inclusività e alla valorizzazione di tutte le risorse umane, indipendentemente dal genere o dal ruolo ricoperto.



IL TEAM

- 38 dipendenti
- Tasso di turnover del personale: 5,41% (allineato alla media del settore metalmeccanico)
- Tasso di entrata: 10,81%
- Tasso di uscita: 5,41%
- Tasso di turnover complessivo: 8,11%
- Creazione netta di posti di lavoro: 2%
- % Creazione netta di posti di lavoro: 5,26%
- 100% contratti a tempo indeterminato + 1 apprendistato (HMI & Connectivity)
- 97% contratti in Full Time

*(I dipendenti sono stati conteggiati per testa al 31.12.23)

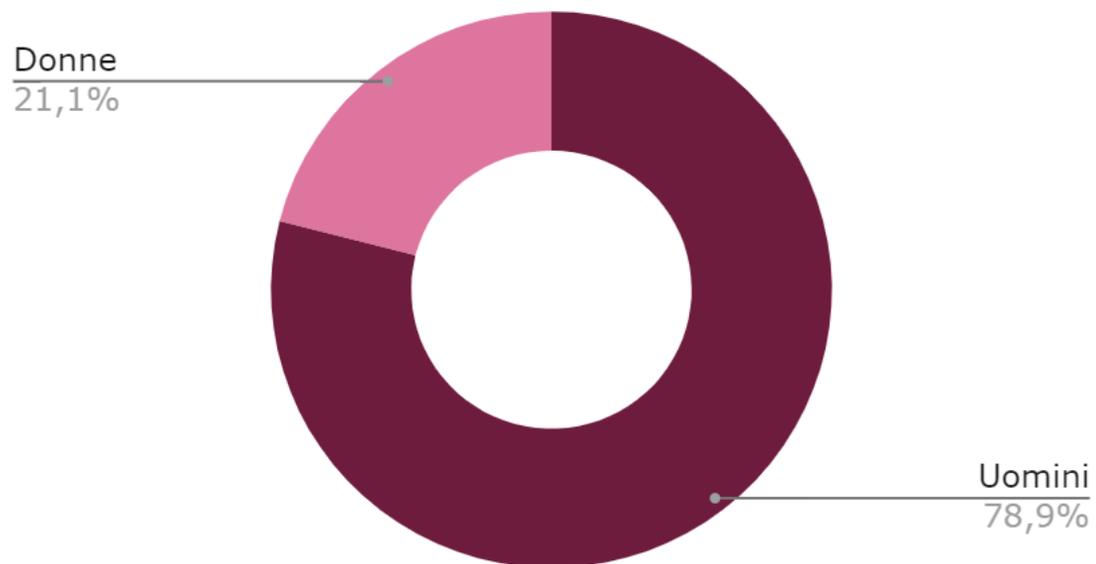
I dati relativi al personale mostrano una situazione stabile e positiva per l'azienda. Il tasso di turnover del personale, pari al 5,41%, è in linea con la media del settore metalmeccanico, indicando una buona stabilità dei dipendenti. Il tasso di entrata del 10,81% e il tasso di uscita del 5,41% riflettono una dinamica di crescita, con un tasso di turnover complessivo dell'8,11%. La creazione netta di posti di lavoro del 2% e la percentuale di creazione netta del 5,26% dimostrano che l'azienda sta espandendo la sua forza lavoro. È rilevante notare che il 100% dei contratti sono a tempo indeterminato (con un apprendistato in HMI & Connectivity), e il 97% dei contratti è a tempo pieno, evidenziando un impegno verso la stabilità lavorativa e condizioni di lavoro favorevoli. Una risorsa ha usufruito del congedo parentale.



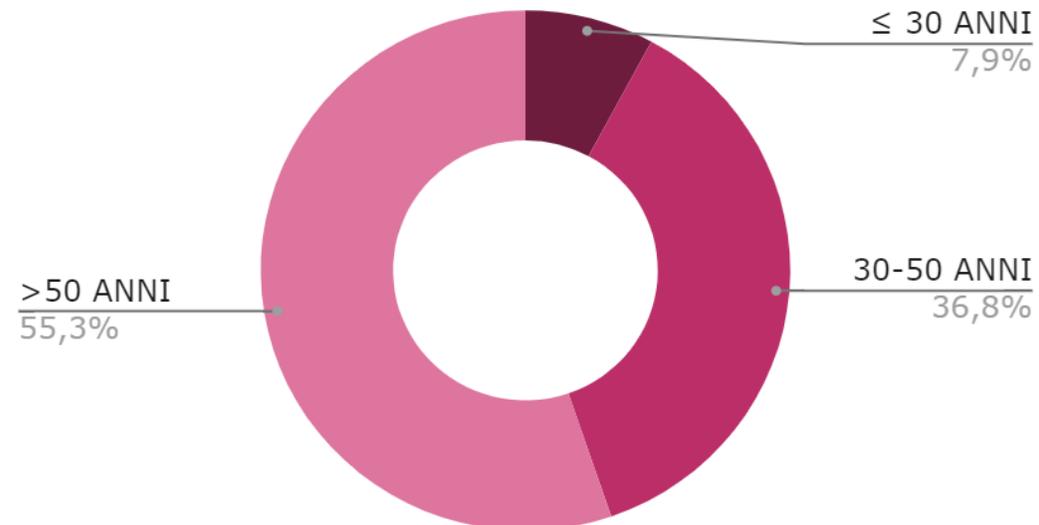
DIVERSITY



Composizione per genere



Composizione anagrafica



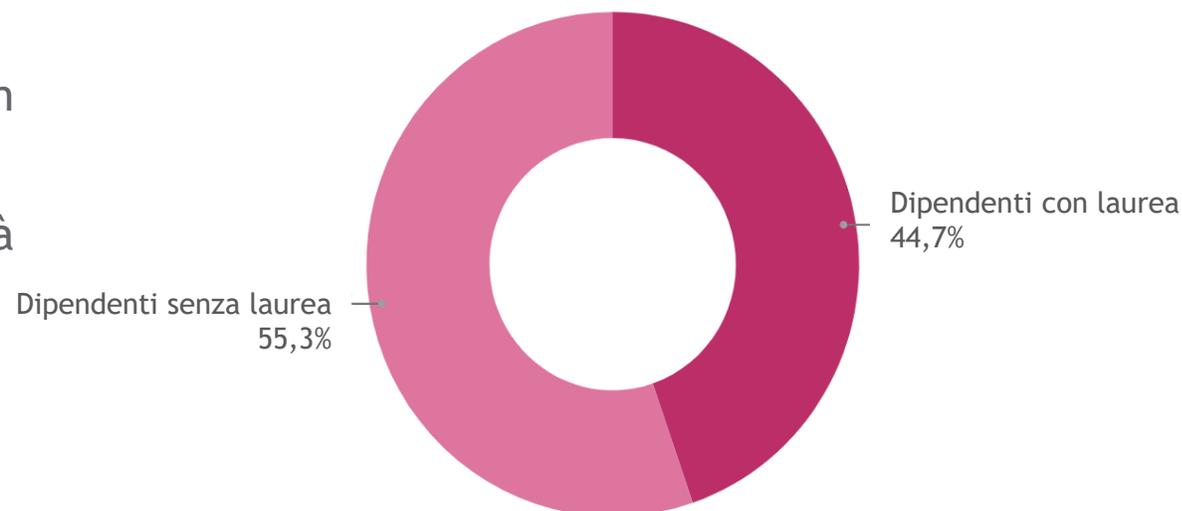
- La forza lavoro ha un'età media di 50,2 anni e si compone per la maggioranza di uomini.
- Tutti i dipendenti sono di nazionalità italiana.



PARI OPPORTUNITÀ

- Unadjusted Average Gender Pay Gap 3,42%
- Unadjusted Average Gender Pay Gap fra dipendenti con laurea -2,83%
- In generale, sembra esserci una leggera disparità retributiva a sfavore delle donne nell'azienda.

Tasso laureati



*Le figure di Managing Director e Finance & Control Senior Manager non sono incluse nei calcoli in considerazione della struttura retributiva non comparabile con le retribuzioni standard che porterebbe a una distorsione dei dati fornendo una rappresentazione non realistica. Nemmeno la figura del lavoratore con contratto di apprendistato è considerata a causa della particolare natura contrattuale del rapporto.



BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Conciliazione vita-lavoro

- **Smart Working:** Implementazione dello smart working per 2/3 giorni alla settimana, permettendo una migliore conciliazione tra vita professionale e personale.
- **Orario Flessibile:** Possibilità di ingresso flessibile nell'orario compreso tra le 7:30 e le 9:00, per adattarsi alle esigenze individuali dei dipendenti.

Riconoscimento e crescita

- **Ticket Welfare:** Sistema di premi basato su ticket welfare, riconoscendo il contributo individuale al successo dell'azienda attraverso benefit che non rientrano nel salario tradizionale e che godono di trattamenti fiscali vantaggiosi.
- **Team Building:** Organizzazione annuale di eventi di team building come team cooking e orienteering
- **Formazione:** Nel corso del 2023 l'87% dei dipendenti ha ricevuto formazione (Soft Skill- negoziazione, comunicazione efficace, lingue e Formazione Tecnica e Sicurezza) con l'obiettivo promuovere lo sviluppo personale e professionale.
 - 1518 ore formazione totali erogate
 - 40 ore pro capite media di ore di formazione ricevuta per dipendente formato



BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Benessere

- **Buoni Pasto:** Erogazione di buoni pasto del valore di 8€ utilizzabili in ristoranti e bar convenzionati vicino all'azienda, per garantire pasti comodi e di qualità.
- **Convenzione con Palestra:** Accordo con palestra vicina all'ufficio per promuovere lo stile di vita attivo dei dipendenti.
- **Comfort degli Uffici:** Uffici dotati di elevato comfort, inclusi spazi relax con divanetti e tavoli, cucina attrezzata (frigo, microonde, bollitore), distributore di acqua e macchinette del caffè con cialde a disposizione gratuitamente.
- **Attenzione al Dettaglio:** Ogni dipendente riceve una tazzina da caffè e una da tè personalizzate con logo aziendale e proprio nome, oltre a zainetto porta PC e polo aziendale.



BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Protezione

- **Coperture assicurative:** Coperture assicurative oltre gli obblighi normativi. Queste includono assistenza durante le trasferte per tutti i dipendenti e per i dirigenti una protezione completa (infortuni sul lavoro e fuori, invalidità permanente, rimborso spese mediche e un'assicurazione sulla vita).

Sostenibilità negli uffici

- Eliminazione dei bicchierini di plastica a favore di tazzine di vetro, riflettendo l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità e la cura dell'ambiente.



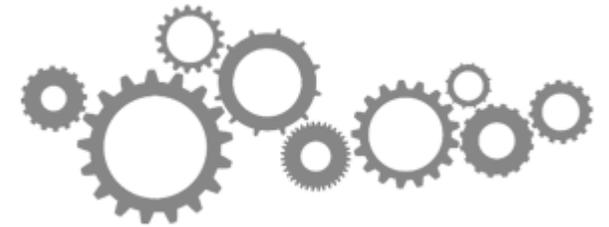
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- OSAI cnc si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i suoi dipendenti. L'azienda è conforme a tutte le normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- I luoghi aziendali sono coperti da un sistema di sicurezza costruito sulla base di un documento di valutazione rischi e appositamente pensato da figure interne ed esterne all'azienda. I responsabili per la sicurezza sono: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (esterno) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (interno). Nel corso dell'anno, OSAIcnc ha investito in formazione e addestramento per i propri dipendenti su temi di salute e sicurezza, ha condotto regolari audit ed ispezioni dei luoghi di lavoro ed ha implementato misure per prevenire gli infortuni e le malattie professionali.



DIRITTI SINDACALI E NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

- I dipendenti di OSAlcnc hanno diritto alla rappresentanza sindacale, come previsto dalla legge, e possono liberamente eleggere i propri rappresentanti per tutelare i loro diritti e interessi in materia di lavoro.
- Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di negoziazione collettiva.



ASSENTEISMO

- Il tasso di assenteismo del 5,7% è da considerarsi nella media.



POLITICHE RETRIBUTIVE

- L'azienda si impegna a fornire ai propri dipendenti un sistema di retribuzione e incentivazione competitivo e trasparente, che valorizzi le performance individuali e collettive e contribuisca al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Il livello di retribuzione base media è superiore (circa 150% in media) allo stipendio base da CCNL Metalmeccanici (giugno 2023- maggio 2024), garantendo ai dipendenti un compenso equo e competitivo migliorativo rispetto agli standard del settore.



POLITICHE RETRIBUTIVE

Premi ed Incentivi

L'azienda offre diverse forme di incentivazione per tutti i dipendenti, al fine di motivare il raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali e di premiare le performance eccellenti.

Tipologie di incentivi:

- **MBO (Management by Objectives):**
 - Obiettivi personali su base annuale
 - Incentivi commisurati al raggiungimento degli obiettivi individuali
- **Incentivi di gruppo:**
 - Obiettivi aziendali (es. Ricavi, EBITDA) su base trimestrale
 - Incentivi commisurati al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- **Premio sindacale:**
 - Obiettivi aziendali su base annuale
 - Premio previsto dall'accordo sindacale, legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali



ENERGIA ED EMISSIONI

- Durante il primo anno di rendicontazione, OSAlcnc ha avviato il processo di monitoraggio delle proprie emissioni, focalizzandosi inizialmente sulle fonti di riscaldamento, la fornitura elettrica, la flotta aziendale e il commuting dei dipendenti. L'azienda prevede di estendere il perimetro di monitoraggio nei prossimi anni al fine di definire con maggiore precisione l'impronta carbonica delle proprie attività, in particolare dei trasporti dei prodotti.
- Poiché non si tratta di un sito produttivo, i consumi energetici non risultano particolarmente significativi. Gli uffici utilizzano esclusivamente energia elettrica, anche per il riscaldamento. Le emissioni derivanti dall'energia elettrica consumata rappresentano solo il 17,92% della carbon footprint calcolata con un consumo totale di 136 GJ.



ENERGIA ED EMISSIONI

- La maggior parte delle emissioni è invece attribuibile alla flotta aziendale (29,19%) e al commuting dei dipendenti (52,89%). Le attività legate alla flotta aziendale sono principalmente associate agli spostamenti dei dipendenti che operano sul territorio per vendite e servizi. La flotta aziendale ha generato durante l'anno 81 tonnellate di CO₂e, di cui 51 tonnellate di CO₂e imputabili al commuting. Pertanto, quest'ultima è stata inserita nello scope 3 del commuting.

Va evidenziato che le auto della flotta aziendale sono a disposizione dei dipendenti anche per uso personale, quindi i dati sulle emissioni della flotta risultano lievemente sovrastimati.



ENERGIA ED EMISSIONI

- Consumo totale energia elettrica 136 GJ

| 2023 | | |
|---------|---|---------------------------------|
| SCOPE | TEMI | Emissioni di CO2e in tonnellate |
| Scope 1 | Riscaldamento | 0 |
| | Flotta aziendale | 30 |
| Scope 2 | Energia elettrica da mix nazionale Italia | 18,42 |
| Scope 3 | Commuting | 54,36 |
| | Tot Emissioni Ton CO2e | 102,78 |

dati calcolati con GHG Protocol

In considerazione del perimetro di rendicontazione e del fatto che OSAlcnc opera in un'unica sede con uffici, i temi della gestione delle risorse idriche e dello smaltimento dei rifiuti (rifiuti di cancelleria) sono stati giudicati irrilevanti ai fini della rappresentazione degli impatti.



SVILUPPO DEL TERRITORIO: INNOVAZIONE E CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO

- In collaborazione con l'Istituto Tecnico di Ivrea, OSAlcnc accoglie ogni anno uno o più studenti delle classi III e IV per svolgere le 320 ore di tirocinio previste dal Piano Formativo. Nel 2023, l'azienda ha accolto una ragazza cinese che ha svolto un progetto di sviluppo web, contribuendo significativamente alle attività aziendali.
- Inoltre, OSAlcnc ha partecipato alla Fiera PMI del Politecnico di Torino e del Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Torino (UNITO) nel 2023. Questa partecipazione ha permesso all'azienda di entrare in contatto con giovani studenti e neolaureati, con l'obiettivo di inserire nuove risorse e stimolare l'innovazione all'interno dell'azienda.
- Queste iniziative testimoniano l'impegno di OSAlcnc nel promuovere lo sviluppo locale, offrendo opportunità di formazione e lavoro a giovani talenti e contribuendo attivamente alla crescita del territorio.



MONITORAGGIO E GESTIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DEL PRODOTTO DURANTE IL CICLO DI VITA

- Fra i temi materiali individuati da OSAlcnc, il monitoraggio e la gestione dell'impatto ambientale del prodotto durante il ciclo di vita rivestono un'importanza cruciale. Questo impegno comprende la valutazione della necessità di re-design del prodotto software e l'allungamento della vita utile dei macchinari.
- Nel 2024, OSAlcnc lancerà sul mercato un nuovo prodotto software chiamato ChronoSoft. Questo software di astrazione del controllo numerico permette ai clienti, per determinate applicazioni, di utilizzare solo un PC per il controllo delle macchine utensili, eliminando la necessità di equipaggiarle con doppio hardware (controllo numerico e PC a bordo macchina). La gestione di un unico hardware non solo riduce i consumi di materiali come cablaggi e connettori, ma abbassa drasticamente anche i consumi energetici, poiché viene alimentato un solo dispositivo.



PRIVACY

OSAlcnc è impegnata a rispettare le normative sulla protezione dei dati personali.

Tra i valori fondamentali promossi e sostenuti da OSAlcnc rientra assicurare la riservatezza delle informazioni in possesso: proteggere la privacy dei propri dipendenti e stakeholder, dei clienti e collaboratori con la massima attenzione e rispetto.

- **Rispetto della Proprietà Intellettuale:** in particolare la società garantisce la riservatezza e la protezione del know how aziendale dei propri Clienti, includendo le informazioni riservate, la tecnologia, la proprietà intellettuale in genere, affinché non vengano diffuse fuori dalla Società in modo non controllato e approvato dalla Direzione



OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA'

Sono stati individuati i seguenti obiettivi di sostenibilità per il prossimo periodo 2024-2025:

1. Redazione del Codice Etico e di Condotta e condivisione con gli Stakeholder sono obiettivi da concretizzare entro il 2024
2. B Impact Assessment, per una valutazione completa dell'impatto dell'azienda su un'ampia gamma di aree sociali e ambientali.
3. Estensione del monitoraggio ESG verso la Supply Chain.
4. Monitoraggio e gestione dell'Impatto Ambientale del Prodotto: l'inserimento nel CNC di funzioni di monitoraggio legate a KPI di sostenibilità, sebbene non sia stato valutato come il più critico nell'impegno attuale dell'azienda, è considerato uno degli aspetti su cui OSAlcnc dovrebbe concentrarsi maggiormente in futuro.
5. Entro il 2025, OSAlcnc valuterà nuove soluzioni per la fascia di prodotti di controllo numerico su hardware basate su tecnologie a basso consumo energetico. Queste iniziative riflettono l'impegno dell'azienda a ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti, promuovendo al contempo l'innovazione sostenibile.
6. PdR 125 : certificazione volta a supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale a favore di una cultura aziendale sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze



NOTA METODOLOGICA

Il presente Report di sostenibilità viene approvato dal CDA di OSAlcnc in data 10.03.2025 e pubblicato sul sito web istituzionale.

E' stato redatto facendo riferimento agli standard di rendicontazione GRI 2021.

Il presente Report considera il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 come periodo di rendicontazione allineandosi con l'impostazione già seguita per la rendicontazione finanziaria.

OSAlcnc intende a partire da quest'anno redigere il proprio bilancio non finanziario con cadenza annuale.

Il perimetro coperto dalla rendicontazione 2023 comprende l'attività svolta da OSAlcnc S.r.l., con sede in Via Jervis 11, 10015 Ivrea, Italia, escludendo l'attività delle filiali nel Regno Unito, in Cina e negli Stati Uniti.

La raccolta dati è avvenuta ex post ed il report è il risultato della collaborazione del management interno deputato alla gestione delle tematiche di sostenibilità in collaborazione con un consulente esterno certificato Redattore GRI di Tree-Fair SRL SB.



INDICE FRAMEWORK GRI

| Punto | Descrizione | Pagina | Commenti |
|---------------------------------------|---|-----------|--|
| GRI 2 General Disclosures 2021 | | | |
| 2.1 | Organizational details | 38 | |
| 2.2 | Lista dei soggetti inclusi nel report | 38 | L'azienda non redige un bilancio consolidato L'azienda è controllata ma agisce con un approccio decentralizzato . |
| 2.3 | Periodo di rendicontazione | | 1 gennaio - 31 dicembre 2023 |
| | Frequenza del report | | Cadenza annuale |
| | Contact point | | federica.preve@osaicnc.com |
| 2.4 | Re-statement di report precedenti | | Il presente Report di Sostenibilità 2023 è il primo pubblicato da OSAI Cnc |
| 2.5 | External assurance | | Il report non è stato verificato da certificatore esterno. |
| 2.6 | Settore di attività, Value chain, relazioni di business rilevanti | 3-6,10,11 | Metalmeccanico |
| 2.7 | Dipendenti a. b. | 21-24 | |
| | Dipendenti c. | | I dipendenti sono stati conteggiati per testa al 31/12/23 |
| 2.8 | Lavoratori che non sono dipendenti | 21-24 | |
| 2.9 | Struttura e composizione della governance | 8 | Le attività ESG, ivi compresa la reportistica di sostenibilità, sono guidate dal CFO e dal CEO, che ne esercitano la direzione e la supervisione. Hanno identificato nel Compliance Manager la figura responsabile dell'implementazione operativa. |
| 2.10 | Nomina e selezione dell'organo di governo più alto | N/A | |
| 2.11 | Presidente dell'organo di governo più alto | | La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione il cui Presidente è anche CEO e Shareholder della Società che esercita direzione e coordinamento. I pochi rapporti commerciali tra OSAI e la controllante sono regolati da politiche di Transfer Price. |
| 2.12 | Ruolo dell'organo di governo più alto nella supervisione della gestione degli impatti | | Il CDA supervisiona la strategia ESG |
| 2.13 | Delegazione di responsabilità per la gestione degli impatti | | Le attività ESG, ivi compresa la reportistica di sostenibilità, sono guidate dal CFO e dal CEO, che ne esercitano la direzione e la supervisione. Hanno identificato nel Compliance Manager la figura responsabile dell'implementazione operativa. |



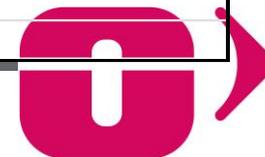
INDICE FRAMEWORK GRI

| Punto | Descrizione | Pagina | Commenti |
|---------------------------------------|--|--------|---|
| GRI 2 General Disclosures 2021 | | | |
| 2.14 | Ruolo dell'organo di governo più alto nella rendicontazione sulla sostenibilità | | Il Consiglio di Amministrazione approva il Report di Sostenibilità prima della pubblicazione. |
| 2.15 | Conflitti di interesse | N/A | |
| 2.16 | Comunicazione delle preoccupazioni critiche | N/A | |
| 2.17 | Conoscenza collettiva dell'organo di governo più alto | N/A | |
| 2.18 | Valutazione delle prestazioni dell'organo di governo più alto | N/A | |
| 2.19 | Politiche retributive | | Non esistono politiche di remunerazione per i membri del più alto organo di governo e senior executives |
| 2.20 | Processo per determinare la retribuzione | N/A | |
| 2.21 | Rapporto totale annuale di compensazione | | 1,6 |
| 2.22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile (incluso il raggiungimento degli SDGs) | 1 | |
| 2.23 | Policy commitments | | Nessun Policy commitment formalizzato |
| 2.24 | Incorporazione dei Policy commitments | | Nessun Policy commitment formalizzato |
| 2.26 | Meccanismi per cercare consigli e sollevare preoccupazioni | | E' intenzione dell'azienda fornire ai dipendenti un canale per segnalare i potenziali impatti negativi.L'azienda non ha identificato impatti reali o potenziali tali da necessitare riparazione |
| 2.25 | Processo per rimediare agli impatti negativi | | L'azienda non ha identificato impatti reali o potenziali tali da necessitare riparazione. E' intenzione dell'azienda fornire ai dipendenti un canale per segnalare i potenziali impatti negativi.L'azienda non ha identificato impatti reali o potenziali tali da necessitare riparazione |
| 2.27 | Conformità alle leggi e ai regolamenti | | Non si sono verificati casi di non compliance |
| 2.28 | Associazioni di appartenenza | | Nessuna rilevante associazione cin cui l'azienda partecipi in maniera significativa |
| 2.29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 14-15 | |
| 2.30 | Riportare la % sul totale degli impiegati coperti da contratto collettivo | 29 | 100% |



INDICE FRAMEWORK GRI

| Punto | Descrizione | Pagina | Commenti |
|-----------------------------------|--|-----------|--|
| GRI 3 Material Topics 2021 | | | |
| 3.1 | Processo di determinazione dei temi materiali a. b. | 16-20 | |
| 3.2 | Lista dei temi materiali a. b. | | |
| 3.3 | Management dei temi materiali a. b. c. d. e. f. | 21-35 | |
| Topic Standards | | | |
| 200 | | | |
| 201.1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | 13 | Fare riferimento al Bilancio Economico Finanziario 2023 |
| 201.3 | Piani pensionistici | | Piani pensionistici a contribuzione definita |
| 202.1 | Presenza sul mercato - a. c. d. | 30-31 | Il salario è allineato al livello professionale. I salari di tutti dipendenti sono allineati e superiori al CCNL metalmeccanico. Tutti i neoassunti percepiscono il salario minimo da contratto collettivo o più alto nel caso di contrattazioni. Il salario viene allineato al loro livello, senza alcuna differenza di genere. |
| | Presenza sul mercato - b. | | L'azienda non impiega somministrati |
| 202.2 | Presenza sul mercato | | La presente rendicontazione considera esclusivamente la sede di Ivrea, tutti dipendenti, inclusi i senior manager appartengono alla comunità locale |
| 203.1 | Impatti economici indiretti | 34 | |
| 204.1 | Pratiche di approvvigionamento | 12 | |
| 205.2 | Anticorruzione | | La posizione dell'azienda in tema di anticorruzione sarà chiaramente esplicitata nel Codice Etico che verrà a breve redatto, definendo i principi e le linee guida fondamentali per garantire integrità e trasparenza delle attività. |
| 300 | | | |
| 302.1 | Energia | 32-33,35 | |
| 305 | Emissioni | 32-33, 35 | Non è possibile definire miglorie rispetto agli anni precedenti in quanto la misurazione delle emissioni è stata avviata nel 2022 |
| 308.1 | Valutazione ambientale dei fornitori | N/A | Attività in previsione nel futuro |



INDICE FRAMEWORK GRI

| Punto | Descrizione | Pagina | Commenti |
|------------------------|---|--------|--|
| Topic Standards | | | |
| 400 | | | |
| 401 | Occupazione | 21-27 | |
| 403 | Salute e sicurezza sul lavoro | 28 | |
| 404 | Formazione e istruzione | 25 | |
| 405.1 | Diversità e pari opportunità | 8 | |
| 405.2 | Diversità e pari opportunità | 24 | |
| 406 | Non discriminazione | | La posizione dell'azienda sui temi di non discriminazione, libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile e lavoro forzato o obbligatorio verrà esplicitata nel Codice Etico che verrà a breve redatto, andando a sancire i principi di rispetto, inclusione, libertà di associazione e tutela dei diritti umani, promuovendo un ambiente di lavoro equo e volontario. |
| 407 | Libertà di associazione e contrattazione collettiva | | |
| 408 | Lavoro minorile | | |
| 409 | Lavoro forzato o obbligatorio | | |
| 410 | Pratiche per la sicurezza | 29 | |
| 418.1 | Privacy dei clienti | 37 | Non sono state rilevate denunce comprovate, durante il periodo rendicontato. |





COMPUTER NUMERICAL CONTROL

www.osaicnc.com

