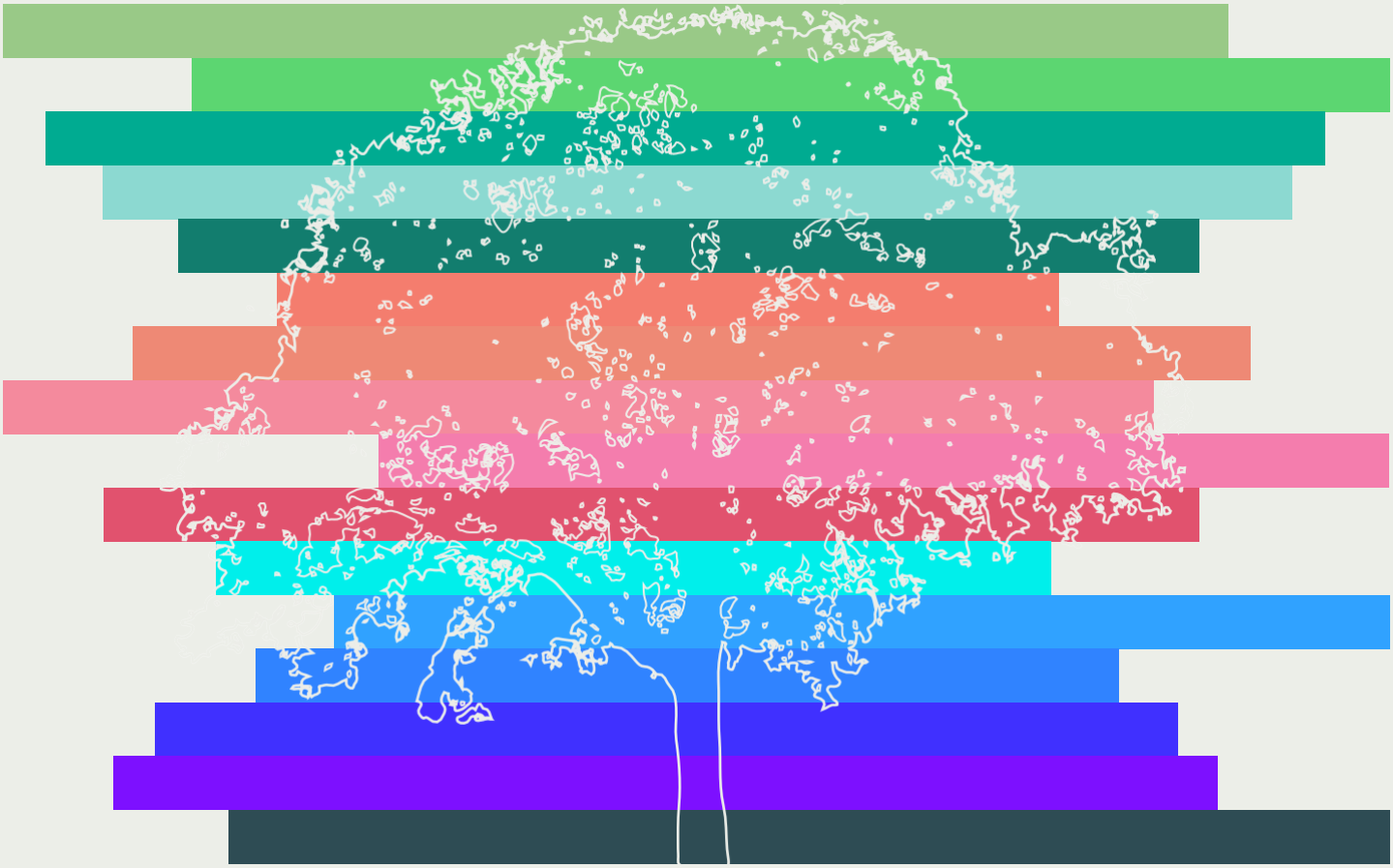


BILANCIO DI SOSTENIBILITA

2024

BILANCIO DI SOSTENIBILITA

2024

INDICE

Tutte le pagine

Guida alla lettura.....5

Lettera agli stakeholder.....6

Chi siamo.....7

Aree di Eccellenza.....9

Alcuni numeri di OMB.....10

Valori e principi.....12

Strategia aziendale di sostenibilità.....14

Essere Società Benefit.....15

UN Global Compact.....16

Sustainable Development Goals (SDGs).....18

Sfera Environment.....20

Sfera Social.....30

Sfera Governance.....44

GRI Content Index.....50

GUIDA ALLA LETTURA

Attraverso il suo quarto Report di Sostenibilità, OMB Saleri S.p.A. SB mira a informare gli stakeholder circa l'evoluzione delle performance di sostenibilità in ambito ambientale, sociale e di governance nel corso degli ultimi anni, con un focus particolare sull'anno finanziario 2024.

Il report è stato redatto in conformità agli standard "Global Reporting Initiative" (GRI Standards), aggiornati al 2023, seguendo l'approccio "with reference to". Tuttavia, l'azienda ha identificato le tematiche ESG potenzialmente rilevanti per la propria attività, e sulle quali focalizzare quindi la rendicontazione, con un approccio orientato a quanto previsto dalla nuova direttiva dell'Unione Europea, la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), entrata in vigore nel 2022.

Come già avvenuto per il bilancio 2023, nel documento vengono riportati sia gli impatti – positivi e negativi, effettivi e potenziali – generati dall'attività dell'azienda, sia i rischi e le opportunità di natura finanziaria, secondo il principio della doppia materialità, meglio illustrato nel capitolo dedicato. L'analisi ha consentito di individuare i temi di sostenibilità più significativi per l'organizzazione, i quali sono stati approfonditi nei capitoli dedicati e associati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030. Per l'anno 2024 è stata mantenuta, con modifiche minime, l'analisi di materialità svolta in relazione al 2023.

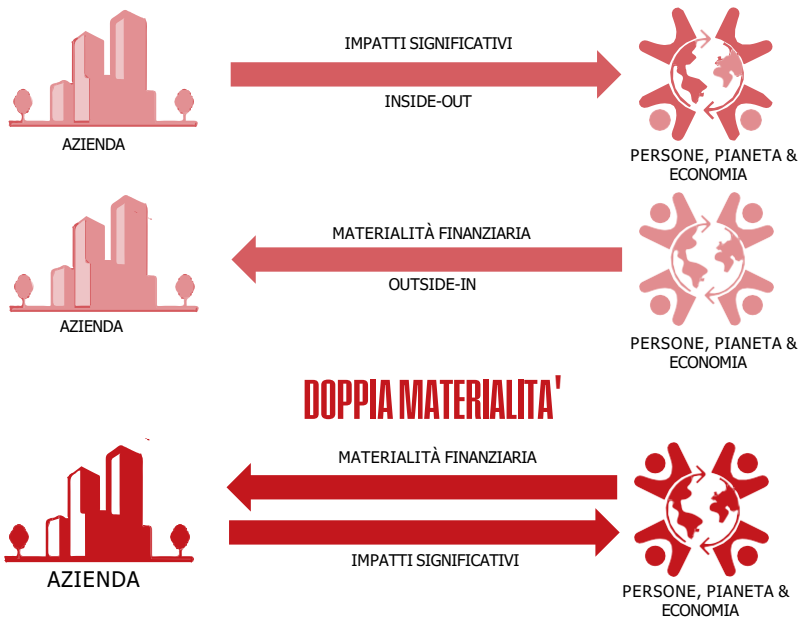
Il bilancio è stato redatto seguendo i principi di materialità, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

Ogni tematica trattata fa riferimento al periodo di rendicontazione che copre l'intero anno 2024, dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il documento include dati e informazioni relativi al biennio precedente (2022-2023).

Il perimetro di rendicontazione del presente Report di Sostenibilità 2024 riguarda l'azienda OMB Saleri S.p.A. SB, la cui sede è sita in Via Rose di Sotto, 38/C, 25126 Brescia.

La stesura del documento è stata supportata dalla società di consulenza Fedabo S.p.A. SB.

Approccio alla doppia materialità



Lettera agli stakeholder

ll Bilancio Sociale del 2024 è il quarto di OMB Saleri SPA Società Benefit. Ripercorrendo le attività svolte nel 2023 per la promozione del benessere delle persone e del rispetto dell'ambiente balza agli occhi la stretta connessione tra i capitoli che descrivono le iniziative ESG e i fattori che determinano le operazioni quotidiane della nostra fabbrica.

Ogni iniziativa ESG incide direttamente sui comportamenti delle persone che lavorano in OMB. L'efficacia delle azioni a tutela dell'ambiente e delle persone cresce infatti in proporzione al livello di condivisione: quando i valori ESG diventano parte integrante delle attività quotidiane, sia in officina sia negli uffici, la partecipazione diffusa si trasforma in una vera leva di successo. La responsabilità delle proprie azioni, la consapevolezza che i miglioramenti si ottengono con la condivisione degli obiettivi sono il fondamento per l'ottenimento dei risultati esposti sia nel Bilancio Sociale che nel Bilancio economico di OMB.

La convinta adesione ai protocolli ESG non risponde alla sola sensibilità/etica dei Managers di OMB, è un fattore ineludibile della nostra identità industriale. Sui nostri mercati di riferimento la platea degli operatori che selezionano i potenziali fornitori tenendo conto della loro propensione al rispetto dei parametri ESG è un fattore di selezione che ci permette di proporre i nostri prodotti anche su settori altamente innovativi. La ricerca di rapporti di lavoro di lungo periodo da parte delle Grandi Società Multinazionali che credono nel percorso indicato dalla UE per fronteggiare gli effetti negativi del cambiamento climatico, è per noi un elemento di vantaggio. Non si tratta di semplice apprezzamento dell'impegno di OMB sul versante ambiente e persone, ma di consapevolezza che il presidio di queste aree è fattore che diminuisce i rischi collegati agli effetti delle dinamiche incontrollabili della geopolitica. L'investimento per mantenere attivo il reparto di persone destinato alla gestione ESG è quindi scelta irrinunciabile per il futuro della nostra azienda.

Paride Saleri
Presidente di OMB Saleri S.p.A. SB

CHI SIAMO

OMB Saleri S.p.A. SB è un'azienda bresciana impegnata nella produzione di valvole e componenti per diversi settori, in particolare automotive, con esperienza pluriennale e un'affidabilità riconosciuta nella progettazione e sviluppo di valvole in grado di gestire in modo efficace carburanti alternativi quali GPL, metano e idrogeno.

Azienda nata nel 1980, è da sempre stata caratterizzata dalla grande spinta verso la continua innovazione, orientata a cogliere le sfide tecnologiche del progresso. La missione aziendale è far convivere l'efficienza dei processi con la valorizzazione delle persone, garantendo la fornitura di componenti meccanici avanzati, che soddisfino i più elevati standard di sicurezza, affidabilità e prestazioni, mantenendo al centro la sicurezza e il benessere delle persone, siano esse i lavoratori dell'azienda, i clienti o gli utilizzatori finali.

OMB Saleri S.p.A. SB dispone di impianti produttivi all'avanguardia che garantiscono la massima precisione e qualità in ogni fase del processo produttivo. Dalla progettazione alla lavorazione dei materiali fino alla finitura, ogni passaggio è attentamente monitorato per assicurare che i componenti prodotti soddisfino le richieste del mercato.

La gamma di prodotti che offre OMB Saleri S.p.A. SB include valvole per la gestione dell'idrogeno, valvole CNG per applicazioni automotive, valvole IBU per uso residenziale e domestico di gas e acqua, componentistiche per la mobilità green e lavorazioni di precisione di ottone e alluminio. Grazie alla formazione continua dei lavoratori e alla ricerca di tecnologie sempre più sofisticate, l'azienda è in grado di sviluppare soluzioni personalizzate per soddisfare le esigenze specifiche dei clienti.

La storia industriale di successo è strettamente intrecciata con una cultura aziendale che valorizza e coinvolge i dipendenti, oltre 260 nel 2024, attraverso iniziative di formazione e di welfare. Con la consapevolezza che un'azienda, oltre a generare profitto, debba generare benessere per le persone e per il territorio, nel 2022 OMB Saleri S.p.A. SB ha scelto di modificare il proprio statuto diventando "Società Benefit.

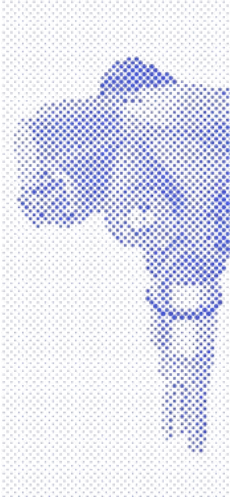
A fine 2024, il fondo di investimento tedesco Findos Investor GmbH ha acquistato la quota di maggioranza dell'azienda, pur mantenendo Paride Saleri alla guida dell'azienda.

"LA NOSTRA AMBIZIONE È DI FAR CONVIVERE L'EFFICIENZA DEI PROCESSI CON LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE"

4 Business Units

Negli anni l'azienda si è strutturata in 4 Business Units:

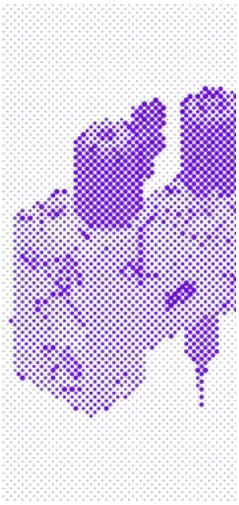
Divisione idrogeno



Produzione di valvole e componenti sia per il sistema di accumulo, sia per sistema di stoccaggio e fuel cell.

Gli investimenti compiuti sono dedicati allo sviluppo di nuove generazioni di valvole sempre più innovative e competitive e alla realizzazione di infrastrutture automatizzate per una produzione su larga scala.

Divisione Aerospace



Progettazione e produzione di componenti per lo spazio e l'aviazione.

OMB Saleri è oggi un'eccellenza nello sviluppo e nella produzione di componenti per la mobilità sostenibile: il reparto Aerospace di OMB valuta le richieste specifiche dei clienti al fine di co-sviluppare nuovi prodotti innovativi.

Divisione Compressed Natural Gas

produzione di valvole per applicazioni CNG, per veicoli leggeri e pesanti. Tali prodotti sono sottoposti a relativi test di laboratorio e devono essere conformi a rigorose certificazioni di qualità

Divisione Metal Machining

:produzione di valvole e dispositivi di sicurezza per apparecchi a gas e acqua per uso domestico e residenziale. Le fasi produttive di forgiatura, lavorazioni meccaniche, assemblaggio e collaudo sono gestite da OMB Saleri nel rispetto degli standard di qualità richiesti e i prodotti sono sottoposti a test di laboratorio certificati da enti di omologazione come DVGW, NF e CSA.

5 aree di eccellenza

OMB è composta da 5 dipartimenti:

R&D

Il Dipartimento Ricerca e Sviluppo è il fulcro di OMB Saleri e rappresenta da sempre la sua principale forza trainante. Il team di ingegneri meccanici altamente qualificati, specializzati in fluidodinamica e con una vasta esperienza nella gestione di gas e fluidi in condizioni estreme, grazie a sofisticati software di simulazione, sono in grado di offrire al cliente un ascolto attento e offrire soluzioni personalizzate e specializzate. Questo dipartimento costituisce circa il 20% della forza lavoro dell'azienda, con un'età media di 30 anni .

Laboratorio

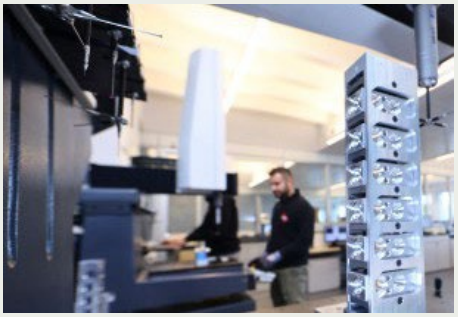
Il laboratorio di OMB Saleri è in grado di eseguire una vasta gamma di test al fine di convalidare e certificare i prodotti in conformità con le normative richieste dai settori automobilistico e aerospaziale. I test coinvolgono diversi gas e liquidi, come idrogeno, metano, GPL, elio, azoto e olio. L'azienda si è dotata di avanzati laboratori interni in grado di condurre test ciclici ad altissime pressioni, specialmente con elio e idrogeno, in camere appositamente progettate e certificate ATEX, nonché in ambienti criogenici.

Produzione

La produzione è organizzata con isole di lavoro automatizzate e robotizzate che garantiscono precisione e affidabilità in tutte le fasi di processo. I reparti produttivi sono dotati di una vasta gamma di CNC, torni, multi-mandrini e macchine transfer, consentendo flessibilità di lavorazione per piccoli o grandi lotti, raggiungendo rugosità e tolleranze estreme. Questo, unito alle più innovative tecniche di Lean Production, permette di mantenere una produzione agile e snella, capace al tempo stesso di soddisfare qualsiasi richiesta.
Il reparto è inoltre dotato di macchine per lavaggio industriale e per sbavatura termica di ultima generazione.
OMB Saleri ha capacità di lavorazione per vari metalli, tra cui acciaio inox, alluminio e ottone.

Clean Room

Il reparto Clean Room, certificato secondo lo standard ISO 8, è riservato al montaggio e al collaudo finale di ogni componente destinato ai mercati dell'H2 e dell'aerospaziale. OMB Saleri ha saputo interpretare per tempo le potenzialità dell'idrogeno e dal 2013 ha sviluppato, omologato e messo sul mercato un'ampia gamma di componenti per lo stoccaggio di idrogeno a bordo di veicoli. L'ambiente è mantenuto sotto costante e scrupoloso controllo per garantire pulizia, ordine, pressione e temperatura ottimali, al fine di minimizzare qualsiasi rischio di contaminazione.



Qualità

OMB è certificata secondo gli standard di qualità UNI EN ISO 9001:2015 e IATF 16949:2016; inoltre, dal 2020 mantiene anche la certificazione UNI EN 9100:2018 per il settore aerospaziale. L'eccellenza tecnologica e l'affidabilità dei prodotti derivano da una rigorosa attività di progettazione, prevenzione dei difetti e test di validazione. Tutti i prodotti sono testati tramite sistemi di controllo avanzati, garantendo livelli di perdita molto inferiori ai requisiti degli standard di settore.
Le certificazioni APQP (Advanced Product Quality Planning), DFMEA (Analisi degli Effetti in Modalità Errore Progettazione), PFMEA (Process Failure Mode and Effects Analysis) e SPC (Statistical Process Control) costituiscono ulteriori garanzie di qualità e affidabilità.

1980

1998

2000

2008

2013

2018

I primi anni di OMB

1980: Paride Saleri acquista Officine Meccaniche Bresciani a Prevalle (BS), specializzata nella produzione di minuterie metalliche.
1988: Acquisizione di O.A.R.A., un'azienda piccola ma che possiede un know-how legato ad un prodotto economico ed estremamente richiesto: le valvole per GPL
1990 Consolidamento del mercato relativo alle valvole per GPL in Europa, Asia ed Africa
1992: L'azienda cambia denominazione in OMB Saleri Ventilgas S.r.l.
1998: L'azienda diventa OMB Saleri S.p.A.

Anni 80' e 90': GPL

2002: Nasce la nuova divisione aziendale specializzata in Gas Naturale Compresso (CNC) per il settore automotive. OMB Saleri ottiene la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma ISO 14001:2015
2008: OMB apre un ufficio commerciale in Cina e un piccolo sito produttivo in India.

Anni 2000: Automotive

2013: Collaborazione con Daimler Mercedes per i primi studi sulle valvole a idrogeno.
2015: Le linee di valvole per idrogeno da 350 e 700 bar ottengono le certificazioni EC79, R134, HGV 3.1, HPRD.1 ed KHK ed entrano sul mercato
2018: È introdotto il concetto di condivisione del profitto: una parte dell'utile guadagnato nell'anno viene equamente distribuito fra i dipendenti

2019

2021

2022

2023

2024

La svolta Idrogeno

2019: Nasce il primo progetto nel settore aerospaziale
2020: OMB Saleri ottiene la certificazione EN ISO 9001:2018 per il settore aerospace e la certificazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità alla norma ISO 45001:2018.
2021: Contratto di sviluppo e licenza con Bosch per la produzione di valvole e regolatori di pressione per serbatoi ad idrogeno.

Crescita

2022: OMB Saleri diventa Società Benefit, trasformando i suoi valori intrinseci in una dichiarazione ufficiale.
Inaugurazione del nuovo stabilimento ecologicamente avanzato ed estensione della superficie a disposizione di OMB a 16.000 m2.
2023: Ottenimento della certificazione per la Parità di Genere UNI PDR 125:2022.

Futuro

Ottiene la certificazione IATF 16949:2016 in conformità agli standard internazionale per i Sistemi di Gestione della Qualità nel settore Automotive.
Il Fondo di investimento tedesco Findos Investor GmbH acquista la quota di maggioranza di OMB Saleri S.p.A. SB
2024-2028: crescita e innovazione nel mercato dell'idrogeno e previsione di aumento della quota di mercato nel settore aerospaziale e criogenico

VALORI E PRINCIPI

”SIAMO ORIENTATI ALL’INNOVAZIONE DEL PRODOTTO, DEI PROCESSI PRODUTTIVI E DI ORGANIZZAZIONE DI FABBRICA. CI ISPIRIAMO ALLE ESPERIENZE UMANISTICHE ITALIANE (CAMILLO E ADRIANO OLIVETTI) E ALLE TECNICHE PRODUTTIVE SPERIMENTATE IN TOYOTA E NELLE FABBRICHE TEDESCHE (LEAN PRODUCTION)”.

“LA NOSTRA AMBIZIONE È DI FAR CONVIVERE L’EFFICIENZA DEI PROCESSI DI FABBRICA CON LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE, INDICANDO COME SCOPO ULTIMO DEL LAVORO IL BENESSERE DELL’UOMO”.

“OLTRE A GENERARE PROFITTI, UN’AZIENDA DEVE GENERARE “BENESSERE” PER LE PERSONE E PER IL TERRITORIO. È UN’ATTENZIONE CHE NOI IMPRENDITORI POSSIAMO E DOBBIAMO AVERE”.

PARIDE SALERI

Da queste parole si evince come l’Azienda ponga tra i suoi valori primari quello dell’etica aziendale e civica, che hanno permesso negli anni di potenziare e arricchire la cultura aziendale e di proiettarsi verso un continuo miglioramento in termini di qualità e impatto ambientale, cogliendo le sfide tecnologiche del futuro.
L’obiettivo aziendale è ricercare e mantenere un equilibrio tra l’essere “impresa” e il favorire la partecipazione, il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e collaboratori nei processi decisionali e organizzativi attraverso iniziative di formazione e welfare.
I valori di OMB Saleri S.p.A. SB sono coesivi, ovvero generano unità di intenti, pervasivi cioè non sono per un’élite ma sono per tutti, e permanenti. Oltre ad essere una società per azioni, OMB Saleri S.p.A. SB è soprattutto una società di persone caratterizzate, pur nella loro individualità, da valori condivisi:

UMANESIMO

Accanto al bene economico dell'azienda vi è la centralità dell'uomo, nel suo complesso. Il nostro costante impegno non è solo quello di valorizzare le capacità cognitive e sociali di ognuno, ma è soprattutto quelle di supportarle e accrescerle

SENSO DI RESPONSABILITÀ

Responsabilità nei confronti di sé stessi, dell'impresa, delle persone con cui ci si relaziona, dei beni aziendali tangibili e intangibili, dell'ambiente e del territorio. Responsabilità che implica un darsi carico dei problemi e un cooperare per generare le innovazioni necessarie alla loro soluzione.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'elevato livello tecnologico e l'affidabilità dei prodotti di OMB Saleri sono il risultato di un'importante attività di progettazione, prevenzione dei difetti e test di validazione in cui vi è una minuziosa attenzione al dettaglio. Il nostro obiettivo è garantire la massima qualità dei prodotti, l'eccellenza dei sistemi e dei processi di produzione.

BENESSERE

OMB crede che la fabbrica partecipativa sia lo strumento per realizzare lo sviluppo e la continuità industriale. Il presupposto è l'esistenza di un clima positivo tra le persone che tenga conto del loro benessere e soddisfazione, che permetta ai lavoratori di di bilanciare le esigenze familiari e aziendali.

INNOVAZIONE E APERTURA

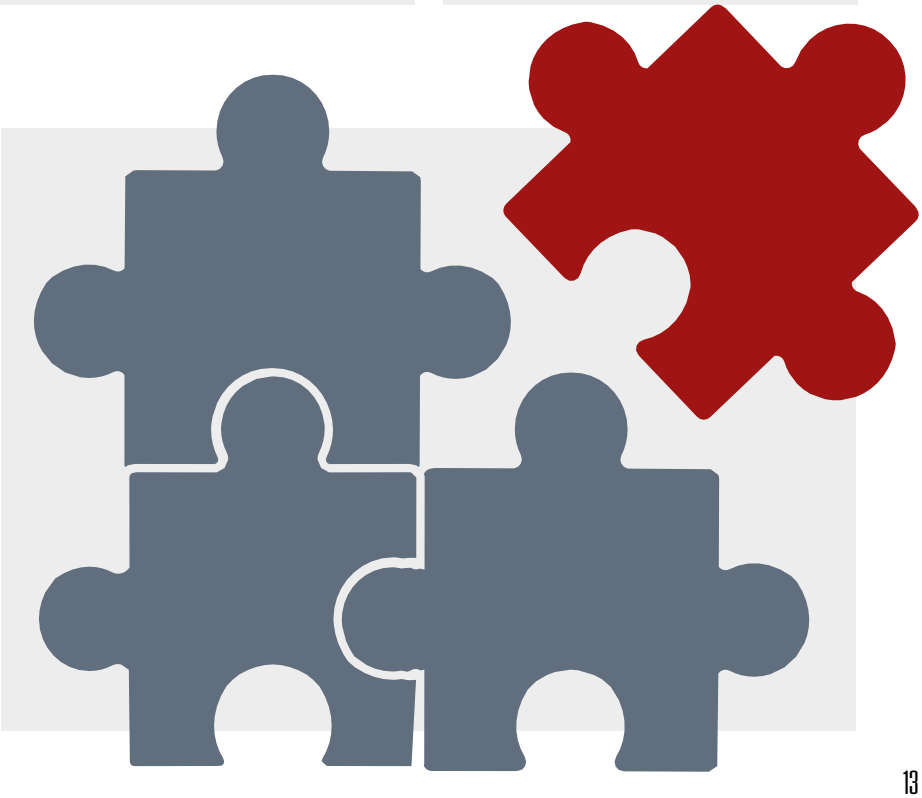
La nostra indiscussa dedizione all'innovazione ci ha reso consapevoli, con la ricerca e lo studio, della nostra capacità di poter anticipare le trasformazioni industriali e tecnologiche. Perseguiamo l'eccellenza immaginando soluzioni nuove.

CO-PARTECIPAZIONE

Lo spirito di partecipazione attiva, attraverso i gruppi di lavoro deriva dalla perseverante condivisione degli obiettivi e dei valori aziendali. Base della collaborazione è che ognuno condivida le proprie conoscenze, sia propenso all'aiuto, all'ascolto e all'attenzione degli altri senza alcuna discriminazione.

PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ

Siamo da sempre impegnati anche in ambito sociale e comunitario, per favorire non solo la sostenibilità territoriale ma anche la crescita, il miglioramento e lo sviluppo socioeconomico della comunità in cui operiamo. Perseguiamo i 17 Goal dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



"OMB Saleri è un'azienda che, pur perseguendo obiettivi di crescita economica come qualsiasi impresa, riconosce l'importanza delle persone."

STRATEGIA AZIENDALE

di SOSTENIBILITÀ

OMB Saleri è un'azienda che, pur perseguendo obiettivi di crescita economica come qualsiasi impresa, riconosce l'importanza delle persone e la loro partecipazione, condivide i valori fondamentali riguardanti l'etica aziendale e civica con i suoi dipendenti e si impegna costantemente per l'innovazione, migliorando la qualità dei prodotti, riducendo l'impatto ambientale e digitalizzando le operazioni in un'ottica green.
Le scelte strategiche dell'azienda muovono dalla volontà di mettere le persone al centro, proteggendo i loro diritti fondamentali, rispettando la diversità e creando un ambiente di lavoro basato sulla collaborazione e il rispetto reciproco.
Da alcuni anni, OMB Saleri ha intrapreso un percorso di sostenibilità per monitorare e migliorare le sue performance in termini di responsabilità sociale e ambientale, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, e ha scelto di costituirsi "Società Benefit" nel 2022, per concretizzare ulteriormente il proprio impegno verso lo sviluppo sostenibile e con il fine di creare un impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità.
I valori che OMB promuove sono coesivi, perché generano unità di intenti, pervasivi, perché riguardano trasversalmente tutti i collaboratori, e permanenti. OMB Saleri S.p.A., in linea con i principi che la guidano da sempre, ha intrapreso negli ultimi anni un percorso di sostenibilità finalizzato a monitorare e migliorare le proprie performance relativamente ai temi di responsabilità sociale ed ambientale, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.
L'aver sviluppato nel 2022, con riferimento all'anno 2021, la prima Carbon Footprint di Organizzazione, e l'aver ripetuto l'analisi nel 2024, con riferimento all'anno 2023, si colloca all'interno di un insieme di scelte strategiche, che hanno l'obiettivo di allineare l'attività societaria agli obiettivi climatici internazionali, al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile e contribuire a ridurre al minimo il proprio impatto ambientale.
Il percorso di sostenibilità che OMB sta curando insieme ad alcuni consulenti specializzati e ad un team di sostenibilità strutturato al suo interno, è volto a migliorare non solo gli aspetti ambientali, ma anche quelli sociali e di governance.

Focus: Essere azienda Benefit

Ad aprile 2022 OMB Saleri è diventata una Società Benefit attraverso l'assunzione di una nuova forma giuridica, che ha portato alla modifica dello statuto aziendale. Quella di "Società Benefit" è una forma giuridica introdotta in Italia, primo fra gli stati Europei, dalla Legge di Stabilità del 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n.208, articolo unico, commi 376-374) e definisce le aziende che *"nell'esercizio di un'attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse".*

Le imprese che diventano società benefit si impegnano a:

- Incorporare nel proprio Statuto, oltre agli obiettivi di profitto, finalità di beneficio comune
- Misurare tutti i propri impatti e comunicarli annualmente in maniera trasparente e completa attraverso una relazione di impatto che descriva sia le azioni svolte, sia i piani e gli impegni per il futuro.

OMB Saleri S.p.A. SB, in linea con i principi che la guidano da sempre, ha intrapreso negli ultimi anni un percorso di sostenibilità finalizzato a monitorare e migliorare le proprie performance relativamente ai temi di responsabilità sociale ed ambientale, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.
La realizzazione, nel 2022, della prima Carbon Footprint di Organizzazione riferita all'anno 2021, e l'aggiornamento annuale, a partire dall'anno 2023, si inseriscono in un percorso strategico più ampio volto ad allineare le attività dell'azienda agli obiettivi climatici internazionali. Tali iniziative mirano a promuovere uno sviluppo sostenibile e a contribuire concretamente alla riduzione dell'impatto ambientale dell'organizzazione.

Il percorso di sostenibilità che OMB sta portando avanti con un team formato da membri interni e consulenti esterni specializzati, è volto a migliorare non solo gli aspetti ambientali, ma anche quelli sociali e di governance. Dimostrazione di ciò sono la stesura di codici di condotta e di policy aziendali, che si fondano sui principi della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, della Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali, della Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali.

OMB Saleri S.p.A. SB, che aderisce anche all'UN Global Compact dal 2021, crede fermamente nel rispetto dei diritti umani come imprescindibile tassello alla base di qualsiasi azione imprenditoriale, e si impegna a perseguirlo attraverso la legislazione dei paesi in cui opera, il proprio sistema di gestione interno, il proprio Codice Etico, il proprio Sistema Qualità, la Politica Ambientale Integrata HS&E e la Policy Aziendale sulla Privacy, nonché attraverso la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro promossa da Fondazione Sodalitas e la Politica interna DEI (Diversità, Equità, Inclusione), che si pone l'obiettivo di garantire le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni sul luogo di lavoro.

Relazione d'impatto 2024

Codice Etico

600+ AZIENDE e ORGANIZZAZIONI NON PROFIT ITALIANE COINVOLTE

UN GLOBAL COMPACT

OMB aderisce dal 2021

Nel 2021, OMB Saleri ha deciso di aderire all'UN Global Compact, un programma di responsabilità d'impresa che rappresenta una delle iniziative più significative e riconosciute a livello internazionale per promuovere i principi riguardanti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione.
Il Global Compact è un'iniziativa volontaria che si traduce in azioni concrete: non si limita a una semplice dichiarazione, ma si impegna attraverso la collaborazione tra aziende, istituzioni e individui per applicare e sostenere i suoi 10 principi e per raggiungere i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Questo impegno si manifesta annualmente con una dichiarazione di continuo supporto e la comunicazione dei progressi ottenuti e dei progetti futuri relativi ai principi e agli obiettivi sopra menzionati.
I partecipanti si assumono la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un futuro migliore attraverso azioni concrete e un impegno costante verso il cambiamento positivo.

I 10 principi del UN Global compact

Diritti Umani

PRINCIPIO I *1*	Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza
PRINCIPIO II	Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

Lavoro *02*

PRINCIPIO III	Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva
PRINCIPIO IV	Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
PRINCIPIO V	Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile
PRINCIPIO VI	Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Ambiente *03*

PRINCIPIO VII	Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali
PRINCIPIO VIII	Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale
PRINCIPIO IX	Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'aambiente

Lotta alla corruzione *04*

PRINCIPIO X	Promuovere iniziative per prevenire la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Per ulteriori informazioni e approfondimenti consultare il sito www.omb-saleri.it alla pagina ESG

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

I Sustainable Development Goals (SDGs) sono i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile alla base dell'Agenda 2030, il piano condiviso di sviluppo sostenibile sottoscritto nel 2015 dai Paesi membri dell'Onu, il cui raggiungimento è possibile solo attraverso il coinvolgimento trasversale di governi, aziende e singoli cittadini.

Come menzionato nella Guida alla Lettura, ad ogni tema analizzato in questo report sono stati associati gli SDGs di riferimento al fine di inquadrare il contributo dell'azienda al raggiungimento di questo importante scopo.

Di seguito viene presentata la relazione fra gli SDGs e le modalità con cui OMB sta attivamente contribuendo positivamente al raggiungimento degli obiettivi.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

INIZIATIVE

- UNI EN ISO 14001
- Diagnosi energetica
- UNI EN ISO 50001
- Impianti fotovoltaici
- Energia acquistata con Garanzie d'Origine
- Carbon Footprint di Organizzazione

- Car Sharing
- e-bike a disposizione dei dipendenti
- Monitoraggio delle emissioni
- Circolarità delle materie prime d'Origine

- Save the farm
- Programma WHP
- Palestra aziendale
- Corsi di fitness
- Strategie per migliorare l'equilibrio vita lavoro

- Progetto Academy
- Patto di Comunità
- Comunità Pratica
- Formazione continua
- Biblioteca aziendale

- Politica DEI
- Certificazione UNI PDR 125:2022
- Fondazione Sodalitas
- Progetto STEM in Genere
- Progetto Baule rosso
- Mostra "Le donne senza nome e cognome non esistono"

- UN GLOBAL COMPACT
- Comunità pratica
- Fondazione Sodalitas
- Carta delle Pari Opportunità
- Tutela dei lavoratori
- Contrattazione integrativa
- 5W Welfare Index PMI
- Interventi in collaborazione con Università, Istituti Scolastici, enti pubblici e di ricerca

CAPITOLO ENVIRONMENT

La sostenibilità ambientale rappresenta uno dei pilastri strategici nella cultura aziendale di OMB Saleri. In coerenza con gli obiettivi interni sia di breve che lungo termine, con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, l'azienda si impegna a sviluppare tecnologie a ridotto impatto ambientale e ad innovare i processi produttivi con il fine ultimo di monitorare e ridurre il proprio impatto.

A conferma di questo impegno, OMB è certificata secondo lo standard volontario ISO 14001, che attesta la conformità alle normative ambientali e la volontà di minimizzare gli impatti derivanti dalle attività aziendali. Dal 2024 l'organizzazione ha inoltre ottenuto la certificazione ISO 50001, che riconosce l'implementazione di un sistema di gestione dell'energia e punta a un miglioramento continuo dell'efficienza energetica.

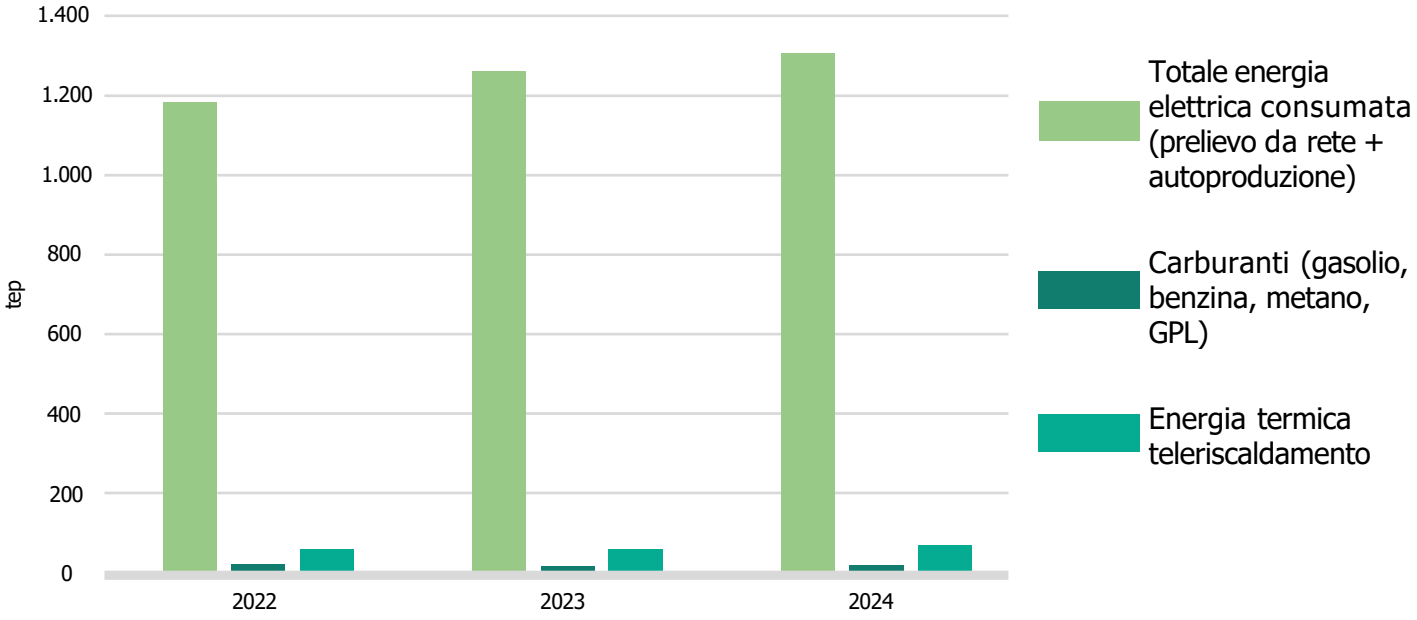
Un ulteriore passo verso la sostenibilità ambientale è stato compiuto con l'apertura della nuova sede nel 2023 certificata in classe energetica A+ che ha permesso l'ampliamento della capacità operativa con 4.500 m² di impianti produttivi, 1.500 m² di uffici e 800 m² di clean room e coniuga quindi efficienza energetica e capacità operativa.

CAMBIAMENTI CLIMATICI

Energia

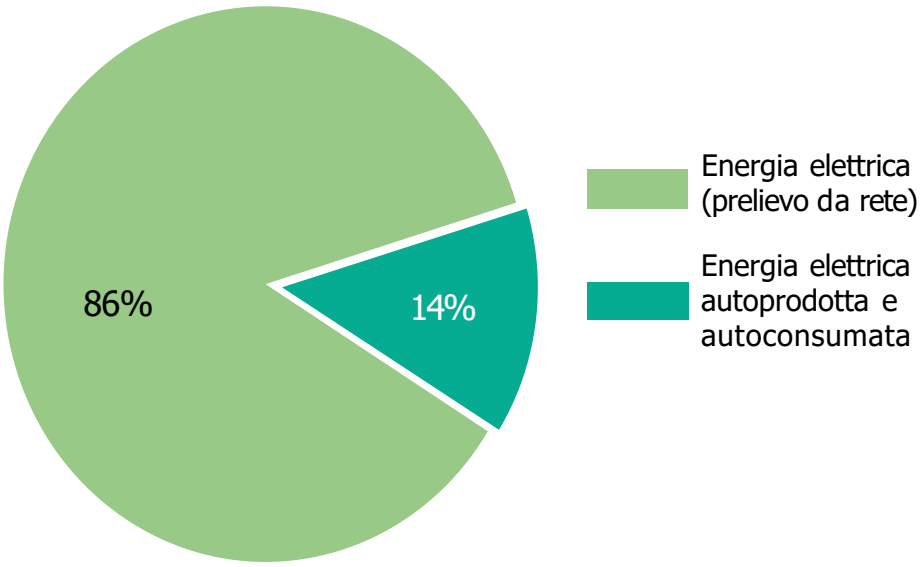
OMB Saleri si avvale di diversi vettori energetici per la propria attività, tra cui energia elettrica (ottenuta dalla rete nazionale o dal proprio impianto fotovoltaico), energia termica da termovalorizzatore, e carburanti (gasolio, benzina, metano e GPL). Nel grafico seguente, le unità di misura proprie dei diversi vettori sono state convertite in tep (tonnellate equivalenti di petrolio[1]), per consentire un confronto.

Consumi di energia



Il 92,2% del consumo totale di energia per il 2024 è costituito da energia elettrica, proveniente al 100% da fonti rinnovabili. Infatti, per una parte, l'azienda utilizza energia elettrica proveniente dall'autoconsumo del proprio impianto fotovoltaico, che grazie alla potenza installata di 947 kWp ha permesso un autoconsumo di circa 946 MWh nel 2024. Per la restante parte, l'azienda acquista energia elettrica corredata da Garanzie di Origine (GO), che attestano la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia elettrica da rete. L'impianto fotovoltaico di OMB, grazie al potenziamento avvenuto nel 2023, nel 2024 è stato in grado di produrre il 55% in più di energia elettrica rispetto all'anno precedente, coprendo il 14% di fabbisogno di elettricità (nel 2023 aveva coperto circa il 9%).

Fonti energia elettrica 2024



[1]Il tep è un'unità di misura dell'energia che rappresenta il calore rilasciato dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo

Per OMB, come per la maggior parte delle aziende, il tema dell'energia risulta rilevante, poiché da essa dipendono tutte le attività; di conseguenza, risulta altrettanto importante per l'azienda esercitare quanto più controllo possibile sulla fornitura, con il fine di anticipare i rischi legati ad eventuali fluttuazioni dei prezzi sul mercato[2]. In quest'ottica, OMB agisce in modo preventivo, utilizzando e mantenendo il proprio impianto fotovoltaico, analizzando periodicamente l'andamento del mercato e fissando i prezzi di acquisto grazie a consulenti specializzati. In aggiunta, svolge periodicamente una diagnosi energetica per individuare i consumi principali ed eventuali interventi di efficientamento.

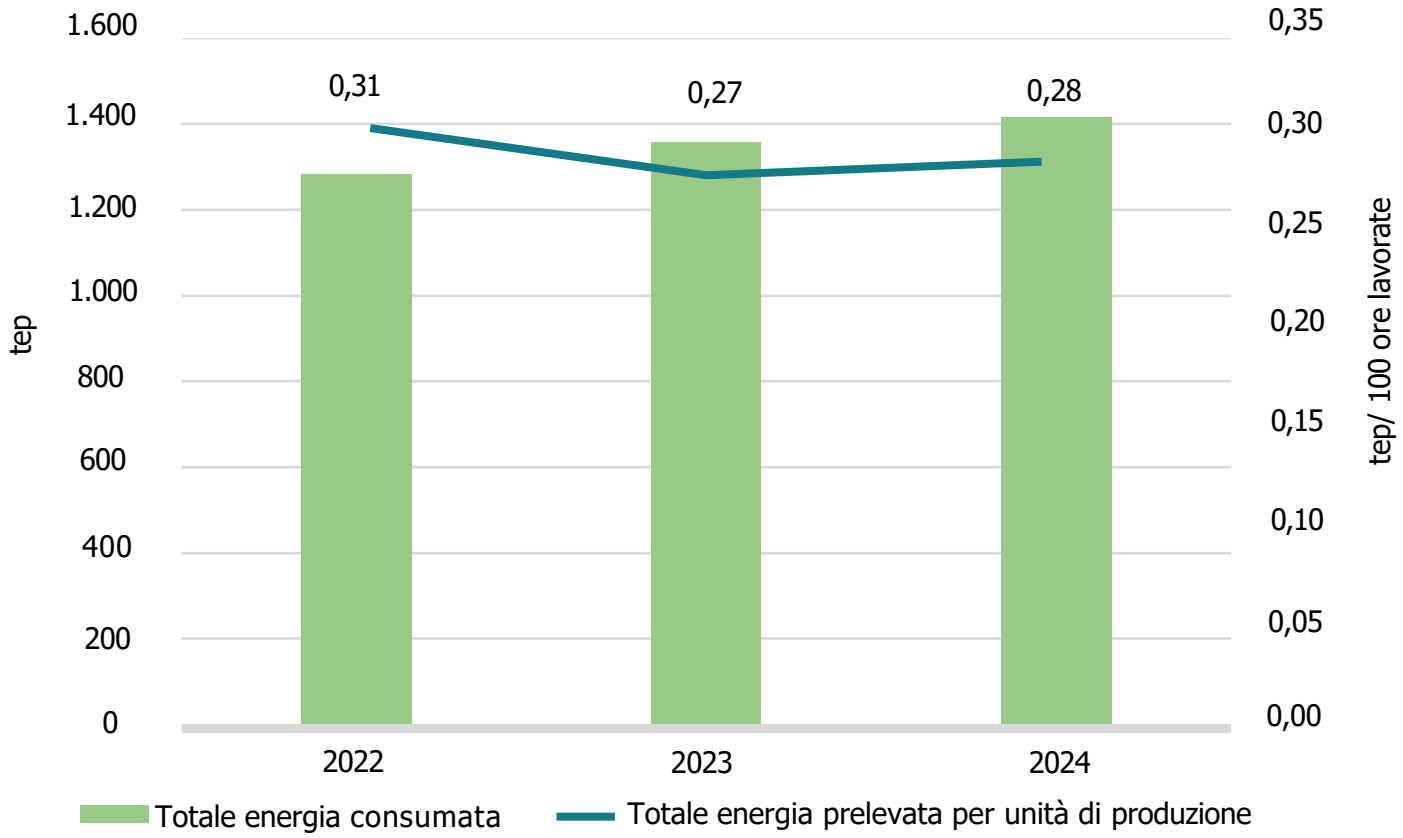
Dal 2024, l'azienda ha inoltre ottenuto la certificazione ISO 50001 per l'implementazione del sistema di gestione dell'energia: questo rappresenta un passo importante nell'individuazione degli usi energetici principali e nello sviluppo di strategie correttive per garantirne un uso sempre più efficiente.

In aggiunta all'elettricità, OMB utilizza anche energia termica per il riscaldamento (5,6% del consumo totale) fornita dall'impianto di teleriscaldamento di Brescia e prodotta tramite impianto di termovalorizzazione: grazie alla classe energetica A+ dell'edificio in cui OMB è situata, il comfort climatico in tutte le stagioni è supportato da schermature solari in grado di autoregolarsi. Infine, i carburanti, ovvero gasolio, benzina, metano e GPL utilizzati della flotta aziendale concorrono per il 2,1% al consumo di energia.

Come evidenziato dal grafico nella pagina precedente, l'espansione degli stabilimenti produttivi nel 2023 ha portato a un incremento del 4,1% del consumo complessivo di energia nel 2024 rispetto al 2023 (già aumentato del 5% nel 2023 rispetto al 2022). La quota di consumo aggiuntivo rispetto al 2023 risulta interamente coperta dall'autoproduzione: infatti, l'energia prelevata risulta in leggera diminuzione: ad aumentare è stata la quota di energia autoprodotta e autoconsumata.

Osservando invece l'indice di intensità energetica, espresso come il rapporto fra i consumi complessivi (energia prelevata) e le ore lavorate, si nota, dapprima una diminuzione nel 2022 rispetto al 2023 (-12% circa), e successivamente un aumento, del 4%, nel 2024 rispetto al 2023, dovuto alla diminuzione delle ore lavorate nel 2024 che sono passate da 455.000 nel 2023 a 435.000 nel 2024.

Consumi totali e specifici



[2]Rischio: aumento dei costi per la fornitura di energia

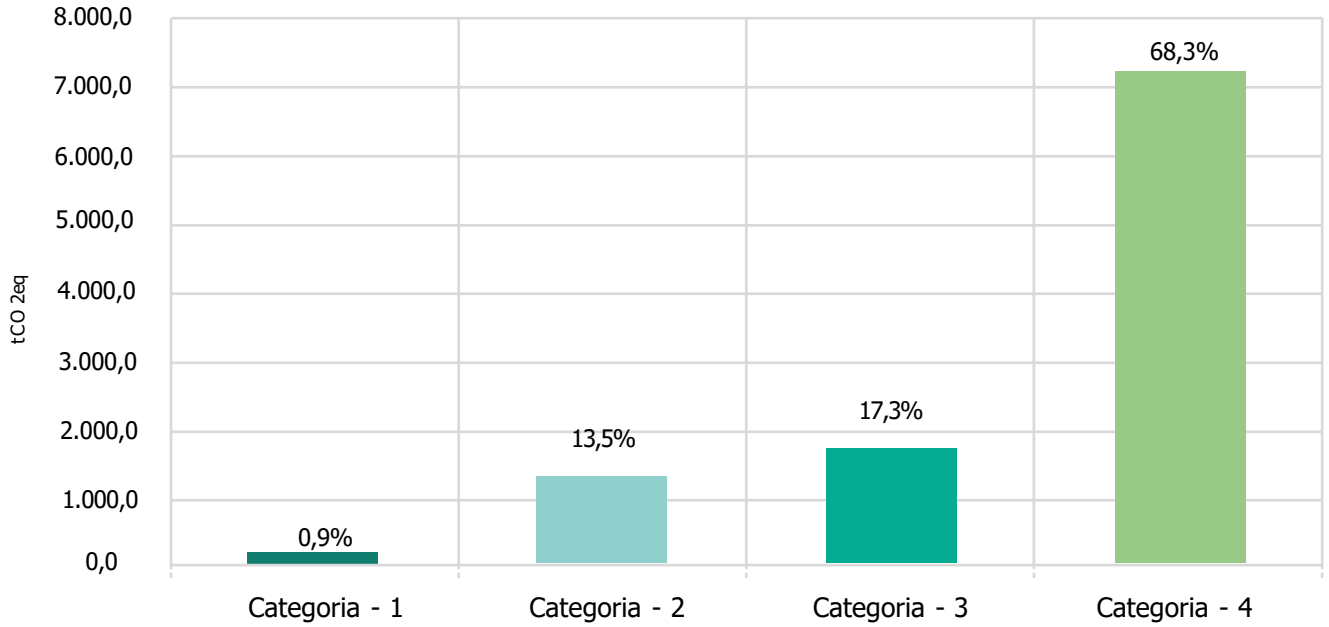
Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici

OMB ha implementato per il secondo anno consecutivo lo studio della propria Carbon Footprint di Organizzazione. Seguendo lo standard ISO 14064-1:2018, l'azienda ha effettuato l'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dalle attività dell'organizzazione e ad essa riconducibili con riferimento ai dati 2024.

Dall'analisi di Carbon Footprint di Organizzazione è stato possibile calcolare il totale delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) dell'azienda, che è stato pari a 10.679,2 tCO2eq[3]. Per l'anno 2024, così come per il 2023, sono state prese in considerazione tutte le emissioni GHG, dirette e indirette, prodotte dall'organizzazione. Nello specifico, come richiesto dalla norma, sono state analizzate le seguenti categoria di emissioni:

- Categoria 1 – emissioni dirette, ossia le emissioni prodotte all'interno dei confini aziendali. Rientrano in questa categoria solamente quelle prodotte da combustibili della flotta aziendale e dall'eventuale perdita di F-Gas registrata nel corso dell'anno (2024). Il peso percentuale di questa categoria rispetto al totale dell'inventario risulta essere per il 2024 lo 0,9% del totale.
- Categoria 2 – emissioni indirette per energia importata: tutte le emissioni che riguardano l'importazione/prelevamento di energia elettrica e termica. Nel caso dell'organizzazione, questa categoria è composta dall'energia elettrica prelevata da rete nazionale e dal teleriscaldamento. Nello scenario location-based questa categoria pesa per il 13,5% del totale.
- Categoria 3 – emissioni indirette per trasporti, in cui sono state rendicontate le emissioni relative ai movimenti delle merci in ingresso e in uscita dallo stabilimento, gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (commuting), le trasferte di lavoro e pernottamenti e le fasi upstream legate all'utilizzo di carburanti (principalmente gasolio e benzina) e di energia elettrica (comprese le perdite di rete). Questa categoria è risultata pari al 17,3% del totale.
- Categoria 4 – emissioni indirette per i prodotti utilizzati, quindi quelle relative alla produzione upstream, cioè a monte, dei materiali utilizzati per il processo produttivo, comprese le lavorazioni in conto terzi e l'utilizzo di imballaggi, e downstream, cioè a valle, come lo smaltimento di rifiuti. L'impatto di questa categoria costituisce la parte più consistente del totale: 68,3%.

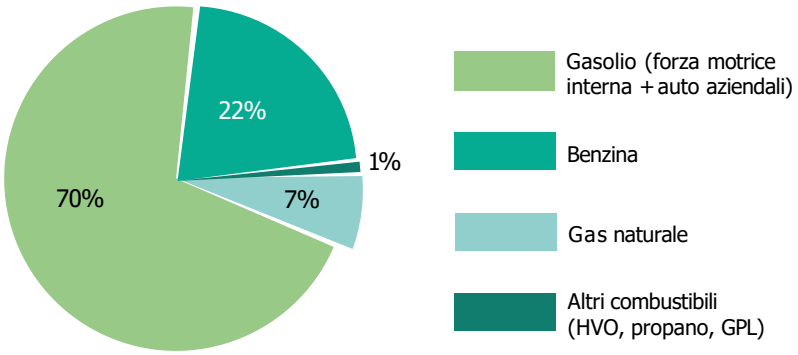
Divisione per categorie - anno 2024



Qui sopra un grafico che riporta l'incidenza per singola categoria rilevante.

[3]Impatto effettivo negativo: contributo alle emissioni globali
[4]Per una definizione di cosa si intende per Location Based, vedi paragrafo relativo

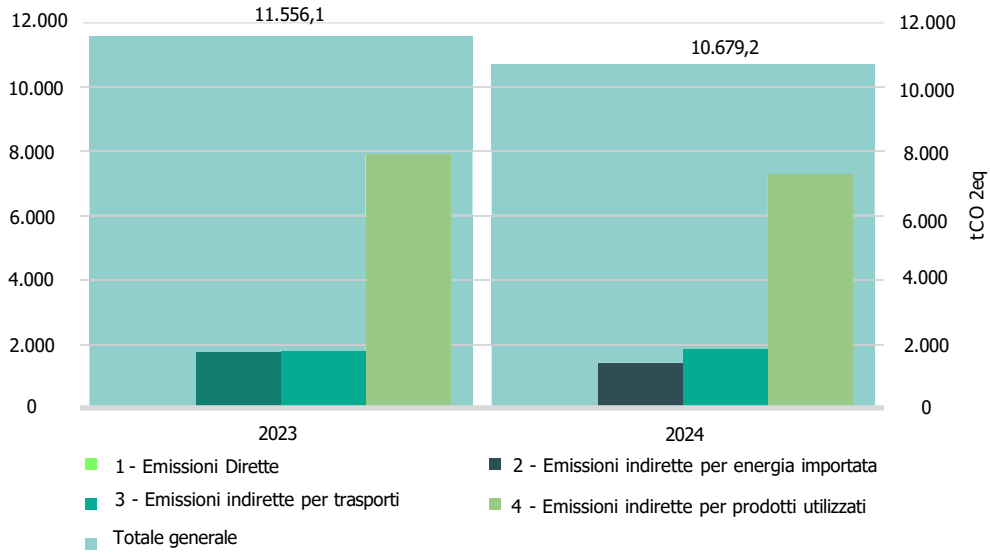
Emissioni categoria 1 (2024)



A partire dal 2020, OMB ha monitorato annualmente le proprie emissioni GHG collegate alla categoria 1, relativa alle emissioni dirette (combustibili per le auto aziendali ed eventuali perdite di F-Gas – non presenti per il 2024). Per il 2024 le emissioni di categoria 1 (o Scope 1), ammontano a 92 tCO2eq. Le emissioni dirette di OMB derivano principalmente dall'uso di carburanti per la flotta aziendale, come osservabile nel grafico qui a lato

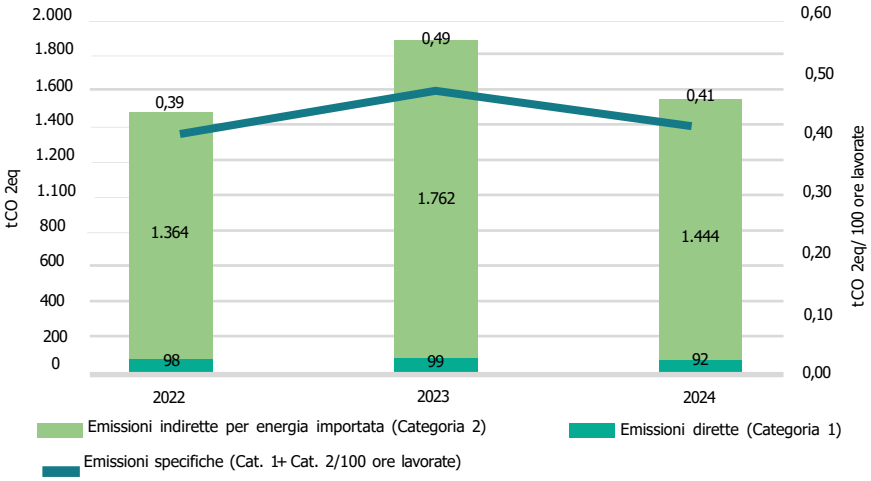
Per quanto riguarda, invece, le emissioni di categoria 2, ovvero le emissioni indirette per energia importata (energia elettrica e teleriscaldamento) OMB ha avuto un contributo emissivo pari a 1444 tCO2eq, di cui 70 tCO2eq dovute al teleriscaldamento e le restanti al prelievo di energia elettrica da rete.

Nel 2023 e 2024 l'azienda ha effettuato degli studi di Carbon Footprint di Organizzazione completa, includendo quindi anche le emissioni di categoria 3 e 4. Confrontando i dati di questi studi si nota (grafico a lato) come le emissioni totali siano diminuite tra 2023 e 2024 (-7,6%). Questo si è registrato soprattutto grazie alla riduzione delle emissioni associate alla categoria 4, legata alle emissioni indirette per prodotti utilizzati (es. materia prima, materiali di supporto, imballaggi, rifiuti).



Dal confronto fra il 2023 e il 2024, si evidenzia una diminuzione nelle emissioni GHG sia in termini assoluti, sia in termini relativi rispetto alle ore lavorate (-17%).

Per l'analisi delle emissioni specifiche, dal momento che per il FY2022 non era stato aggiornato lo studio di Carbon Footprint di organizzazione, si offre un raffronto, per il triennio 2022-2024) limitato alle categorie 1 e 2, per le quali i dati sono disponibili.



Sulla base dei risultati della Carbon Footprint di Organizzazione presentati, OMB Saleri potrà definire obiettivi di riduzione delle emissioni GHG in coerenza con gli impegni climatici europei e internazionali. Il mancato raggiungimento di tali obiettivi potrebbe avere conseguenze significative sull'attività, anche in termini di competitività e di esposizione a futuri requisiti normativi più stringenti[5]. Per questo motivo, il piano di riduzione delle emissioni che OMB si è prefissata di sviluppare in futuro, rappresenta non solo uno strumento mediante il quale decarbonizzare, ove possibile, le proprie attività, ma anche un mezzo per contenere i rischi finanziari legati all'evoluzione del quadro regolatorio sul cambiamento climatico e alla non conformità ad esso.

Guardando alla tematica del cambiamento climatico, OMB Saleri riconosce che l'aumento della frequenza di eventi meteorologici estremi può generare impatti diretti sulle proprie attività, tra cui danni alle strutture e infrastrutture[6]. Per mitigare tali rischi fisici, l'azienda ha scelto di adottare una copertura assicurativa dedicata, che in Italia è diventata obbligatoria con la Legge di Bilancio 2024.

Focus: Energia elettrica prelevata da rete: differenze fra gli scenari Market-based e Location-based

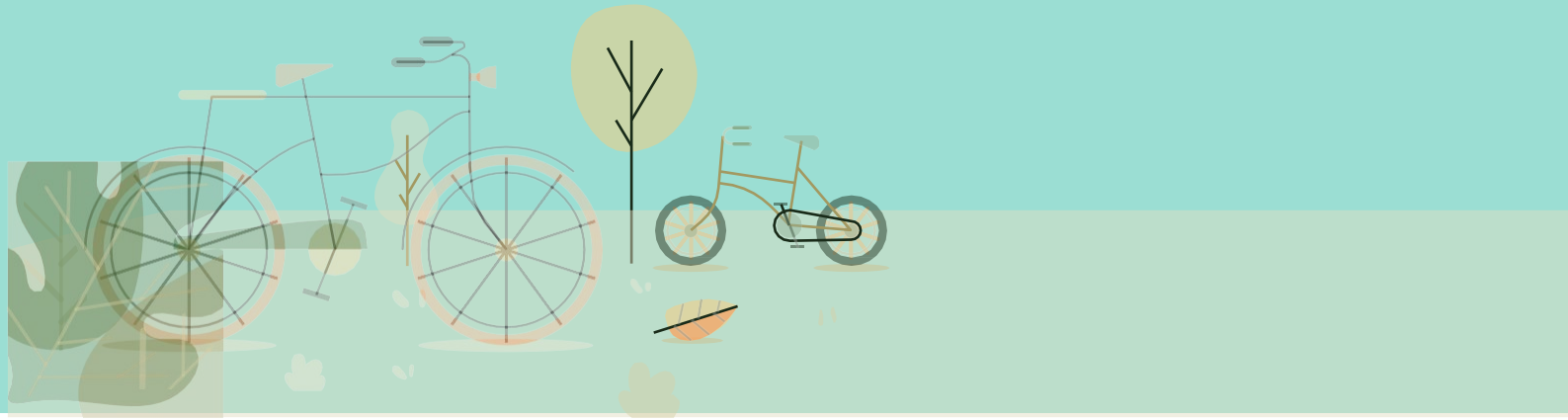
Per l'analisi delle emissioni di categoria 2 (emissioni indirette per energia importata) è stato finora illustrato lo scenario location-based, che utilizza il fattore di emissione relativo al mix energetico nazionale (fonte Ecoinvent v. 3.11, perimetro Italia). È possibile, però, rendicontare le emissioni di categoria 2 anche tramite lo scenario market-based, che tiene conto del mix energetico di cui l'azienda si avvale in virtù delle proprie scelte di fornitura energetica. In questo secondo scenario le emissioni risultano drasticamente inferiori rispetto al primo scenario: poiché OMB, anche nel 2024, ha acquistato tutta l'energia elettrica necessaria (oltre a quella autoprodotta dal fotovoltaico) con Garanzia di Origine, la quota di emissioni associata nello scenario location-based all'elettricità, si azzera nello scenario market-based. Rimane quindi come unica voce emissiva quella del teleriscaldamento, pari a 70,07 tCO2eq. Ne consegue una differenza molto significativa tra i due scenari: nello scenario location-based le emissioni di categoria 2 ammontano a 1444 tCO2eq, mentre nello scenario market-based scendono a circa 70 tCO2eq, evidenziando una riduzione del 95% delle emissioni tra primo e secondo scenario.

Mobilità sostenibile

OMB Saleri promuove attivamente la mobilità sostenibile, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro, che nel 2024 hanno contribuito per circa il 4% alle emissioni totali (493 tCO2eq.) Da settembre 2021 l'azienda collabora con Jojob, piattaforma web dedicata al car pooling e all'utilizzo di mezzi alternativi, che riconosce un incentivo economico ai dipendenti che scelgono il car pooling, la bicicletta, il monopattino o il trasporto pubblico.

La piattaforma rappresenta non solo uno strumento pratico di gestione degli spostamenti, ma anche un sistema di monitoraggio delle emissioni evitate. A supporto dell'iniziativa, OMB ha messo a disposizione del personale 9 e-bike e predisposto postazioni di ricarica per i mezzi elettrici privati. Inoltre, ai partecipanti al car pooling sono sempre riservati parcheggi dedicati e la possibilità di convertire i crediti maturati in buoni acquisto.

Grazie a queste azioni, dall'avvio del progetto si stima un risparmio di oltre 5 tonnellate di CO_2eq. L'impegno dell'organizzazione è stato riconosciuto a livello nazionale: nel 2023 OMB si è classificata seconda nella graduatoria Jojob per numero di utenti attivi.



Inquinamento aria, acqua e suolo

Nonostante il potenziale inquinamento di aria, acqua e suolo non sia una tematica materiale per OMB Saleri, in quanto risultante non rilevante in sede di analisi degli impatti, rischi e opportunità, l'azienda mantiene dal 2002 la certificazione ISO 14001 per il proprio sistema di gestione ambientale, testimoniando attivamente il proprio impegno verso la tematica.

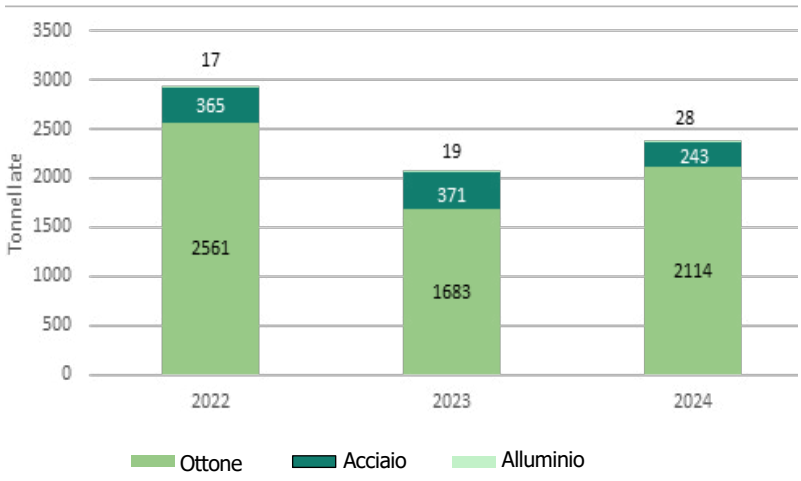
OMB monitora dunque emissioni di inquinanti quali polveri (particolato – PM) e nebbie oleose. Anche per il 2024, i livelli registrati dai campionamenti periodici sono risultati ampiamente sotto la soglia di legge: viene quindi garantito il rispetto dei limiti di emissione.

[5]Rischio: normative ambientali
[6]Rischio: eventi climatici estremi

Afflussi di risorse

I processi di produzione di OMB Saleri prevedono l'impiego di tre principali materie prime: ottone, alluminio e acciaio inox. Il peso totale della materia prima acquistata, nel 2024, è pari a circa 2.385 tonnellate, composte per l'89% da ottone, per il 10% da alluminio, mentre per la parte rimanente da acciaio inox. Nel 2024, rispetto al 2023, si è registrato un aumento (+19%) nella materia prima acquistata, come evidenziato dal grafico di seguito.

Composizione della materie prima (metalli)

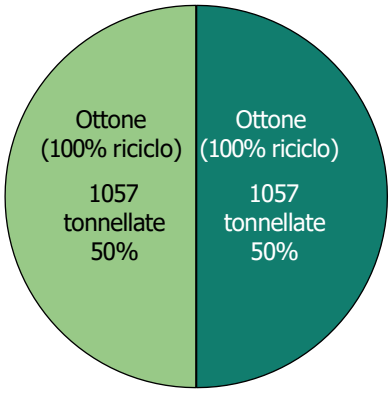


Grazie alla natura circolare del settore e dei materiali impiegati, OMB è in grado di recuperare e rifondere internamente gli scarti di produzione. Quando ciò non è possibile, i materiali vengono conferiti a terzi per successivi processi di recupero o riutilizzo.

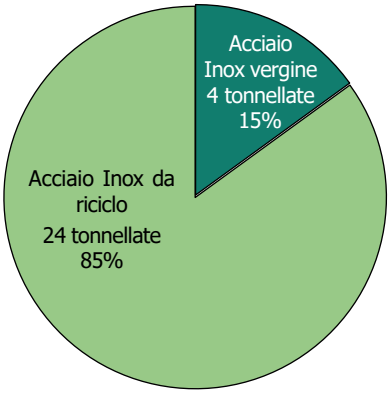
L'azienda monitora inoltre la quota di materie prime da riciclo, tramite la raccolta di dichiarazioni dei fornitori: il 50% dell'ottone utilizzato proviene da materiale riciclato, mentre le percentuali si attestano intorno al 40% per l'alluminio e all'85% per l'acciaio inox (riferimento 2024).

I grafici seguenti mostrano la ripartizione tra materiale vergine e riciclato per le principali materie prime.

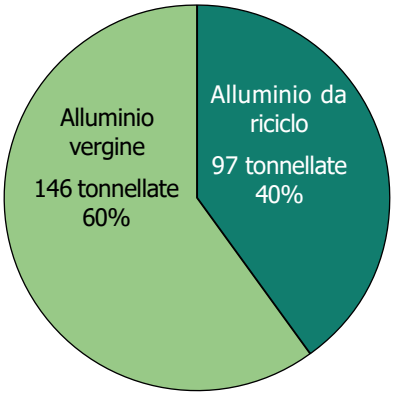
Tonnellate di ottone acquistate e composizione (2024)



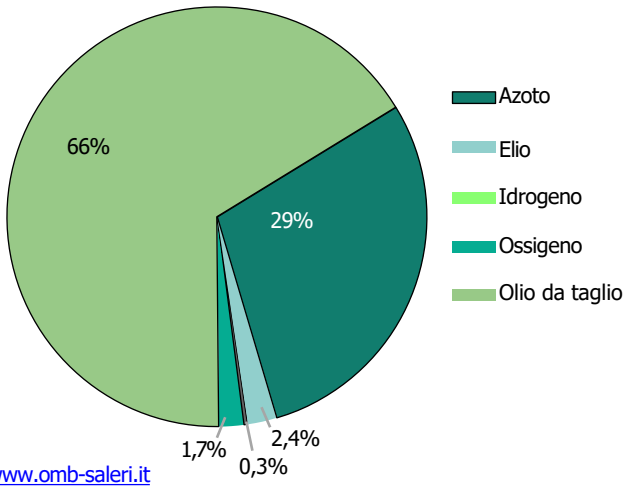
Tonnellate di acciaio Inox acquistate e composizione (2024)



Tonnellate di alluminio acquistate e composizione (2024)



OMB utilizza anche diversi materiali di supporto alla produzione, tra cui gas tecnici e oli lubrificanti. In totale nel 2024 sono state acquistate circa 73 tonnellate di materiali di supporto, nella proporzione riportata nel grafico sottostante.



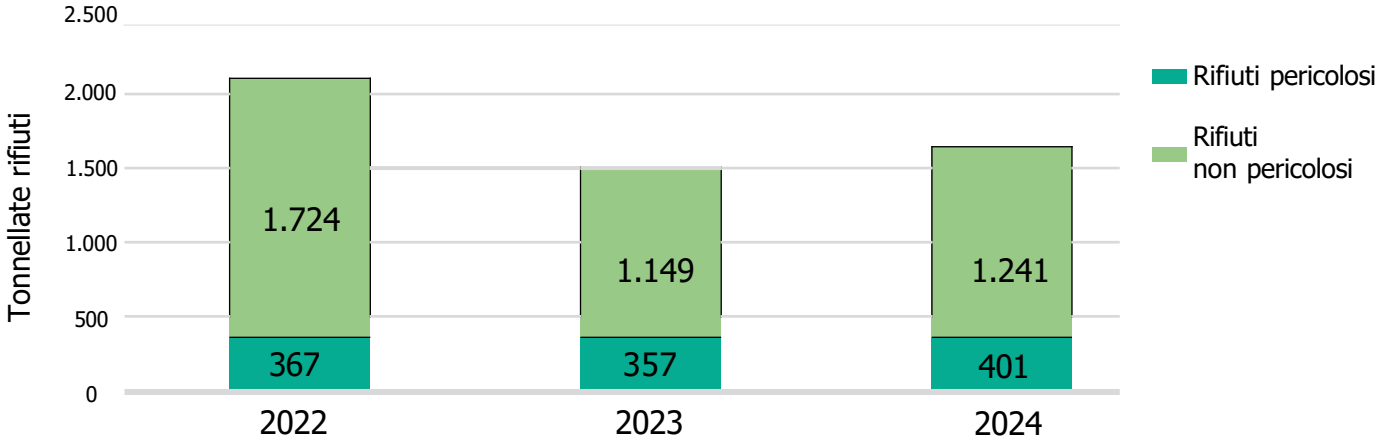
Per quanto riguarda gli imballaggi, OMB utilizza principalmente legno, carta/cartone e plastica. Nel 2024 in particolare si rendiconta l'acquisto di: 17,9 tonnellate di cartone, 6,5 tonnellate di film estensibile e 101 tonnellate di sacchetti in polietilene. Sono inoltre impiegati imballaggi in polistirene e poliuretano espanso, per i quali non è disponibile un dato complessivo di peso.

L'azienda anche in questo caso monitora l'eventuale origine da riciclo dei materiali: il cartone utilizzato proviene al 100% da riciclo, mentre per gli imballaggi in plastica (film estensibile e sacchetti in polietilene) la quota di materiale riciclato si attesta intorno al 30%.

Rifiuti

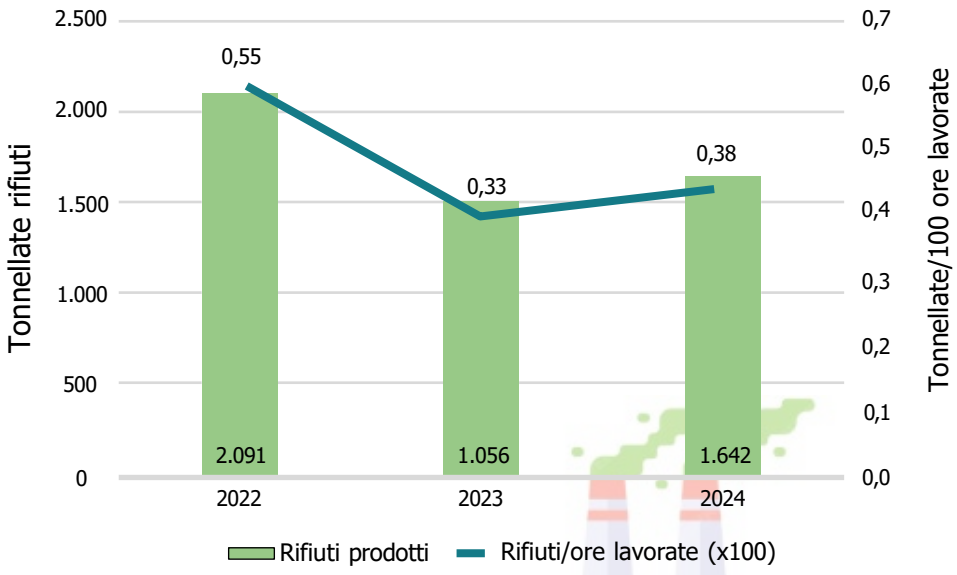
OMB Saleri produce una quantità di rifiuti che si è attestata intorno alle 2000 tonnellate per il biennio 2021-2022 e intorno alle 1500 tonnellate nel biennio 2023-2024. Nello specifico, nel 2024, l'azienda ha prodotto 1642 tonnellate di rifiuti[7], di cui il 24% pericolosi. La produzione di rifiuti è aumentata del 9% nel 2024 rispetto al 2023, dopo essere diminuita del 28% tra 2023 e 2022.

Produzione totale di rifiuti



Calcolando l'indice che esprime la quantità di rifiuti sulle ore lavorate, si può notare che, similmente al trend misurato per l'energia, anche per i rifiuti si è verificato un aumento: per ogni ora lavorata sono stati prodotti circa 3,8 kg di rifiuti nel 2024, mentre nel 2023 per ogni ora lavorata sono stati prodotti 3,3 kg di rifiuti.

Andamento della produzione di rifiuti



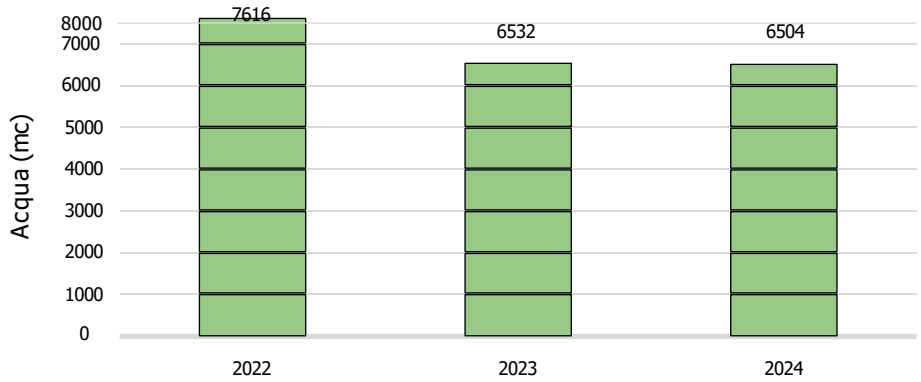
Nonostante l'aumento della quantità totale di rifiuti, OMB è costantemente in grado di destinare a recupero quasi la totalità dei rifiuti prodotti: nel 2024, il 98% dei rifiuti prodotti è stato avviato a recupero, percentuale che risulta stabile nel triennio. Si segnala inoltre che la maggior parte di rifiuti (1189 tonnellate nel 2024) è costituita da rame, bronzo, ottone e limature o trucioli di metalli non ferrosi, interamente destinati a recupero di materia.

[7]Impatto effettivo negativo: produzione di rifiuti

Consumo idrico

L'acqua prelevata da OMB viene utilizzata per i processi produttivi e per uso civile. L'azienda preleva al 100% acqua da acquedotto comunale (6.504 mc nel 2024). Dopo una significativa riduzione del prelievo nel 2023 (–14% rispetto al 2022, pari a un risparmio complessivo di 1.084 mc di acqua), il livello di prelievo si è mantenuto sostanzialmente stabile nel periodo 2023–2024.

Prelievo d'acqua da acquedotto



Per avere più consapevolezza dell'uso della risorsa idrica, OMB ha installato in azienda un contatore per la misurazione dell'acqua recuperata. Per il futuro, OMB sta studiando un sistema di recupero dell'acqua delle emulsioni, che consentirebbe da un lato di ridurre la quantità di emulsioni smaltite, dall'altro di ridurre il consumo di acqua da acquedotto[PZ5.1]. Inoltre, per il 2025 è pianificato un intervento di miglioramento che permetterebbe il riutilizzo dell'acqua usata dalla lavapavimenti, per un risparmio settimanale di circa 2000 litri di acqua.

Un Progetto a favore della biodiversità: Save the Farm

OMB ha scelto di sostenere la biodiversità in Italia aderendo, nel 2021, al progetto Save the Farm, promosso da Lifegate e Biorfarm. L'iniziativa sostiene i piccoli agricoltori italiani, garantendo loro un prezzo minimo d'acquisto della frutta, superiore a quello di mercato, e assicurando una maggiore stabilità economica, anche in presenza di sfide legate ai cambiamenti climatici.
Contestualmente, da allora OMB mantiene 50 alberi nel proprio frutteto aziendale, chiamato Gea in omaggio al pianeta. La frutta raccolta viene consegnata settimanalmente nelle sedi aziendali entro 24/48 ore dalla raccolta, offrendo così anche la possibilità di una pausa sana e sostenibile ai dipendenti.
Oltre ai benefici per la salute, l'iniziativa contribuisce alla tutela ambientale: gli alberi del frutteto Gea consentono infatti un assorbimento stimato di circa 2.750 $kgCO_2$/anno

[8]L'azienda non può approvvigionarsi da pozzo a causa della prossimità della sede con l'area ex Caffaro di Brescia, soggetta a restrizioni ambientali specifiche
[9]Impatto effettivo negativo: consumo idrico

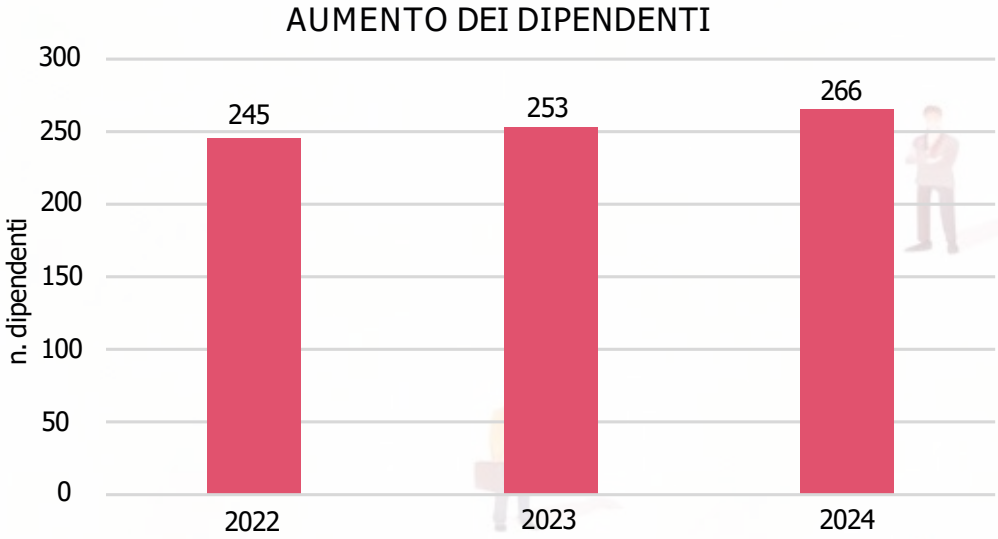
CAPITOLO SOCIAL

“La nostra ambizione è di far convivere l’efficienza dei processi di fabbrica con la valorizzazione delle persone, indicando come scopo ultimo del lavoro il benessere dell’uomo”.

OMB Saleri S.p.A. SB adotta un approccio alla gestione d’impresa e della forza lavoro puntando sulla qualità della vita e sulla creazione di valore per la comunità, sia interna che esterna. In quest’ottica, promuove alleanze e collaborazioni mirate a favorire lo sviluppo pieno e sostenibile dei territori e delle persone.
L’azienda considera i propri collaboratori una risorsa fondamentale per la produttività, in grado di generare cambiamento e creare valore, anticipando le esigenze del mercato. Per questo motivo, OMB Saleri S.p.A. SB si impegna attivamente nella gestione delle risorse umane, focalizzando la propria azione sulla garanzia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la promozione del benessere delle persone e l’offerta di percorsi formativi che consentano sviluppo delle competenze e la crescita personale e professionale dei lavoratori.

Gestione e benessere del personale

OMB Saleri S.p.A. SB al 31 dicembre 2024 contava 266 dipendenti (+13 rispetto al 2023), di cui 165 uomini e 101 donne, e nessun lavoratore non dipendente (autonomi o interinali).

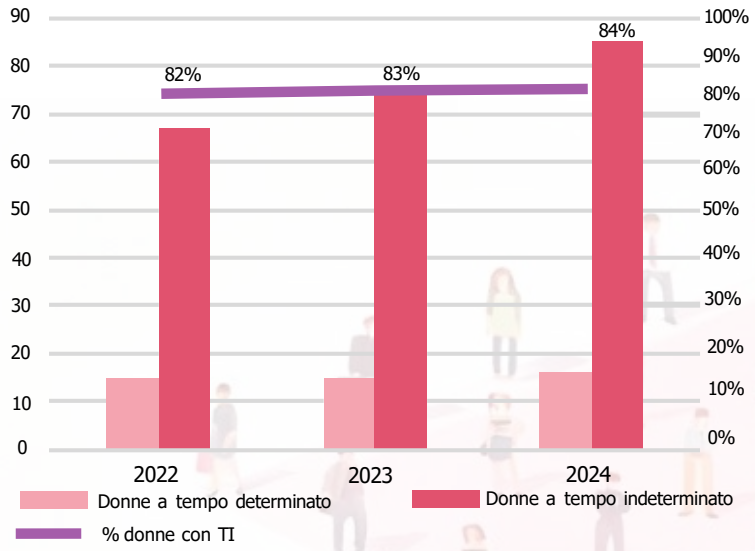


La crescita costante delle risorse dimostra la capacità dell'azienda di mantenersi attrattiva nel tempo, attraverso investimenti in ricerca e innovazione dei processi affiancati alla valorizzazione del capitale umano: al centro di tale strategia si confermano la sicurezza e il benessere delle persone, considerati elementi fondamentali e prioritari.

Il grafico che segue evidenzia l'andamento dei contratti ripartiti fra tempo determinato e indeterminato: nel 2024, la percentuale di lavoratori inquadrati con un contratto a tempo indeterminato ammontava al 91%, in linea con il biennio precedente.

Inquadramento contrattuale

Inquadramento contrattuale donne

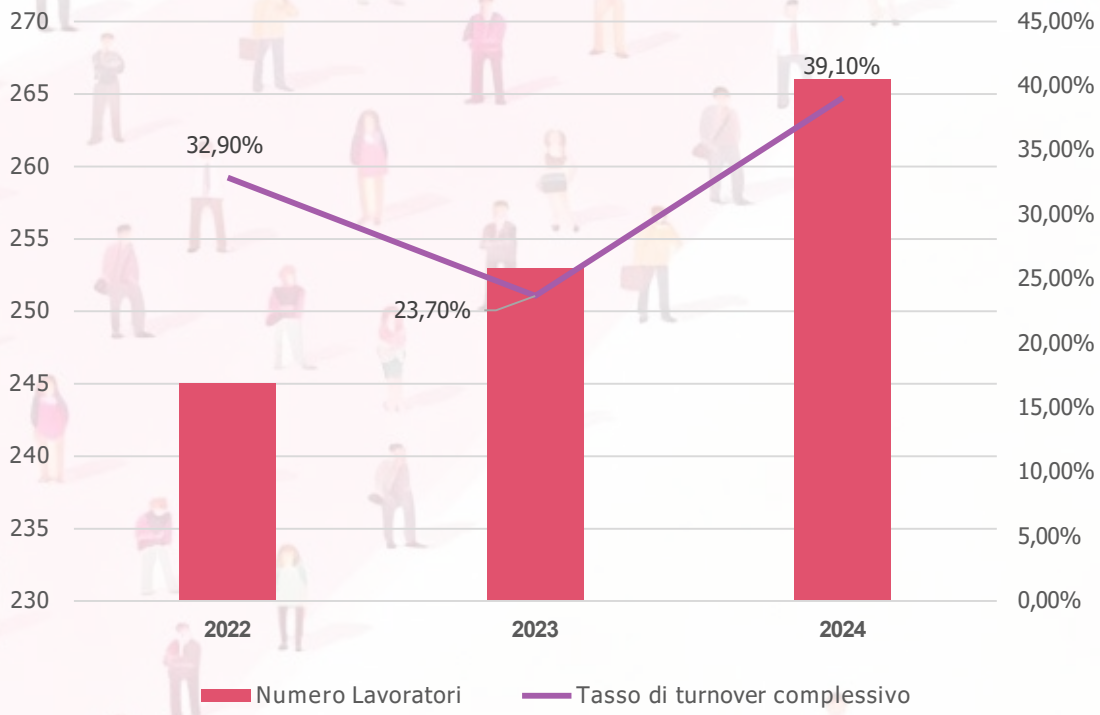


Analizzando più nello specifico le tendenze relative alla componente femminile della forza lavoro ,si evince un aumento costante della quota delle lavoratrici inquadrate a tempo indeterminato, che coprono l'84% delle lavoratrici in forza nel 2024.

Tra i rischi strutturali dell'attuale mercato del lavoro, legati da un lato al calo demografico e dall'altro alla crescente attenzione dei lavoratori all'equilibrio tra vita professionale e privata — particolarmente marcata tra i più giovani e nel contesto post-pandemico — assume rilievo centrale quello connesso al turnover in uscita e alla difficoltà di reperire nuove risorse. Tale criticità, soprattutto per specifiche figure professionali e in determinati contesti geografici, rappresenta uno dei principali ambiti di attenzione per un'azienda lungimirante e orientata al futuro[1].

Come indicatore fondamentale riferito a tale tematica, OMB ha quindi analizzato l'andamento del proprio turnover complessivo[2] nel corso degli anni: tale indicatore si attesta al 39,1% nel 2024, quindi superiore alla media nazionale per il settore industria[3].

Turnover complessivo



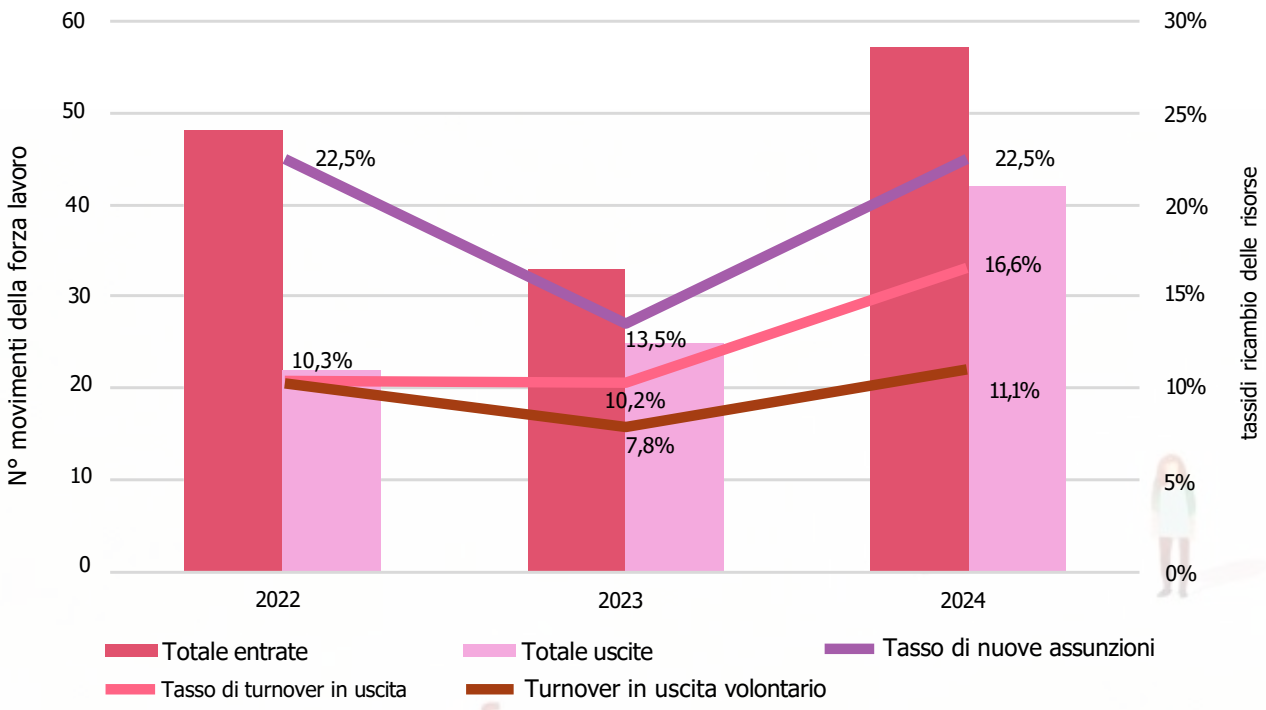
Un alto tasso di turnover complessivo riflette un importante ricambio delle risorse, ma non è di per sé sufficiente ad indicare se tale dato sia prevalentemente influenzato dalle entrate o dalle uscite, né inquadra la tipologia specifica di uscite. Aziende in crescita, come OMB Saleri, o con una popolazione aziendale anziana, presentano fisiologicamente un turnover particolarmente alto, in virtù di tali peculiarità. Analizzando i tassi specifici, appare evidente che l'indicatore sia infatti fortemente influenzato da entrambe le tipologie di movimenti (entrate e uscite), ma con una prevalenza dell'impatto delle entrate, che ammontano a 57 nell'anno di rendicontazione, vs. 42 uscite, circa un terzo delle quali "fisiologiche" (pensionamenti e scadenza contratto).

[1] Fonte: https://www.confindustria.it/news/mismatch-confindustria-oltre-due-imprese-su-tre-non-trovano-le-figure-professionali-richieste

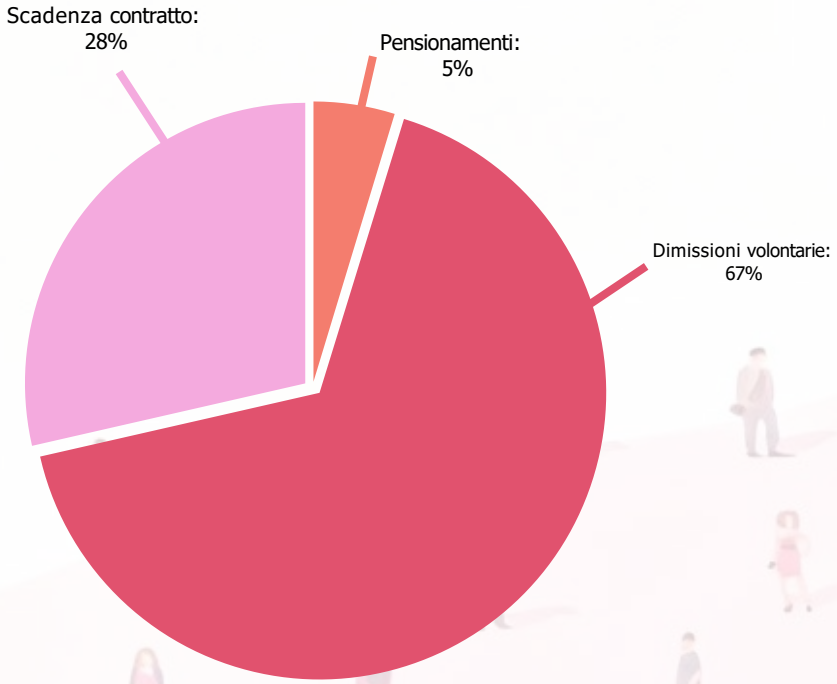
[2] Calcolato come somma delle entrate + le uscite (di qualsiasi natura) nell'anno, rapportato al numero dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente.

[3] 25,7% per il settore industria; Fonte: Analisi di Confindustria sul lavoro 2024; viene utilizzato il benchmark più aggiornato con base dati 2023 e inizio 2024. https://www.confindustria.it/pubblicazioni/indagine-confindustria-sul-lavoro-del-2024/

Avvicendamento dei dipendenti



Tipologia di uscite 2024



Per quanto riguarda nello specifico i lavoratori nella fascia di età under 30, il tasso di nuove assunzioni è pari al 45,9% (45 entrate), a dimostrazione di come i giovani riconoscano OMB come un'azienda attrattiva, nella quale possono crescere professionalmente.

Già dal 2023 l'azienda ha avviato un processo di analisi delle tipologie di uscite, che si propone di affinare sempre di più nel tempo distinguendo, ad esempio, nelle uscite volontarie quelle attinenti a fattori esogeni rispetto a quelle specificatamente legate a specificità nel rapporto fra l'azienda e i dipendenti dimissionari.

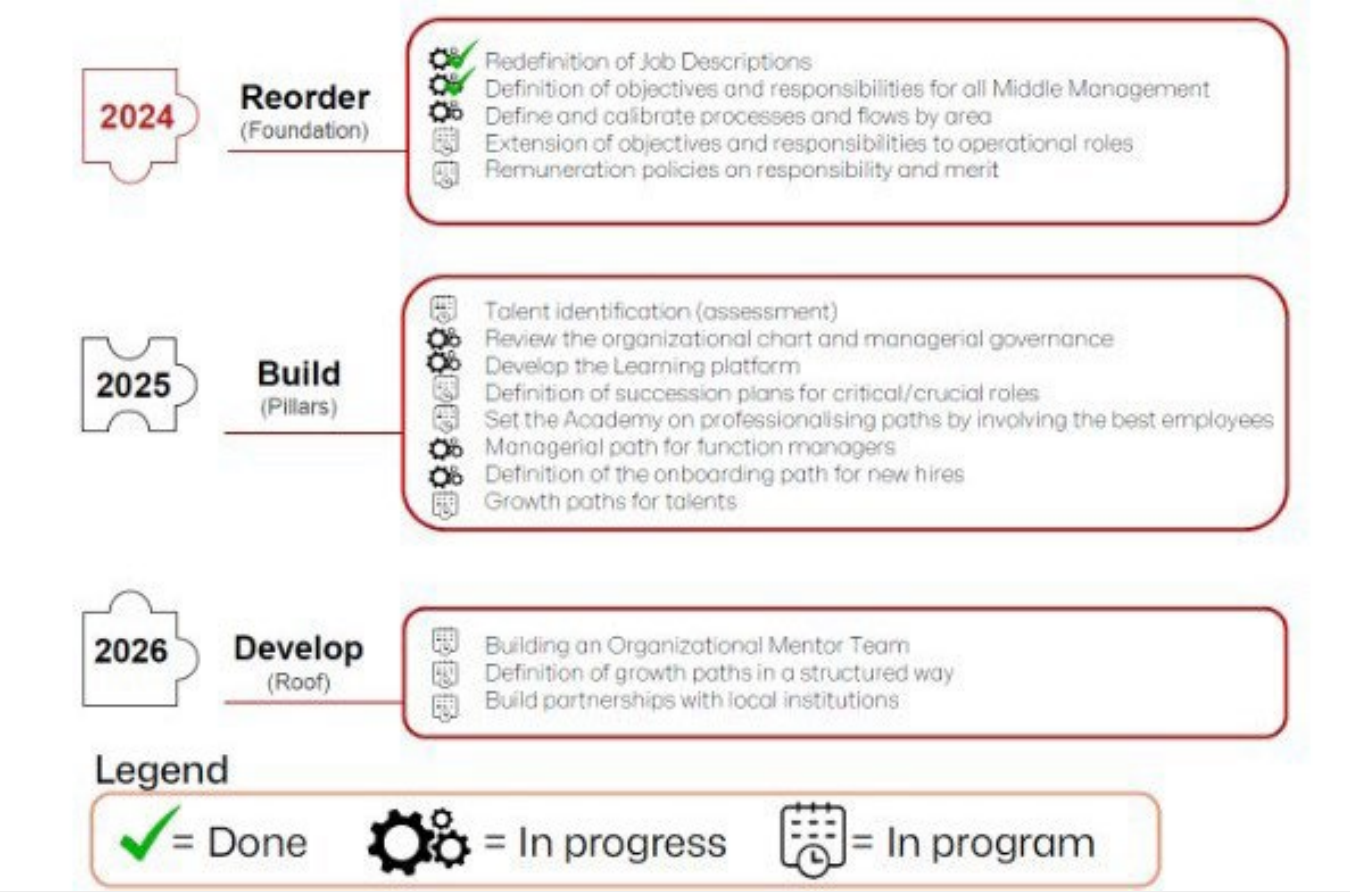
Inoltre, in risposta al monitoraggio e valutazione dei dati relativi alla forza lavoro, l'azienda ha adottato una serie di strategie mirate, volte a rafforzare la retention e un buon clima aziendale. Sul fronte dell'attrazione e selezione del personale, sono state potenziate attività di *employer branding*[4] e le strategie di recruiting attraverso l'utilizzo di LinkedIn e la partecipazione ad eventi territoriali tesi all'orientamento del futuro professionale di giovani, come ad esempio "Castelli Job Day". È stata inoltre rafforzata la collaborazione con Università e Istituti Scolastici locali, promuovendo iniziative come il progetto "E se smettessi di lavorare?" che ha favorito il dialogo fra giovani e gli uffici HR di diverse aziende del territorio, mettendo in luce quali siano i paradigmi emergenti, le aspettative delle nuove generazioni e i cambiamenti attesi con riferimento al mercato del lavoro e alle modalità di lavoro future.

Per quanto riguarda la gestione e la valorizzazione delle risorse interne, come approfondito nel paragrafo dedicato, sono stati implementati programmi di formazione personalizzati, destinati sia ai responsabili che a tutti i collaboratori. Sono stati inoltre predisposti piani strutturati di *induction*[5] per i neoassunti e percorsi di crescita professionali per migliorare il senso di appartenenza e la conoscenza della cultura aziendale.

A livello organizzativo e di benessere, l'azienda mantiene quindi al centro delle proprie strategie la valorizzazione delle persone, supportandone alla crescita professionale e personale; inoltre, mantiene un programma di welfare esteso a tutta la popolazione aziendale, al quale sono state affiancate valutazioni periodiche del livello di soddisfazione ed engagement dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima

Focus: HR PROJECT

Negli ultimi anni OMB Saleri S.p.A. è cresciuta in modo significativo, sia in termini di fatturato che di numero di dipendenti e questo ha causato l'inevitabile emergere di disarmonie organizzative, necessità di pianificare e organizzare i flussi di lavoro con un conseguente calo della soddisfazione dei dipendenti e dell'attaccamento all'azienda, legato al periodo di assestamento e transizione.
In merito, il fondo FINDOS ha promosso un assessment approfondito rispetto alle pratiche di gestione delle risorse umane. L'analisi ha evidenziato alcune aree di miglioramento nei processi HR, in particolare con riferimento alla definizione di obiettivi per i diversi ruoli e nelle politiche formative.
In risposta a tali evidenze, è stato avviato un piano strategico di miglioramento triennale, orientato alla strutturazione di una funzione HR funzionale allo sviluppo sostenibile dell'organizzazione.



Il 100% della forza lavoro di OMB è coperta dal Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico e da contrattazione integrativa di II livello.

[4] Con questo termine si definisce la riconoscibilità dell'impresa come datore di lavoro con specifiche caratteristiche.
[5] Piani di affiancamento e formazione dedicati all'inserimento e all'integrazione dei nuovi dipendenti nel tessuto aziendale.

Diversità fra i dipendenti

Fra le sottotematiche identificate come meritevoli di un'analisi da parte delle aziende, rientra quella relativa alla diversità fra i dipendenti, intesa nelle sue molteplici sfaccettature (presenza di minoranze, fasce di età, lavoratori disabili, diversità di genere).

Fra quelle identificate come rilevanti per OMB ricadono sia la già menzionata diversità in termini di età, sia quella di genere, legata all'attenzione che l'azienda dedica a questa tematica già da diversi anni. OMB Saleri S.p.A. SB riconosce come pilastri fondamentali della propria identità organizzativa l'impegno nella costruzione di un ambiente professionale inclusivo e la valorizzazione delle specificità individuali.

Per l'azienda, valorizzare la diversità significa riconoscere e sviluppare il potenziale unico di ogni persona, capace di generare nuove prospettive, favorire la crescita e contribuire in modo significativo al successo dell'organizzazione.

Tale visione si traduce in un'attiva promozione dei principi previsti dalla normativa vigente, dai contratti collettivi e dagli standard internazionali in materia di pari opportunità, nonché nella loro divulgazione all'interno dell'organizzazione. Nello specifico, in OMB Saleri S.p.A. SB sono presenti un Codice Etico e una Policy DE&I che sanciscono l'impegno dell'organizzazione contro ogni forma di discriminazione e offrono delle linee guida per i processi HR, di comunicazione, di governance, nonché prescrizioni specifiche legate alle eventuali modalità di segnalazione di episodi di discriminazione: l'azienda ha infatti implementato un sistema di gestione delle segnalazioni relative a episodi di discriminazione e promuove attivamente le pari opportunità attraverso diverse iniziative.

Oltre al Comitato DE&I, dedicato alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, il rispetto di tali valori è esteso anche alla catena di fornitura, attraverso un Codice di Condotta per i Fornitori che richiede l'adesione ai principi di diversità e inclusione.

Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione e al contrasto delle disuguaglianze e delle violenze di genere, mediante progetti di formazione e sensibilizzazione del personale e la collaborazione con associazioni attive nel sostegno all'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza.
In tale ambito si inseriscono diverse iniziative, tra cui:

- "Baule Rosso", *un'iniziativa itinerante promossa da OMB Saleri S.p.A. SB in collaborazione con la Casa delle Donne e altre realtà locali volta a sensibilizzare sul tema della violenza contro le donne. La mostra, contenuta in un baule rosso, viaggia da realtà a realtà mostrando elaborati creati da ragazzi e ragazze sul tema della violenza.*

- "Le donne senza nome e cognome non esistono"*: mostra il cui obiettivo è quello legato all'omissione del nome e cognome delle donne, a volte sostituito con epiteti o soprannomi che ne denigrano la figura.*

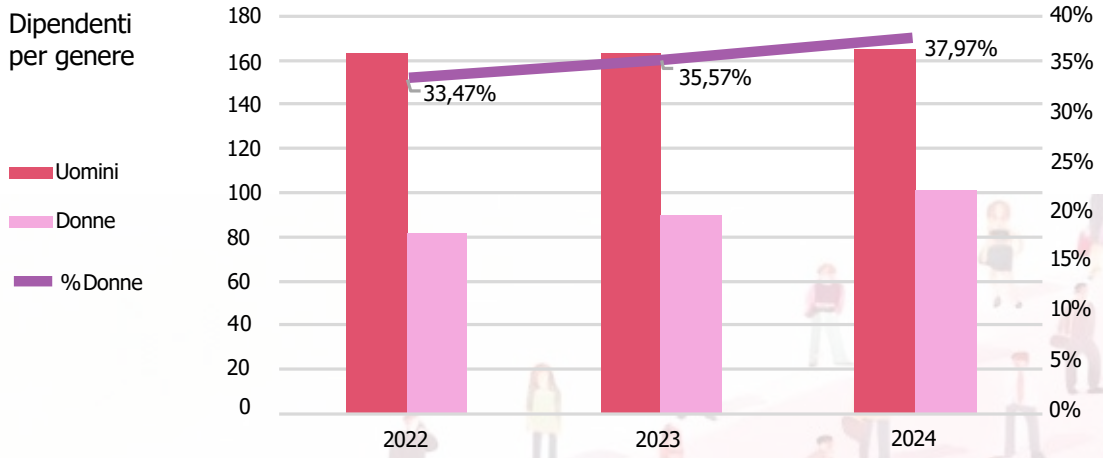
- "Una, nessuna, centomila", *fondazione italiana dedicata alla prevenzione e al contrasto della violenza maschile sulle donne*

A conferma del proprio impegno, già nel 2022 OMB Saleri S.p.A. SB ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, iniziativa promossa da Fondazione Sodalitas, formalizzando così la propria adesione a una cultura aziendale improntata all'inclusività, al superamento di ogni forma di discriminazione e alla valorizzazione del talento.

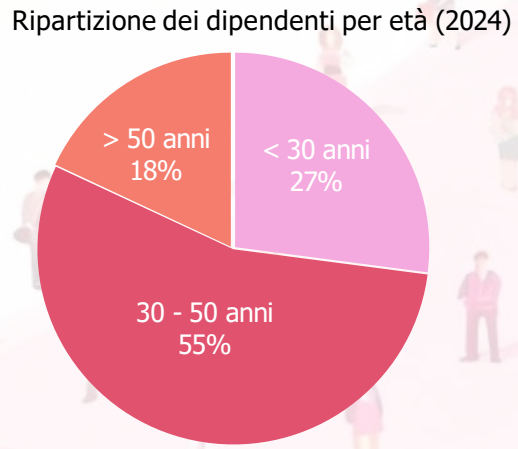
Inoltre, ad ottobre 2023 l'azienda ha ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022, Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti questa tematica nelle organizzazioni.

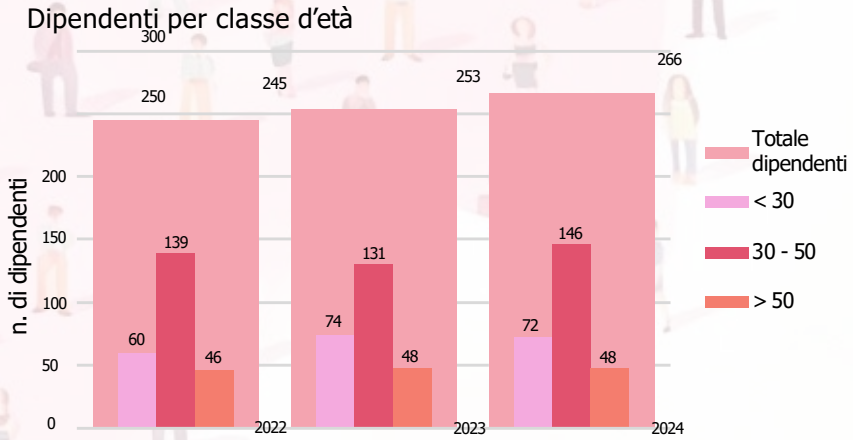
Nonostante la messa in atto di strategie e policy DE&I, l'azienda, come ogni altra realtà, potrebbe incombere in episodi di discriminazione nei confronti delle categorie di lavoratori fragili (donne, giovani, genitori, persone con disabilità, altre minoranze) inteso anche come difficoltà di accesso a percorsi di carriera e a posizioni apicali, nonché a differenze retributive[6], dovute anche al contesto socioculturale in cui l'azienda opera, nonché all'agire dei singoli.

Anche per questo, l'azienda ritiene strategico mantenere il focus sul monitoraggio degli indicatori specifici

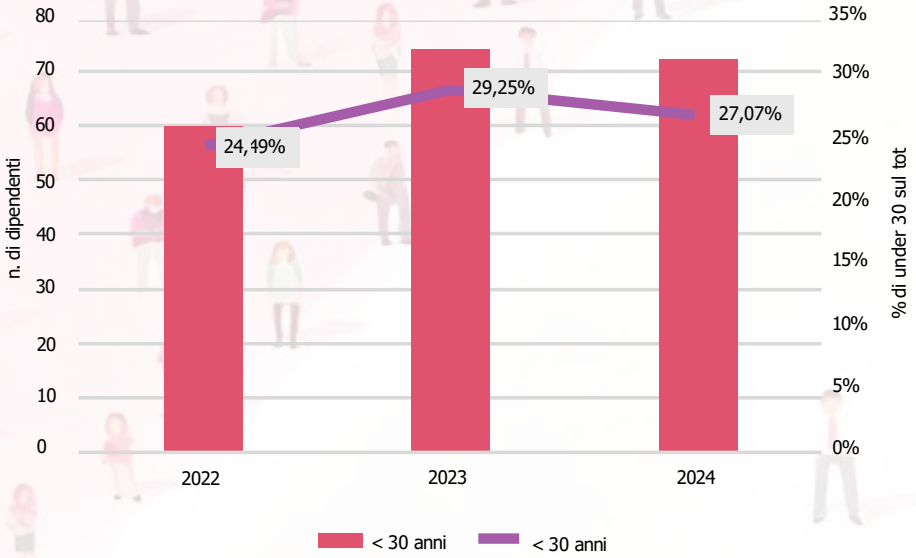


legati alla diversità fra i dipendenti, in particolare, come già menzionato, quella di età e di genere.
Al 31 dicembre 2024, la forza lavoro femminile contava 101 risorse, corrispondenti al 37,97% sul totale dei dipendenti, quota in costante aumento nel triennio analizzato.
L'età media aziendale nel 2024 è di 39 anni: oltre la metà dei dipendenti (146) hanno un'età compresa fra i 30-50 anni, seguiti dagli under 30 (27%) e con meno del 20% di over 50, unica quota rimasta costante nell'ultimo triennio . L' 81,95% delle risorse ha, quindi, meno di 50 anni.





Dipendenti under 30

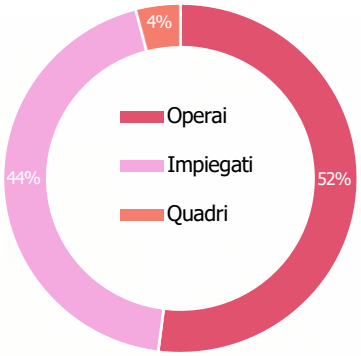


L'azienda non può non considerare fra le proprie strategie la valorizzazione del dialogo fra generazioni diverse, unendo esperienza e innovazione, favorendo la trasmissione di competenze e l'adattamento ai cambiamenti culturali, mirando alla collaborazione e alla coesione sociale.

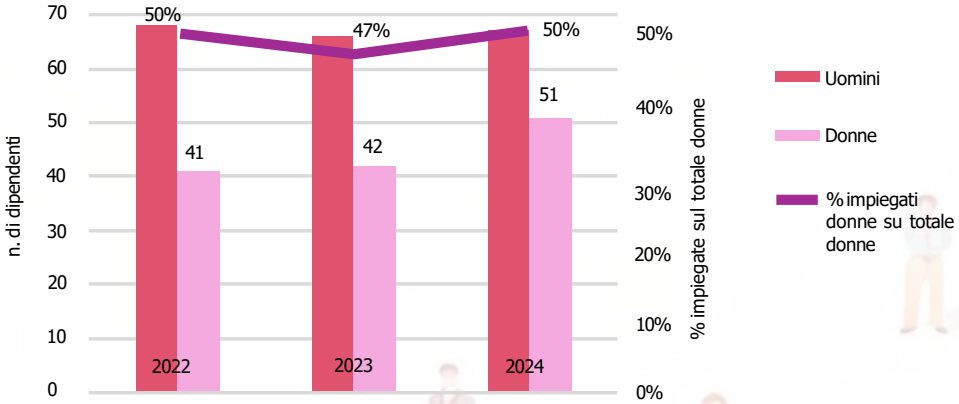
[6]Impatto potenziale negativo: disuguaglianze di genere
[7]Vale considerare che le oscillazioni soprattutto delle fasce under 30 e 30<>50 sono anche dovute al progressivo invecchiamento delle risorse. Si è utilizzata questa ripartizione, anche se parrebbe più significativo considerare giovani gli Under 40 perché si tratta delle fasce specificatamente prescritte dagli standard di rendicontazione (sia GRI che ESRS).

Diversità fra i dipendenti

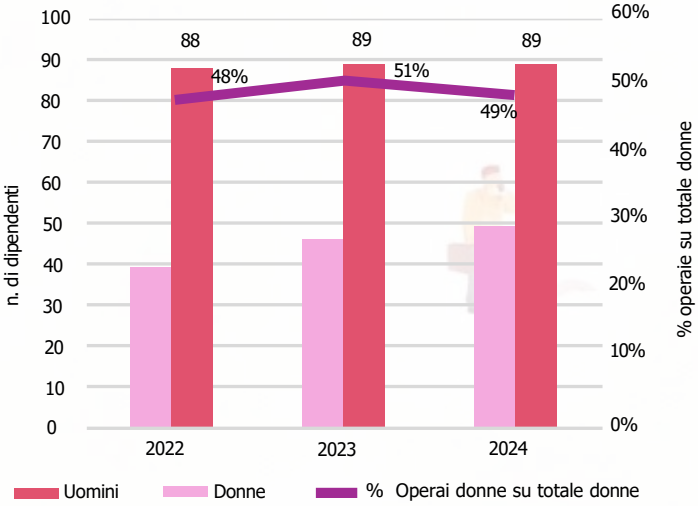
Dipendenti per inquadramento contrattuale (2024)



Suddivisione impiegati



Suddivisione operai

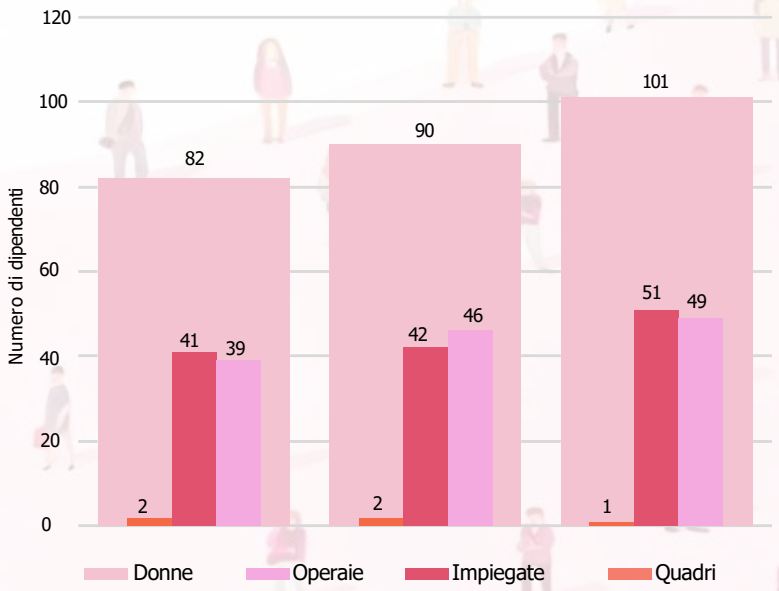


Dall'analisi della ripartizione delle risorse per funzione, di lato rappresentata, si può osservare come poco più della metà della forza lavoro sia impiegata in mansione operaie, con la restante parte coperta da impiegati e una quota minoritaria di funzioni di direzione e coordinamento (quadri).

Se per la posizione apicale di quadro troviamo solamente 1 donna, nelle funzioni impiegatizie e operaie le dipendenti sono equamente distribuite fra le funzioni manuali (49% del totale delle dipendenti nel 2024) e quelle d'ufficio (50% del totale delle dipendenti), coprendo rispettivamente il 36% (49 donne su 138 operai) e il 43% (51 donne su 118 impiegati) di ciascuna categoria.

L'alta quota di risorse femminili risulta in controtendenza rispetto al settore, nel quale alcuni ruoli restano a prevalenza maschile. Tuttavia, il superamento di tale gap non può essere raggiunto esclusivamente attraverso l'azione aziendale, poiché permangono fattori strutturali e culturali che continuano a limitare l'accesso delle donne ai percorsi di carriera. Da un lato, politiche e dinamiche di carattere nazionale non sempre favoriscono una piena partecipazione femminile al mondo del lavoro, in particolare a causa di stereotipi persistenti che associano le donne a ruoli di cura e delle difficoltà legate al reinserimento lavorativo delle madri e delle figure caregiver. Dall'altro lato, il turnover professionale si concentra prevalentemente nei livelli intermedi, mentre nelle posizioni apicali il ricambio tra uomini e donne rimane lento. L'ingresso e l'affermazione delle donne in ruoli di responsabilità, specialmente in ambiti tecnici e specialistici, rappresentano infatti un fenomeno relativamente recente, che richiede tempo, impegno reciproco e continuità per potersi consolidare.

Inquadramento donne

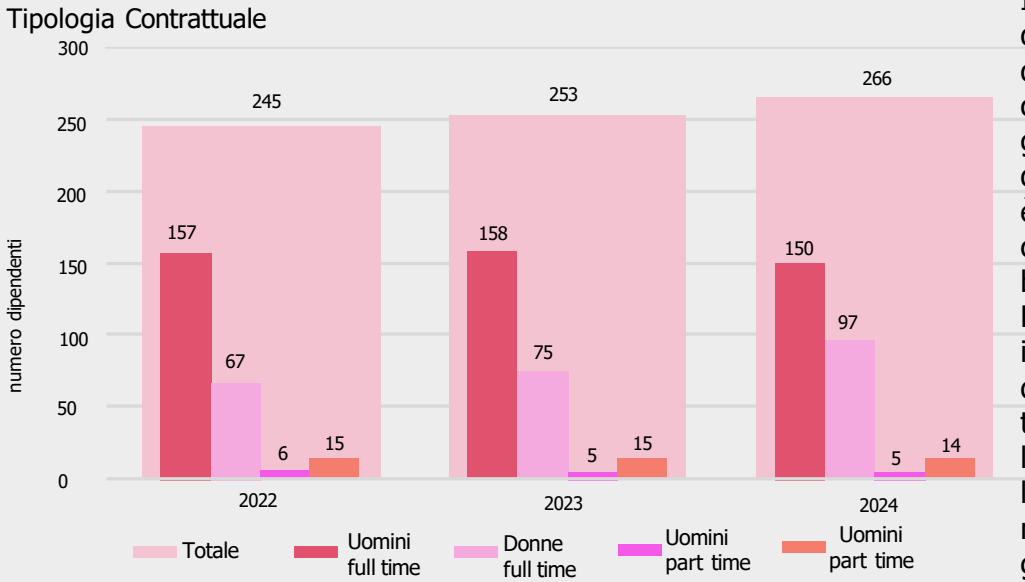


Focus: MONITORAGGIO DEI DIVARI RETRIBUTIVI

L'azienda si impegna a monitorare e analizzare in modo sistematico le rendicontazioni relative alle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), al fine di garantire trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo. Nello specifico, l'analisi dei dati relativi al rapporto retributivo orario tra dipendenti uomini e donne evidenzia che le risorse femminili percepiscono, in media, l'84% della retribuzione corrisposta ai colleghi uomini. Tale differenza si traduce in un gender pay gap pari al 16%.
L'azienda monitora inoltre il rapporto fra la retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti, che si attesta al 565%.
Così come nel biennio precedente, anche nel 2024 non si è assistito a episodi di violenza dei diritti umani, né a segnalazioni tramite il canale whistleblowing.

Focus: BENESSERE AZIENDALE

OMB Saleri S.p.A SB è particolarmente attenta al tema del work-life balance, con l'obiettivo di garantire ai propri dipendenti un'equilibrata conciliazione tra vita privata e professionale[8]. L'azienda è infatti consapevole che promuovere il benessere delle persone contribuisce ad accrescere motivazione, produttività e fidelizzazione, oltre a favorire un ambiente di lavoro più sostenibile, attrattivo e competitivo.
L'azienda promuove iniziative di flessibilità nell'orario di lavoro così da consentire di bilanciare al meglio le esigenze lavorative con quelle personali: questo prevede, oltre ai congedi parentali e familiari previsti per legge, [PZ4.1]permessi per conciliare la partecipazione ad attività sportive, volontariato e altro ancora.
Inoltre, l'azienda offre la possibilità ai propri dipendenti di usufruire dell'orario part-time: come spesso avviene, anche in OMB la maggior parte dei dipendenti inquadrati con contratto part-time sono donne (73% del totale) mentre il totale dei contratti part-time rispetto al totale dei dipendenti ammonta all'11%.



In merito all'attenzione dedicata alla genitorialità, dal 2023, OMB propone centri estivi e invernali gratuiti per i figli dei dipendenti. Inoltre, in azienda è predisposta una biblioteca con una sezione dedicata ai bambini.
Lo smart working è parte integrante di questa visione d'insieme ed è esteso a tutte le posizioni idonee, con l'obiettivo non solo di ridurre le emissioni di gas serra, ma anche di semplificare la gestione del lavoro personale in armonia con la vita privata.

Per sostenere i valori di solidarietà e collaborazione tra colleghi, presso OMB è inoltre attiva, da anni, una banca ore aziendale dedicata alle "ferie solidali". Questa iniziativa consente ai dipendenti di mettere a disposizione le proprie ore retribuite per aiutare coloro che si trovano in particolari necessità, tipicamente legate all'assistenza familiare e al caregiving, ma che hanno esaurito i loro permessi disponibili.
Nel 2024 è stata inaugurata anche una palestra aziendale aperta ai dipendenti e nella quale vengono organizzati corsi di ginnastica; inoltre, l'azienda mette a disposizione l'uso di E-Bike gratuite.

Come già menzionato, l'azienda ha instaurato un dialogo con le rappresentanze sindacali, confluito in una contrattazione integrativa di II livello, che si affianca a quella nazionale e ha l'obiettivo di adattare le regole generali stabilite dal CCNL alle specifiche esigenze dell'azienda, conciliando al meglio le esigenze di quest'ultima e quelle dei suoi collaboratori.
In coerenza con l'obiettivo condiviso di sviluppare un sistema organizzativo efficiente, competitivo e

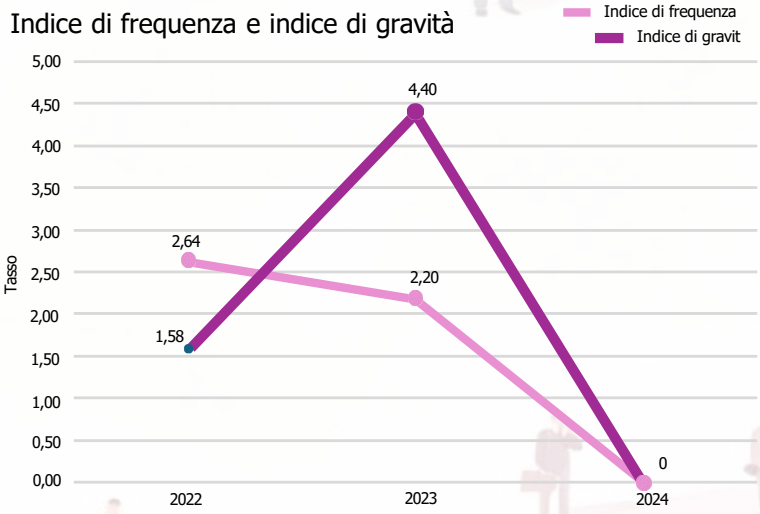
[7]Impatto effettivo positivo: conciliazione vita-lavoro

orientato alla qualità, nonché funzionale al conseguimento degli obiettivi economici e strategici aziendali, l'azienda riconosce un premio annuale di risultato: l'indennità matura su base annua ed è erogata a favore di tutti i dipendenti.
A tale quota, si aggiunge la quota di 200€/annui previsti dal CCNL di riferimento, cui si somma l'erogazione del premio di welfare aziendale, la cui quota è legata alla suddivisione degli utili. Nel 2024, il dato è ammontato a 193.015 €. [PZ5.1]

A seguito di un'analisi di mercato relativa ai costi delle maggiorazioni per il lavoro notturno riferito al terzo turno, le RSU hanno presentato alla Direzione una proposta di accordo volta alla revisione delle indennità economiche connesse a lavoro notturno, feriale e festivo. Nell'ambito dello stesso accordo, è stata discussa una rimodulazione delle spese relative al servizio mensa disponibile gratuitamente, con la possibilità di ricevere un'indennità per coloro che non possono usufruirne per motivi personali: a tal fine, è stato introdotto l'obbligo per i lavoratori di prenotare il pasto aziendale tramite un'applicazione dedicata, così da garantire un'erogazione del servizio più efficiente ed esente da sprechi. Inoltre, l'azienda riconosce una maggiorazione pari al 100% del costo orario per le ore di lavoro straordinario prestate nella fascia oraria compresa tra le ore 22:00 e le ore 24:00, quale ulteriore misura di valorizzazione dell'impegno lavorativo in orario notturno.

Salute e sicurezza dei lavoratori

Il rispetto delle normative vigenti sulla salute e sicurezza sul lavoro, insieme all'implementazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme allo standard UNI EN ISO 45001:2023, garantisce il mantenimento di elevati standard in termini di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Grazie alle strategie messe in atto e all'attenzione posta sul tema da parte di tutti i lavoratori, nel 2024 non si sono registrati infortuni (né malattie professionali), così da mantenere a zero sia l'indice di frequenza sia quello di gravità .



Tuttavia, nessuna azienda, soprattutto se operante nel settore produttivo, può non considerare il rischio di infortuni fra i dipendenti . Per mitigare tale eventualità, OMB fornisce ai propri dipendenti dispositivi di protezione individuale (DPI) in numero e con caratteristiche superiori rispetto agli obblighi di legge e prevede una procedura di segnalazione e analisi dei near miss (quasi incidenti) volta a identificare le possibili occasioni di infortunio prima che queste avvengano. In aggiunta a ciò, si impegna ad erogare corsi di formazione specifica per i dipendenti, ai quali si è aggiunto, nel 2024, anche un corso sull'uso del defibrillatore, già presente in azienda.

Focus: PROGRAMMA DI WORKPLACE HEALTH PROMOTION (WHP)

OMB Saleri S.p.A. SB aderisce dal 2022 al programma di Workplace Health Promotion (WHP) di Regione Lombardia, il cui obiettivo è promuovere cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro al fine di incentivare l'adozione e la diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.
L'azienda si impegna attivamente, attraverso programmi strutturati e un approccio partecipativo, a costruire un contesto lavorativo che promuova comportamenti e scelte orientati al benessere e alla salute.
Nel 2024 sono stati proposti:

- Corsi di yoga,
- Frutta fresca e biologica a disposizione dei dipendenti,
- Cibi salutari nelle macchinette automatiche;
- Corso di Walking leader;
- Mostra sui comportamenti additivi.

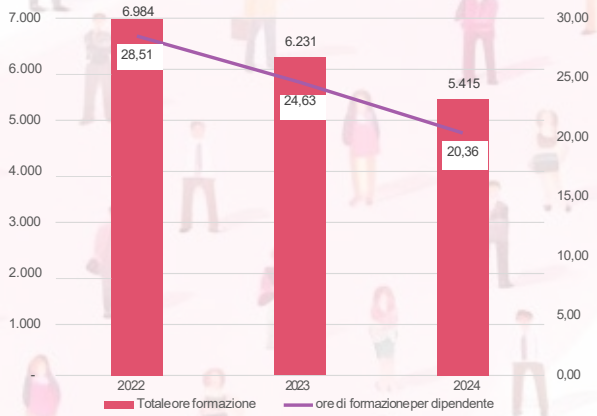
[9]Indice di frequenza: n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate.
[10]Indice di gravità: n° giorni di assenza totali per infortunio x 1.000 / n° ore lavorate ì
[11]Impatto potenziale negativo: rischio Infortuni
[12]Impatto effettivo positivo: programma WHP

Formazione e sviluppo delle competenze

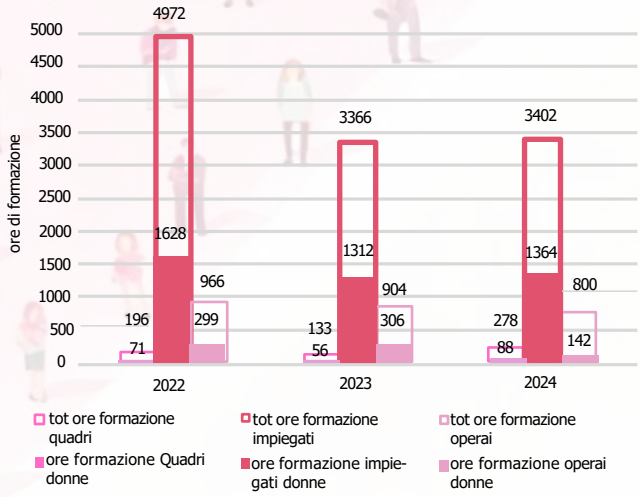
Una delle principali sfide che le aziende si trovano ad affrontare nel contesto attuale del mercato del lavoro è la crescente difficoltà nel reperire profili professionali con competenze tecniche adeguate, in particolare all'interno di reparti specialistici. Tale criticità risulta ulteriormente accentuata dall'inverno demografico e dalla fuga di cervelli che interessa il Paese, rendendo più complessa l'individuazione di giovani risorse da inserire stabilmente in azienda.
Tra i rischi finanziari identificati da OMB emerge la possibilità che una carenza di competenze interne possa determinare rallentamenti o perturbazioni nelle attività commerciali, qualora la forza lavoro non risulti allineata agli standard richiesti dal mercato[13]. A fronte di tale rischio, l'azienda ha attivato iniziative mirate alla formazione trasversale del personale, finalizzate sia allo sviluppo delle competenze specifiche per mansione, sia alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità. Inoltre, è stato implementato un sistema di monitoraggio dei dati formativi, al fine di individuare i fabbisogni professionali e pianificare interventi formativi coerenti con le esigenze evolutive dell'organizzazione.

In questo scenario si inserisce il concetto di Learning Organization[14], che OMB ha scelto di adottare come modello di sviluppo strategico. Si tratta di un'organizzazione capace di generare, acquisire, condividere e consolidare competenze – sia hard che soft – e di adattare continuamente le proprie modalità operative per applicare in modo efficace le nuove conoscenze acquisite. Questo approccio, in aggiunta all'investimento costante nella life long learning dei dipendenti, rappresenta un vantaggio competitivo significativo, poiché consente all'azienda di distinguersi nel mercato e, grazie all'elevato valore percepito del proprio marchio, di attrarre e fidelizzare nuovi talenti. Inoltre, a partire da un progetto sperimentale condotto in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano, OMB ha avviato nel 2019 un'iniziativa di Academy aziendale: questo progetto rappresenta la traduzione concreta, in termini di direzione strategica, dell'equilibrio tra adattamento e innovazione, considerato essenziale per promuovere una cultura della resilienza diffusa e radicata trasversalmente nei diversi ambiti organizzativi.
In ottica di sviluppo e formazione della propria forza lavoro, nel 2024 l'azienda ha aderito al Bussiness & Human Rights Accelerator, un piano di formazione di sei mesi promosso dal UN Global Compact delle Nazioni Unite: tale programma aiuta le aziende a sviluppare le competenze necessarie per integrare la tutela dei diritti umani nelle proprie attività e catene di fornitura.
Nel corso dell'anno 2024, l'azienda ha erogato complessivamente 5.415 ore di formazione, in calo rispetto al 2023.
I corsi di formazione, erogati da docenti sia interni sia esterni, hanno coinvolto l'intera popolazione aziendale.
In generale, si osserva una diminuzione delle ore medie di formazione per ciascuna funzione, con l'eccezione significativa rappresentata dai quadri, per i quali si registra un incremento superiore al 50% rispetto all'anno precedente.

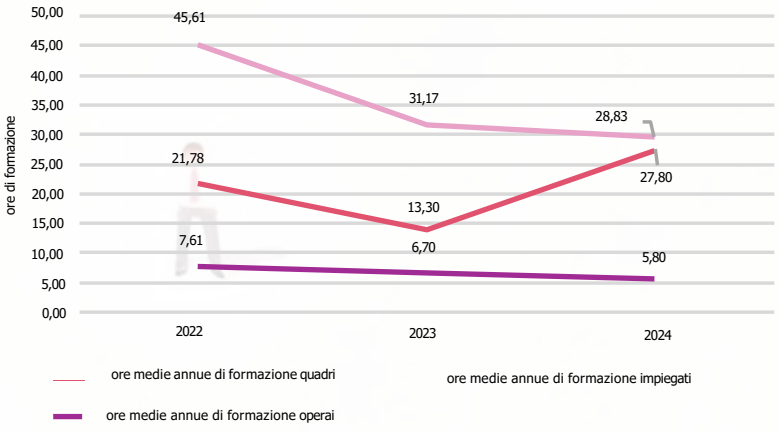
Ore di formazione annua per dipendente



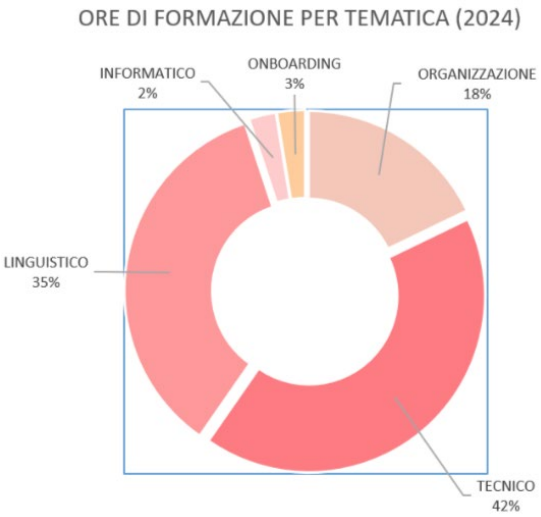
Ore di formazione per mansione e per genere



Ore di formazione annua per inquadramento



[13]Impatto potenziale negativo: rischio Infortuni
[14]Impatto effettivo positivo: programma WHP



Nel corso del 2024, l'Azienda ha implementato un piano strutturato di formazione dedicato ai neoassunti, articolato attraverso attività di affiancamento e percorsi di onboarding: l'iniziativa è finalizzata a favorire l'inserimento culturale, relazionale e organizzativo dei nuovi ingressi, nonché a consentire loro di osservare, comprendere e iniziare a svolgere le principali attività operative, acquisendo familiarità con le procedure interne e le pratiche aziendali connesse allo svolgimento del proprio ruolo.

Nel 2024, le tematiche formative hanno riguardato, oltre alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevista dal D.Lgs. 81/2008, anche moduli specifici per mansione, corsi di lingua e un breve aggiornamento sul tema della sostenibilità.

Comunità interessate

Presente da oltre quarant'anni nel territorio bresciano, OMB Saleri si riconosce nel contesto che la ospita, dimostrando un forte radicamento e un impegno concreto verso le comunità locali. L'azienda è attenta ai bisogni del territorio, promuove la crescita del tessuto sociale in cui opera e si adopera per la costruzione di valori condivisi tramite la messa a disposizione di risorse finanziarie e di competenze. In quest'ottica, coltiva relazioni e stringe partnership con altre realtà aziendali che condividono gli stessi principi e orientamenti, favorendo sinergie capaci di generare impatti positivi e duraturi[15] .

L'azienda ha concretizzato questa vocazione attraverso la firma nel 2022 del primo Patto di Comunità in Italia, ovvero un'iniziativa di collaborazione tra enti pubblici e privati, organizzazioni religiose e associazioni locali, che mira alla riqualificazione e rigenerazione sociale, culturale ed economica del quartiere Primo Maggio di Brescia, luogo in cui l'azienda ha sede. Il Patto ha visto la realizzazione di un laboratorio gratuito di cucito e rammendo e un corso di alfabetizzazione informatica dedicata a over 65 e persone straniere. Inoltre, lo sport è stato identificato come mezzo di inclusione di persone appartenenti a età, culture e contesti diversi: è stata avviata una Scuola Calcio, a cui hanno aderito 55 bambini e i cui allenatori sono due volontari dell'azienda stessa, che hanno dedicato un totale di 180 ore nel 2024[16]. È stato inoltre attivato lo sportello "ti aiuto io", che due volte alla settimana consente alle persone che lo necessitino di chiedere un supporto nella redazione del curriculum vitae, nell'iscrizione a scuola dei figli e in generale nel disbrigo di pratiche burocratiche, spesso legate al mondo della Pubblica Amministrazione.
In continuità con il principio della responsabilità sociale di impresa e nella piena direzione della collaborazione con altri soggetti per il raggiungimento di obiettivi comuni, si inserisce anche l'adesione di OMB all'Associazione Comunità Pratica, nata nel 2023, che unisce gli sforzi di soggetti diversi con il fine di creare un valore condiviso: si tratta di undici realtà industriali del territorio bresciano, che si trovano periodicamente al fine di condividere informazioni, progetti e buone prassi legate al mondo della sostenibilità ambientale e sociale.

" Siamo un gruppo composto da realtà aziendali che hanno deciso di collaborare per creare un impatto positivo sulle comunità in cui vivono, attraverso la realizzazione di progetti ed iniziative orientate allo sviluppo sostenibile, sia a livello ambientale, sociale che culturale. Crediamo in un mondo in cui la collaborazione e la condivisione di conoscenze ed informazioni siano i pilastri fondamentali per la creazione di valore a lungo termine."

Focus: STEM IN GENERE

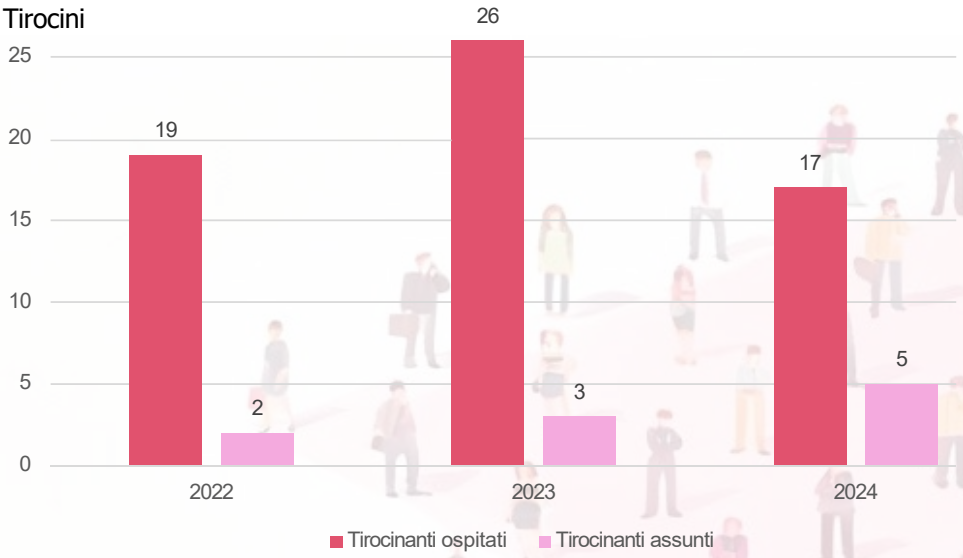
All'interno della co-progettazione fra le aziende aderenti a Comunità Pratica, l'iniziativa che ha avuto maggiore risonanza, raccogliendo circa 8.800 partecipazioni, è stato il progetto STEM in genere, in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia. Il progetto mira a promuovere la parità di genere e la sostenibilità nell'ambito delle discipline STEM incoraggiando la partecipazione delle donne e dei giovani a questi settori. Attraverso attività pratiche, laboratori e sensibilizzazione, il progetto si propone di sfidare gli stereotipi e i pregiudizi di genere, offrendo opportunità per sviluppare competenze chiave per il futuro e promuovere la cultura dell'innovazione

[15]Impatto effettivo positivo: sviluppo della comunità

[16]Si tratta di ore di volontariato aziendale: sono retribuite dall'azienda ma i dipendenti, anziché operare presso di essa, le hanno dedicate a questo progetto di volontariato

Un'altra azione volta a diffondere la cultura della sostenibilità ESG è l'adesione a Fondazione Sodalitas: un'organizzazione che riunisce imprese, volontari e collaboratori con un forte impegno verso la sostenibilità. L'obiettivo è creare collaborazioni e promuovere la consapevolezza dello sviluppo sostenibile, con l'intento di migliorare il benessere della comunità e assicurare un futuro basato sull'inclusione.

Tirocini

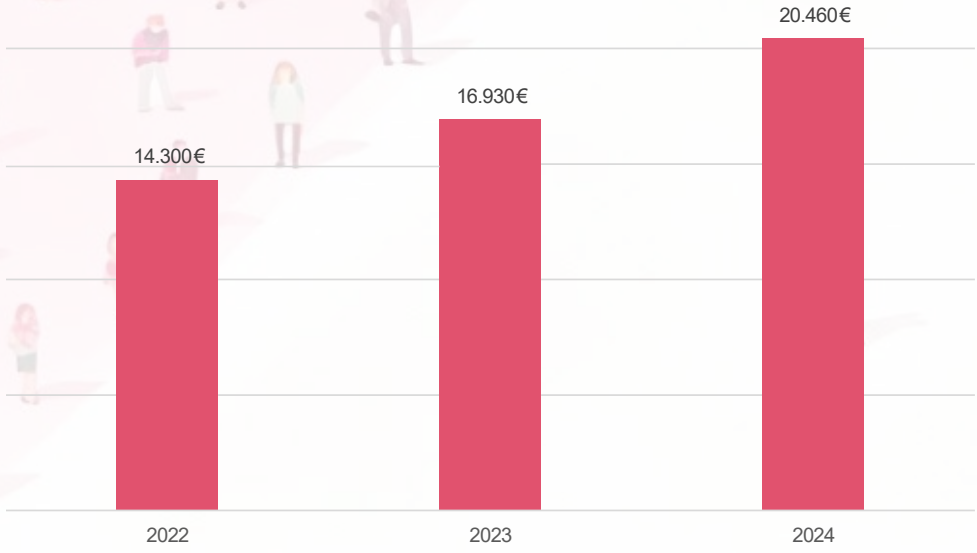


Tipologia di tirocini

L'impegno di OMB nei confronti del territorio e del sociale si concretizza anche nelle collaborazioni con scuola ed università: l'azienda accoglie ogni anno numerosi studenti in tirocinio, 17 solo nel 2024, di cui 5 sono poi stati assunti presso l'azienda. Convinta dell'importanza della collaborazione fra aziende e istituti di formazione per incentivare e orientare i giovani rispetto al mondo del lavoro, oltre ad ospitare tirocini e PCTO, l'azienda ha aderito a iniziative formative come Castelli Job Day e Get Ready!, un progetto realizzato in partnership con un'agenzia interinale e un Istituto di Istruzione Superiore con l'obiettivo di mettere in comunicazione i giovani prossimi al diploma con le aziende del territorio.

Nel corso del 2024 inoltre OMB Saleri S.p.A. SB ha inoltre partecipato a 20 eventi in collaborazione con enti pubblici e di ricerca, con il coinvolgimento di 15 dipendenti.

Donazioni alla comunità



Da ultimo, l'azienda promuove lo sviluppo territoriale anche attraverso donazioni e sponsorizzazioni. Nel 2024 la somma erogata, in aumento rispetto agli anni precedenti, è stata destinata a varie iniziative sia sul territorio che a livello nazionale.

CAPITOLO GOVERNANCE

CULTURA D'IMPRESA

La governance di OMB Saleri si fonda su una visione di sostenibilità di lungo termine che mette le persone al centro delle proprie strategie. L'azienda promuove un modello partecipativo, favorendo il coinvolgimento dei dipendenti nel miglioramento del benessere organizzativo e collettivo. I principi etici ispirati al rispetto dei diritti umani, contenuti e diffusi attraverso il Codice Etico, guidano l'intero sistema di governo societario, orientando sia i comportamenti interni sia le relazioni con tutti gli stakeholder.

Su queste basi nasce un approccio industriale innovativo e responsabile, orientato alla qualità, alla riduzione dell'impatto ambientale e a una trasformazione industriale che guarda ad una sostenibilità duratura.

Nel 2024, come per gli anni precedenti, l'azienda ha rinnovato la sua adesione al UN Global Compact, confermando l'impegno verso i dieci principi del patto e la trasparenza nella comunicazione dei risultati.

CULTURA D IMPRESA

Gestione aziendale e strategia di sostenibilità

L'impegno di OMB verso una gestione aziendale responsabile è spinto prima di tutto da driver interni, frutto delle aspirazioni della direzione che da tempo considera la sostenibilità parte integrante della strategia aziendale.

Con l'ingresso a fine 2024 del fondo tedesco Findos, come socio di maggioranza, questo impegno si è ulteriormente rafforzato ed evoluto, abbracciando anche la visione di lungo periodo del fondo, che si declina in cinque obiettivi:

- migliorare l'uso efficiente delle risorse
- avanzare nella sostenibilità di prodotti e servizi
- favorire lo sviluppo delle persone
- garantire continuità operativa e sicurezza informatica
- agire come partner affidabile.

Questi principi sono stati accolti e adottati da OMB, poiché rafforzano e completano le azioni già intraprese in autonomia, creando una cornice strategica condivisa. Accanto a tali spinte interne e agli obiettivi condivisi con il fondo, si collocano infine i driver esterni, riconducibili in particolare alle dinamiche di mercato. Il settore automotive richiede infatti con crescente determinazione la riduzione delle emissioni e l'adozione di standard ambientali sempre più elevati, accompagnati da sistemi di monitoraggio trasparenti e strutturati. In questo intreccio di aspirazioni interne, linee guida del fondo e spinte del contesto esterno si struttura la strategia di sostenibilità di OMB, orientata a creare valore duraturo per l'azienda e i suoi stakeholder.

Questa strategia si realizza anche, ma non solo, grazie alla promozione di una cultura d'impresa orientata alla sostenibilità sociale, ambientale e di governance, alla gestione sistematica delle attività programmate grazie ad un piano di sostenibilità, alla sensibilizzazione interna e diffusione esterna dei valori aziendali, all'implementazione di sistemi di gestione certificati, alla partecipazione ad eventi informativi sul tema sostenibilità e all'adesione a UN Global Compact[1].

Focus: UN GLOBAL COMPACT

L'adesione ai 10 principi di UN Global Compact (UNGC) che promuovono una gestione responsabile dell'azienda sul tema dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione è, per OMB, un impegno che accompagna l'operato aziendale dal 2021. Come menzionato, nel 2024, OMB non ha solo rinnovato la propria adesione, ma è stata anche selezionata per il corso di formazione Business & Human Rights Accelator volto a supportare le figure aziendali interne nell'identificazione delle responsabilità dell'impresa in materia di diritti umani e del lavoro, nello sviluppo di processi di due diligence conformi agli standard internazionali e nell'integrazione degli stessi con le iniziative di sostenibilità sociale.

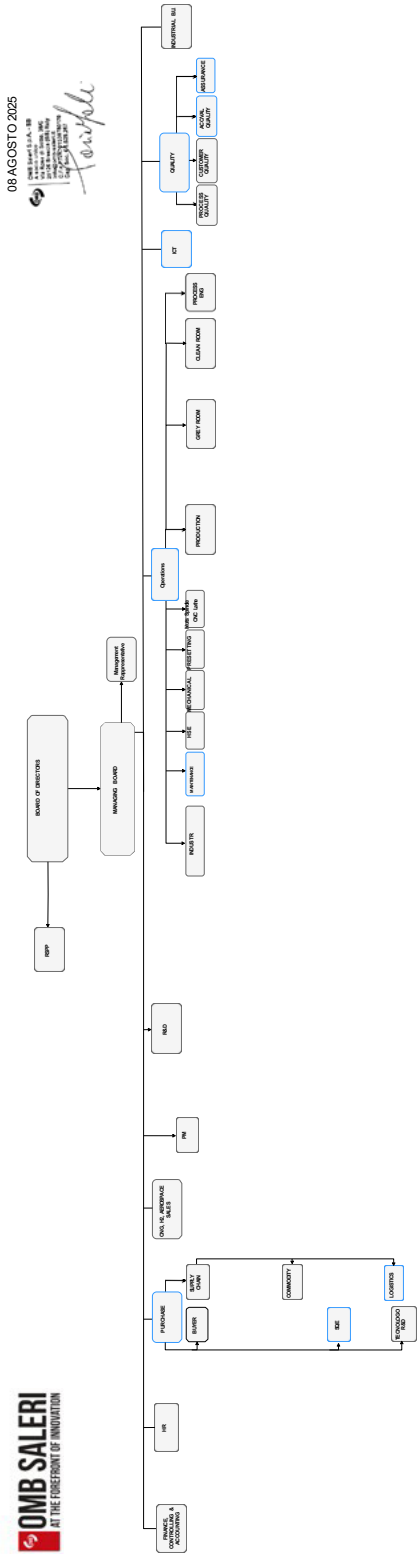
OMB è particolarmente attenta alla responsabilità sociale dell'impresa e reputa necessario sostenere e diffondere iniziative di sostenibilità sia ambientale, che sociale. Per questo nel 2024, così come nel 2023, OMB Saleri è fra le 215 aziende italiane firmatarie del Manifesto "Imprese per le persone e la Società" promosso da UNGC Italia. Con la propria firma, OMB ribadisce il proprio impegno a rafforzare la dimensione sociale della sostenibilità, promuovendo diritti umani, inclusione, equità e lavoro dignitoso lungo tutta la catena del valore, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 e con gli obiettivi di una "transizione giusta", equa per tutti e tutte.

[1]Opportunità: strategie di sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione di OMB, organo direttivo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, supervisiona direttamente gli impatti ambientali, economici e sociali dell'organizzazione.

Il CDA di OMB, a fine 2024 risulta composto da 2 membri, un uomo over 50 e un uomo con età compresa tra 30 e 50 anni. I 2 membri sono entrambi consiglieri (Presidente e Amministratore delegato). Uno è espressione della maggioranza e l'altro della minoranza. Le nomine dei membri del CDA sono effettuate considerando sia le competenze professionali che la condivisione dei valori della Società.

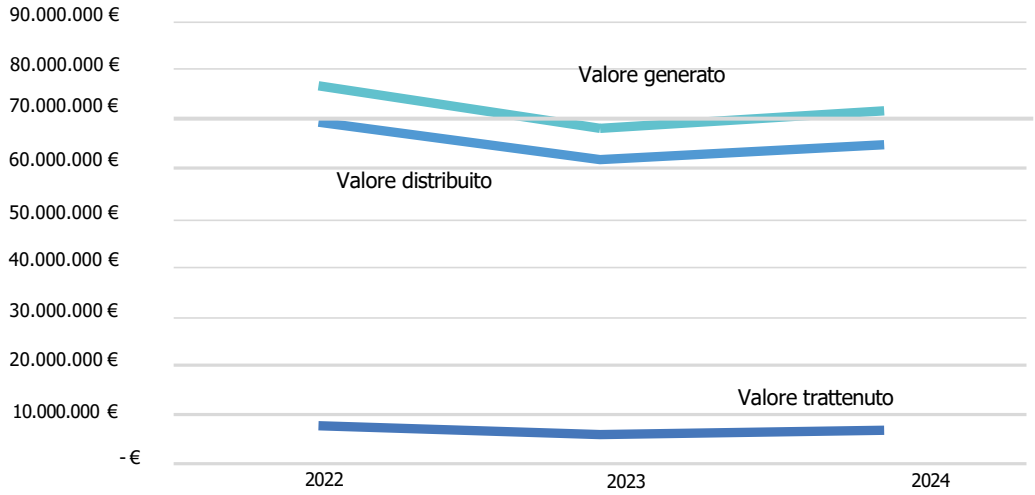
Di seguito si presenta l'organigramma 2024 che illustra la struttura aziendale:



Performance economiche

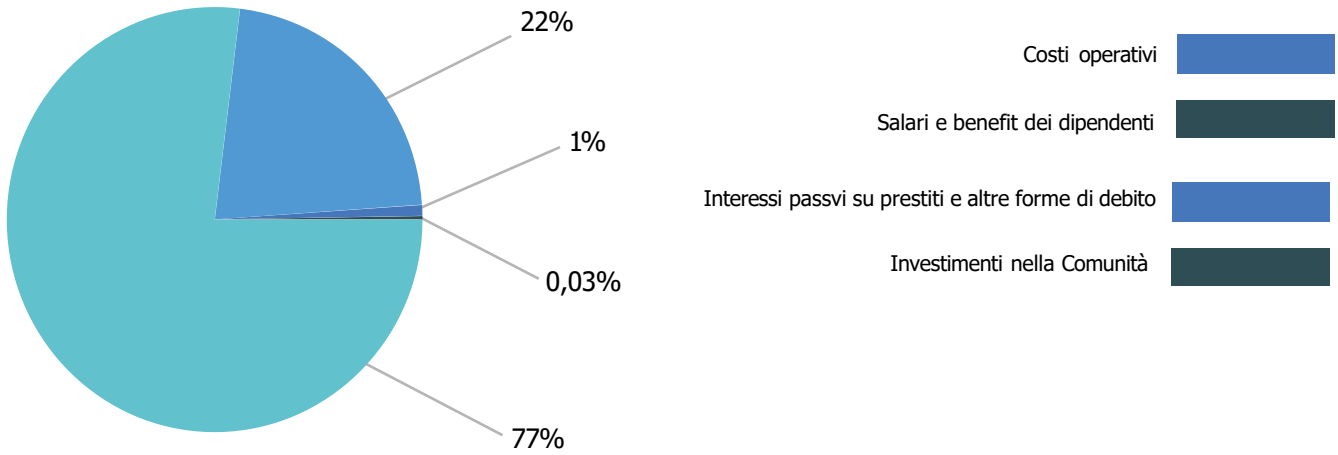
Dopo 2022 particolarmente positivo, il 2023 ha visto una parziale riduzione del valore generato complessivo, che si è comunque mantenuto intorno ai 70 milioni di euro. Nel 2024 il valore economico generato ha superato la soglia dei 71 milioni di euro segnalando una ripresa rispetto al 2023. Di questi, 64 milioni sono stati redistribuiti agli stakeholder (fornitori, dipendenti, pubblica amministrazione ecc.)

Valore generato, distribuito e trattenuto



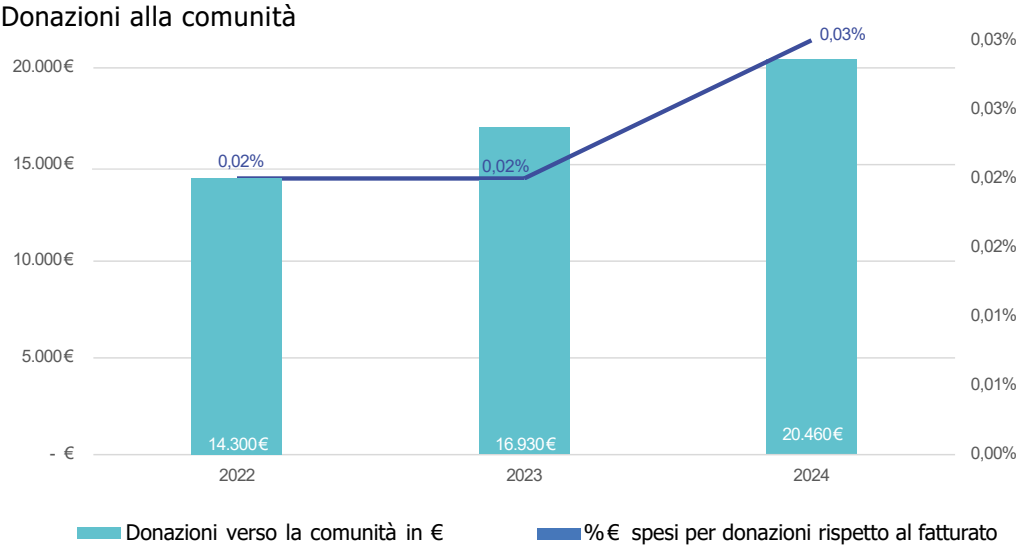
Nei grafici a fianco è rappresentato sia l'andamento del valore generato, trattenuto e distribuito nel corso del triennio considerato (2022-2024), sia la specifica ripartizione del valore distribuito per l'anno 2024.

Ripartizione del valore disribuito 2024



Come si evince dal grafico seguente, l'azienda nel 2024 ha aumentato la quota di donazioni in favore della comunità, aumentando anche la percentuale di € donati sul fatturato.

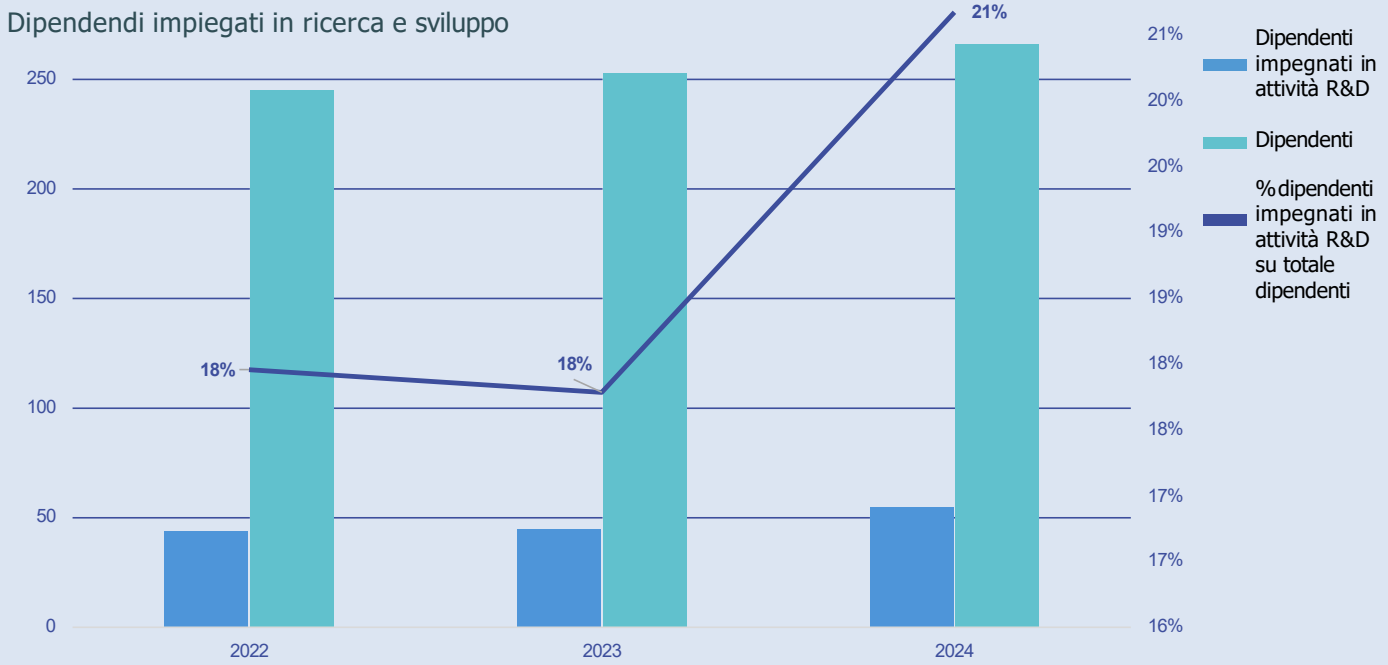
Donazioni alla comunità



Nel 2024 OMB Saleri ha infatti investito oltre 20.000€ nella comunità, ovvero lo 0,03% del proprio fatturato, ribadendo il proprio impegno a supportare anche il tessuto sociale in cui è inserita.

Ricerca e sviluppo

Il motto di OMB è: *at the forefront of innovation*. È proprio grazie alla tecnologia all'avanguardia, al continuo investimento in ricerca e sviluppo e al team di ingegneri meccanici specializzazioni nella gestione e realizzazione di progetti in grado di gestire gas e fluidi ad alte pressioni e in condizioni estreme che OMB riesce ad essere pioniera dell'innovazione nel settore meccanico.
Nel 2024, come nel 2023, sono state dedicate oltre 45.000 ore alla ricerca e sviluppo. Il team di ricerca e sviluppo è inoltre cresciuto nel 2024, passando da 45 lavoratori e lavoratrici a 55, che costituiscono oltre il 20% della forza lavoro.



Si riportano di seguito due progetti di rilievo, le cui fasi centrali si sono svolte nel 2024.

Progetto 1 – settore aerospaziale
Prodotto: riduttore di pressione monostadio a tenute esterne MtoM per gas elio
Questo progetto ha incluso lo sviluppo di un nuovo prodotto già in commercio, ma che non era mai stato prodotto in OMB: l'azienda aveva l'obiettivo di aumentare le prestazioni del prodotto rispetto a quanto presente sul mercato.

"OMB ha sviluppato un regolatore di pressione finalizzato alla gestione della pressione dell'elio nella linea di pressurizzazione del sistema di propulsione del terzo stadio di un lanciatore. Il motore, a ridotto impatto ambientale, utilizzerà l'ossigeno e il metano liquidi come propellenti. Tale regolatore è in grado di ridurre la pressione in ingresso (circa 340 bar) ad un valore di circa 42 bar. I livelli di tenuta verso l'esterno e l'interno sono estremamente sfidanti, nonostante sia sottoposto a carichi meccanici, vibrazionali e termici tipici di un lanciatore del settore aerospaziale. Il progetto ha avuto la fase più intensa di sviluppo nel 2024, finirà la fase di test nel 2025 e si prevede possa essere utilizzato nel 2026."

Progetto 2 – settore automotive-H2 trucks-linea di rifornimento
Prodotto: gruppo contenente una valvola di carica, due elettrovalvole e un condotto di uscita
OMB per questo progetto ha sviluppato un prodotto nuovo a livello mondiale, non presente sul mercato automotive su strada.

"I veicoli attuali non hanno la possibilità diretta di interrompere o ridurre il flusso in entrata del gas di rifornimento (H2 linea di rifornimento che arriva a 875 bar) in caso di malfunzionamento, di solito segnalato da sensori di temperatura all'interno dei serbatoi di stoccaggio. Tali segnalazioni vengono attualmente inviate alla stazione di rifornimento che si occupa di interrompere il flusso. Nasce la necessità di garantire tale sicurezza a bordo veicolo, anche solo per ridondanza di sicurezza. Tale prodotto è in grado di ridurre, e se customizzato, anche completamente interrompere, il flusso, nel momento in cui l'alimentazione elettrica venisse interrotta, cosa che può essere operata dalla ECU a seguito del segnale ricevuto dai sensori di temperatura. Dalla fase di progettazione del 2024 si prevede di produrre e mettere sul mercato i primi 100 pezzi verso fine 2025, inizio 2026."

Etica e compliance

La strategia aziendale di OMB Saleri è supportata dalle competenze delle risorse umane interne, dalla costante aspirazione al miglioramento del prodotto, dagli investimenti sul parco macchine e sulle infrastrutture ma anche dall'ottenimento e miglioramento delle certificazioni sul prodotto e di sistema.

Per questo motivo, OMB mantiene da anni diverse certificazioni di sistema, tra cui la certificazione ISO 9001:2015 per il sistema di gestione della qualità generale, IATF 16949:2016 per il settore automobilistico e AS/EN 9100:2018 per il settore aerospaziale e della difesa.

A queste si aggiungono il sistema di gestione ambientale conforme allo standard ISO 14001, il sistema per la salute e la sicurezza sul lavoro conforme allo standard ISO 45001 e, dal 2024, il sistema di gestione dell'energia conforme allo standard ISO 50001. Da ottobre 2023 è inoltre presente la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere basato sullo standard italiano UNI PDR 125.

Il codice etico di OMB Saleri stabilisce le linee guida generali che guidano l'operato aziendale, e si rivolge non solo ad amministratori, dipendenti, collaboratori, stagisti e tirocinanti, ma anche a persone terze che intrattengono rapporti con l'azienda. Nel codice etico e quindi della condotta dell'impresa sono centrali il rispetto della legalità e della riservatezza, l'integrità, l'onesta, la correttezza, la sobrietà e il rispetto delle pari opportunità e la salvaguardia dell'ambiente. OMB Saleri ribadisce inoltre che non sono tollerati comportamenti legati alla corruzione e la concorrenza sleale.

Tra le azioni che OMB mantiene, per far fronte ad eventuali casi di comportamenti non conformi al proprio codice etico o illeciti[2], si annovera, oltre ai diversi meccanismi interni derivanti dalle certificazioni internazionali, il canale whistleblowing, che, come da prescrizioni normative, è attivo dal 2023 e permette segnalazioni anonime e non. È inoltre in fase di valutazione per il 2026 l'implementazione del Modello Organizzativo di Gestione 231/2001 per il monitoraggio e il contrasto agli illeciti nazionali, fra cui quelli legati a salute e sicurezza, ambiente e reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nel 2024 non sono state ricevute segnalazioni sui canali ufficiali di OMB Saleri (whistleblowing) e non sono state registrate denunce a carico dell'azienda relative a violazioni di privacy.

Focus: I premi e gli eventi

- OMB ha ricevuto, per il secondo anno consecutivo il premio Welfare Index PMI, attribuito alle aziende che si distinguono per la loro promozione interna di azioni diversificate per il welfare aziendale
- OMB ha partecipato come espositore a Futura Brescia, fiera che permette l'incontro tra imprese e cittadini per parlare di sostenibilità
- OMB ha partecipato alla Hannover Messe, fiera sullo sviluppo industriale sostenibile (22-26 aprile 2024)
- La delegazione del Fondo Ambiente Italiano (FAI) di Brescia ha scelto OMB Saleri come luogo da poter visitare durante l'evento "Le giornate FAI di primavera" (marzo 2024)
- OMB, nell'ambito delle iniziative di welfare aziendale, ha organizzato per i propri dipendenti e una persona a scelta per ciascuno, delle visite guidate alla mostra "I Macchiaioli" a Palazzo Martinengo (Brescia), offrendo pomeriggio dedicato all'arte e alla cultura
- OMB ha partecipato alla cerimonia di apertura dell'European Diversity Month 2024 a Bruxelles, un'occasione di confronto e crescita sul tema della Diversity & Inclusion, per rafforzare le proprie politiche aziendali e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

[2]Rischio: rischio illeciti

Cybersecurity

La tematica della cybersecurity è particolarmente rilevante per tutte le aziende, immerse in una realtà permeata da tecnologia in continuo e veloce cambiamento. Sebbene le opportunità di innovazione legate a questo tema siano innumerevoli, è altrettanto importante considerare i rischi legati ad eventuali attacchi informatici, data breach perdite di dati[3].

OMB ha adottato diverse misure per prevenire i rischi informatici, tra cui la diffusione della policy di sicurezza a tutti i nuovi dipendenti, corsi di formazione dedicati e test periodici di phishing. Inoltre, una rigorosa politica di controllo degli accessi garantisce la tutela dei dati sensibili, accessibili solo al personale autorizzato. Le certificazioni IATF 16949 e AS/EN 9100:2018 prevedono ulteriori controlli specifici sulla cybersecurity, considerata strategica per evitare perdite di dati e impatti sulla produzione.

Nel 2024, l'azienda ha avviato un percorso di rafforzamento dei sistemi informatici per allinearsi alla direttiva europea NIS 2, introducendo misure come l'autenticazione a più fattori e criteri di accesso condizionale per migliorare la sicurezza delle identità digitali.

Grazie a queste iniziative, nel 2024 non si sono verificati episodi di perdita o appropriazione indebita di dati.

Gestione dei rapporti con i fornitori

OMB crede che la sostenibilità sia un obiettivo verso cui lavorare insieme all'intera catena del valore, dai fornitori di materie prime fino ai clienti finali. Se da un lato le scelte dei clienti contribuiscono a orientare il cambiamento, dall'altro le imprese hanno la responsabilità di coinvolgere i propri fornitori, promuovendo standard sociali e ambientali più elevati. Attraverso indicatori mirati e richieste concrete, è possibile favorire un miglioramento continuo delle performance lungo tutta la filiera.

Omb ogni anni mette in campo varie strategie (questionari o richieste dirette) per effettuare una prima mappatura della propria catena di approvvigionamento cercando di agire in modo tempestivo in caso di criticità. Tuttavia, in alcuni casi, la dipendenza da pochi fornitori per il reperimento di determinate materie prime specifiche e/o strategiche, l'aumento delle tempistiche e dei costi derivante da fattori geopolitici e la difficoltà intrinseca di reperire tutte le informazioni riguardo alle pratiche di sostenibilità ambientale e sociale di fornitori che operano in contesti normativi diversi rende il monitoraggio capillare sulla catena di approvvigionamento una sfida reale per le aziende moderne .

In aggiunta a quanto già menzionato, OMB costruisce la propria resilienza sulla piena conformità alle direttive e regolamenti applicabili, tra cui la direttiva RoHS, che limita l'uso di sostanze pericolose nella produzione di apparecchiature elettriche ed elettroniche e il regolamento REACH, che istituisce un quadro di controllo legato alle sostanze chimiche. In aggiunta, OMB implementa e sviluppa strategie di monitoraggio a livello informatico, che tramite la gestione dei codici trattati permette di approfondire la catena di fornitura. Infine, l'azienda si basa su una rete di fornitori principalmente locali (80% dei fornitori è situato in un raggio di 200 km dall'azienda).

Focus: Prassi di pagamento

Termine di pagamento concordato	% pagamenti effettuati secondo il termine concordato
30 giorni Fine Mese	4%
60 giorni Fine Mese	43%
90 giorni Fine Mese	24%
120 giorni Fine Mese	1%
30 giorni Dopo fattura	8%
Altri termini	19%

OMB Saleri garantisce il puntuale rispetto delle scadenze contrattuali: i termini di pagamento verso i fornitori possono variare e vengono stabiliti in fase di accordo contrattuale.
In ottica di trasparenza della rendicontazione e in allineamento alle richieste delle più recenti bozze normative in materia di rendicontazione di sostenibilità, di seguito una tabella riepilogativa che riporta, per l'anno 2024, i termini di pagamento utilizzati da OMB e la percentuale di partner saldati con tale opzione.

[3]Rischio: perdita, modifica o appropriazione dati
[4]Rischio: gestione della catena di fornitura
[5]Impatto potenziale negativo: catena di approvvigionamento

GRI CONTENT INDEX

Per ogni singolo tema materiale identificato, di seguito viene presentata la correlazione con i principali standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (Global Reporting Initiative).

Non sono stati rilasciati standard GRI di settore pertinenti con l'attività di OMB Saleri.

Dichiarazione d'uso	OMB Saleri ha presentato una rendicontazione with reference to agli Standard GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

GRI 2 - Informativa generale 2021		
Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
21	Dettagli organizzativi	Chi siamo; Governance – Strategie di sostenibilità
22	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Guida alla lettura
23	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Guida alla lettura
24	Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
25	Assurance esterna	/
Attività e lavoratori		
26	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo
27	Dipendenti	Sfera Social – Gestione e benessere del personale
28	Lavoratori non dipendenti	Sfera Social – Gestione e benessere del personale
Governance		
29	Struttura e composizione della governance	Governance – Gestione aziendale e strategie di sostenibilità
210	Nomina e selezione del più alto organo di governo	Governance – Gestione aziendale e strategie di sostenibilità
211	Presidente del più alto organo di governo	Lettera agli stakeholder
Strategia, politiche, prassi		
222	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
223	Impegno in termini di policy	Chi siamo; Valori e principi; Strategia aziendale di sostenibilità; Sfera Social – Diversità fra i dipendenti
227	Conformità a leggi e regolamenti	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori; Sfera

		Governance – Etica e compliance;
228	Appartenenza ad associazioni	Chi Siamo; Strategia aziendale di sostenibilità; UN Global Compact; Sfera Social – Comunità interessate
Coinvolgimento degli stakeholder		
229	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I temi materiali e gli impatti di OMB Saleri
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021		
31	Processo di determinazione dei temi materiali	I temi materiali e gli impatti di OMB Saleri
32	Elenco di temi materiali	I temi materiali e gli impatti di OMB Saleri – I temi materiali di OMB Saleri
33	Gestione dei temi materiali	I temi materiali e gli impatti di OMB Saleri – I dettagli riguardo ai temi materiali sono riportati nei capitoli tematici corrispondenti
Topic Standard: Ambito Economico		
2011	Valore economico direttamente generato e distribuito	Sfera Governance – Performance economiche
2032	Impatti economici indiretti significativi	Sfera Social – Comunità interessate
Topic Standard: Ambito Ambientale		
3011	Materiali utilizzati per peso o volume	Sfera Environment – Afflussi di risorse
3012	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Sfera Environment – Afflussi di risorse
3013	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Sfera Environment – Afflussi di risorse
3021	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Sfera Environment – Energia
3023	Intensità energetica	Sfera Environment – Energia
3024	Riduzione del consumo di energia	Sfera Environment – Energia
3033	Prelievo idrico	Sfera Environment – Prelievo idrico
3051	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
3052	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici

305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Sfera Environment – Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
3061	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Sfera Environment – Rifiuti
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Sfera Environment – Rifiuti
3063	Rifiuti prodotti	Sfera Environment – Rifiuti
3064	Rifiuti non destinati a smaltimento	Sfera Environment – Rifiuti
3065	Rifiuti destinati a smaltimento	Sfera Environment – Rifiuti
Topic Standard – Ambito Sociale		
4011	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Sfera Social – Gestione e benessere del personale
4012	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Sfera Social – Benessere aziendale; Gestione e benessere del personale;
4013	Congedo parentale	Sfera Social – Benessere aziendale
4031	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
4032	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
4035	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
4036	Promozione della salute dei lavoratori	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori; Programma di Workplace Health Promotion (WHP)
4038	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
4039	Infortuni sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza dei lavoratori
4041	Ore medie di formazione annua per dipendente	Sfera Social – Formazione e sviluppo delle competenze
4051	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Sfera Social – Diversità fra i dipendenti; Sfera Governance – Gestione aziendale e strategia di sostenibilità
4052	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Sfera Social - Monitoraggio dei divari retributivi
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Sfera Social – Diversità fra i dipendenti;

413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Sfera Social – Comunità interessate
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Sfera Social – Comunità interessate

Relizzato con la collaborazione di

FEDABO
L'ENERGIA GESTITA BENE

ANALISI DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITA

La metodologia e i risultati dell'analisi di doppia materialità sono stati illustrati nel capitolo "I temi materiali e gli impatti di OMB Saleri". Per raggiungere i risultati illustrati, l'azienda ha attribuito valori numerici a ciascun Impatto, Rischio e Opportunità (IRO) identificato, secondo i parametri pertinenti e seguendo una scala 1-5 come di seguito:

Nelle tabelle seguenti, riportanti tutti gli IRO identificati e i valori attribuiti ad ogni criterio, sono definiti anche il livello di causalità degli impatti (effettivi e potenziali) e l'orizzonte temporale di impatti potenziali, rischi e opportunità.

TUTTI GLI IMPATTI POSITIVI/ NEGATIVI EFFETTIVI / POTENZIALI	ENTITÀ	1	Appena percettibile
		2	Poco importante
		3	Moderatamente importante/grave
		4	Importante/grave
		5	Estremamente importante/grave
	PORTATA	1	Estremamente contenuta
		2	Contenuta
		3	Moderatamente estesa
		4	Estesa
		5	Ampiamente estesa
IMPATTI NEGATIVI (EFFETTIVI O POTENZIALI)	NATURA IRRIMEDIABILE	1	È possibile ripristinare lo stato precedente l'impatto in meno di sei mesi e con uno sforzo contenuto
		2	È possibile ripristinare lo stato precedente l'impatto entro sei mesi
		3	È possibile ripristinare lo stato precedente l'impatto, ma non entro sei mesi
		4	È possibile ripristinare lo stato precedente l'impatto solo parzialmente
		5	Non è possibile rimediare all'impatto causato
IMPATTI POTENZIALI RISCHI OPPORTUNITÀ	PROBABILITÀ	1	Remota
		2	Bassa
		3	Moderata
		4	Alta
		5	Molto alta

RISCHIOPPORTU-NITÀ	MAGNITUDO POTENZIALE	1	Appena percettibile
		2	Poco importante
		3	Moderatamente importante/grave
		4	Importante/grave
		5	Estremamente importante/grave

IMPATTI NEGATIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO		
TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA	NATURA IRRIMEDIABILE DELL'IMPATTO
E1 - Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici	Contributo alle emissioni globali	DIRETTAMENTE CAUSATO	4	3	4
E3 - Consumo e prelievo idrico	Consumo idrico	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	2	1
E5 - Rifiuti	Produzione di rifiuti	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	3	3

IMPATTI POSITIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO	
TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTO	ENTITÀ	PORTATA
S1 - Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Conciliazione vita-lavoro	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	4
S1 - Salute e sicurezza	Programma WHP	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	3
S1 - Formazione e sviluppo delle competenze	Learning Organization	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	3
S3 - Impatti legati al benessere della comunità	Sviluppo della comunità	DIRETTAMENTE CAUSATO	4	4

IMPATTI NEGATIVI POTENZIALI

			MAGNITUDO				
TEMATIC A	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUT O	ENTIT À	PORTAT A	NATURA IRRIMEDIABI LE DELL'IMPATT O	PROBABILI TÀ	ORIZZONT E TEMPORA LE
S1 - Salute e sicurezza	Rischio Infortuni	DIRETTAMEN TE CAUSATO	5	4	5	3	BREVE PERIODO

S1 - Parità di genere e parità di retribuzio ne per un lavoro di pari valore	Disuguaglian ze di genere	DIRETTAMEN TE CAUSATO	4	4	1	4	MEDIO PERIODO
G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori, com-prese le prassi	Gestione della catena di fornitura	CONTRIBUIT O A CAUSARE	4	2	4	2	MEDIO PERIODO

RISCHI

TEMATICA	TITOLO IRO	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE
E1 - Mitigazione ed adatta-mento ai cambiamenti climatici	Eventi di maltempo estremi	3	2	MEDIO PERIODO
E1 - Mitigazione ed adatta-mento ai cambiamenti climatici	Normative ambientali	3	3	BREVE PERIODO
E1 - Energia	Aumento dei costi per la fornitura di energia	3	3	MEDIO PERIODO
S1 - Occupazione sicura	Turnover negativo	5	4	BREVE PERIODO
S1 - Formazione e sviluppo delle competenze	Carenze formative	5	1	LUNGO PERIODO
G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Catena di ap-provvigionamento	3	4	MEDIO PERIODO
G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Gestione della catena di fornitura	4	4	LUNGO PERIODO
G1 - Corruzione: Incidenti e prevenzione e individuazione, compresa la formazione	Rischio illeciti	3	1	LUNGO PERIODO
G1 - Cybersecurity	Perdita, modifica o appropriazione dati	5	3	BREVE PERIODO

OPPORTUNITÀ

TEMATICA	TITOLO IRO	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE
G1 - Cultura d'impresa	Strategie di sosteni-bilità	3	4	BREVE PERIODO

Tabelle dati

ENVIRONMENT

CONSUMI ENERGETICI

GRI 3021	UdM	2021	2022	2023	2024
Energia elettrica	kWh	5.981.000	6.295.055	6.707.439	6.940.519
Di cui prelevata da rete	kWh	5.422.000	5.741.000	6.096.000	5.994.835
Di cui autoprodot-ta	kWh	559.000	554.055	611.439	945.684
Energia elettrica	tep	1.118,45	1177,175	1254,291	1297,877
Gas Naturale	Sm3	0	0	0	0
Gas Naturale	tep	0	0	0	0
Gasolio	l	17.157	33.907	23.631	23.984
Gasolio	tep	15	29	20	21
Benzina	l	32	1.609	8.849	8.680
Benzina	tep	0	1	7	7
Metano	Sm3	855	0	0	3.070
Metano	tep	1	0	0	3
GPL	l	1.460	1.107	639	310
GPL	tep	1	1	0	0
Totale consumi	tep	1.198	1.277	1.350	1.407

EMISSIONI

GRI 3051,2	UdM	2021	2022	2023	2024
Gas Naturale	tCO2e	0	0	0	6
Gasolio	tCO2e	0	91	63	64
Benzina	tCO2e	0	4	21	21
Altri combustibili (HVO, propano, GPL)	tCO2e	0,00	3,61	2,24	0,54
Perdite di Fgas	tCO2e	0	0	13	0
Totale emissioni scope 1	tCO2e	0	98	99	92
Energia elettrica prelevata da rete (locationbased)	tCO2e	0	1.349	1.701	1.374
Energia elettrica prelevata da rete (marketbased)	tCO2e	0,00	15	61	70
Totale emissioni scope 2 (location-based)	tCO2e	0	1.364	1.762	1.444
Totale emissioni scope 1 + scope 2	tCO2e	0,0	1.462,4	1.861,0	1.535,6

CONSUMO DI ACQUA

GRI 3033	UdM	2021	2022	2023	2024
Prelievo totale di acqua	m3	6.700	7.616	6.532	6.504

Di cui prelevata da acquedotto	m3	6.700	7.616	6.532	6.504
MATERIALI					
GRI 3011,2	UdM	2021	2022	2023	2024
Materia prima	ton	3.547	2.943	2.073	2.385
Ottone	ton	3183	2561	1683	2114
Alluminio	ton	353	365	371	243
Acciaio Inox	ton	11	17	19	28
RIFIUTI					
GRI 3063,4,5,6	UdM	2021	2022	2023	2024
Rifiuti prodotti	ton	2.139	2.091	1.506	1.642
Di cui pericolosi	ton	302	367	357	401
Di cui avviati a riutilizzo o recupero	ton	3.839	3.648	2.538	1.606
Di cui avviati a smaltimento	ton	12	8	7,56	19,63

SOCIAL

PERSONALE				
GRI 4011	UdM	2022	2023	2024
Numero di dipendenti	-	245	253	266
Numero di entrate	-	48	33	57
Numero di uscite	-	22	25	42
Tasso di turnover complessivo	%	33%	27%	39%
Numero di entrate under 30	-	20	19	34
Numero di uscite under 30	-	6	6	15
Tasso di turnover under 30	%	52%	42%	66%
CONTRATTI				
GRI 27	UdM	2022	2023	2024
Uomini a tempo indeterminato	-	150	157	158
Donne a tempo indeterminato	-	67	75	85
Uomini a tempo determinato	-	13	6	7
Donne a tempo determinato	-	15	15	16
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE				
GRI 4011 | GRI 27	UdM	2022	2023	2024
Per fascia di età				
Dipendenti < 30 anni	-	60	74	72
Dipendenti tra 30 e 50 anni	-	139	131	146
Dipendenti > 50 anni	-	46	48	48
Per genere				
Donne	-	82	90	101
Uomini	-	163	163	165

INFORTUNI

GRI 4039	UdM	2022	2023	2024
Ore lavorate	Ore	379.051	454.960	434.728
Numero di infortuni	-	1	1	0
Giorni di infortunio	giorni	3	10	0
Indice di frequenza	-	2,6	2,2	0,0
Indice di gravità	-	1,6	4,4	0,0

FORMAZIONE

Gri 4041,2,3	UdM	2022	2023	2024
Totale ore di formazione	Ore	6.984	6.232	5.415
Ore per dipendente	Ore/dip	28,5	24,6	20,4
Per tematica				
Affiancamento/Tutoring in ingresso/ Onboarding	Ore	0	0	410
Lezioni di lingua	Ore	0	1052,5	1030
Specifiche di mansione	Ore	5917	4202	2232
Salute e Sicurezza (obbligatorie)	Ore	850	716	1742
Sostenibilità	Ore	217	261	1

WELFARE

GRI 4012	UdM	2022	2023	2024
Lavoratori con accesso al welfare	-	245	253	266
Welfare	€	730.000,00 €	€	193.015,91 €
Benefit	€	€	60.000,00 €	€

TIROCINI

	UdM	2022	2023	2024
Numero di tirocini curriculari	-	7	5	4
Numero di tirocini extracurricolari	-	1	5	1
Progetti ASC/PCTO	-	11	16	12
Totale tirocini	-	19	26	17
Numero di tirocinanti assunti	-	2	3	5

RETRIBUZIONI

	UdM	2022	2023	2024
Gender pay gap	-	ND	ND	16%
Rapporto persona con stipendio più elevato/mediana	-	ND	ND	565%

PERFORMANCE ECONOMICHE

GRI 2011	UdM	2021	2022	2023	2024
Fatturato	€	65.136.292	65.136.292	65.136.292	65.136.292
Utile	€	2.570.433	2.570.433	2.570.433	2.570.433
Riclassificazione del bilancio					
Valore economico generato	€	65.194.091	77.158.766	67.778.076	71.842.034
Di cui distribuito	€	63.063.292	69.337.979	61.805.227	64.895.207
Di cui trattenuto	€	2.130.799	7.820.787	5.972.849	6.946.827

COMPOSIZIONE DEL CDA

GRI 29	UdM	2021	2022	2023	2024
Numero totale di componenti	-	3	3	3	2
Composizione per fasce di età					
< 30 anni	-	0	0	0	0
Tra 30 e 50 anni	-	0	0	0	1
> 50 anni	-	3	3	3	1
Composizione per genere					
Donne		0	0	0	0
Uomini		3	3	3	2

FORNITORI

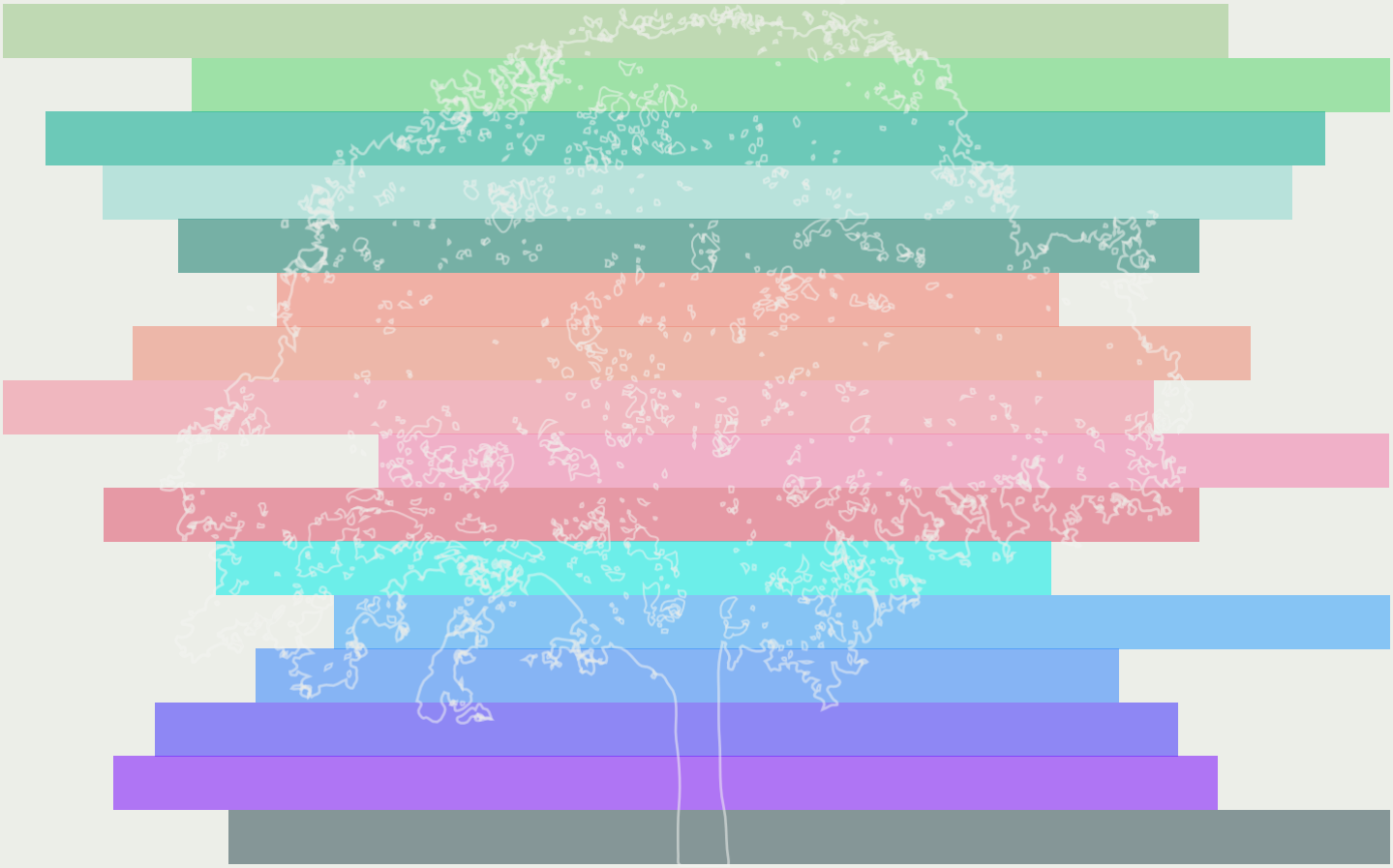
GRI 2041	UdM	2021	2022	2023	2024
Numero fornitori totali	€	270	260	248	225
Di cui fornitori locali (max 200 km da sede di OMB Saleri)	€	200	190	193	179

RICERCA E SVILUPPO

	UdM	2021	2022	2023	2024
Dipendenti impegnati in R&D	-	33	44	45	55
Ore dedicate ad attività R&D	ore	41.297	47.904	45.375	45.414,5

PRIVACY E VIOLAZIONI DATI

	UdM	2021	2022	2023	2024
Azioni legali in corso o concluse		ND	ND	0	0
Denunce per violazione della privacy dei clienti		ND	ND	0	0
Numero di perdite di dati		ND	ND	0	0



OMB Saleri S.p.A. SB a Socio Unico
Via Rose di Sotto, 38/C 25126 Brescia (BS) Italy
www.omb-saleri.it