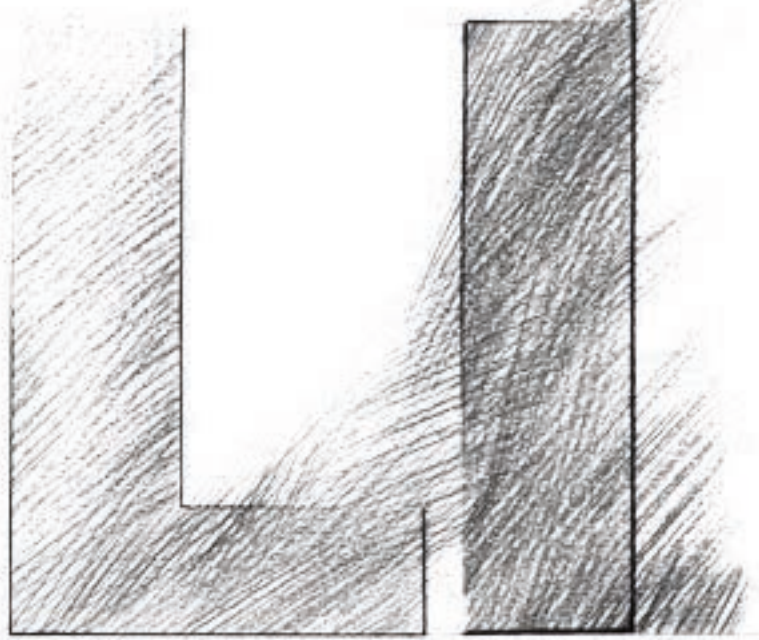


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2016-2017





BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2016-2017

Silmar Group, OLI e la Sostenibilità	9
Chi siamo	11
Silmar Group. L'intervista con Andrea Niboli	11
OLI: tra passato e presente	14
OLI 2017	15
I mercati di OLI	16
La governance di OLI	18
Prodotti e servizi	19
Riconoscimenti	21
I valori	22
Sistemi di gestione e certificazioni	23
I laboratori qualità	24
La Responsabilità Sociale d'Impresa per OLI	26
Sostenibilità come visione imprenditoriale e impegno etico	26
Le sfide della sostenibilità per OLI	27
Gestione di Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa in OLI, Valsir e Marvon	28
Passi concreti per lo sviluppo di un sistema CSR	30
La CSR attraverso azioni concrete	31
Come nasce il Bilancio di Sostenibilità	32
Il contributo di OLI agli obiettivi di sviluppo sostenibile	34
L'analisi di materialità	36
Ambiente ed energia	38
Introduzione	40
Efficienza energetica	41
Gli elementi della ISO 50001 e della gestione dell'energia	43
I consumi energetici	44
Energia Elettrica	45
Produzione di energia rinnovabile	47
Gas metano	49
Sistemi di analisi e monitoraggio	51
Emissioni	52
Emissioni di gas ad effetto serra	52
Gestione dei rifiuti	54

Persone e territorio	59
Introduzione	60
Legame territoriale e continuità occupazionale	61
Flessibilità organizzativa e nuove assunzioni	62
L'organico di OLI - 2017	64
Dialogo continuo con i collaboratori	66
Formazione e sviluppo della professionalità	68
Welfare e benessere dei collaboratori	70
Il Questionario: Co-costruzione del Portafoglio Welfare	70
Il percorso	72
Il Portafoglio Servizi	73
Salute e sicurezza dei lavoratori	77
Malattie professionali e infortuni sul lavoro	77
Formazione in tema di salute e sicurezza	79
Condizioni di salubrità ed ergonomia dell'ambiente lavorativo	80
Territorio e impegno sociale	81
La percezione degli interventi di OLI sul territorio	83
OLI per le nuove generazioni	84
Processi e Alleanza di Valori	91
Introduzione	92
Il dialogo con gli stakeholder	94
Trasparenza e tracciabilità della catena di fornitura	96
I risultati dell'indagine	97
Il dialogo con i clienti	98
Il coinvolgimento tramite la condivisione dell'esperienza e della professionalità	100
Prodotti e sostenibilità	102
La sostenibilità tramite la tutela della risorsa idrica...	102
...e non solo	105
Estetica, sostenibilità e benessere	106
Riferimenti GRI	108
Glossario	119



**“I NUMERI SONO IMPORTANTI,
MA SONO I VALORI CHE CONTANO.”**

Silvestro Niboli

Lettera agli Stakeholder

Da sempre, il nostro gruppo porta avanti una visione molto precisa: essere un modello di efficienza industriale e tecnica sostenibile e realizzare prodotti che migliorino la vita delle persone che li usano e che rappresentino uno standard di riferimento sul mercato.

Ogni giorno, ci impegniamo concretamente in questa direzione, avendo ben chiari in mente i nostri valori di riferimento quali lavoro, passione, tenacia, efficienza e sostenibilità: valori che vogliamo condividere con chi lavora con noi e per noi, per fare in modo che il nostro futuro e quello dei nostri figli sia sempre di più improntato all'idea di mondo a misura d'uomo.

Anche per questo, abbiamo ritenuto particolarmente importante proseguire nel coinvolgimento delle tre aziende, OLI, Valsir e Marvon, per valorizzare le sinergie che si creano attraverso la collaborazione, per garantire la massima trasferibilità delle esperienze e per sviluppare la massima condivisione.

Perseguire lo sviluppo continuo della Responsabilità Sociale d'Impresa non è solo un investimento in risorse economiche, ma significa innanzitutto investire sulle persone e sui valori che le accomunano.

Siamo infatti fermamente convinti che una strategia imprenditoriale di successo richieda una chiara integrazione fra solidità finanziaria, responsabilità verso l'ambiente e coinvolgimento delle persone che operano con noi: il cuore del nostro fare impresa.

Per questo, è con grande soddisfazione che presentiamo il nuovo Bilancio di Sostenibilità, giunto alla seconda edizione, testimone del nostro continuo impegno nella Responsabilità Sociale d'Impresa. Nell'autunno 2017 abbiamo celebrato l'anniversario delle nostre tre aziende, OLI, Valsir e Marvon, che hanno compiuto rispettivamente 25, 30 e 50 anni. Per l'occasione abbiamo voluto innanzitutto portare uno speciale ringraziamento a nostro padre Silvestro, che con il suo impegno e i suoi valori ha permesso la nascita e la crescita dell'azienda, e ai nostri collaboratori interni ed esterni, per il loro contributo quotidiano al successo di tutti noi.

Desideriamo ringraziare anche il gruppo di collaboratori che ha reso possibile non solo la stesura del presente Bilancio, ma anche la crescita della Responsabilità Sociale come cultura aziendale, attraverso la realizzazione dei numerosi progetti dedicati: andiamo avanti, verso un mondo efficiente e sostenibile, tutti insieme.

Il Presidente
Pier Andreino Niboli

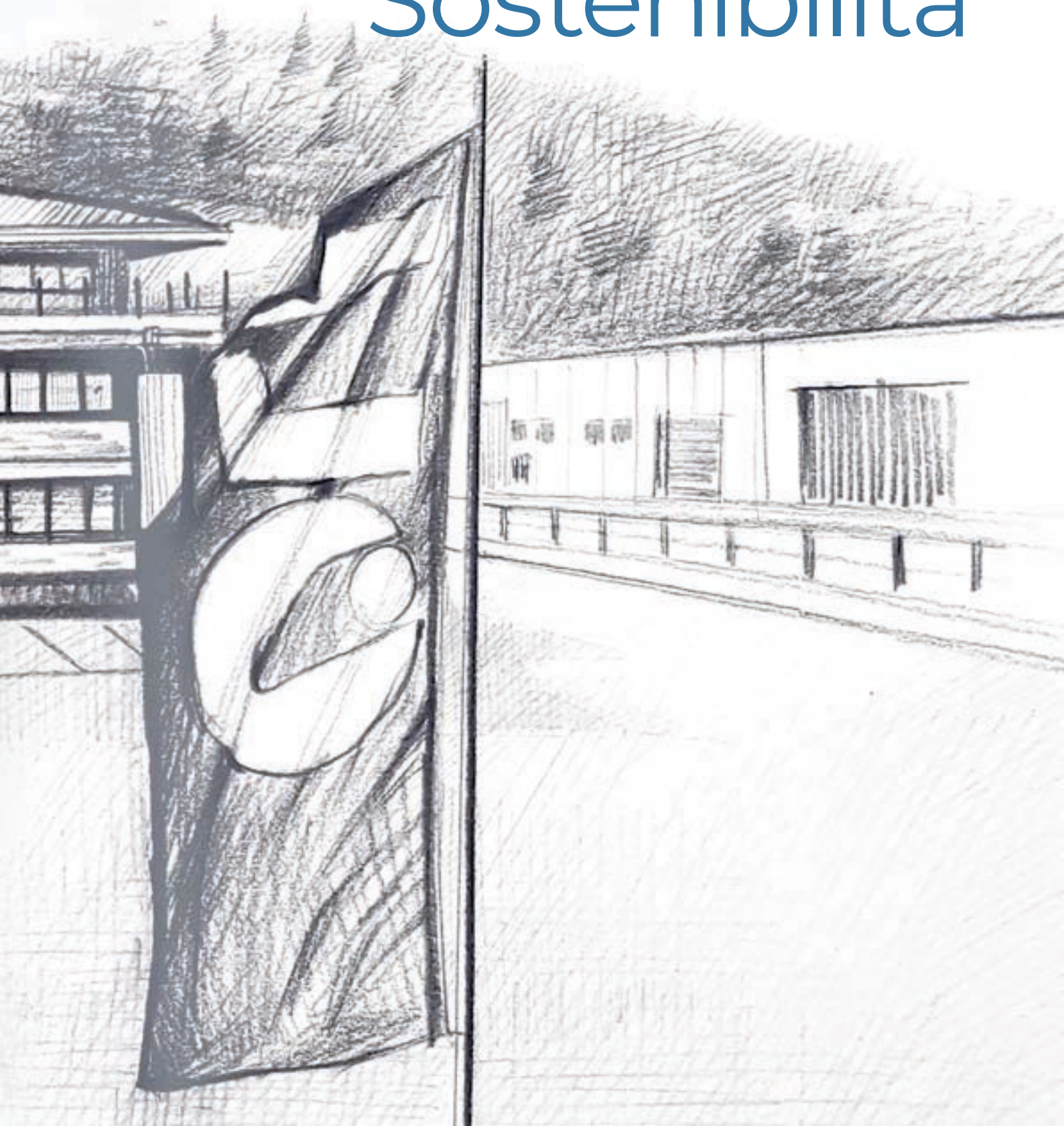


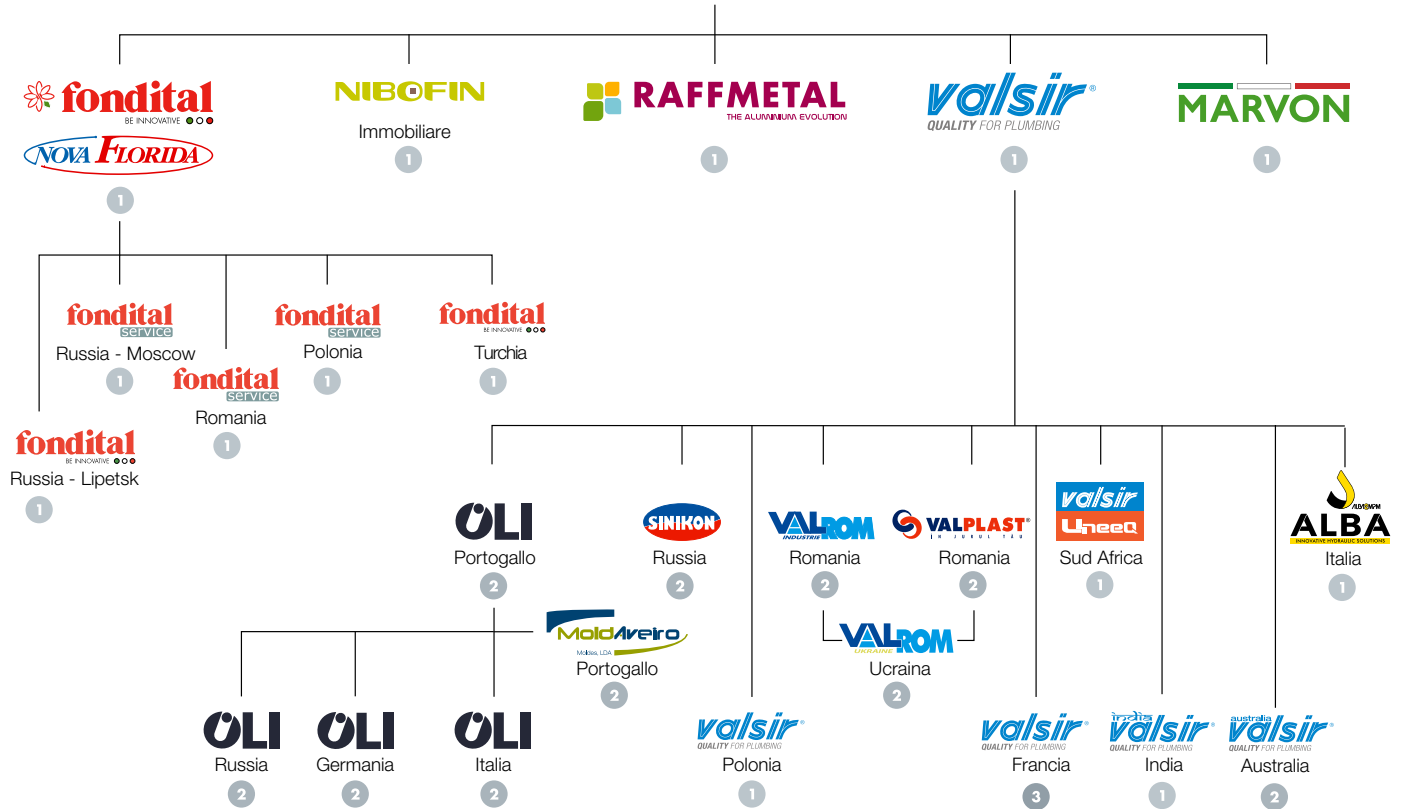
Amministratore Delegato
Federica Niboli





Silmar Group, OLI e la Sostenibilità





- 1 Società controllata
- 2 Società collegata
- 3 Deposito

Chi siamo

Silmar Group.

L'intervista con Andrea Niboli

Silmar Group: qual è la sua origine?

Silmar Group è l'evoluzione di quello che finora è stato il Gruppo Fondital, nato nel 1970, che ha dimostrato come una strategia di diversificazione della produzione, la costante ricerca dei più alti standard di qualità del prodotto e una particolare attenzione verso i temi della sostenibilità siano stati una base efficace per il suo successo nei settori del riscaldamento, dell'idraulica, della fusione di alluminio, dello stampaggio, della galvanica conto terzi e dell'arredamento per ufficio.

Quali sono gli elementi che contraddistinguono il Gruppo?

Tra gli elementi ci sono sicuramente la nostra visione e la nostra missione. Infatti la nostra visione è quella di portare la qualità e l'innovazione Made in Italy in tutto il mondo, permettendo a chiunque di beneficiare di soluzioni tecnologiche facili da usare, salutari, rispettose dell'ambiente e a basso consumo energetico mentre la nostra missione è quella di comprendere e soddisfare sempre i bisogni dei nostri partner commerciali, al fine di garantire prodotti e servizi eccellenti che possono generare una crescita condivisa e continua.

Quali sono i fattori che contribuiscono al successo del Gruppo?

Il continuo sviluppo di idee ed innovazioni, l'ottimizzazione dei processi produttivi e l'utilizzo di risorse attraverso tecniche e metodologie all'avanguardia garantiscono un successo duraturo e sono una costante fonte di ispirazione e di impulsi per un miglioramento continuo.

Attualmente i prodotti sono commercializzati in più di 100 paesi nel mondo, mentre le aziende di cui è composto Silmar Group sono dislocate in 12 Paesi diversi (Italia, Russia, Polonia, Romania, Turchia, Portogallo, Francia, Sud Africa, India, Ucraina, Australia e Germania) pur mantenendo un "cuore Made in Italy".

Spesso si dice che uno dei fattori di successo importanti per un'azienda sono le persone che fanno parte del sistema in cui essa si sviluppa.

Cosa ne pensa?

Ho sempre pensato che le persone sono il fattore di successo maggiore di Silmar Group e anche i numeri lo confermano.

I collaboratori diretti del Gruppo verso i quali sentiamo la responsabilità di un continuo e forte coinvolgimento sono circa 3.000, di cui quasi 1.700 in Italia. L'attenzione ai bisogni e alle necessità dei collaboratori, così come dei gruppi di interesse quali clienti, fornitori, partner e istituzioni diventa una grande opportunità d'impresa e permette di sentire e vivere la sostenibilità come un patrimonio e un valore condiviso da tutti.

Il cambiamento del nome di un grande Gruppo industriale è sempre un evento delicato e significativo. Quali sono le ragioni che stanno alla base di questo cambiamento?

L'importante cambio di nome è avvenuto nel 2017 e nasce dall'unione dei nomi di mio padre, il fondatore, Silvestro Niboli e di mia madre Margherita Ghidini. Grazie a loro ha preso vita non solo un Gruppo internazionale di aziende ma anche la nostra famiglia, composta da loro e da noi figli, tutti e sette attualmente operativi all'interno del Gruppo.

Il cambio di nome e di immagine, non solo comunica il cambio generazionale avvenuto in azienda, ma vuole essere anche un sentito ringraziamento verso i nostri genitori, i quali sono riusciti a costruire una fonte di prosperità per il territorio e le comunità locali, da sempre rispettate e sostenute verso un miglioramento di qualità della vita.

C'è stato un grande cambiamento anche nel logo.

Quale simbologia è racchiusa nella nuova identità grafica?

Il logo del Gruppo riassume il sistema valoriale della nostra famiglia.

È formato da una S centrale, dal nome di nostro padre Silvestro, da cui nasce una Margherita, omaggio al nome di nostra madre, formata da sette petali, che rappresentano noi figli, completata da una foglia, che rappresenta i collaboratori di ieri e di oggi che hanno contribuito allo sviluppo del Gruppo, di colore verde per delineare la nostra anima green.

Il pittogramma della Margherita verrà anche utilizzato per simboleggiare l'impegno per la sostenibilità di tutte le aziende del Gruppo che condividono una visione strategica sempre più efficace. Inoltre considera aspetti ecologici, sociali ed economici per contribuire allo sviluppo di un'economia più sostenibile verso la quale Silmar Group continua a impegnarsi concretamente.



S centrale, dal nome di Silvestro da cui nasce una Margherita, il nome della moglie



Sette petali che rappresentano i figli



Una foglia verde che rappresenta i collaboratori

Silmar Group

2016	2017
Fatturato	
823.923.000 €	904.181.000 €
Investimenti	
55.708.000 €	51.332.000 €
Collaboratori	
2.841	2.978
Stabilimenti	
26	27



2.978
collaboratori
nel 2017



OLI: tra passato e presente

OLI S.r.l., attiva nel settore dell'idrotermosanitaria, è riconosciuta sui mercati internazionali come marchio di eccellenza, sinonimo di qualità e di design.

1954

Nasce ad Aveiro la casa madre, con il nome di Oliveira & Irmão

1993

Nasce la filiale di Oliver International in Italia, a Licciana Nardi (MS), in Toscana, per soddisfare la richiesta del mercato italiano. Si tratta di un deposito che rifornisce dei clienti diretti impiegando 4 collaboratori

1994

Trasferimento, per motivi logistici, in Lombardia, a Carpeneda di Vobarno.

La sua struttura si modifica con l'aggiunta di un'area di stoccaggio e di un'area produttiva agli uffici commerciali, amministrativi e tecnico dimostrativi. L'azienda decide inoltre di costituire un servizio di consulenza e assistenza tecnica, motivo per cui l'organico aumenta con l'assunzione di tecnici altamente qualificati

2000

Oliver International si trasferisce nella nuova sede di proprietà, un'area più ampia che corrisponde meglio alle esigenze di un'azienda in rapida espansione.

Dopo essersi dedicata allo sviluppo della propria rete commerciale in Italia, Oliver International si affaccia sui mercati esteri

2012

L'azienda modifica la denominazione sociale da Oliver International a OLI S.r.l. per unificare il brand con la casa madre

OLI 2017

17.070 m²
superficie totale
di cui 11.130 m² coperti

38
collaboratori

16.526.807 €
fatturato

235.000 €
investimenti



Commercializzare e sviluppare prodotti che si distinguono per innovazione e attenzione al design.

Ricerca e sviluppo per creare prodotti ad elevato risparmio idrico.

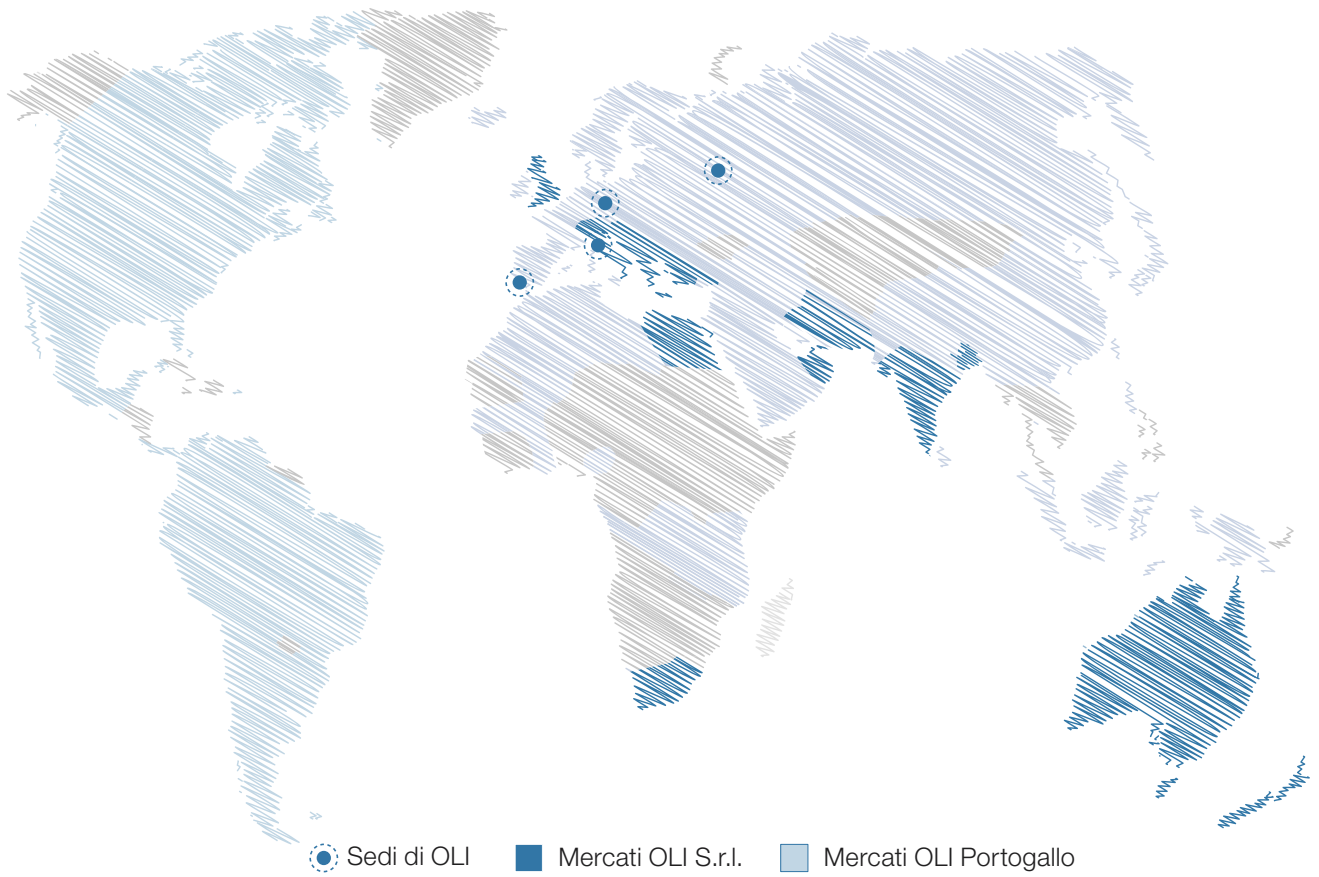
obiettivo

Apertura
sede
produttiva
in Russia

Apertura
sede
commerciale
in Germania

10
linee di prodotto e
800
articoli realizzati nello stabilimento di Casto
1.200
articoli prodotti dalla casa madre e commercializzati da OLI S.r.l.

I mercati di OLI



La casa madre: OLI-Sistemas Sanitários S.A.

L'attuale OLI-Sistemas Sanitários S.A., fondata nel 1954 ad Aveiro con il nome di Oliveira & Irmão, è entrata ufficialmente nel mercato dell'idrotermosanitaria negli anni '80, con l'inaugurazione della prima unità dedicata alla progettazione e alla produzione di cassette di risciacquo.

La profonda crescita di cui è stata poi protagonista negli anni a seguire ha fatto sì che nel 1993 entrasse a far parte dell'attuale Silmar Group, con il quale condivide, tra gli altri aspetti, il grande attaccamento ai valori della famiglia e della tradizione aziendale. OLI-Sistemas Sanitários S.A. produce e commercializza i suoi prodotti in più di 80 Paesi in tutto il mondo e l'intero processo produttivo avviene nei suoi stabilimenti.

I tratti che caratterizzano l'azienda sono, oggi come allora, la tenacia, la ricerca dell'eccellenza, l'onestà e l'affidabilità. E sono proprio questi tratti che le hanno permesso di raggiungere una posizione di prestigio e di credibilità nel mercato internazionale.

approfondimento

2.000.000

Cassette di risciacquo prodotte in un anno

6.700.000

Meccanismi interni per cassette di risciacquo prodotti annualmente

63.900.000 €

Fatturato 2017

102.200 m²

di cui 44.300 m² coperti

47

brevetti

157

omologazioni

482

collaboratori



I dati a lato si riferiscono al Bilancio Consolidato 2017.

La governance di OLI



Prodotti e servizi

OLI crea e commercializza prodotti e sistemi per il riscaldamento e l'idraulica ed è punto di riferimento per i sistemi e le cassette di risciacquo e per i meccanismi e i componenti per le cassette in ceramica.

I prodotti sono realizzati secondo i seguenti criteri:



Il risparmio idrico è uno dei principali requisiti con il quale vengono studiati e realizzati i prodotti OLI. Infatti l'attenzione si rivolge sia alla riduzione dei consumi idrici delle cassette di risciacquo, che a eventuali micro-perdite derivanti da anomalie impiantistiche.

Garantire prodotti attenti all'estetica è uno dei principi di OLI e si è concretizzato negli anni attraverso lo sviluppo di numerose collaborazioni e progetti con architetti e designer.



Ogni prodotto viene progettato e realizzato affinché rispetti i più alti standard qualitativi.

VISIONE

La nostra ambizione è essere innovatori nel concepire prodotti e soluzioni che integrino funzionalità, etica ed estetica.

MISSIONE

La nostra missione è essere l'eccellenza nel realizzare prodotti per l'idraulica innovativi, eco-sostenibili e di qualità.



Riconoscimenti

2014

**Construction
Innovation Award**

Struttura regolabile Easy Move



2015

Construction Innovation Award

La miglior società del Portogallo

Sistema Hidroboost
"Bagno, accessori ed attrezzature"



2016

Archiproducts

Placca di comando Trumpet



2017

Green Project Awards

Galleggiante IVC 1000 Leaksafe

Good Design
Placca di comando Glassy



I valori

Passione



La nostra terra insegna e trasmette la passione per il lavoro, che imprime energia e motivazione per affrontare le sfide che il mercato pone.

Tenacia, dedizione e concretezza sono le qualità che contraddistinguono l'etica professionale e che hanno garantito a tutti continuità lavorativa nel tempo.



Persone



Lo spirito di squadra e le opportunità di crescita generano senso di appartenenza e coinvolgimento. Il contributo di ognuno è importante.

Chiarezza, onestà e trasparenza sono le linee guida attraverso le quali ci si pone in relazione con l'esterno.

Affidabilità



Innovazione



Il miglioramento continuo nei processi e nei prodotti permette di fornire risposte tempestive alle esigenze del mercato.

Continui investimenti nella riduzione degli sprechi, nell'efficientamento energetico, nelle energie rinnovabili e nel recupero delle risorse.

Sostenibilità ambientale



Dinamismo



Flessibilità, velocità, versatilità, capacità di utilizzare il cambiamento come opportunità fanno parte del modo di operare giorno per giorno.

Sistemi di gestione e certificazioni

Il dipartimento di Ricerca e Sviluppo OLI, ha attivato partnership con diverse università ed enti.

Questo fa sì che i prodotti OLI siano pienamente affidabili grazie all'uso esclusivo di materie prime eccellenti e a processi produttivi efficienti, raggiunti con l'applicazione dei più moderni metodi di gestione, controllo della produzione e ad un sistema di qualità certificato.



ISO 9001:2015

Sistema di gestione della qualità per guidare i processi incrementando efficacia ed efficienza dei prodotti e dei servizi verso i clienti (in essere dal 2007)

ISO 50001:2011

Sistema di gestione dell'energia (ottenuta nei primi mesi del 2018)

Sistemi di gestione e certificazioni della casa madre

Apcer ISO 9001

Sistema di gestione della qualità per guidare i processi incrementando efficacia ed efficienza dei prodotti e dei servizi verso i clienti (in essere dal 2000)

Apcer ISO 14001

Sistema di gestione ambientale (in essere dal 2013)

OHSAS 18001

Sistema di gestione della salute e della sicurezza del lavoro (in essere dal 2013)

NP4457 (IDI)

Sistema di gestione per l'innovazione (in essere dal 2010)

approfondimento

I laboratori qualità

Per poter mantenere eccellenti standard qualitativi, OLI si è dotata da anni di laboratori qualità tra i più all'avanguardia nel panorama del mercato idrotermosanitario, costantemente aggiornati con le ultime tecnologie. Ogni singolo componente viene sottoposto a test molto più severi rispetto a quanto richiesto dalle normative.

Oltre
50
controlli qualità

371,35 m²
area qualità

157
omologazioni prodotto

12
collaboratori dedicati alla qualità

51
macchinari con i quali vengono
svolti più di 80 tipologie
di test differenti

Test
Dinamometro
Analisi Spettroscopia Infrarossa (FT - IR)
Analisi Termogravimetrica (TGA)
Prova di verifica delle caratteristiche idrauliche
per cassette incasso/esterne
Prova di vita per strutture di supporto per sanitari
Prova di verifica delle caratteristiche idrauliche per i componenti

“Sostenibilità per noi significa operare, riciclare, migliorare nel rispetto dell’ambiente e delle persone per garantire il futuro nel modo più etico ed efficiente possibile, generando profitto in modo sostenibile. Vogliamo essere esempio di integrazione fra azienda, persone e territorio. La nostra aspirazione è quella di diventare un’eccellenza anche sui temi della sostenibilità e di essere riconosciuti nel settore come punto di riferimento.”



La Responsabilità Sociale d'Impresa per OLI

Sostenibilità come visione imprenditoriale e impegno etico

La Responsabilità Sociale d'Impresa, la tutela dell'ambiente, il dialogo con gli interlocutori che hanno relazioni con il "fare impresa", in altre parole il concetto di sostenibilità nel senso più ampio possibile, è divenuto una necessità stringente, a sostegno delle generazioni future e a tutela della Terra che ci ospita.

OLI profondamente consapevole delle sfide economiche, ambientali e sociali che le richiedono una speciale attenzione, è anche cosciente che si tratta di un'opportunità imprenditoriale e strategica. Per questo motivo ha intrapreso un primo percorso di Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) nel 2015, quando ha deciso, con le aziende Valsir e Marvon, di redigere la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità.

Questo percorso ha condotto all'elaborazione di nove principi che guidano l'approccio strategico che l'azienda ha identificato negli anni. Tali principi sono diventati il cardine che ha guidato i passi per la realizzazione di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa.



Le sfide della sostenibilità per OLI

Cooperazione



Il dialogo con la casa madre è molto importante per approfondire temi fondamentali quali l'allineamento degli obiettivi, le aspettative reciproche, i bisogni e la visione del futuro, non solo in relazione agli obiettivi commerciali dell'azienda, ma anche nei confronti di tematiche più ampie quali lo sviluppo sostenibile, la cura e l'importanza delle relazioni e la Responsabilità Sociale.

Migliorare costantemente la collaborazione e la cooperazione è una sfida fondamentale sia per raggiungere e mantenere gli alti standard qualitativi che per continuare a innovare, rispondendo adeguatamente alle richieste del mercato.

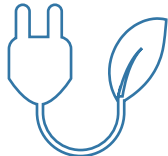
Ciò che contraddistingue OLI è la meticolosa attenzione al design dei prodotti. L'azienda ha investito in questa direzione, sviluppando un ufficio interno di progettazione che collabora con enti di ricerca e designer, nella convinzione che questa sia la strada giusta da percorrere e che vada coniugata ai concetti di eco-design e di circolarità produttiva.

L'impegno continuerà inoltre nella ricerca di soluzioni in grado di risparmiare acqua ed energia ai consumatori finali tramite l'installazione e l'utilizzo dei prodotti.

Design



Energia



Una sfida attuale per OLI consiste nella gestione e nell'ottimizzazione di tutte le attività che hanno un impatto sulla modalità di utilizzo dell'energia e sulla quantità di risorse consumate. Mantenere un approccio tecnologico sistematico al continuo miglioramento delle prestazioni energetiche, riducendo costantemente emissioni e costi, è un impegno prioritario per l'azienda che mira a operare in armonia con l'ambiente in cui è inserita.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali assumono via via sempre più rilevanza a livello globale e le relative politiche considerano di primaria importanza il principio della circolarità e della reintegrazione del rifiuto come risorsa. Inoltre, la produzione di rifiuti richiede un'attenta gestione, in particolare nell'ambito industriale. Per OLI è estremamente importante raggiungere un'elevata efficienza e un'assoluta efficacia nella gestione del ciclo dei rifiuti di cui è produttore e responsabile.

Gestione rifiuti



Promozione territorio



Lo stretto legame con il territorio e la responsabilità verso di esso fanno da sempre parte di OLI. Molte sono le attività in cui l'azienda è coinvolta attivamente sul territorio, tra le quali, la priorità è quella di creare alleanze con il mondo della scuola.

Fondamentali ai fini della valutazione dei rischi, i quasi infortuni, o near miss, statisticamente sempre più numerosi degli infortuni veri e propri, vanno considerati come preziosi indicatori di rischio.

Riconoscere, segnalare e gestire un near miss richiede consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento da parte del lavoratore stesso.

Prevenzione



Gestione di Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa in OLI, Valsir e Marvon

Aree di rilevanza:

- Ambiente ed Energia
- Persone e Territorio
- Processi e Alleanze di Valori
- Salute e Sicurezza dei Lavoratori

Nel primo biennio di sviluppo del processo di CSR, il punto di partenza è stata la definizione degli obiettivi da perseguire nell'ambito delle diverse "aree di rilevanza".

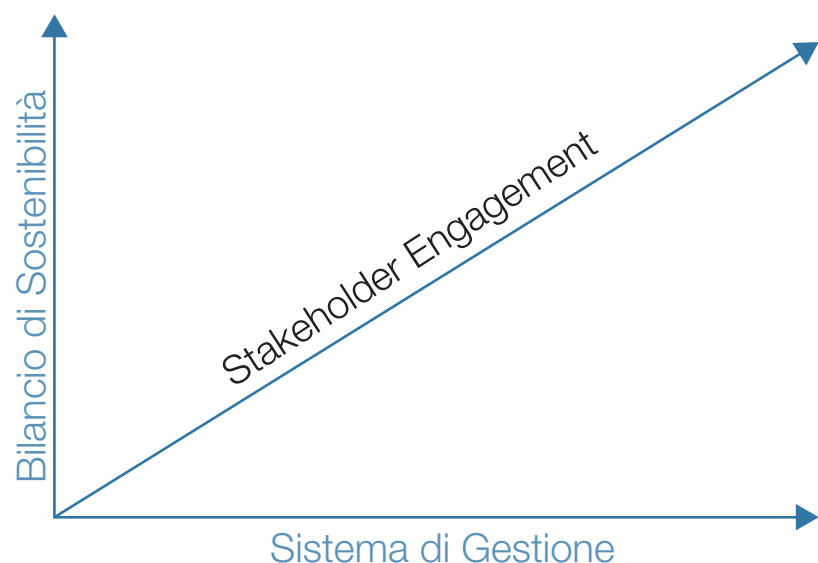
Il vantaggio della formalizzazione di questi obiettivi consisteva nel:

- Precisare i risultati che si intendevano raggiungere rispetto a singole attività di Responsabilità Sociale che le aziende avevano già intrapreso, ma che non avevano mai formalizzato in progetti misurabili.
- Esplicitare e di conseguenza comunicare le attività e i risultati che si sarebbero stati via via raggiunti.
- Intraprendere un percorso di miglioramento continuo che coinvolgesse gli interlocutori più importanti per l'azienda (stakeholder interni ed esterni).

Al termine del percorso che ha portato alla pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità, tutti gli attori coinvolti hanno avuto modo di constatare che la CSR è un aspetto ineludibile del loro modo di fare impresa, e che di conseguenza richiede un'attenzione particolare per essere integrata nei processi aziendali.

L'implementazione del sistema CSR nelle aziende si articola lungo tre linee di sviluppo interconnesse:

- Definizione di uno specifico sistema di gestione CSR
- Stesura del Bilancio di Sostenibilità
- Progetti e azioni di coinvolgimento degli interlocutori (stakeholder) più importanti, sia esterni sia interni



In ordine di tempo il primo passo ha riguardato la stesura del sistema di gestione, che ha permesso di fornire una struttura chiara al coinvolgimento e alle responsabilità di tutti i collaboratori che hanno partecipato in modo attivo alla crescita della CSR nelle aziende. La struttura del sistema di gestione è rappresentata nello schema che segue.

È un organo collegiale che coinvolge i rappresentanti delle tre aziende in una strategia generale unificata.

Svolge le seguenti funzioni:

- Supervisione dei temi di Sostenibilità
- Elaborazione e coordinamento delle linee guida aziendali attraverso gli strumenti della CSR
- Promozione, supervisione e approvazione del piano di sviluppo di una cultura di responsabilità
- Redazione del Bilancio di Sostenibilità
 - Stakeholder engagement.

Il Comitato Etico si riunisce almeno due volte l'anno per adempiere alle funzioni menzionate. La sua funzione si traduce nel valutare lo sviluppo delle aree progettuali avviate nella strategia di CSR.

Comitato Etico

Si tratta di una funzione dedicata, che assolve i compiti di raccordo e coordinamento dei "vettori di sviluppo CSR" nonché delle singole linee progettuali.

CSR Manager

Si tratta di quattro gruppi di lavoro suddivisi nelle seguenti aree: Ambiente ed Energia, Salute e Sicurezza dei lavoratori, Persone e Territorio, Processi e Alleanza di Valori.

Gruppi di lavoro

Sono coinvolti nel processo di promozione della cultura di CSR in azienda e per coinvolgere tutti i collaboratori attraverso le periodiche riunioni di reparto.

Direttori e capireparto

Sono coinvolti direttamente in tutte le attività aziendali e attraverso cui è possibile raggiungere importanti traguardi.

Collaboratori

Passi concreti per lo sviluppo di un sistema CSR

Il percorso che ha portato al sistema di gestione CSR integrato ha richiesto la definizione di diversi passi operativi:

1

Determinazione del quadro strategico

2

Definizione della struttura del sistema di gestione, delle persone coinvolte, dei compiti e delle funzioni

3

Precisazione degli obiettivi specifici e delle linee progettuali

4

Coinvolgimento dei collaboratori e degli stakeholder

5

Realizzazione delle azioni specifiche

7

Pianificazione di azioni di comunicazione per la condivisione e la promozione dell'impegno reciproco

6

Redazione del Bilancio di Sostenibilità

La CSR attraverso azioni concrete

Lo sviluppo di un sistema dedicato, la definizione di un sistema di sostenibilità e il coinvolgimento di gruppi di lavoro hanno permesso di avviare le seguenti azioni progettuali:



Alcuni di questi progetti erano già stati avviati nelle tre aziende, altri sono emersi dalla definizione degli obiettivi strategici nelle diverse aree di rilevanza. La novità più importante, tuttavia, consiste nella loro organizzazione all'interno di un unico sistema di gestione che permetta un più efficace coordinamento delle attività, la creazione di sinergie fra i vari progetti e la comunicazione all'interno di uno stesso quadro strategico.

Come nasce il Bilancio di Sostenibilità

Riteniamo che il Bilancio di Sostenibilità rappresenti un'occasione importante per riflettere e per comunicare in trasparenza le strategie di sostenibilità, le sfide che incontriamo durante questo percorso di sviluppo, le attività intraprese e le nostre performance, informando i nostri stakeholder sui successi e ponendo in evidenza le aree in cui riteniamo necessario investire ancora più tempo, risorse e passione.

Il presente bilancio è stato preparato e redatto secondo i GRI Standards: Core Option della Global Reporting Initiative. Le informazioni riportate fanno riferimento all'azienda OLI S.r.l., con sede a Casto (BS), Italia, per il periodo intercorso tra gennaio 2016 e dicembre 2017.

Il perimetro aziendale è definita da OLI S.r.l.. Tale documento rappresenta la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità dell'azienda.

Il bilancio è stato progettato e redatto sulla base dei principi di rendicontazione individuati dal GRI, che hanno guidato OLI nella definizione dei contenuti e nelle modalità di presentazione delle informazioni.

Per definire i contenuti da presentare abbiamo deciso di promuovere un dialogo con tutti i nostri stakeholder. Per prima cosa abbiamo analizzato le esigenze e le aspettative dei nostri collaboratori in funzione delle quali abbiamo istituito e messo a disposizione di tutti strumenti per raccogliere il loro contributo concreto allo sviluppo sostenibile dell'azienda. Abbiamo poi coinvolto i fornitori critici e i clienti principali nell'approfondimento di alcune tematiche significative permettendoci di capire i trend del mercato e di individuare le richieste rilevanti in termini di Responsabilità Sociale d'Impresa. Inoltre, l'interazione con il territorio e la creazione di progetti comuni sono fondamentali per cercare di rispondere ai bisogni delle comunità. Infine, la partecipazione attiva in associazioni e tavoli di lavoro ci permette di ampliare la nostra visione di sostenibilità e di affrontare temi cogenti che vanno oltre i nostri confini aziendali.

Lo sviluppo strategico sostenibile è un percorso molto intenso e impegnativo ed è per OLI importante parlarne nelle pagine di questo Bilancio.

BILAN
DI S
20

BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2014-2015



Il contributo di OLI agli obiettivi di sviluppo sostenibile

Nel gennaio 2016 sono ufficialmente entrati in vigore i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) contenuti nell'Agenda 2030 e definiti da più di 150 leader mondiali nello storico summit delle Nazioni Unite di New York. Nell'arco degli anni che condurranno al 2030, con riferimento diretto a questi obiettivi di valore universale, gli Stati mobileranno le loro forze e le loro risorse per contrastare tutte le forme di povertà, combattere le ineguaglianze e affrontare i cambiamenti climatici assicurandosi che nessun Paese e nessuna persona risulti esclusa da questo processo di portata mondiale.

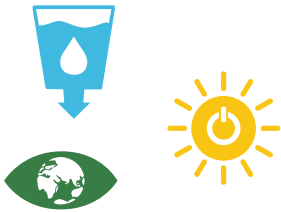


Sebbene gli SDGs non siano giuridicamente vincolanti, essi invitano tutti i cittadini, i governi, le aziende e le organizzazioni del mondo ad assumere una specifica responsabilità e a creare le strutture adatte affinché tali obiettivi non rimangano solo ambizioni irraggiungibili ma si concretizzino. In OLI questi obiettivi sono condivisi e ci si impegna a integrarli con la strategia di sostenibilità.

Lavorando intensamente nella direzione di una sempre maggiore assunzione di responsabilità a livello sociale e ambientale, c'è la consapevolezza infatti di poter migliorare e accrescere le performance di sostenibilità nelle aree tematiche che sono state individuate come rilevanti per lo sviluppo strategico responsabile dell'azienda e che vanno ad intercettare diversi temi definiti dalle Nazioni Unite come basilari per lo sviluppo sostenibile del pianeta.

Il lavoro di OLI contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite

TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE



SOSTEGNO AI COLLABORATORI



ALLEANZA DI VALORI



ENTI ESTERNI



L'analisi di materialità

Nel corso del biennio 2016-2017 è stata aggiornata la matrice di materialità partendo dalle aree di rilevanza strutturate lungo il percorso di CSR e all'interno delle quali vengono sviluppati gli obiettivi strategici.

Per posizionare all'interno della matrice i temi materiali sono stati individuati da un lato l'influenza che questi esercitano sulle decisioni e sulle valutazioni degli stakeholder esterni e dall'altro la rilevanza sociale, ambientale ed economica che ricoprono internamente per l'azienda. La matrice di materialità che segue è stata poi approvata dal Comitato Etico.

I temi da considerare materiali nel contesto delle aree di rilevanza individuate sono stati definiti sulle basi di analisi, standard esterni e su valutazioni interne, quali:

L'analisi dei bisogni rispetto all'offerta di un sistema di Welfare aziendale.

Le idee raccolte tramite l'iniziativa del "Box delle opportunità" e delle riunioni di reparto/ufficio.

I temi emersi dalle interviste personali e i focus groups centrati sull'importanza dell'interazione tra azienda e territorio.

I risultati dell'analisi della catena di fornitura e delle osservazioni dai fornitori dell'interazione tra azienda e territorio.

Il quadro normativo in materia ambientale e di salute e sicurezza entro la quale l'azienda opera.

Le istanze e i bisogni evidenziati per mezzo di un questionario volto a rilevare la soddisfazione dei clienti, riguardo ai prodotti e ai servizi offerti.

Il lavoro di sviluppo strategico svolto dal Comitato Etico e dai team di lavoro creati, che ha permesso di individuare le aree di importanza critica per il successo del percorso di Responsabilità Sociale d'Impresa intrapreso dall'azienda.

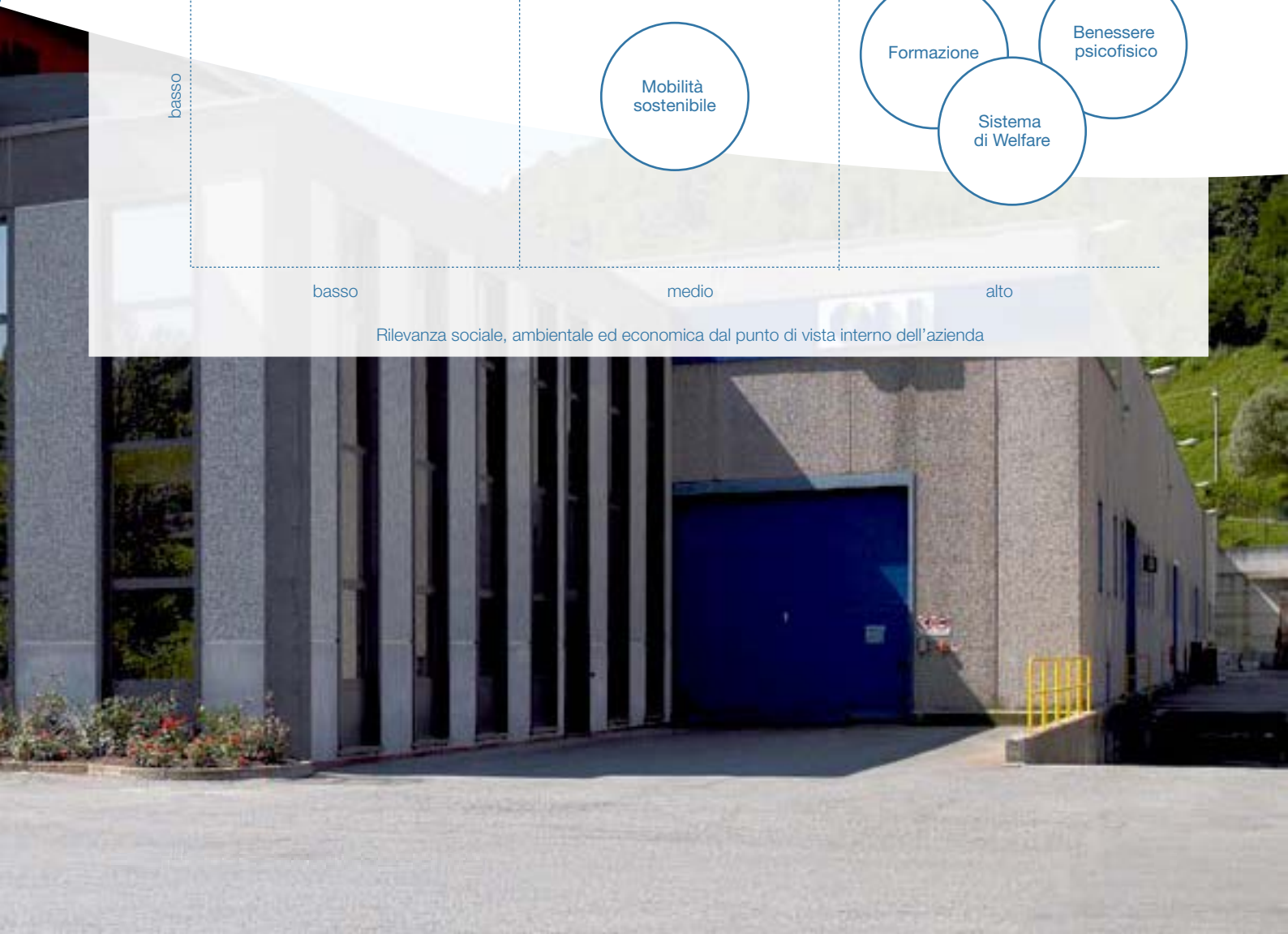
La lista dei temi presente nei GRI Standards.



Influenza esercitata sulle decisioni e sulle valutazioni degli stakeholder esterni



Rilevanza sociale, ambientale ed economica dal punto di vista interno dell'azienda



Ambiente ed energia





Introduzione

Sviluppare una gestione aziendale sostenibile per OLI ha una duplice finalità: da un lato quella di tutelare l'ambiente riducendo la dipendenza da risorse naturali destinate ad esaurirsi, dall'altro quella di cogliere nuove opportunità commerciali, offrendo al mercato prodotti che diano risposta alla crescente sensibilità ecologica del cliente.

L'impegno ambientale è una caratteristica costante che contraddistingue sia OLI che la casa madre portoghese (si veda approfondimento), questo si traduce in azioni concrete e specifiche che comprendono la gestione attenta e continuativa dei processi e lo sviluppo di percorsi di formazione e di corresponsabilizzazione di tutto il personale.

I temi individuati come rilevanti e su cui l'azienda ha lavorato nel biennio 2016-2017 sono:

Miglioramento
efficienza
energetica

Riduzione delle
emissioni

Corretta ed attenta
gestione dei
rifiuti

Nel corso del 2017 l'azienda ha dato il via alla fase di implementazione di un Sistema di Gestione dell'Energia secondo la norma ISO 50001:2011.

Tale progetto, dal punto di vista gestionale, rappresenta un utile approccio per dare dimostrazione e tenere traccia dei miglioramenti attenti di anno in anno, nonché uno strumento di comunicazione interna ed esterna della strategia aziendale in ambito energetico.

Efficienza energetica



Il miglioramento dell'efficienza, la riduzione dei consumi, il contenimento delle emissioni di gas ad effetto serra e l'utilizzo di fonti rinnovabili rappresentano il fulcro della politica energetica di OLI.

Questi aspetti, strettamente collegati e interdipendenti tra di loro, sono supportati da una precisa strategia, da un piano di monitoraggio degli usi energetici significativi dell'azienda e dal coinvolgimento di tutti i livelli aziendali. La formazione dei collaboratori, infatti, è finalizzata a fornir loro gli strumenti necessari per una efficace gestione dei processi aziendali e per l'implementazione delle attività di miglioramento individuate grazie all'analisi energetica.

L'uso consapevole ed efficiente dell'energia, risorsa indispensabile all'interno dei processi aziendali, genera un impatto positivo sulla sostenibilità economica e ambientale.

Con queste premesse OLI nel 2017 ha avviato il processo di implementazione del Sistema di Gestione dell'Energia secondo la norma UNI CEI EN ISO 50001 con l'obiettivo di ottenere la certificazione entro il primo semestre del 2018.

La UNI CEI EN ISO 50001:2011

La ISO 50001 è una norma internazionale di carattere volontario, recepita in Italia dall'UNI a fine 2011 con la denominazione UNI CEI EN ISO 50001 "Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso".

Tale norma fornisce alle organizzazioni di qualsiasi dimensione e settore delle linee guida per creare, avviare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza energetica e ridurre i costi.

La norma ISO 50001 lascia ampi margini di adattamento alle singole realtà aziendali. Essa prevede l'applicazione del classico ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act) e fornisce criteri generali grazie ai quali tenere sotto controllo e monitorare la Prestazione Energetica dell'organizzazione e dei vari centri di consumo, di individuare nuove opportunità di miglioramento attuando quelle ritenute sostenibili, e infine di misurare e verificare i risultati ottenuti.

Al miglioramento della Prestazione Energetica concorrono molti fattori fra i quali: un efficace piano di manutenzione, un elevato livello di efficienza degli impianti rispetto alle BAT (Best Available Technologies), l'adozione di criteri di analisi costi-benefici che tengano in considerazione l'intero ciclo di vita degli impianti (LCC, Life Cycle Costing), la formazione continua di tutto il personale coinvolto e la diffusione a tutti i livelli di una cultura della sostenibilità.

Usi energetici significativi

La norma ISO 50001 pone l'attenzione sulla "significatività" dell'uso di energia: un uso di energia è considerato significativo se rappresenta una quota sostanziale del consumo totale e/o se offre considerevoli potenziali di miglioramento della prestazione energetica.

Comunicare, creare coinvolgimento e rendere i collaboratori promotori attivi del processo di miglioramento continuo, diffondendo la cultura del "non spreco" attraverso una campagna di informazione.

Gli elementi della ISO 50001 e della gestione dell'energia



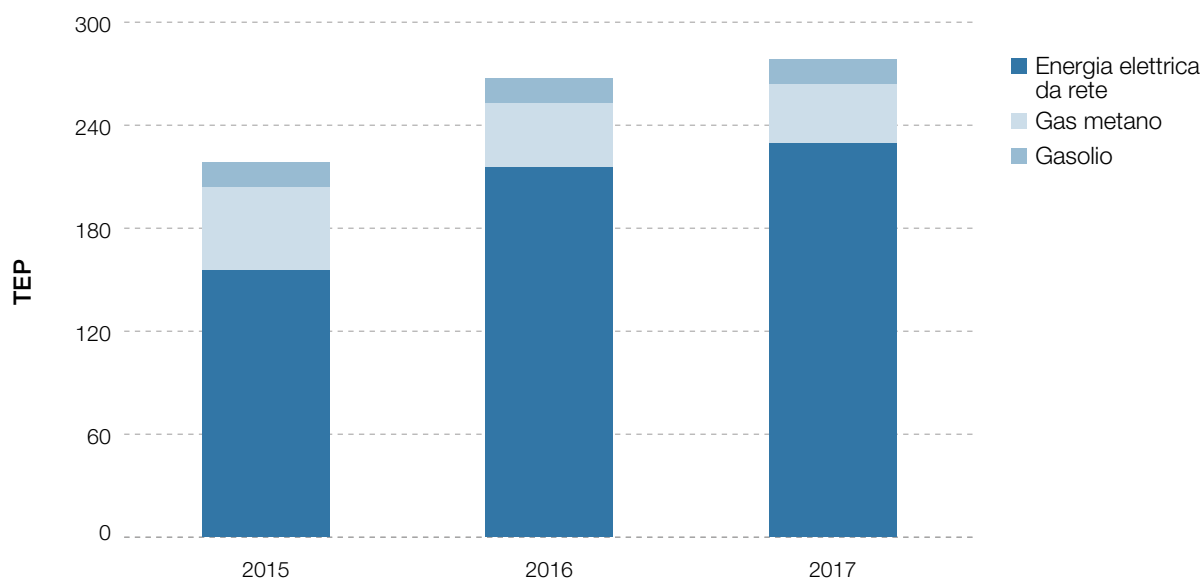
La norma richiede la messa a punto di una serie di strumenti indispensabili per il soddisfacimento dei requisiti. Grazie all'Analisi Energetica (da non confondere con la Diagnosi Energetica ai sensi del D.Lgs 102/14) è stato possibile individuare gli usi energetici significativi (vedere approfondimento) e definire una serie di Indici di Prestazione (EnPI) tramite i quali misurare con continuità il grado di raggiungimento degli Obiettivi e Traguardi.

Il percorso di sviluppo del Sistema di Gestione è stata l'occasione per coinvolgere e responsabilizzare maggiormente tutti i livelli aziendali e diffondere in modo sistematico la "cultura energetica" di OLI.

I consumi energetici

Come mostrato dal grafico successivo i consumi di energia primaria complessivi espressi in TEP (Tonnellata Equivalente di Petrolio) sono aumentati nel corso del triennio, ma come ben descritto nei paragrafi successivi questo aumento è strettamente correlato ad un incremento del livello produttivo dell'azienda.

Consumi di Energia Primaria



Mix energetico

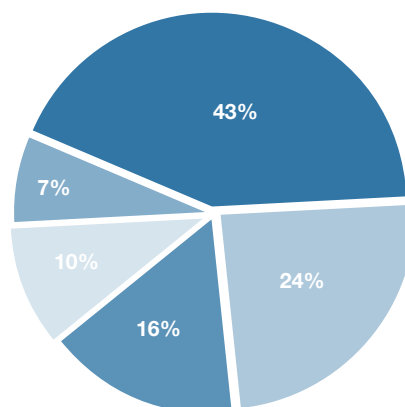
Energia Elettrica da fonti tradizionali prelevata da rete (43%)

Energia Elettrica da fonti rinnovabili prelevata da rete (24%)

Energia prodotta dall'impianto fotovoltaico di proprietà (16%)

Gas Metano (10%)

Gasolio (7%)



Il grafico relativo al mix energetico dell'azienda mostra che il 40% dell'energia primaria utilizzata proviene da fonti rinnovabili (interne ed esterne). Questa percentuale è composta da energia direttamente prodotta da fotovoltaico e autoconsumata (il 16% del totale dei nostri consumi) e da energia rinnovabile prelevata da rete (il 25% del totale dei nostri consumi).

Cosa sono i TEP

TEP è l'acronimo di Tonnellata Equivalente di Petrolio (in inglese TOE, Tonne of Oil Equivalent), un'unità di misura dell'energia definita come la quantità di energia termica sviluppata dalla combustione di una tonnellata di petrolio. Il valore di una TEP è stato fissato convenzionalmente dalla IEA (International Energy Agency) a 41,86 GJ, spesso arrotondato a 42 GJ.

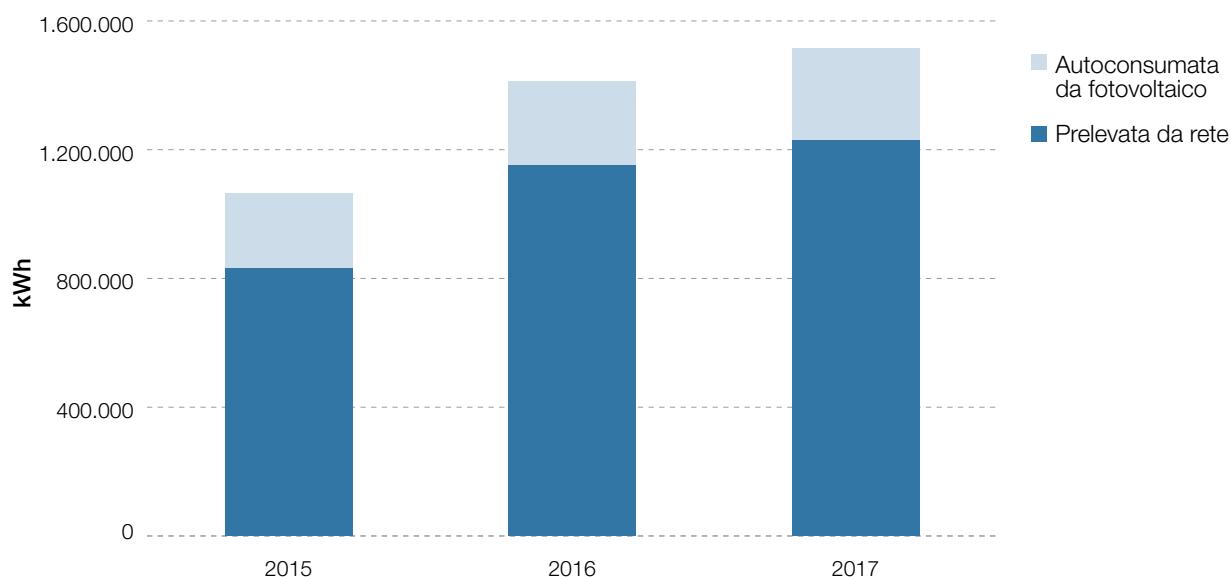
L'unità di misura TEP è stata introdotta al fine di facilitare il confronto fra fonti energetiche differenti, nonché per rendere più maneggevoli quantità relative a grandi valori di energia. Trovano applicazione anche i multipli, come MTEP (un milione di TEP) e GTEP (un miliardo di TEP).

approfondimento

Energia Elettrica

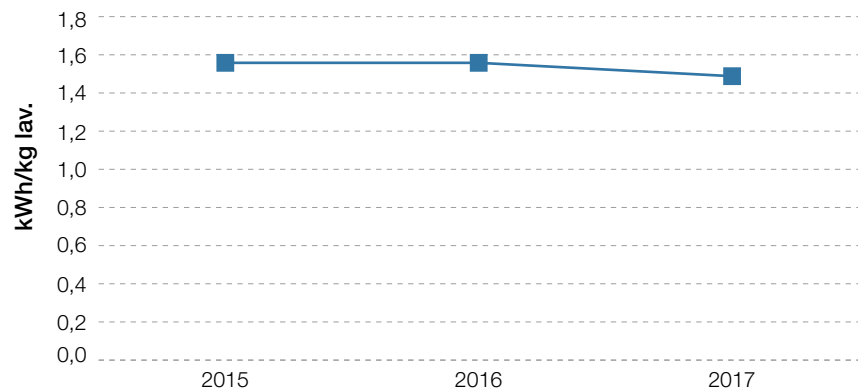
In OLI l'energia elettrica viene utilizzata prevalentemente ai fini produttivi. L'aumento delle quantità lavorate dal 2015 ad oggi si riflette sul fabbisogno di energia elettrica anche se non in maniera direttamente proporzionale.

Fabbisogno Energia Elettrica



Diminuire del 3% i consumi specifici di energia elettrica entro il 31.12.2019, prendendo come anno di base il 2017. Risulta fondamentale modificare l'anno di base da 2015 a 2017 in quanto il processo produttivo, così come configurato attualmente, è stato oggetto di modifiche rilevanti.

Intensità Energia Elettrica



Infatti l'intensità energetica, che rappresenta la quantità di energia elettrica necessaria per unità di prodotto lavorato, mostra una significativa diminuzione, grazie all'effetto degli interventi di efficientamento attuati nel biennio 2016-2017.

La conseguenza è che oggi, rispetto al 2015, è necessario utilizzare il 4,6% in meno di energia elettrica per ogni kg di prodotto.

Pertanto l'obiettivo, fissato nella precedente edizione del bilancio, di ridurre del 3% i consumi specifici (kWh/kg) di energia elettrica rispetto al 2015 entro il 31.12.2017 è stato raggiunto.

Le attività di miglioramento che hanno contribuito al raggiungimento del traguardo sono:

Progetto relamping

Completata la sostituzione di tutti i corpi illuminanti a tecnologia tradizionale con lampade a LED, consentendo di ridurre i consumi di energia elettrica per illuminazione del 59%.

Aria compressa

Attraverso l'analisi vibrazionale agli ultrasuoni sulla rete di distribuzione dell'aria compressa sono state individuate e riparate n°35 perdite di varia entità che hanno permesso di ridurre del 10% il fabbisogno di aria.

Inverter

Installazione di sistemi di regolazione della frequenza (inverter) su alcune presse a iniezione in grado di migliorarne l'efficienza energetica.

Internet of things

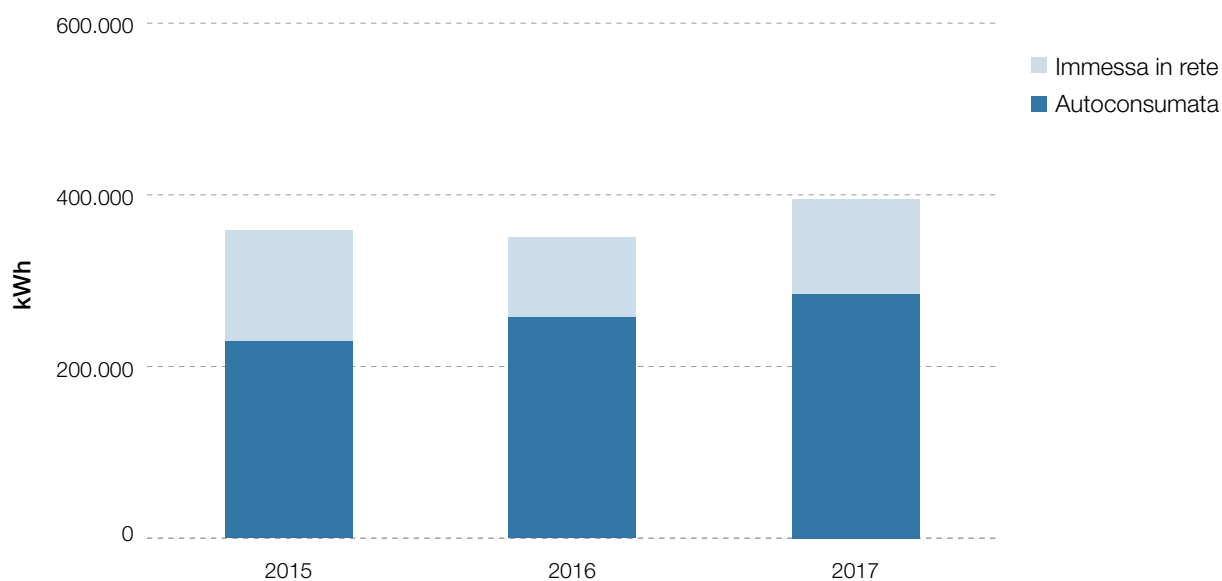
La creazione di un'infrastruttura IoT associata a un sistema di Energy Management, ha consentito di individuare nuovi spunti di miglioramento e al contempo di intercettare preventivamente una serie di fuori controllo che altrimenti avrebbero determinato sprechi e inefficienze.

Produzione di energia rinnovabile

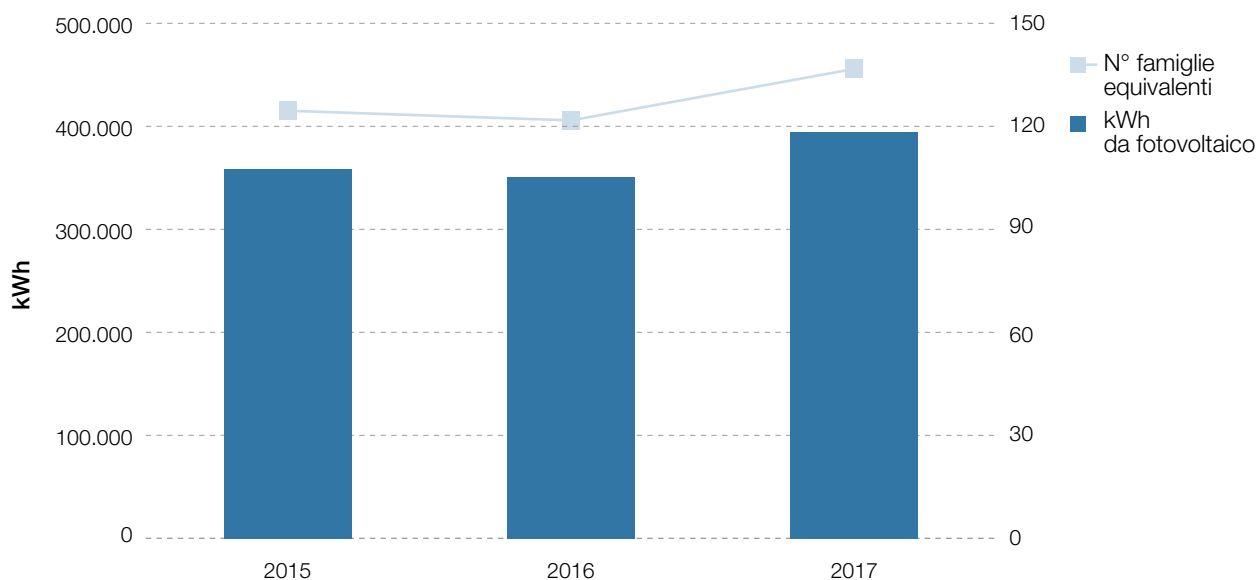
Nel 2011 lo stabilimento di OLI è stato oggetto di un importante intervento di riqualificazione. La copertura esistente è stata sostituita con una struttura a shed, ideale per garantire ai pannelli solari la massima esposizione ai raggi del sole.



Energia prodotta da Fotovoltaico



Energia da Fotovoltaico Equivalente



394.672
kWh

quantità di energia
elettrica prodotta
dal parco fotovoltaico
nel 2017

=

146
famiglie

n° di famiglie
che utilizzano
lo stesso quantitativo
di energia in un anno

=

584
persone

72%

quantità di energia proveniente
dal fotovoltaico utilizzata
nel 2017

L'energia elettrica prodotta da fotovoltaico viene per la maggior parte autoconsumata e solo una parte residuale è immessa in rete.

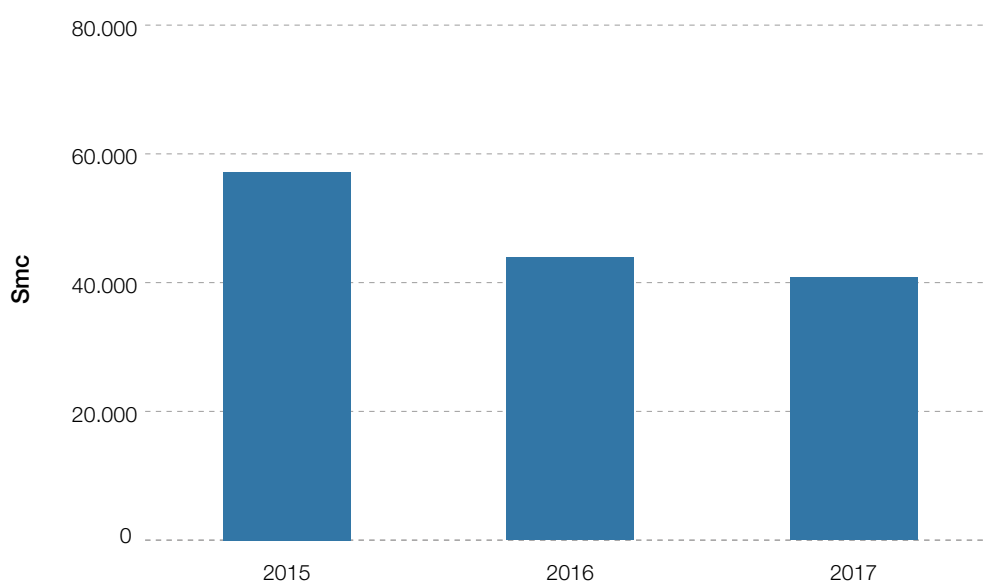
La quota di energia da fonti rinnovabili riferita all'anno 2017 ha garantito il 23,1% del fabbisogno totale di energia elettrica.

Gas metano

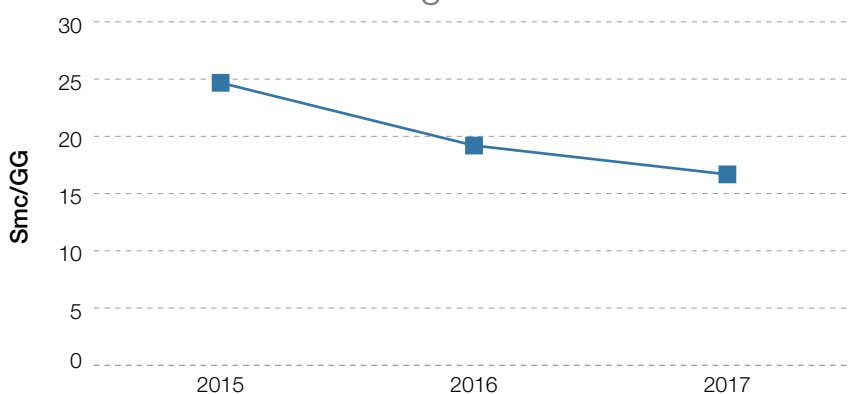
In OLI il gas metano viene utilizzato unicamente per il riscaldamento degli ambienti di lavoro (uffici e stabilimento) e per la produzione di acqua calda sanitaria. Il consumo è influenzato da una variabile climatica definita “gradi giorno” (vedere approfondimento), che è direttamente correlata al fabbisogno termico necessario per una determinata località e che è influenzata dalle temperature medie esterne rilevate.

Come evidenziato dal grafico seguente, il fabbisogno di gas metano si è ridotto in maniera sostanziale a seguito della riorganizzazione delle aree di lavoro e della dismissione di alcuni impianti termici. Questo andamento è in controtendenza rispetto alle condizioni climatiche più rigide degli ultimi anni riferite al periodo convenzionale di riscaldamento.

Fabbisogno Gas Metano



Intensità energetica Gas Metano



Zone climatiche, Gradi Giorno e periodo convenzionale di riscaldamento

Il territorio italiano viene convenzionalmente suddiviso in 6 zone climatiche (da A ad E) che hanno teoricamente lo stesso clima e per le quali è quindi possibile immaginare condizioni uguali o simili tra loro. Per definire le zone climatiche la normativa introduce un'unità di misura fittizia, il "Grado Giorno": per Gradi Giorno di una località si intende la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, delle sole differenze positive giornaliere tra la temperatura degli ambienti interni (convenzionalmente fissata a 20°C) e la temperatura media esterna giornaliera.

Questa misura va a definire quanti gradi sono necessari su base giornaliera per il riscaldamento degli ambienti interni.

In pratica, il minor numero di Gradi Giorno designa le zone più calde e con minor necessità di riscaldamento, e viceversa il maggior numero designa quelle più fredde e con maggior necessità di riscaldamento. Ad ogni Comune è assegnata la propria zona climatica a cui è attribuito un range di Gradi Giorno e sono definiti i limiti per l'esercizio degli impianti termici.

Il Comune di Casto è classificato in zona climatica E (numero di Gradi Giorno maggiore di 2.100 e non superiore a 3.000). Il periodo convenzionale di riscaldamento stabilito per l'attivazione degli impianti di riscaldamento installati in zona E va dal 15 ottobre al 15 aprile. La durata massima giornaliera di esercizio degli impianti termici è di 14 ore. L'insieme delle leggi che regolamentano i limiti d'esercizio degli impianti termici (fra cui anche le comuni caldaie di casa) è costituita da: D.P.R. n. 412/1993 - D.P.R. n. 74/2013 - Delibera X/3965 Regione Lombardia.

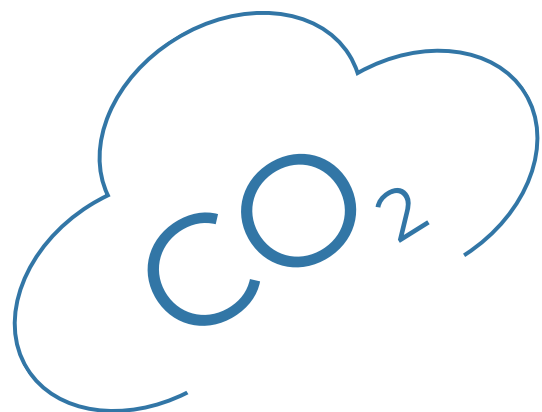
Sistemi di analisi e monitoraggio

Nel contesto della prima edizione del Bilancio di Sostenibilità era stato definito un obiettivo ambizioso: aumentare la consapevolezza dei propri consumi grazie all'installazione di una serie di contatori sugli impianti ad uso energetico significativo fino a coprire il 90% del fabbisogno di energia. L'analisi dei dati rilevati da questi strumenti di misura a regime sarà effettuata in continuo mediante un software di Energy Management attraverso il quale sarà possibile individuare nuove opportunità di miglioramento.

Ad oggi questo percorso, avviato nel 2017, è ancora in fase di sviluppo: è stato definito il layout energetico, sono stati individuati gli usi energetici significativi da monitorare grazie all'analisi energetica, è stato implementato il software di Energy Management e sono stati installati una prima serie di contatori.

Attraverso un'analisi più approfondita e dettagliata sugli usi energetici significativi, è stato ritenuto opportuno ridefinire l'obiettivo sopra citato di miglioramento della consapevolezza dei consumi, portando il target ad una percentuale pari al 70% del fabbisogno di energia.





Emissioni

Emissioni di gas ad effetto serra

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate le emissioni dirette di Scope 1, ovvero quelle provocate dal consumo diretto di fonti energetiche quali il gas metano e il gasolio utilizzato dai mezzi aziendali, e quelle indirette di Scope 2, esclusivamente riconducibili alla quantità di energia elettrica prelevata da rete.

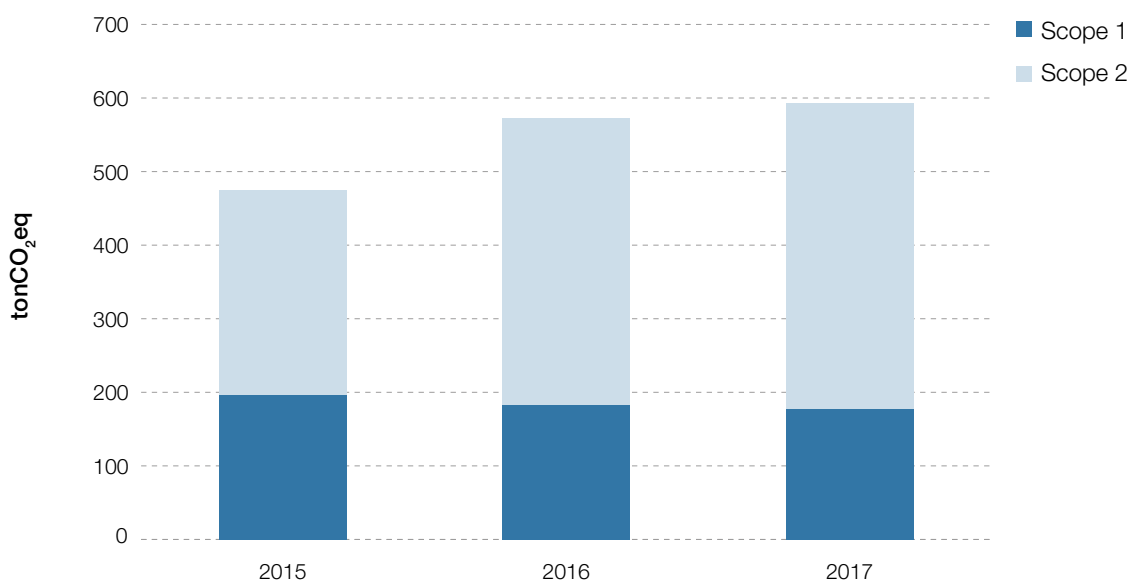
Le emissioni di Scope 3, ovvero quelle indirette provocate dai flussi a monte e a valle delle attività aziendali, non sono state rendicontate in questo Bilancio in quanto non rilevanti nella matrice di materialità dell'azienda.

La riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra è direttamente correlata all'aumento dell'efficienza energetica nei processi produttivi, all'introduzione di tecnologie a basso consumo energetico e alla produzione di energia da fonte rinnovabile.

I risultati positivi ottenuti per quanto riguarda la diminuzione dei consumi specifici di energia elettrica e di gas metano si riflettono direttamente sulle emissioni di gas ad effetto serra, permettendo così di raggiungere il risultato prefissato di ridurre del 3% dell'intensità di gas a effetto serra (tonCO₂eq/ton) rispetto al 2015 entro il 31.12.2017.

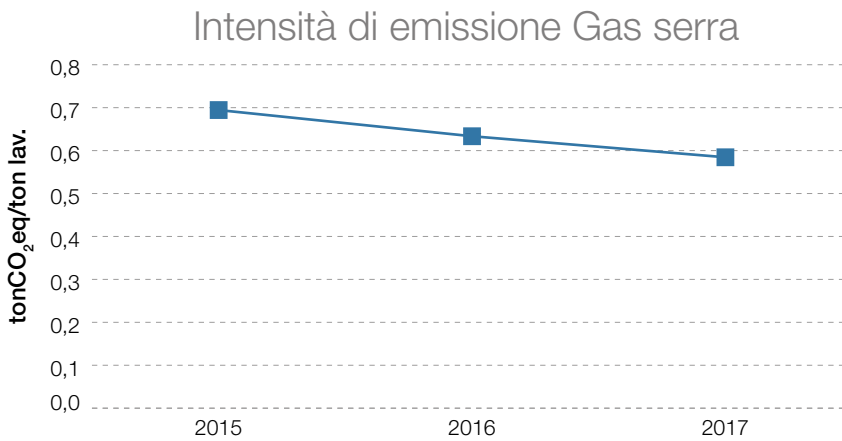
La diminuzione registrata in termini di intensità di emissione, come evidenziato dal grafico successivo, è pari al 16,1%.

Scope 1 - Scope 2

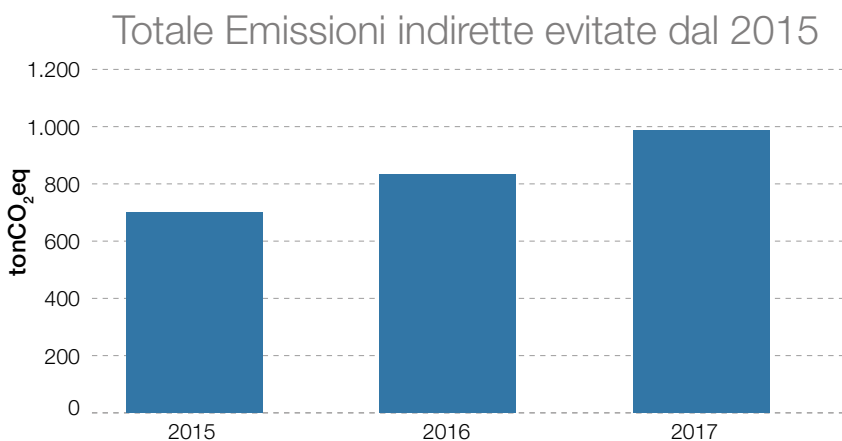


Anche in questo caso è doveroso sottolineare come la diminuzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra (tonCO₂eq/ton materiale lavorato) sia da leggere tenendo in considerazione l'aumento della produzione (ton materiale lavorato) verificatosi nel biennio appena trascorso. Come si nota dai grafici successivi la diminuzione dell'intensità è avvenuta a fronte di un aumento delle emissioni globali (tonCO₂eq), causato dall'aumento del fabbisogno di energia elettrica (kWh).

Questo è il risultato del processo di ottimizzazione della produttività e degli interventi di efficientamento energetico che hanno permesso di ridurre le emissioni prodotte per ogni tonnellata di materiale lavorato.

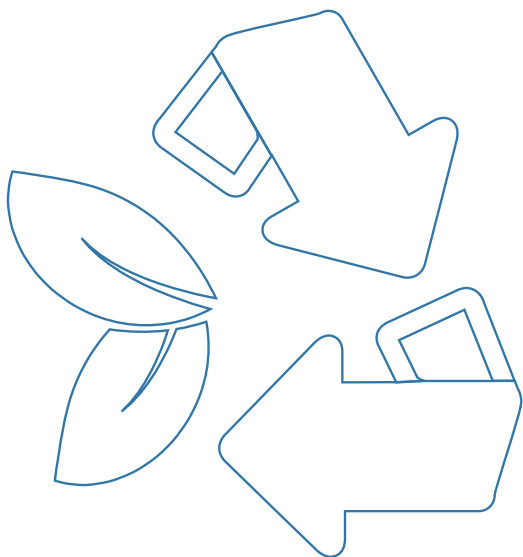


Il grafico sottostante mostra nello specifico la quantità di emissioni indirette di scope 2 evitate dal 2015 grazie alla produzione dell'impianto fotovoltaico. L'utilizzo di energia da fonte rinnovabile proveniente dal parco fotovoltaico di OLI consente di evitare il prelievo di energia elettrica da rete tipicamente prodotta da centrali tradizionali alimentate in prevalenza da fonti fossili.



Diminuire del 3% l'intensità di emissione dei gas ad effetto serra entro il 31.12.2019, prendendo il 2017 come anno di base.

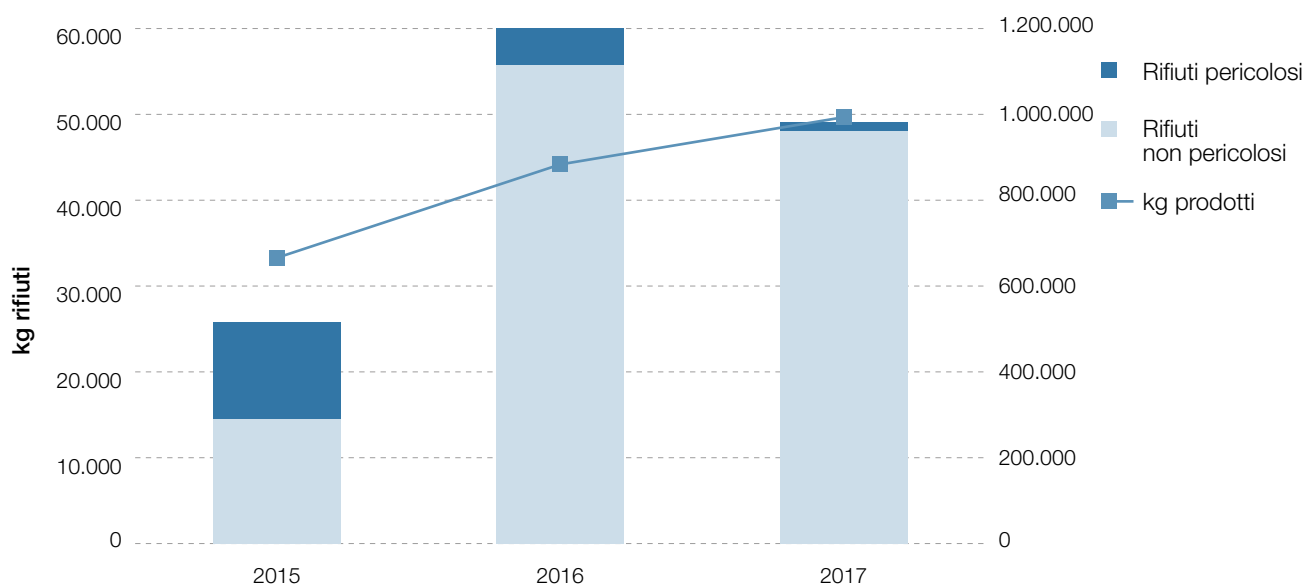
obiettivo



Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti, in aumento rispetto al 2015 a seguito dell'incremento produttivo registrato, avviene in apposite aree di stoccaggio in conformità alle procedure interne e alle norme vigenti. I rifiuti prodotti vengono prevalentemente destinati al recupero di materia in un'ottica di economia circolare: in questo modo ciò che per OLI non ha più una funzione, può diventare materia prima di un successivo ciclo di vita. La produzione di rifiuti pericolosi è minima rispetto al totale (7% nel 2016 e il 2% nel 2017) e questi derivano dalle attività di manutenzione delle attrezzature presenti nei reparti produttivi.

Rifiuti Prodotti



I rifiuti non pericolosi, invece, sono costituiti per il 48% da rifiuti da imballaggio. Nel grafico seguente viene riportata la ripartizione degli imballaggi nelle frazioni in cui vengono separati per favorirne il successivo avvio ad aziende che ne operano il recupero.

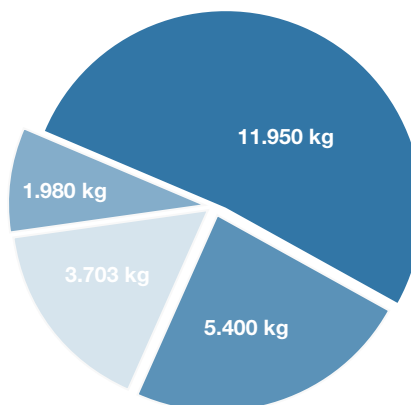
Rifiuti da imballaggio

Carta e cartone (11.950 kg)

Imballi di plastica (5.400 kg)

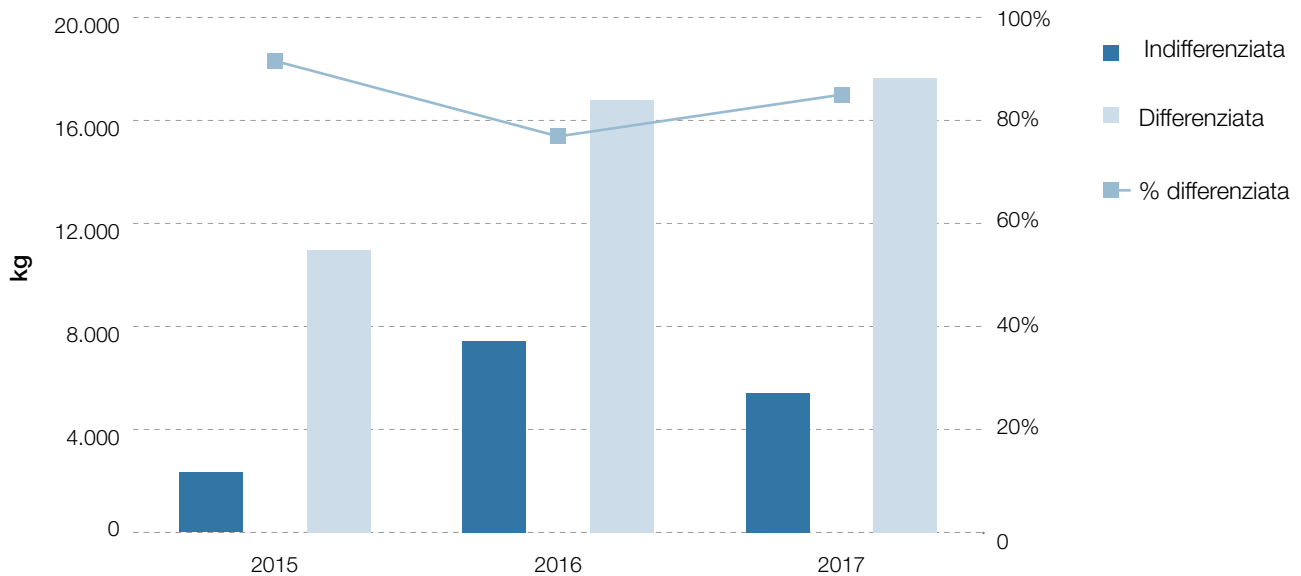
Imballi misti (3.703 kg)

Legno (1.980 kg)



Le attività di trasporto e smaltimento sono affidate ad imprese del settore specializzate nel pieno rispetto della normativa applicabile ai rifiuti. L'attenzione di OLI per la tutela dell'ambiente e l'utilizzo responsabile delle risorse si concretizza nella sensibilizzazione dei collaboratori ad una corretta gestione e smaltimento dei rifiuti, alla minimizzazione degli scarti e alla riduzione dei rifiuti derivanti dallo svolgimento della propria attività.

Raccolta differenziata



Nella precedente edizione del bilancio era stato definito l'obiettivo di aumentare di 5 punti percentuali la quota di raccolta differenziata rispetto al 2015 entro il 31.12.2017. Tale traguardo non è stato raggiunto anche in considerazione del fatto che i livelli di differenziazione, già ottimi, davano poco margine di miglioramento. Il valore della differenziata si attesta nel 2017 ad una percentuale del 76,6%.

Per tale motivo si è iniziato a ragionare su come migliorare l'efficacia, cioè su come evitare che in azienda entrino dei componenti che non potranno poi, nella fase finale del loro ciclo di vita, essere differenziati o avviati a recupero. Un altro punto fondamentale su cui si continua a lavorare è la sensibilizzazione e la formazione dei collaboratori a garanzia di una giusta gestione e differenziazione dei rifiuti prodotti in azienda.

L'impegno della casa madre nei confronti della tutela ambientale

La casa madre, OLI-Sistemas Sanitários, ha individuato cinque aree critiche a livello ambientale per le quali ha implementato un sistema di monitoraggio e di comunicazione delle prestazioni e ha definito degli obiettivi.

Queste aree sono:

- Consumo di materie prime: la quantità di materie prime utilizzate per l'imballaggio dei prodotti ha registrato nel 2016 una diminuzione sia per quanto riguarda il consumo di plastica da imballo, che è diminuito del 43% rispetto all'anno precedente, che per il consumo di cartone da imballo, diminuito del 17%. Il risultato è stato frutto di un processo di standardizzazione del packaging e della riorganizzazione delle logiche di imballaggio.
- Consumo di carburante: nel 2016 i consumi di carburante della flotta interna sono diminuiti, nonostante il numero totale dei veicoli in possesso dell'azienda sia aumentato di 4 unità. Questo miglioramento è risultato della continua ottimizzazione delle rotte commerciali e delle modalità di carico dei veicoli adibiti al trasporto delle merci, così come del monitoraggio in continuo dei consumi che permette di individuare e correggere le inefficienze.
- Consumo di acqua: nel 2016 i consumi specifici di acqua, calcolati mettendo a confronto il totale dei m³ di acqua prelevata con la quantità di prodotti finiti, sono aumentati. Ciò è causato principalmente dall'aumento delle quantità di acqua utilizzata nei laboratori di studio del ciclo di vita del prodotto.
- Gestione dei rifiuti: la creazione di aree dedicate per la raccolta e lo smistamento dei rifiuti ha portato da un lato ad una riduzione delle quantità generate e dall'altro ad un incremento nei tassi di riuso e recupero, garantendone sempre la giusta destinazione.
- Uso di risorse energetiche ed emissioni di gas ad effetto serra: il consumo di energia elettrica rappresenta uno degli impatti più significativi dell'azienda a livello ambientale. Nel corso del 2016 l'azienda ha posto particolare attenzione nell'attuare iniziative volte all'eliminazione degli sprechi energetici.

Punto fermo e centrale della strategia di sostenibilità dell'azienda è la creazione di prodotti ad alta efficienza idrica, che permettano cioè al consumatore finale di utilizzare meno acqua per il loro funzionamento. L'azienda è infatti convinta del fatto che la facilitazione di un cambiamento nelle abitudini di consumo idrico della popolazione mondiale costituisca un enorme passo in direzione di una gestione sostenibile delle risorse.

LI





Personne e territorio



Introduzione

“Riteniamo che le persone che collaborano con noi siano il cuore pulsante dell'azienda e a queste dobbiamo un ringraziamento.”

Queste parole, espresse dalla Direzione Generale, mettono in luce la speciale attenzione rivolta a tutti i collaboratori, parte integrante dell'approccio alla CSR. Essi sono valorizzati dall'azienda come interlocutori con i quali entrare in dialogo per far emergere aspettative, obiettivi e bisogni di entrambe le parti.

Per questo motivo le tre aziende, OLI, Valsir e Marvon, hanno preferito promuovere una visione unica e ben integrata dello sviluppo delle persone all'interno delle tre realtà aziendali. Questa visione si traduce sia in un sistema unificato nella gestione delle Risorse Umane sia in gruppi di lavoro, nell'ambito dei progetti di Responsabilità Sociale d'Impresa, costituiti da componenti delle tre aziende. Lo stesso ampio progetto di CSR è sviluppato con la partecipazione diretta del management delle tre imprese: il sistema di gestione CSR, e tutti i suoi gruppi operativi, vedono infatti la partecipazione di membri di OLI, Valsir e Marvon. Con particolare riferimento alle persone, inoltre, sono stati istituiti due gruppi di lavoro unificati, il primo dedicato alle Persone e al Territorio, e il secondo a Salute e Sicurezza dei Lavoratori. Questi due team interaziendali collaborano con l'ufficio Risorse Umane per lo sviluppo di progetti dedicati, con particolare attenzione alle seguenti aree:

Continuità
occupazionale
e flessibilità
organizzativa

Cultura
della prevenzione
dei rischi

Gestione
del ciclo di vita
professionale
del collaboratore

Coinvolgimento
su temi della CSR
e su obiettivi
di sostenibilità

Programmi
di sostegno
al benessere
e alla salute

Portafoglio
Welfare
aziendale
partecipato

Per promuovere queste finalità i gruppi di lavoro si riuniscono periodicamente per verificare l'andamento dei vari progetti, e si confrontano con il Comitato Etico per pianificare ulteriori azioni di miglioramento.

Questo nuovo approccio intende integrare CSR, Sistema di Gestione della Qualità e di Salute e Sicurezza nel management delle Risorse Umane secondo un'unica prospettiva. Si tratta di un approccio ambizioso e nuovo, che richiede un'attenta regolazione e un'adeguata allocazione di risorse, tempo e sforzi per verificarne il buon funzionamento.

Legame territoriale e continuità occupazionale

L'obiettivo di garantire la massima occupazione a tutti i collaboratori attraverso strategie organizzative flessibili, senza ricorrere all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, è uno degli aspetti particolarmente rilevanti della cultura aziendale. Come testimoniano i fatti, negli anni recenti le tre aziende si sono consolidate come punto di riferimento sul territorio per le opportunità d'impiego e la continuità occupazionale che hanno saputo offrire.

Come nel biennio precedente, anche nel biennio 2016-2017 OLI, Valsir e Marvon hanno aumentato l'organico proseguendo la politica di assunzione già in atto, mostrando un trend occupazionale in "controtendenza" positiva rispetto alla media del territorio locale e nazionale.

62,2%*
tasso occupazionale
della provincia di Brescia nel 2015
con un decremento rispetto
all'anno precedente del 0,5%

56,3%*
tasso occupazionale
nazionale nel 2015

Garantire continuità occupazionale ai collaboratori attraverso la flessibilità organizzativa e mantenere il ruolo di risorsa occupazionale sul territorio attraverso la differenziazione delle strategie di business.

obiettivo

Lago d'Idro - Idro, Brescia (Italia)



* Rapporto 2016 redatto da AIB (Associazione Industriale Bresciana)

Flessibilità organizzativa e nuove assunzioni

La flessibilità del personale è garantita per venire incontro tanto alle esigenze operative interne quanto alla necessità di assicurare la massima continuità occupazionale.

Nei limiti del possibile si effettuano inoltre spostamenti di personale in ruoli e competenze simili, al fine di rendere il processo quanto più lineare.

Queste strategie hanno permesso di gestire al meglio la flessibilità interna, di garantire congruenza fra fabbisogno operativo e continuità lavorativa e rappresenta un esempio virtuoso e concreto di dialogo fra collaboratore e azienda.

Grazie allo sviluppo di nuove divisioni, investimenti e ampliamento dei mercati e della gamma è stato necessario l'inserimento di nuovo personale.

1 Rivelazione dei bisogni

Quando si manifesta la necessità di muovere un collaboratore verso una nuova mansione/posizione professionale, il suo responsabile lo comunica agli uffici preposti.

2 Idoneità alla mansione

Si verifica che l'ufficio Sicurezza attesti, tramite il medico competente, l'idoneità alla nuova mansione e la necessità di eventuali visite integrative; si provvede inoltre a predisporre la documentazione burocratica necessaria da parte dell'ufficio Amministrazione del Personale.

4 Formazione

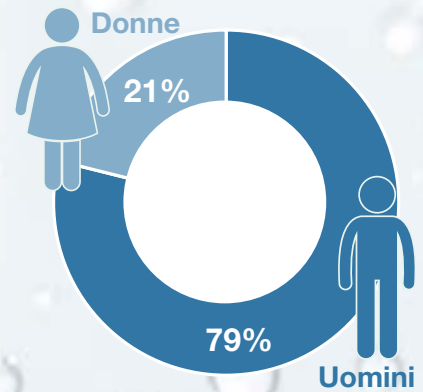
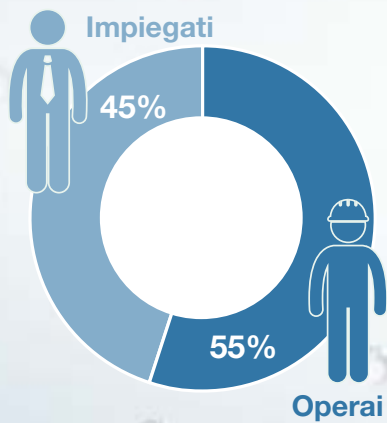
Il reparto/ufficio di destinazione a sua volta provvede a formare il collaboratore alla nuova mansione formalizzando un adeguato percorso di apprendimento. Per ottimizzare al meglio il processo si cerca, per quanto possibile, di organizzare gli inserimenti in realtà in cui il collaboratore ha già avuto precedente esperienza e di conseguenza ha già ricevuto adeguata preparazione.

3 Comunicazione al lavoratore

Questa comunicazione viene trasmessa con congruo anticipo al fine di poter avviare tutti i procedimenti necessari affinché lo spostamento possa avvenire nella maniera più efficace ed efficiente possibile.

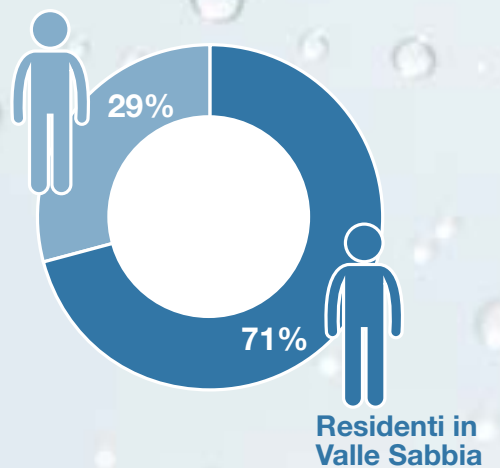
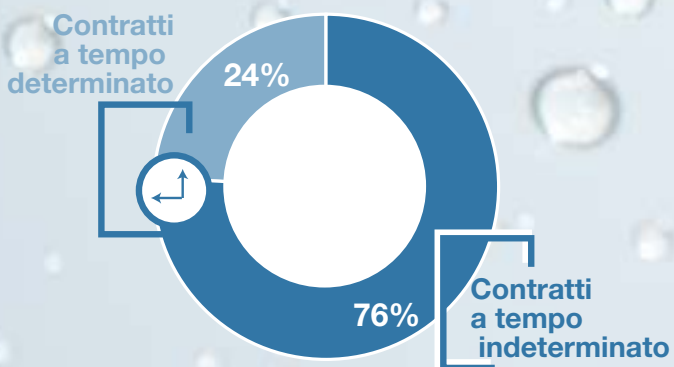


L'organico di OLI - 2017



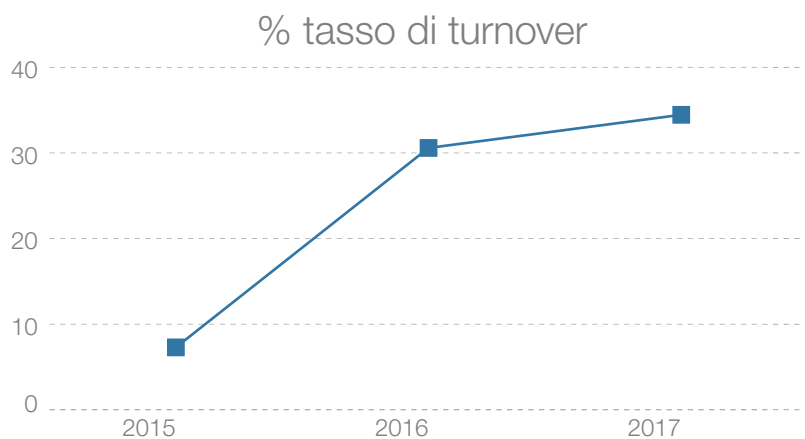
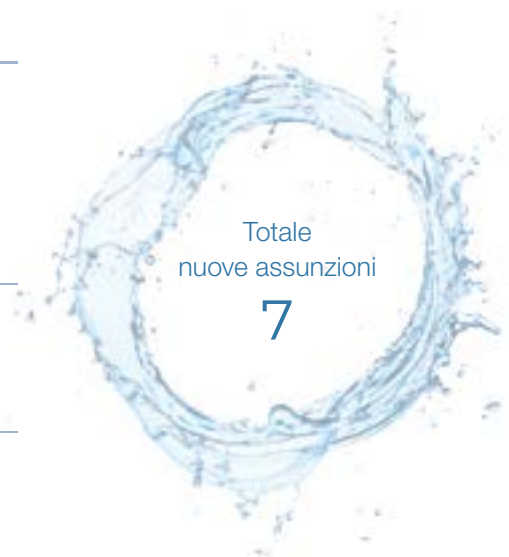
38
collaboratori
nel 2017

Non residenti
in Valle Sabbia



Nuove assunzioni 2017

Età	16-20	1
	20-40	4
	40-60	2
Genere	Uomini	7
	Donne	-
Provenienza	Italia	6
	Estero	1
Residenti in Valle Sabbia	Residenti	5
	Non residenti	2



*Il tasso di turnover corrisponde al numero di collaboratori in entrata sommato al numero complessivo dei lavoratori in uscita, diviso per l'organico medio del periodo di riferimento moltiplicato per 100.

Dialogo continuo con i collaboratori

Per OLI, Valsir e Marvon è importante favorire la diffusione della cultura di Responsabilità Sociale d'Impresa attraverso il coinvolgimento di tutti i collaboratori. Al fine di favorire il raggiungimento di questo obiettivo si è provveduto ad avviare tre azioni progettuali interconnesse tra di loro:

Informare

Pillole di Sostenibilità

Per rispondere alla richiesta dei collaboratori di essere informati sulle iniziative che riguardano l'azienda sono state realizzate le Pillole di Sostenibilità. Si tratta di pannelli su cui, ogni mese, vengono trasmesse informazioni legate alla sostenibilità, alle idee di miglioramento, aggiornamenti sul personale, comunicazioni di nuovi prodotti, nuove certificazioni e referenze. Le informazioni riguardano trasversalmente tutte e tre le aziende, in modo tale da sviluppare una conoscenza diffusa e reciproca. Queste informazioni raggiungono tutti i collaboratori in quanto i pannelli sono esposti in tutte le aree caffè, sia dei reparti che degli uffici. La buona riuscita di questa iniziativa è possibile attraverso un lavoro d'equipé che vede coinvolte le seguenti figure: Responsabile Risorse Umane, Responsabile Sicurezza e Ambiente, Energy Manager, CSR Manager, Responsabile della Pianificazione della Produzione e personale dell'Ufficio di Marketing e Comunicazione. Inoltre per far sì che i collaboratori siano aggiornati in tempo reale su iniziative, eventi, news che riguardano le tre aziende è stato attivato un sistema di messaggistica WhatsApp.

Coinvolgere

Riunioni di reparto

Le riunioni di reparto rappresentano da sempre, nella strategia di OLI, un momento d'incontro e di dialogo con il personale. Durante le riunioni, effettuate a cadenza mensile, vengono trattati i seguenti temi: andamento del reparto e degli obiettivi, qualità e miglioramento continuo, sicurezza. Al fine di diffondere la cultura della sostenibilità e renderla parte integrante del processo si è prevista un'agenda di temi relativi alla sostenibilità da condividere con tutti i collaboratori. Pertanto l'obiettivo posto nel biennio appena concluso, relativo a mantenere almeno due incontri all'anno di reparto e ufficio è oggi ampiamente superato: le riunioni periodiche vengono svolte nella maggior parte dei casi mensilmente.

Sviluppare una cultura della partecipazione che preveda il coinvolgimento costante e diffuso dei collaboratori su obiettivi di miglioramento continuo e di sostenibilità.

Co-progettare

Box delle opportunità

A completamento delle due azioni precedenti si è provveduto a rilanciare un progetto già esistente, chiamato “Box delle opportunità”, che si pone l’obiettivo di incentivare l’attitudine al miglioramento continuo nei collaboratori. Il progetto prevede la possibilità di indicare azioni di miglioramento di processi aziendali o altri aspetti specifici attraverso un apposito modulo, da depositare nelle cassette di raccolta sparse nelle tre aziende.

Un articolato sistema di valutazione permette di selezionare quelle che saranno successivamente applicate e di premiare il proponente.

Dal momento del rilancio dell’iniziativa (luglio 2017) le opportunità proposte sono state: 58 in Valsir, 13 in OLI e 8 in Marvon, a testimonianza che i collaboratori sono motivati a contribuire al miglioramento aziendale.

Questo rappresenta per OLI un dato molto significativo che dimostra il reale coinvolgimento e l’attiva partecipazione di tutti i collaboratori.



Formazione e sviluppo della professionalità

Ore di formazione
nel 2016

63

Ore di formazione
nel 2017

59

L'obiettivo di fornire una formazione mirata ai bisogni di sviluppo professionale dei collaboratori, così come presentato nel primo Bilancio di Sostenibilità, è stato in parte raggiunto ma i processi che ne permettono la realizzazione devono essere ancora portati a regime. In vista del pieno raggiungimento e del consolidamento di tale obiettivo, è in fase d'implementazione il nuovo Software per la gestione del personale.

L'ottimizzazione della rilevazione dei fabbisogni formativi fa parte di un ampio quadro volto a rendere più efficiente, completa e strutturata la gestione dei piani di carriera dei collaboratori. Il processo di gestione dei piani di carriera, che permette di costituire lo storico dello sviluppo del collaboratore negli anni, si compone dei seguenti elementi:

Colloquio di valutazione

Strumento strutturato, che prevede uno spazio di dialogo fra collaboratore e responsabile, da svolgersi una volta l'anno. Diversi sono gli obiettivi che si intende sostenere attraverso il suo utilizzo: promuovere il dialogo con i collaboratori, rilevare i fabbisogni formativi individuali e rispetto a più ampi trend aziendali, dare le migliori risposte relative ai bisogni formativi, creare nel tempo lo storico dello sviluppo di carriera del collaboratore. In questo modo si potrà predisporre una rappresentazione uniforme e confrontabile del quadro di crescita dei diversi collaboratori.

Sistema di Gestione del personale

Strumento gestionale che assolve a diverse funzioni (vedi approfondimento).

Si tratta di un processo strutturato che si avvale tanto del colloquio di sviluppo con il collaboratore quanto del sistema informatizzato per la gestione dei dati.

Ad oggi il processo è ancora in fase di implementazione e i prossimi passi verso il raggiungimento dell'obiettivo consistono nella messa a regime del sistema di rilevazione.

obiettivo

Gestire i piani di carriera e la rilevazione dei fabbisogni formativi in maniera sempre più integrata.

Software per la Gestione del personale

A partire dall'anno 2018 OLI introdurrà un cambiamento nella gestione informatica delle Risorse Umane attraverso un sistema specifico, che permetterà la tracciabilità delle informazioni relative ai collaboratori e di storicizzare tutti i dati relativi alla carriera, al suo percorso formativo e alla crescita personale. Questo è stato reso possibile attraverso l'introduzione di un software per la gestione del personale dedicato.

Il dispositivo si compone di diverse sezioni che hanno l'importante vantaggio di:

- Gestire in maniera integrata uno "storico collaboratore" per ogni sfera trattata (sicurezza, formazione, spostamenti).
- Gestire e controllare tutte le attività legate al percorso di carriera del personale.
- Informatizzare tutto il processo dalla candidatura alla cessazione del rapporto di lavoro, incorporando anche la gestione relativa alla Salute e Sicurezza.
- Permettere la gestione centralizzata delle Risorse Umane creando un profilo completo di ciascun collaboratore.
- Trasmettere e archiviare la busta paga e tutte le comunicazioni aziendali. Questo avrà due importanti vantaggi: il primo è quello di rispettare l'ambiente evitando di stampare grandi quantità di carta, il secondo è quello di far sì che i collaboratori siano in possesso dello storico delle comunicazioni in tempo reale.

approfondimento

Welfare e benessere dei collaboratori

Negli ultimi anni le tre aziende hanno reso disponibili servizi dedicati di Welfare aziendale a favore dei propri collaboratori.

Per Welfare aziendale s'intende un portafoglio di servizi che un'impresa sceglie volontariamente di rendere disponibile ai propri collaboratori, a sostegno della qualità della vita di questi ultimi. In quest'ottica OLI eroga già da molti anni servizi di Welfare forte della convinzione che i successi dell'azienda dipendono anche dal benessere e dalla qualità delle relazioni che le persone vivono al lavoro. Per questo motivo si è deciso di organizzare tutti i servizi che l'azienda sta già erogando integrandoli all'interno di un Portafoglio specifico e ben strutturato.

Il Questionario: Co-costruzione del Portafoglio Welfare

Per far sì che tale Portafoglio rispondesse ai bisogni reali delle persone è stato fondamentale il coinvolgimento di tutti i collaboratori chiedendo loro di esprimere le personali considerazioni in merito ai servizi già attivi e a una serie di nuove proposte, lasciando spazio a commenti e nuove idee. Il questionario è stato presentato nelle riunioni di reparto ed è stato consegnato a tutti i collaboratori, con una restituzione molto soddisfacente.



Un aspetto indicativo della crescita della cultura della responsabilità interna emerge inoltre dalle risposte che i collaboratori hanno fornito ai servizi proposti: molti collaboratori li ritengono molto utili anche se non ne possono usufruire direttamente (esempio l'utilizzo del bonus asilo per mamme, ritenuto valido da una percentuale molto elevata di collaboratori nonostante lo possano utilizzare solo le mamme con figli piccoli).

Questo dato è indice di una cultura aziendale matura e volta alla corresponsabilizzazione, capace di valutare e sostenere i bisogni degli altri e non solo dei propri desideri.

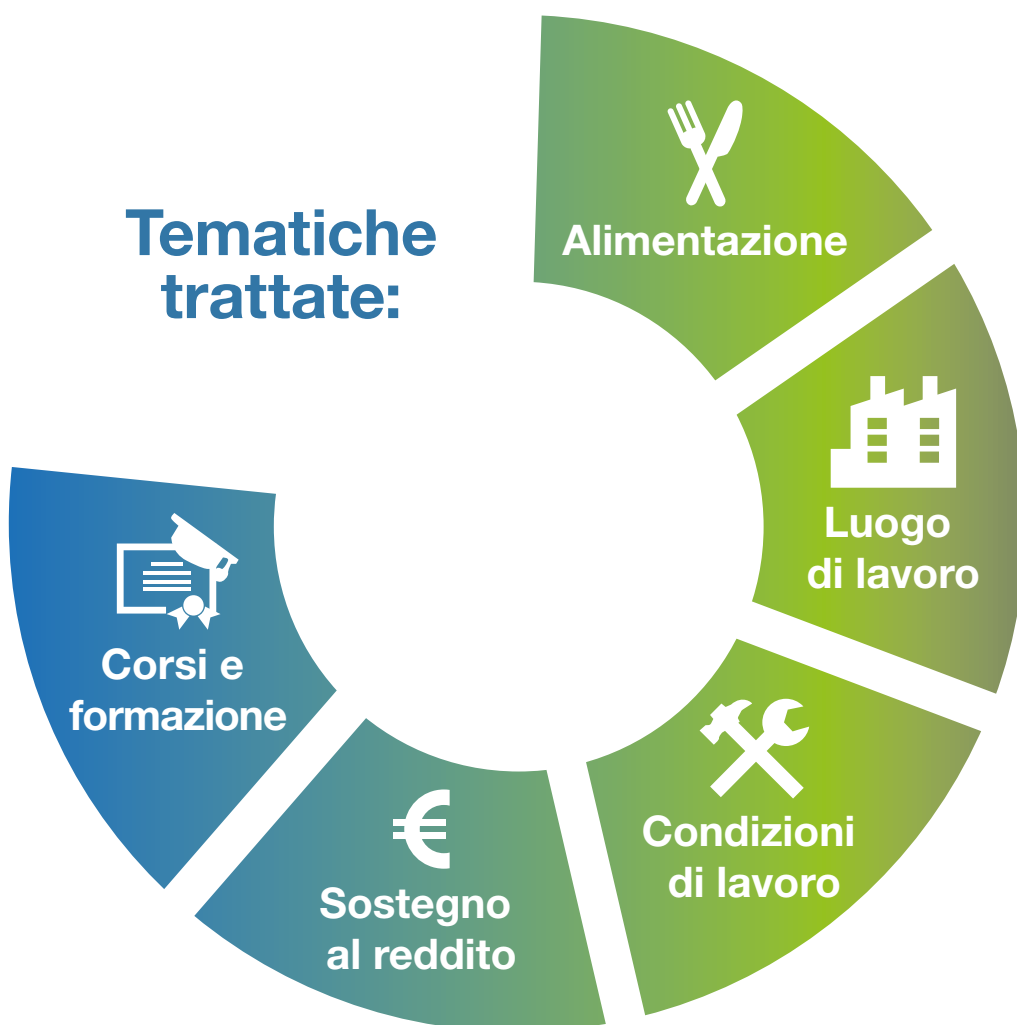
È intenzione dell'azienda proseguire nel percorso di CSR e di miglioramento dei servizi di Welfare offerti al collaboratore in un'ottica di responsabilizzazione reciproca, rivedendo e completando periodicamente l'offerta, attraverso una valutazione partecipata.

Valutazione dell'utilità
dei servizi tra

84% e 99%

Mantenere un Portafoglio di Servizi di Welfare aziendale che risponda ai bisogni reali dei collaboratori e sia definito in modo partecipato.

obiettivo



Il percorso

La realizzazione del Portafoglio Welfare è stata possibile grazie all'implementazione delle seguenti azioni:



Ogni risposta pervenuta è stata vagliata dal gruppo di lavoro Persone e Territorio che ha stabilito quali proposte avessero la priorità. Le restanti idee potranno essere prese in considerazione successivamente in base alle opportunità che emergeranno. È importante segnalare che nelle riunioni di reparto/ufficio sono stati comunicati sia i miglioramenti approvati che le proposte, non accolte in questo momento, specificandone i motivi.

Alcune idee pervenute non sono state ritenute idonee in quanto non attinenti con i servizi di Welfare. Idee e proposte di questa natura possono essere presentate attraverso altri strumenti messi a disposizione al collaboratore fra cui il "Box delle opportunità".

Il Portafoglio Servizi

Dal processo di indagine e successiva rielaborazione delle risposte e delibera è emerso un Portafoglio di Servizi per OLI, Valsir e Marvon.

Il Portafoglio di Welfare aziendale è composto da:



L'azienda mette a disposizione un servizio di assistenza fiscale gratuito finalizzato alla compilazione della dichiarazione dei redditi.

2016
132 collaboratori aderenti

2017
144 collaboratori aderenti

In OLI sono presenti spazi adibiti a palestra in orari prestabiliti. Questi spazi e la relativa strumentazione sono disponibili anche per i collaboratori di Valsir e Marvon.



Attraverso un processo di selezione trasparente, i cui criteri sono indicati in apposite linee-guida, vengono erogate delle borse di studio a cui possono accedere i figli dei collaboratori che svolgono con merito e profitto il corso di studi.

2016
11 studenti premiati

2017
12 studenti premiati



Servizio per fornire alle mamme con figli piccoli un concreto aiuto per l'inserimento al nido e scuola dell'infanzia, facilitando il loro rientro aziendale nei mesi successivi alla nascita del figlio. Il servizio offerto vuole andare incontro al bilanciamento fra vita privata e lavorativa. Il bonus permette infatti alle mamme di scegliere in modo autonomo l'inserimento dei propri figli nelle strutture più vicine a casa o comunque più comode nell'organizzazione familiare.



2016

19 mamme aderenti

2017

19 mamme aderenti

Mensa



Il servizio di ristorazione presso l'azienda è accessibile a un prezzo agevolato.

2016

71.560 pasti erogati

2017

76.477 pasti erogati

Tra le iniziative di sostegno al reddito, come richiesto e apprezzato dai collaboratori nel questionario, anche nel 2017 è stata deliberata l'erogazione del bonus carburante, avvenuta agli inizi del 2018; per gli anni successivi potranno essere prese in considerazione altre forme di sostegno al reddito.



2016

407 buoni erogati

2017

461 buoni erogati

Formazione



Le proposte coprono un ampio spettro di competenze per sostenere la crescita personale dei collaboratori: lingue straniere, informatica (Excel), PNL.

Investimento di oltre

40.000 € nel 2017

La promozione della salute nei luoghi di lavoro: il Progetto WHP

Il WHP (Workplace Health Promotion), progetto promosso da Regione Lombardia e dall'ATS di Brescia, ha come obiettivo quello di promuovere cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli nell'adozione consapevole di stili di vita salutari. Il progetto verte su sei diverse aree tematiche: alimentazione, contrasto al fumo, attività fisica, sicurezza e mobilità sostenibile, contrasto alle dipendenze, benessere e conciliazione vita-lavoro. Regione Lombardia ha istituito un "Manuale WHP" che indica alle imprese delle buone prassi per la promozione della salute.

Il 15 dicembre, presso la sede centrale di AIB a Brescia, OLI si è contraddistinta come "luogo che promuove salute" ed è stata accreditata per il secondo anno consecutivo.

Rispetto all'area legata all'alimentazione sono state molteplici le azioni intraprese. Il menù della mensa aziendale presente in Valsir, a cui accedono anche i collaboratori di OLI, ha subito un'importante trasformazione attraverso l'introduzione di prodotti più salutari e freschi.

Sono stati introdotti infatti: pasta e pane integrale, pane bianco a ridotto contenuto di sale (pari all'1,7%), una maggior selezione di verdura, prodotti per intolleranti al lattosio, una maggior selezione di legumi, affinché anche chi non mangia carne, abbia la possibilità di ricevere il giusto apporto proteico.

Altro importante cambiamento è stata l'introduzione di una legenda che dettaglia ulteriormente i piatti e il codice colore attraverso il quale i collaboratori hanno la possibilità di creare la combinazione perfetta per il loro pasto.

approfondimento

2016

rilevazione dei bisogni dei collaboratori

2017

alimentazione e contrasto alle dipendenze

2018

mobilità sostenibile e promozione dell'attività fisica



La seconda area trattata nel 2017 è stata quella relativa al contrasto alle dipendenze.

L'azienda è consapevole della delicatezza di questo fenomeno, e di quanto sia un concreto problema della nostra società di fronte al quale non si può essere indifferenti. Per questo si è impegnata a diffondere e sensibilizzare attraverso una campagna comunicativa e attraverso la revisione della Politica Aziendale. A completamento di questo percorso è stata organizzata una serata di sensibilizzazione rivolta ai collaboratori, alle loro famiglie e al territorio in generale.

La serata è stata realizzata dalle aziende di Silmar Group e ha visto la collaborazione con S.M.I. Gli Acrobati e Giorgia Benusiglio la quale ha condiviso la sua esperienza personale.

La scelta di coniugare queste due realtà è stata quella di voler integrare un sapere più professionale e uno più esperienziale e di forte impatto emotivo. La serata ha riscontrato un grande successo in quanto ha visto la partecipazione di quasi 300 persone.

L'impegno dell'azienda non si ferma qui e continuerà, per il 2018, attraverso il mantenimento delle due aree appena descritte e con l'introduzione di nuove: quella relativa alla mobilità sostenibile e quella della promozione dell'attività fisica.



Salute e sicurezza dei lavoratori

OLI ritiene che lo sviluppo di una cultura della prevenzione attiva in azienda possa aiutare a contenere gli incidenti e permetta di conseguenza di ridurre gli infortuni. Nel biennio 2016-2017 sono state implementate azioni specifiche volte al conseguimento degli obiettivi presentati nella scorsa edizione del Bilancio, che vengono analizzate nel corso del capitolo.

Malattie professionali e infortuni sul lavoro

Nel 2017 OLI ha aderito al progetto interaziendale promosso insieme a Valsir e Marvon costituendo un gruppo di lavoro per lo sviluppo di una cultura della prevenzione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Il team intende promuovere la raccolta di informazioni riguardanti i cosiddetti “near miss”, cioè quegli episodi che avrebbero potuto trasformarsi in incidenti ma che, per cause fortuite, non lo sono diventati. L’ulteriore spinta a favore della nascita di questo gruppo risiede nel fatto che nel 2016 non sono state raccolte segnalazioni utili (0 near miss segnalati).

Nel 2017, come prima misura per la raccolta di queste preziose informazioni si è provveduto a integrare l’indagine dei near miss nei colloqui di sviluppo, che divengono così il primo prezioso strumento di rilevazione.

In particolare, nel 2017 durante i colloqui di valutazione sono emerse segnalazioni relative al miglioramento nella movimentazione e della sicurezza nei reparti produttivi.

Queste segnalazioni danno l’idea della specificità delle informazioni che possono emergere in merito a situazioni pratiche in reparto e della collaborazione rispetto alle risoluzioni di potenziali situazioni di rischio che lo strumento del colloquio permette di attivare.

Dall’avviamento del progetto “Box delle opportunità” (luglio 2017) sono inoltre state proposte due azioni di miglioramento in ambito di sicurezza che sono state accolte dalla Direzione Generale e sono divenute un prezioso contributo alla prevenzione dei rischi.

Il gruppo di lavoro dei near miss ha ritenuto appropriato integrare l’obiettivo della raccolta delle proposte relative ad essi durante le riunioni di reparto. Lo specifico obiettivo di incrementare la consapevolezza nei lavoratori nell’importanza di segnalare informazioni volte a prevenire potenziali rischi e incidenti diviene parte integrante degli obiettivi di CSR e miglioramento continuo che i reparti analizzano ogni mese. Il riscontro di potenziali rischi viene comunicato dal collaboratore attraverso una scheda, che permette sia di segnalare situazioni di rischio potenziale, sia di proporre possibili soluzioni.

Sviluppare una cultura della prevenzione attiva in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

obiettivo

Raggiungere 0 infortuni.

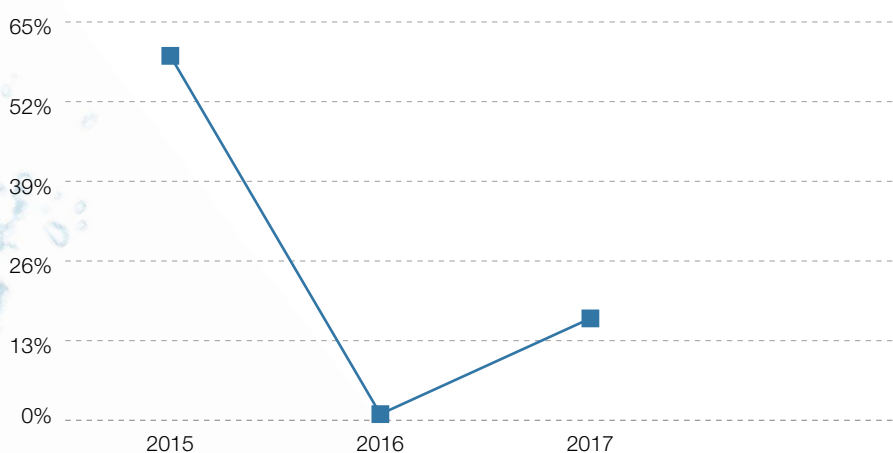
L'obiettivo che era stato programmato per il biennio 2016-2017 era quello di diminuire del 10% l'indice di frequenza infortuni rispetto al 2014 (anno base) entro il 31.12.2017.

Questo obiettivo è stato raggiunto nel 2016, dove non si sono verificati incidenti, mentre nel 2017, con un infortunio occorso a luglio (lavori manuali), l'indice di frequenza non ha potuto registrare la diminuzione desiderata. L'obiettivo è stato dunque solo parzialmente conseguito.

Si deve considerare tuttavia che, essendo OLI una realtà industriale relativamente contenuta, con un basso numero di collaboratori e di ore lavorate, anche un solo infortunio può incidere notevolmente sulle fluttuazioni dell'indice di frequenza, non permettendo così di raggiungere il risultato prefissato.

Per questo motivo, e in armonia con lo sviluppo di una cultura della prevenzione attraverso il progetto near miss, si pone l'ambizioso obiettivo di 0 infortuni nel biennio 2018-2019, traguardo già raggiunto nel 2016.

Indice di frequenza infortuni



L'indice di frequenza è calcolato secondo le modalità riportate nella norma UNI 7249 moltiplicando il numero di infortuni per 1.000.000 e dividendolo per il numero delle ore lavorate.

Formazione in tema di salute e sicurezza

L'obiettivo di aumentare del 5% il monte ore annuale della formazione dedicata alla salute e sicurezza dei lavoratori prendendo il 2015 come anno di base (80 ore) è stato raggiunto.

I temi trattati sono relativi alle procedure di emergenza, procedure antincendio, corsi di primo soccorso, comportamenti idonei e altri aspetti cogenti da normativa.

Nel biennio 2018-2019 si intende mantenere stabile il valore del numero delle ore per collaboratore, prendendo come base il valore medio di ore annue di formazione per collaboratore conseguito nel 2017, che corrisponde a 3.

È importante sottolineare che l'aumento delle ore nel 2017 è avvenuto anche in seguito all'assunzione di nuove figure professionali.

Ore totali
di formazione sicurezza

102
nel 2016

116
nel 2017

Valore medio ore annuali
per collaboratore

2,8
ore nel 2016

3
ore nel 2017

Mantenere, nel biennio 2018-2019, lo stesso numero di ore di formazione sulla sicurezza (compresi aggiornamenti e formazione cogente) per collaboratore conseguito nel 2017, pari a 3.

obiettivo

Condizioni di salubrità ed ergonomia dell'ambiente lavorativo

obiettivo

Migliorare ulteriormente le condizioni di salubrità in azienda tramite l'adeguamento di almeno una postazione all'anno.

L'obiettivo di eseguire interventi atti a migliorare le condizioni ergonomiche delle postazioni di lavoro attraverso l'adozione di sistemi di movimentazione automatici e l'implementazione di ausili per lo spostamento dei carichi è stato raggiunto in quanto sono stati effettuati interventi di automatizzazione della linea di stampaggio con l'installazione di robot su quasi tutti gli impianti.

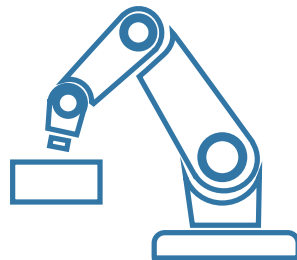
È stato inoltre ideato un sistema automatico per l'assemblaggio di curve orientabili prodotte a flusso continuo. Sono state promosse ancora altre iniziative: l'installazione di un impianto di aspirazione presso il reparto stampaggio (è stato installato su una pressa) e l'acquisto di un terzo carrello elevatore per il reparto magazzino.

È in fase di realizzazione, presso il reparto magazzino, una struttura telonata (tunnel) che colleghi il portone laterale con la baia di carico.

Questo garantisce agli operatori il riparo dall'acqua e dal freddo durante le operazioni di carico. Questa azione è stata definita nel 2017 e realizzata nel 2018 ed è pervenuta tramite un'idea di miglioramento.

Nell'ambito della prevenzione, l'ottimizzazione ergonomica delle postazioni di lavoro e degli spazi operativi dei reparti è un aspetto particolarmente rilevante per OLI; per questo motivo l'azienda ha investito molte risorse e idee in questa direzione, e continuerà a farlo anche in futuro.

Sistema automatico per l'assemblaggio di curve orientabili prodotte a flusso continuo



Installazione di un impianto di aspirazione presso il reparto stampaggio

Carrello elevatore per il reparto magazzino

Territorio e impegno sociale

OLI, Valsir e Marvon intendono consolidare il loro impegno come risorsa occupazionale nella Valle Sabbia, sia nel presente che nel futuro per le nuove generazioni.

Un presupposto necessario per far ciò è la comprensione dei suoi bisogni. Per questo motivo nel 2017 le aziende hanno intrapreso, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, un'indagine territoriale con il duplice obiettivo di comprendere in modo più approfondito i bisogni e verificare la percezione che i cittadini hanno dell'impatto e del contributo che le tre aziende offrono al territorio, per poter migliorare ulteriormente le azioni di sostegno alla Valle Sabbia.

L'indagine si è svolta sia attraverso l'ausilio di interviste che di focus groups e ha coinvolto istituzioni territoriali, associazioni ed enti pubblici oltre a privati cittadini in età compresa fra i 18 e i 75 anni.

Dalle interviste emergono alcuni temi significativi che presentiamo di seguito.

La sostenibilità

Le tematiche relative alla sostenibilità e alla Responsabilità Sociale d'Impresa sono ben comprese da parte delle istituzioni e dei privati cittadini che sono coinvolti con le attività d'impresa, mentre sono relativamente poco conosciute dalla cittadinanza in generale.

Senso di appartenenza

Emerge come "destino comune", dove principi quali il lavoro, il risparmio, l'accettazione del rischio hanno permesso lo sviluppo di distretti industriali in un territorio altrimenti privo di robuste risorse.

Aspetti valoriali

Emergono in modo chiaro, pervasivo e trasversale: attaccamento al lavoro, legame con il territorio e con le sue tradizioni, valore della famiglia.

È presente anche una forte esigenza di ricreare un'identità collettiva, di rigenerare un tessuto sociale che fornisca un impulso nuovo al territorio. Questa spinta al miglioramento genera un forte legame fra i bisogni emersi e le soluzioni individuate dagli intervistati per il riscatto della Valle Sabbia.



Dall'indagine emerge una forte identificazione valoriale fra le tre aziende e il territorio.

Appare chiaro inoltre come la via intrapresa da tempo dalle aziende per sostenere la Valle sia allineata con i bisogni e dalle possibili soluzioni sviluppate dagli intervistati.

obiettivo

Consolidare la posizione di riferimento sul territorio per opportunità d'impiego e come risorsa per le nuove generazioni.

La percezione degli interventi di OLI sul territorio

Dai focus groups condotti nell'indagine territoriale si può riscontrare una significativa congruenza fra l'impegno sul territorio promosso dall'azienda e i bisogni espressi dalla cittadinanza.

La percezione delle attività aziendali da parte dei cittadini della Valle Sabbia.

- Formazione "on the job" e praticantato in azienda.
- Agevolazioni con asili del territorio.
- Borse di studio al merito.
- Supporto e ascolto dei collaboratori in particolari fasi di vita.
- Presentazione dell'azienda presso le scuole.
- Assunzioni di fasce deboli della popolazione.
- Partnership con ONP (Organizzazioni No Profit) per la progettazione di serate a tema.
- Convenzioni con attività commerciali della Valle Sabbia.
- Formazione interna dei collaboratori.

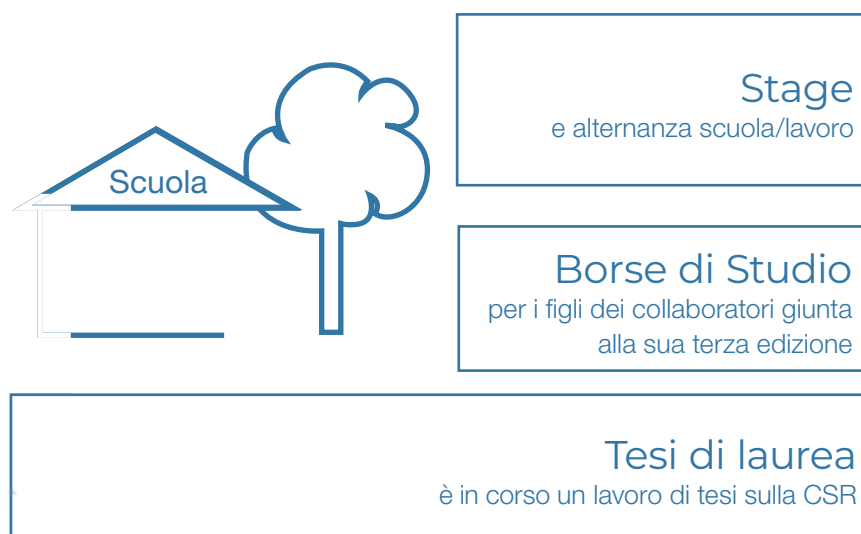
Gita OLI 2017

Parco delle Fucine - Casto, Brescia (Italia)



OLI per le nuove generazioni

Il sostegno all'occupazione e il rinnovato sistema di Welfare aziendale favoriscono nel presente il radicamento territoriale e il supporto alle famiglie. Ma le tre aziende si sono poste anche dei chiari obiettivi volti verso il futuro, a favore dei giovani a partire dal mondo della scuola. Diverse sono le iniziative volte a sostenere le risorse educative materiali e immateriali promosse da OLI. In particolare, il contributo e l'impegno sul territorio negli ultimi anni si sono concretizzati principalmente in:



2016
2
studenti accolti
per un totale di
80 ore

2017
2
studenti accolti
per un totale di
160 ore



Negli anni il coinvolgimento di giovani in scambi di alternanza scuola-lavoro e stage è cresciuto molto. Le alternanze rappresentano un importante strumento per l'individuazione di risorse da inserire all'interno dell'organico. Infatti, per l'inserimento di nuovi collaboratori in azienda si tende ad accogliere studenti che hanno già effettuato un'alternanza presso l'azienda e, che in quell'occasione, hanno dimostrato impegno e capacità. Questo aspetto è vantaggioso sia per l'azienda che può rivolgersi a giovani che conoscono già l'azienda e si sono dimostrati competenti e motivati, sia per lo studente che, conoscendo già l'azienda, può inserirsi più facilmente.

Progetto Scuola

Il Progetto Scuola prende le mosse dalla volontà dell'azienda di divenire promotrice attiva nell'orientamento scolastico verso il mondo del lavoro, ed essere una risorsa per le nuove generazioni anche in questa delicata fase.

Il progetto è stato pensato e progettato nel 2017 ma è divenuto operativo nel 2018. Si muove in due diverse direzioni: la prima è sviluppata con Silmar Group, mentre la seconda prende le mosse dalla specificità dell'azienda. Nella veste di Silmar Group è stata avviata una collaborazione con l'Istituto d'Istruzione Superiore Giacomo Perlasca di Vobarno (BS) e OLI collaborerà inoltre anche con il CFP Zanardelli di Villanuova sul Clisi (BS).

Il percorso prevede delle giornate di formazione presso la sedi scolastiche in cui verrà affrontata la tematica relativa alle canne fumarie, nello specifico i temi trattati sono:



La collaborazione fra OLI e le scuole intende rispondere al bisogno di formare i giovani in modo che siano qualificati e pronti a rispondere alle nuove esigenze che il mondo del lavoro richiede, sviluppando sinergie comuni e la massima soddisfazione reciproca.



The Anniversary

Festa d'anniversario

A testimonianza del forte legame che intercorre tra le aziende e il territorio, la sua storia e le persone che lo abitano, OLI, Valsir e Marvon hanno scelto di celebrare la ricorrenza della loro fondazione (25 anni di OLI, 30 anni di Valsir e 50 di Marvon) con un grande evento tenutosi nello stabilimento di Vobarno di Valsir, al quale sono state invitate più di 1.500 persone.

Silvestro Niboli, fondatore, Andrea Niboli, Presidente di OLI, Valsir e Marvon, e Federica Niboli Amministratore Delegato di OLI, sanno che, se oggi sono stati raggiunti risultati eccellenti, il merito è anche dei collaboratori che quotidianamente contribuiscono al successo di queste grandi realtà industriali italiane.

La famiglia Niboli è convinta che tutto questo non sarebbe stato possibile senza la professionalità, la passione e l'impegno dei collaboratori, dei clienti e dei fornitori.

Fra le novità della serata c'è stata anche la presentazione del nuovo nome del Gruppo, che si chiama oggi Silmar Group. Durante la serata sono stati realizzati degli spettacoli che raccontano il DNA delle tre aziende.

L'innovazione e il design per OLI, l'acqua per Valsir e il fuoco per Marvon.

Gli spettacoli sono stati creati in onore dei collaboratori, dei clienti e dei fornitori, ed è stato chiesto, ad un coreografo di fama internazionale, di creare qualcosa di nuovo, qualcosa che fino a quel momento non era stato mai visto, per rendere unico questo regalo. Grande attenzione è stata data anche alle premiazioni dei collaboratori che lavorano nel Gruppo da 20 e 30 anni che da sempre contribuiscono allo sviluppo e alla crescita delle aziende.

Perché come dice Andrea Niboli:

"Ci sono persone all'interno delle nostre aziende che sono con noi da oltre 20 anni. Persone che hanno partecipato attivamente all'evoluzione dell'azienda. Ci siamo trasformati radicalmente in pochissimi anni e il vero grande merito è che siamo stati veloci ed efficaci in tutti i cambiamenti che il mercato richiedeva.

Siamo cresciuti insieme, abbiamo lavorato tanto insieme... insomma, abbiamo percorso un pezzo di vita insieme e la loro fedeltà e professionalità deve essere assolutamente premiata."

La serata è stata sia una celebrazione del passato ma anche un'occasione per ricordarci che si continuerà a crescere, a trasformarsi e ad evolvere. Celebrare il passato è importante così come è necessario pensare subito al futuro. La serata è stata ricca di magie, di sorprese per tutti e di forti emozioni.

Ritratti

Per celebrare gli importanti traguardi raggiunti dalle tre aziende, sono stati realizzati i libri "Ritratti" dedicati ai volti di tutti i collaboratori, visti nel loro quotidiano attraverso un'interpretazione dalla forte valenza artistica, che intende restituire l'emozione e il coinvolgimento di tutti.

"Da qualche anno avevo quest'idea, volevo ritrarre le persone sul luogo di lavoro. Oggi si pensa all'industria e ai suoi addetti come una realtà lontana. Ignoriamo che l'altissima automazione degli impianti non basta e l'industria ancora oggi, deve molto all'opera manuale e intellettuale del singolo addetto, dall'operaio, al tecnico, all'ingegnere. La qualità del prodotto e dell'industria è sempre proporzionale alla qualità delle maestranze che l'imprenditore sceglie e fa crescere. Dietro ogni gesto del lavoro che una persona compie, c'è la propria consapevolezza come se il progetto industriale fosse il proprio e non solo quello dell'imprenditore."

(Rinaldo Capra)

Le fotografie sono state esposte anche a una mostra dedicata, tenutasi nella Galleria d'arte Contemporanea nel centro di Brescia, a testimonianza del valore espressivo raggiunto, attribuendogli una forte valenza artistica.



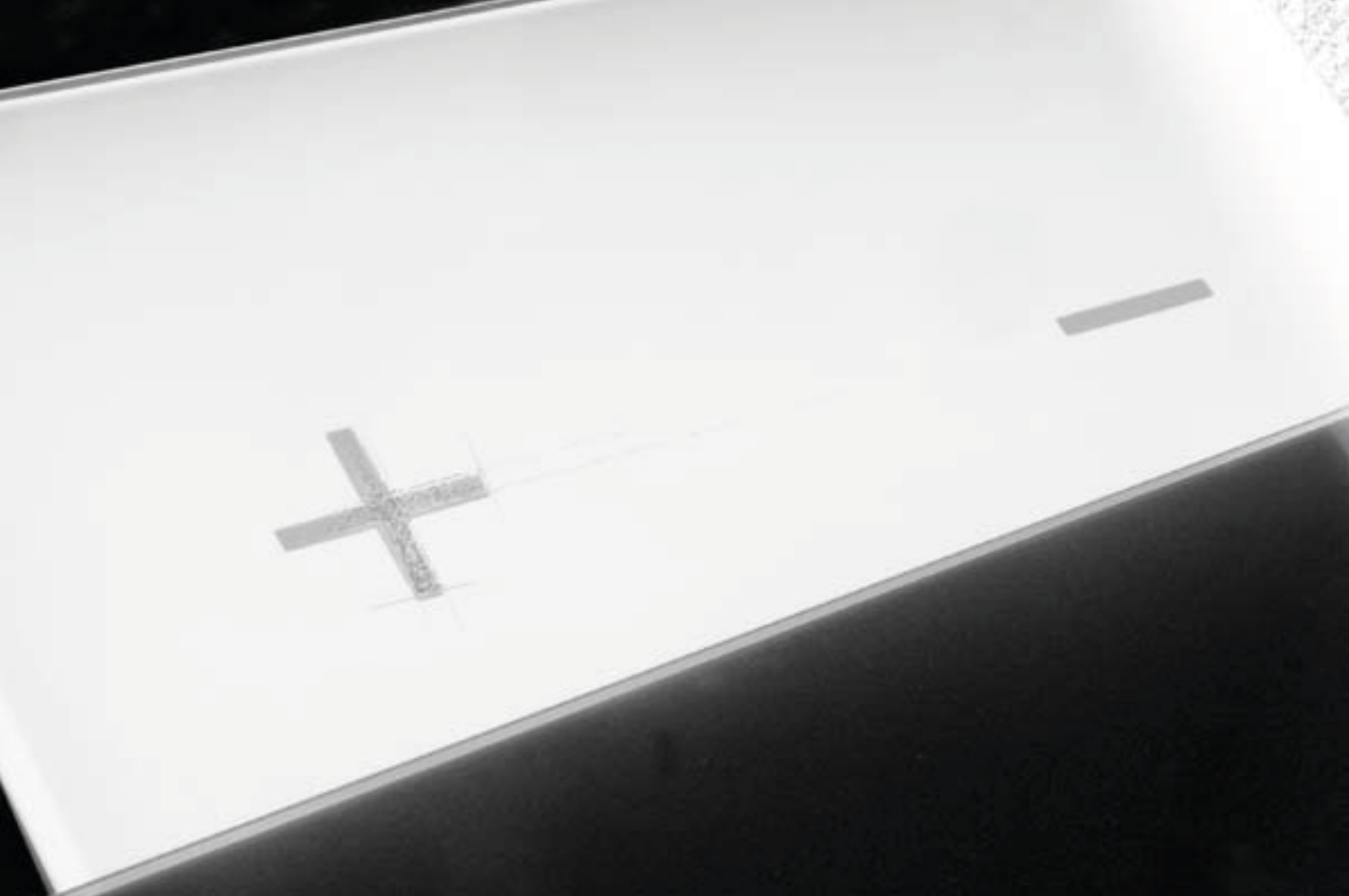
MOSTRA FOTOGRAFICA
RITRATTI DI UNA STORIA

FOTOGRAFIE DI RINALDO CAPRA E DAVIDE CAPRA

dal 10 ottobre al 10 dicembre • ore 10.00 - 19.00 • lunedì chiuso • € 5,00
collaborazione con **roland** **OLI**

spazio contemporanea





Processi e Alleanza di Valori

Introduzione

Alleanze
di Valori
significa

Costruire e creare

una connessione con tutti gli stakeholder che ruotano intorno all'azienda al fine di trasformare rapporti limitati a relazioni commerciali in occasioni preziose di scambio dei valori condivisi e di incontro

L'importanza di questa connessione non si limita all'azienda. Essa infatti va oltre i confini aziendali, aspirando a creare un terreno fertile nel contesto in cui si agisce e si esercita un'influenza, indagando i bisogni, i dubbi e le prospettive relativi allo sviluppo sostenibile del sistema e trovando, insieme ai gruppi di interesse, delle risposte e delle basi progettuali.

Ciò comporta un approfondimento della conoscenza dei sistemi produttivi aziendali e delle esternalità, positive e negative, che sono presenti a monte e a valle delle unità produttive.

Richiede anche un approfondimento rispetto a quanto le aspettative dei clienti sono o non sono soddisfatte, alle proposte di collaborazione da sviluppare insieme a clienti, partner e fornitori e ai successi e alle difficoltà che i gruppi di interesse stanno affrontando nel loro percorso di sostenibilità. Tutto ciò è fondamentale per creare una solida base di conoscenza reciproca, sulla quale costruire progetti che portino un beneficio alle singole aziende e al bene comune.

Per far sì che l'aspirazione strategica trovi ancoraggio nell'operatività, all'interno del sistema di gestione della CSR in azienda è presente un gruppo dedicato allo sviluppo del dialogo con gli stakeholder e al coordinamento delle attività di innovazione di processo, che lavora in stretto contatto e in cooperazione con gli altri gruppi tematici.

Tali attività richiedono infatti il coinvolgimento di diverse figure all'interno dell'azienda e trovano una piattaforma di confronto e di valutazione delle strade che si vogliono intraprendere nel contesto delle riunioni del Comitato Etico e in un processo di scambio continuo con la Direzione Generale.

Questo gruppo è quello di più recente inserimento, in questa forma, nel contesto del sistema di gestione della CSR delle tre aziende OLI, Valsir e Marvon. Esso sta compiendo un importante percorso di affermazione e sviluppo dei meccanismi interni, tramite l'assegnazione e la chiara suddivisione dei compiti e delle responsabilità nonché la determinazione delle tematiche di cui è garante, in modo da diventare efficace e coordinare, a livello di Responsabilità Sociale e Ambientale, il lavoro dei diversi settori aziendali.

Il gruppo di lavoro dedicato tratta i seguenti temi:



La soddisfazione dei clienti e l'anticipazione dei fabbisogni del mercato è di importanza fondamentale per OLI. Per raggiungere questo obiettivo, oltre ad intensificare i rapporti con i clienti creando sinergie e obiettivi comuni, è necessario rendere più efficiente e proattivo il rapporto con i fornitori, in modo da poter connettere il dipartimento di ricerca e sviluppo con la catena di fornitura, stimolando così lo svilupparsi di spunti e di economie per garantire il successo dei prodotti.

Come per tutti gli altri tasselli rilevanti che vanno a comporre il quadro generale della Responsabilità Sociale d'Impresa, anche le linee strategiche e operative relative alla creazione di un'alleanza di valori con gli stakeholder sono state sviluppate in maniera parallela tra le tre aziende OLI, Valsir e Marvon.

Nelle pagine seguenti verrà descritto l'approccio metodologico condiviso, mentre i risultati puntuali per ognuna delle aziende saranno poi da ritrovarsi nei rispettivi Bilanci. L'obiettivo è quello di definire ed implementare sistematicamente una strategia condivisa di approccio e gestione dei clienti, dei fornitori e del territorio.

Il dialogo con gli stakeholder

L'impegno per la costruzione di uno stretto legame con i gruppi di interesse si traduce in un processo di dialogo strutturato e sviluppato in base alle esigenze dei diversi interlocutori.

Il dialogo con gli stakeholder è lo strumento attraverso il quale individuare bisogni, criticità, e tutti quegli aspetti da integrare nella strategia di CSR aziendale. Lo strumento è stato realizzato prendendo in considerazione i seguenti aspetti:

Driver esterni

quali la complessità e lo sviluppo costante del mercato in cui OLI opera, l'aumento delle disposizioni normative in tema di tutela ambientale e di etica di prodotto e l'importanza di comprendere le aspettative dei clienti su prodotti e servizi.

Benefici attesi

quali l'individuazione di possibili aree di miglioramento delineate a partire da una visione più profonda di come veniamo percepiti sul mercato, la crescita di una cultura aziendale e miglioramento del clima interno, soddisfazione delle aspettative degli stakeholder e creazione di un rapporto di fiducia.

Obiettivi strategici del coinvolgimento

quali creare un dialogo onesto e trasparente con i gruppi di interesse più rilevanti per sviluppare un senso di appartenenza, un clima di collaborazione e apertura per lo sviluppo e la crescita continua.

Rischi per il non coinvolgimento

non coinvolgere potrebbe significare non riuscire a comprendere i temi rilevanti del settore aziendale e delle sue necessità, instaurare rapporti solo strumentali e di business, non essere in grado rispondere alle attese e incorrere in problemi di tipo reputazionale e di legittimazione ad operare; tutto ciò potrebbe in ultima battuta comportare un'interferenza con lo sviluppo e un rischio per la sostenibilità economica di OLI.

Questo perché per OLI dialogare con gli stakeholder significa sia informare e raccogliere indicazioni, che co-progettare e co-creare.

A riguardo è stata sviluppata una mappatura degli stakeholder considerando le categorie sotto riportate:



Categorie	Sottogruppi	Rilevanza per...
Collaboratori	Uffici - produzione - vendite uomo - donna	Responsabilità, connessione
Soci, azionisti e investitori	Famiglia Niboli - Famiglia Oliveira	Intento politico e strategico
Partner d'impresa e fornitori	OLI-Sistemas Sanitários, fornitori critici, imprese del Silmar Group, agenzie di vendita e rappresentanza	Influenza, responsabilità (fornitori), intento strategico (partner)
Clienti effettivi e potenziali	Alberghi, enti pubblici (come ospedali) settore edilizia e ITS	Connessione, responsabilità, intento strategico
Concorrenti	Aziende del settore idrotermosanitario	Influenza, intento strategico, prossimità (in termini di mercato)
Comunità ospitanti	Primo livello: Comuni limitrofi Secondo livello: Provincia di Brescia	Intento politico, prossimità
Enti di rappresentanza	Angaisa, Assobagno	Intento politico e strategico
Governi ed enti regolatori	Regione, Provincia, ARPA, Comunità Montana, GSE, ATS, amministrazioni pubbliche locali	Influenza, responsabilità, intento politico e strategico
Istituzioni sovranazionali	GRI, UE, enti di certificazione	Influenza, intento politico e strategico
Mondo accademico e comunità scientifica	Università di Brescia, Istituti professionali e licei del territorio	Influenza, rappresentanza
Mezzi di comunicazione (nazionali e internazionali)	Giornale di Brescia, Brescia Oggi, riviste per ingegneri, social network, portali, sito aziendale, Bilancio di Sostenibilità, riviste di settore, riviste per architetti ed idraulici, Vallesabbianews	Influenza, rappresentanza, prossimità

Trasparenza e tracciabilità della catena di fornitura

L'obiettivo che da anni si sta perseguendo è quello di rafforzare i rapporti con i fornitori, in modo tale che si possa sviluppare una vera e propria alleanza. Alla base di questo percorso di condivisione è importante che ci sia una conoscenza reciproca dal punto di vista dell'impegno in ambito sociale ed ambientale. A tal fine è stato sviluppato un questionario attraverso i seguenti aspetti:



Obiettivo del coinvolgimento

Acquisire una conoscenza più approfondita della catena di fornitura e dare il via a una valutazione attenta e puntuale dei vari attori che la compongono.

La necessità è quella di aggiornare le pratiche di acquisizione dei fornitori e sviluppare una procedura e un codice che permetta di dare valore a quei fornitori che l'azienda ritiene come virtuosi in ambito di sostenibilità.

Questo strumento vuole essere una base per l'apertura di un dialogo e di eventuali collaborazioni.

* A questa categoria appartengono fornitori di beni importati e servizi, ossia il genere di beni in cui la mancata qualità può causare grave non funzionalità al manufatto fornito da OLI.

I risultati dell'indagine

Sistemi di Gestione e le certificazioni

Oltre il 64% dei fornitori coinvolti ha un processo di gestione della qualità certificato ISO 9001, ma oltre il 38% ha certificazioni a livello di gestione ambientale e di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Emerge che il tema certificazioni fa parte degli obiettivi minimi (requisiti necessari ma non sufficienti), rispetto ai quali è utile promuovere un controllo di filiera ed eventualmente solo in un secondo momento anche un coinvolgimento attivo.

Rispetto e tutela dell'ambiente

Buona parte delle aziende coinvolte conoscono il proprio impatto sull'ambiente (80%) tanto da avere previsto, nella maggior parte dei casi, degli obiettivi di miglioramento legati a parametri ambientali (61%). Importante è stato anche il numero di aziende che ha dichiarato di avere un sistema di gestione per il recupero dei materiali e la valorizzazione degli scarti (76%).

Salute e Sicurezza

Tutti i fornitori coinvolti nel questionario hanno dimostrato una grande attenzione nei confronti della salute e della sicurezza nei contesti di lavoro. Tuttavia, solo poche aziende sono andate a definire e riportare gli obiettivi specifici che hanno deciso di perseguire in questo ambito.

Sistema di Gestione dell'Energia

Molte delle aziende coinvolte ha dichiarato di avere degli obiettivi e dei piani di azione strutturati per il miglioramento delle prestazioni energetiche (42%), anche se solo il 23% delle aziende ha dichiarato di avere nel mix energetico aziendale energia prodotta da fonti rinnovabili, segno importante che indica che in questo ambito può ancora essere fatto molto.

Tutela e diritti umani

Emerge con chiarezza che la gestione degli aspetti etici e sociali è una tematica sulla quale si sta prestando sempre più attenzione a livello aziendale. La gran parte dei fornitori coinvolti ha dichiarato di promuovere attività e iniziative dirette al benessere e alla soddisfazione dei propri lavoratori.

A conclusione di questa fase di analisi è stato inviato un resoconto a tutti i fornitori coinvolti in modo tale da restituire loro un'immagine generale dell'andamento sul mercato in tema di impegno ambientale e sociale e per rispondere puntualmente alle richieste e ai feedback pervenuti.

Infine, per OLI è davvero importante poter valutare la catena di fornitura, andando dapprima a misurare le prestazioni dei fornitori critici ed andando poi ad approfondire possibili vie di collaborazione e di sviluppo di progetti comuni.

Lo strumento di analisi della catena di fornitura sviluppato nel corso del biennio 2016-2017 e le valutazioni che si possono trarre dalla sua applicazione potranno diventare in futuro un sostegno importante nel processo di scelta dei nuovi fornitori.



77,8%
del fatturato da fornitori critici
nel 2016

91,4%
del fatturato da fornitori critici
nel 2017

Il dialogo con i clienti

Dialogare con i clienti significa porre le basi necessarie per una condivisione trasparente e continuativa di aspettative e problematiche che contribuisca nello sviluppo condiviso di idee e progettualità.

A tale fine, nel biennio 2016-2017, è stato deciso di rivedere la segmentazione dei clienti e la conseguente definizione dei bisogni e delle aspettative e di quanto OLI possa offrire loro. Inoltre, è stato ampliato il questionario di soddisfazione per ogni segmento sulla base dell'analisi dei bisogni emersi dai colloqui personali sostenuti nel biennio 2014-2015 e dei temi rilevanti della sostenibilità.



Obiettivo del coinvolgimento

Creare una base per l'avvio di azioni concrete di coinvolgimento e avere un'immagine chiara e oggettiva del pensiero che i nostri segmenti di clientela hanno riguardo i nostri prodotti e servizi.

Risultati

Prima di tutto, un'analisi importante da fare è quella relativa al tasso di risposta. Infatti, sebbene i risultati ottenuti siano stati soddisfacenti, è giusto interrogarsi su come attivare un maggior numero di clienti e coinvolgerli per valutare insieme a loro le nostre performance e la nostra capacità di soddisfare i loro bisogni e le loro aspettative. Si ritiene che il canale usato per raccogliere i dati di soddisfazione del cliente sia corretto, ma va modificata la modalità del coinvolgimento. È anche chiaro che la semplice rilevazione del grado di soddisfazione può rappresentare solo una parte dell'interazione di OLI con i clienti.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, si è fissato il valore di 3,5 (su una scala da 1 a 5) come valore oltre il quale considerare le valutazioni come soddisfacenti e tutto ciò che andasse sopra il 4 come un nostro punto di forza. I risultati sono incoraggianti: rivenditori, installatori, progettisti e architetti hanno dato delle valutazioni piuttosto omogenee e per la quasi totalità oltre il 3,5. I clienti hanno espresso il loro apprezzamento per il rapporto qualità/prezzo e per la qualità e l'affidabilità dei prodotti. Sono state sottolineate anche la facilità di installazione dei prodotti OLI e la velocità della consegna, nonché l'ottima disponibilità di ricambistica. È gratificante riscontrare che coloro che hanno preso parte all'indagine apprezzano il legame, il rapporto e lo spirito di collaborazione che si è sviluppato negli anni.

In conclusione, è anche importante che i clienti percepiscano l'impegno per lo sviluppo sostenibile e che considerino OLI un partner con cui potersi confrontare riguardo a questi temi per compiere insieme passi di miglioramento. Per questo motivo, si vuole contribuire a far crescere l'attenzione per le tematiche di sostenibilità nel mercato dando degli input chiari e precisi agli operatori del mercato riguardo ai vantaggi concreti che la sostenibilità porta con sé in termini di risparmi economici e di risorse e di tutela del bene comune. A tal fine risulta ancora una volta fondamentale che all'interno dell'azienda si sviluppino le basi necessarie per una crescita culturale in grado di coinvolgere tutti i collaboratori che potranno diventare così portatori e ambasciatori di questo messaggio verso l'esterno.

Sulla base di questa valutazione e dell'esperienza fatta nel biennio appena conclusosi, abbiamo deciso, per il biennio 2018-2019, di dividere la nostra interazione con i clienti su tre livelli:

**Somministrazione
di un questionario di valutazione**
del grado di soddisfazione con domande più mirate e focalizzate

**Creazione
di un percorso di formazione**
approfondita per la forza vendita rispetto alla sostenibilità

**Identificazione
tematiche di
sostenibilità**
critiche per il settore.
L'obiettivo è quello di individuare
possibili barriere sul mercato,
capire i trend e le aspettative e
valutare possibili aree
di collaborazione

Il coinvolgimento tramite la condivisione dell'esperienza e della professionalità

Creare alleanze di valori per dialogare e collaborare con i gruppi di interesse significa anche contribuire a costruire una base di conoscenza e di condivisione, fondata sull'impegno e sull'esperienza raccolta dall'applicazione sul campo, in grado di favorire lo sviluppo di professionalità e competenza e la capacità di cogliere e applicare le novità tecniche e di design del mercato. Questa idea guida il concetto con cui vengono pensate e strutturate le attività di formazione per i partner, gli operatori del settore e i clienti: c'è il desiderio di mettere a disposizione uno spazio di dialogo e di reciproca utilità, che permette a chi opera sul campo di acquisire competenze, e all'azienda di evolvere i propri prodotti e servizi grazie ai preziosi suggerimenti sul prodotto.



I percorsi di formazione, a disposizione di tutti gli attori del settore idrotermo-sanitario e tenuti sia nella sede italiana che in quella portoghese, passano anche attraverso esercitazioni pratiche di installazione e manutenzione dei nostri prodotti, rendendo così possibile una sinergia tra funzionalità e conoscenza approfondita del prodotto.

In aggiunta, OLI organizza, con la collaborazione di enti e associazioni professionali, convegni sugli argomenti più attuali e di interesse per il settore termoidraulico.

L'impegno di OLI a fornire ai progettisti soluzioni tecniche all'avanguardia si traduce anche nella produzione di applicativi e strumenti per la progettazione di elevato livello qualitativo.

Fra questi i modelli BIM, sviluppati pensando alle esigenze dell'utilizzatore con lo scopo di rendere l'attività di progettazione più semplice ma, allo stesso tempo, rapida e flessibile.

BIM: Building Information Modeling

L'innovazione digitale è uno dei campi in cui OLI si sta impegnando e nel quale vuole investire nei prossimi anni. Espressione di questo impegno è la creazione di una libreria BIM (Building Information Modeling) a servizio dei clienti, la quale viene costantemente aggiornata ed ampliata.

Il BIM rappresenta uno standard all'avanguardia nel settore delle costruzioni e dell'edilizia e ha la capacità di facilitare il trasferimento di informazioni tra le parti interessate durante l'intero ciclo di vita del prodotto.

Lo scopo con il quale è stata introdotta questa metodologia è quello di incrementare l'efficienza e stimolare la creatività nei progetti di costruzione attraverso una piattaforma che permetta ad architetti, ingegneri, committenti e proprietari, di lavorare in modo cooperativo. Altro obiettivo importante è quello di rafforzare l'impegno per l'innovazione continua e la creazione di sistemi di sanitari votati al risparmio idrico, sicuri ed accessibili a tutti.

OLI fornisce oggetti BIM in Graphisoft ArchiCAD e Autodesk Revit®, per vari prodotti della marca, come "OLI74 Plus", "Expert Plus" e "OLI120 Plus", così come per una vasta gamma di placche di comando. Nel 2018 la libreria BIM verrà ulteriormente incrementata con la gamma OLIflex canna fumaria.

approfondimento



Prodotti e sostenibilità

La sostenibilità tramite la tutela della risorsa idrica...

1994
Primi in Europa ad introdurre il sistema a doppio scarico nei meccanismi a ceramica permettendo di selezionare l'acqua necessaria

2006
Estensione del sistema a doppio scarico a tutte le cassette incasso

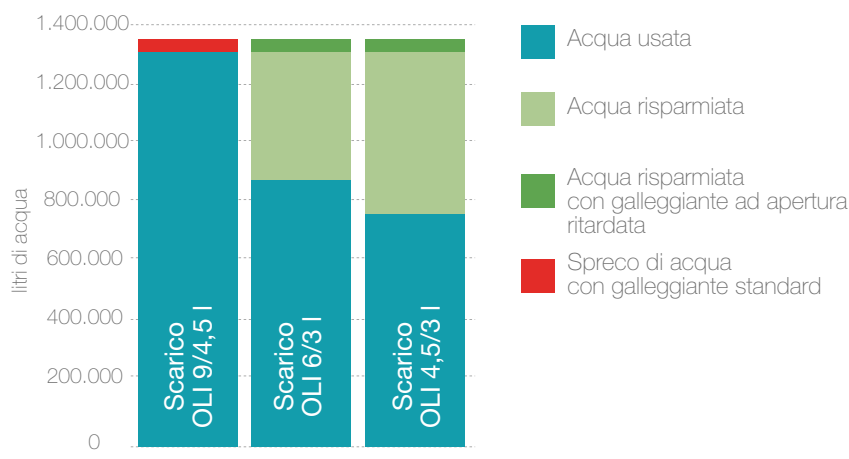
L'acqua è una risorsa tanto preziosa quanto scarsa. La sua scarsità è fonte crescente di preoccupazione ed è aggravata dagli effetti che i cambiamenti climatici stanno portando con loro. Diventa perciò evidente che ogni sforzo volto a razionalizzarne il suo utilizzo diventa fondamentale e imprescindibile. Tenendo bene in mente questo principio, negli anni sono state dedicate tante energie alla ricerca e allo sviluppo in questo campo, ottenendo risultati di cui OLI è fiera e che permettono di creare i presupposti per fare sempre di più.

2012
Azor Plus galleggiante provvisto di un meccanismo di ricarica ritardato = **9 l** acqua al giorno risparmiati per unità abitativa = **3.285 l** acqua risparmiata in un anno per unità abitativa

30%
di risparmio d'acqua con l'utilizzo del doppio scarico 6/3 l

50%
di risparmio d'acqua con l'utilizzo del doppio scarico 4,5/3 l

Questo calcolo acquista ancor più significato se pensato per un edificio pubblico, o una struttura ricettiva, come può essere un hotel. Come dimostrato nel grafico sotto è stato calcolato il risparmio d'acqua reso possibile da Azor Plus. Tale risparmio è calcolato sull'intervallo di tempo di un anno, prendendo in considerazione un hotel con 100 stanze che scaricano ognuna in media 4 volte al giorno. Inoltre, il risparmio d'acqua può essere ulteriormente incrementato del 30% nel caso si utilizzi un sistema a doppio scarico da 6 e 3 litri e quasi del 50% nel caso di un sistema a doppio scarico da 4,5 e 3 litri.





EVOLI

La valvola EVOLI è l'unica valvola che garantisce oltre 18 settaggi permettendo così di conseguire un considerevole risparmio idrico.

IVC 1000 Leaksafe

La valvola IVC 1000 Leaksafe, permette di rilevare eventuali malfunzionamenti dell'impianto, quali micro-perdite nella cassetta. Individuate eventuali fuoriuscite la valvola blocca l'afflusso d'acqua e avvisando così l'utente che potrà provvedere alla riparazione eliminando la perdita e lo spreco d'acqua.

Cassette a risparmio idrico

Creazione di cassette WC performanti in grado di utilizzare 4,5 litri d'acqua per lo scarico completo e 3 litri per il mezzo scarico, con un ulteriore risparmio idrico grazie ad Azor Plus.



Green Project Award

Impegno e risultati raggiunti sono stati premiati nel 2016 nell'ambito della nona edizione del Green Project, iniziativa portoghese tenutasi a Porto, avete l'obiettivo di premiare i progetti più innovativi nell'ambito della sostenibilità. Nello specifico è stata ottenuta una menzione speciale nella categoria "Prodotti e Servizi".

Hibroboost

La tecnologia sviluppata da OLI per generare autonomamente l'energia elettrica utile al funzionamento della placca. Con questa tecnologia si elimina il collegamento alla rete elettrica.

Azor Silent

Il rubinetto galleggiante, che ancora oggi è uno dei più performanti sul mercato, permette di contenere la rumorosità e la propagazione delle vibrazioni; prodotto con materiali dall'elevata capacità fonoassorbente.

Componenti interni

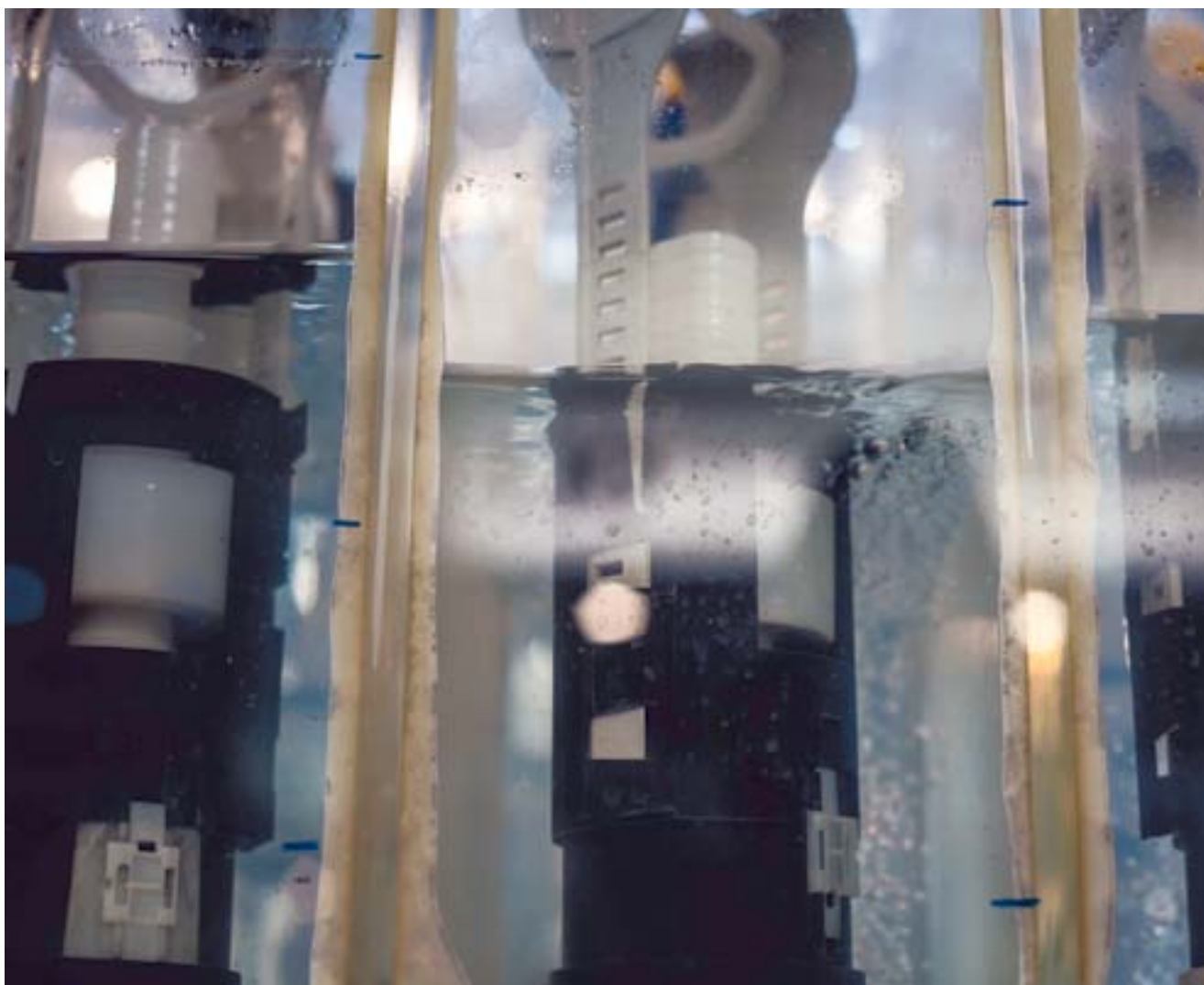
Grande attenzione viene prestata allo sviluppo di componenti il più possibile comuni ai diversi prodotti OLI permettendo in questo modo una razionalizzazione della produzione con relativi risparmi di materiali ed energia in questo modo i clienti all'acquisto di cassette di risciacquo diverse tra loro non dovranno acquistare pezzi specifici di ricambio per ogni cassetta ma potranno utilizzare le medesime valvole anche su linee di prodotto diverse.

...e non solo

Sostenibilità va intesa anche come durata di prodotto, ovvero la possibilità di non dover distruggere un oggetto in un fine vita molto breve, ma progettare e creare prodotti che durino negli anni.

Sappiamo bene che, più le materie prime sono mescolate tra di loro, più difficile sarà, a fine ciclo di vita, il loro smaltimento e, soprattutto, il loro recupero. La parola d'ordine è quindi semplificare e creare oggetti che a fine vita siano semplici da separare e da immettere in un nuovo ciclo produttivo.

La durabilità e la qualità dei materiali che compongono i prodotti offerti sul mercato viene testata costantemente nel "Life test Laboratory" della casa madre, evoluto nel corso degli ultimi anni, composto da 6 aree di test, per un totale di 72 stazioni di prova. In tre di queste aree vengono eseguiti test con acqua potabile, in linea con gli standard richiesti dal mercato, mentre nelle altre tre aree si va oltre, testando il prodotto con acqua salata, piovana e calcarea. Il laboratorio è infine dotato di un apposito spazio dove viene valutata la capacità dei prodotti OLI di resistere ad agenti corrosivi. A questo laboratorio si affianca inoltre la stazione di test e di verifica dello stabilimento di Casto, composta da un totale di 6 postazioni.



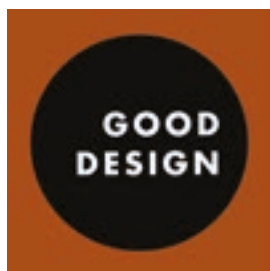
Estetica, sostenibilità e benessere

Lo stretto rapporto tra sostenibilità e design ha fatto sì che negli anni venisse sviluppata una rete di collaborazioni con designer internazionali, guidati dall'idea di creare degli oggetti con un'alta componente estetica, in grado di creare un'atmosfera di benessere all'interno degli ambienti abitativi.



Dalla collaborazione con il designer italiano Romano Adolini, ben conosciuto per l'influenza che ha esercitato nel mondo del design d'interni, è nata la placca Ino-x, creata semplicemente da una lastra d'acciaio di 2 mm, e le griglie a completamento di sistemi doccia a filo pavimento.

Insieme a Eduardo Souto de Moura, designer portoghese, insignito di diversi riconoscimenti per le sue opere, è stata sviluppata la placca SM15 per una rete di alberghi inaugurata in Portogallo.



Infine, Álvaro Siza Veira ha creato per OLI la placca Trumpet, che ricorda l'eleganza, l'armonia e la semplicità dell'omonimo strumento, la tromba. Il progetto è stato riconosciuto e premiato nel 2016 nel contesto dell'"Archiproducts Design Award", uno dei premi più prestigiosi a livello internazionale nel campo dell'architettura e del design.

Un altro riconoscimento importante è arrivato nel 2016 per la placca Glassy, per la quale OLI è stata premiata con il Good Design Award nel 2016, lo storico e prestigioso premio internazionale, istituito dal Museo d'Arte Moderna di New York e dall'Athenaeum di Chicago.





Riferimenti GRI





Disclosure	Titolo della disclosure	Pagina	Note
General disclosure (GRI 102) e approccio di management (GRI 103)			
102-1	Nome dell'organizzazione	14	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	19	
102-3	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	14	
102-4	Paesi in cui l'organizzazione opera	16	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	18	
102-6	Mercati serviti	16	
102-7	Dimensioni dell'organizzazione	15	
102-8	Informazioni riguardo i dipendenti e la forza lavoro/gli altri lavoratori	15, 64-65	
102-9	Catena di fornitura	96	Viene fornita una classificazione dei fornitori critici nel contesto del processo di coinvolgimento degli stakeholder
102-10	Modifiche significative nell'azienda e nella catena di fornitura	n.a.	
102-11	Spiegazione dell'applicazione dell'approccio prudenziale	23, 28-31	
102-14	Dichiarazione dell'Amministratore Delegato	7	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	27	
102-16	Valori, principi, standard e regole comportamentali	22	
102-18	Struttura di governance	18	
102-40	Lista dei gruppi di stakeholder	95	
102-41	Accordi collettivi di contrattazione	-	In azienda non sono presenti accordi collettivi di contrattazione
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder principali	94-95	
102-43	Approccio all'attività di coinvolgimento degli stakeholder	70-72, 94	
102-44	Argomenti chiave e criticità emerse dall'attività di coinvolgimento degli stakeholder	81-82, 72, 97, 99	
102-45	Società incluse nel bilancio finanziario consolidato e indicazione delle società incluse nel bilancio consolidato che invece non sono comprese nel Report di Sostenibilità	32	
102-46	Definizione dei contenuti del bilancio e dei suoi confini	36-37, 116-117	
102-47	Lista dei temi materiali	37, 116-117	
102-48	Effetti di eventuali modifiche nei calcoli rispetto ai Bilanci precedenti	n.a.	
102-49	Modifiche significative rispetto al precedente periodo di rendicontazione	n.a.	

Disclosure	Titolo della disclosure	Pagina	Note
102-50	Periodo di rendicontazione	32	
102-51	Data di pubblicazione del bilancio più recente	32	
102-52	Periodicità di rendicontazione	32	
102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul bilancio e i suoi contenuti		
102-54	Dichiarazione di aver redatto il bilancio secondo i GRI Standards	32	
102-55	Indice dei contenuti GRI	110-113	
102-56	Revisione esterna	n.a.	
103-1	Spiegazione del tema materiale e dei suoi confini	41, 60, 92, 116-117	All'inizio di ogni capitolo tematico viene offerta una spiegazione dell'importanza del tema, della gestione di esso e delle aree che questo comprende. All'interno dei capitoli stessi viene poi approfondito il tema della gestione dei diversi temi materiali
103-2	Approccio di management	41, 60, 92	All'inizio di ogni capitolo tematico viene offerta una spiegazione dell'importanza del tema, della gestione di esso e delle aree che questo comprende. All'interno dei capitoli stessi viene poi approfondito il tema della gestione dei diversi temi materiali
103-3	Valutazione dell'approccio di management	41, 60, 92	All'inizio di ogni capitolo tematico viene offerta una spiegazione dell'importanza del tema, della gestione di esso e delle aree che questo comprende. All'interno dei capitoli stessi viene poi approfondito il tema della gestione dei diversi temi materiali
Disclosure ambientali			
302-1	Consumi assoluti di energia all'interno dell'organizzazione (tipo di energia e quantità)	44	
302-3	Intensità energetica	46, 49	
302-4	Riduzione dei consumi energetici	46	
305-1	Emissioni dirette (Scope 1) di gas ad effetto serra	52	
305-2	Emissioni indirette (Scope 2) di gas ad effetto serra	52	
305-4	Intensità di emissione	53	
305-5	Riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	53	
306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento	54	
306-4	Rifiuti pericolosi e metodo di smaltimento	54-55	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali	96	Tutti i fornitori critici dell'azienda sono stati invitati a compilare un questionario di valutazione riguardante il loro impegno in ambito di responsabilità ambientale

Disclosure sociali

401-1	Numero totale di nuove assunzioni e tasso di turnover per gruppi di età, genere e regione	64-65, 114	
401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti a lavoratori part-time o temporanei	73-74	Tutti i benefit messi a disposizione dell'azienda sono forniti a tutti i collaboratori, indipendentemente dalla tipologia di contratto
401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	64	
402-1	Periodo minimo di preavviso riguardo a cambiamenti operativi	62	
403-2	Tipologia di infortuni	77-78	
404-1	Ore di formazione annue medie per dipendente	68, 79	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera	68	
413-1	Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione dell'impatto e programmi di sviluppo	81-83	
414-1	Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	96	Tutti i fornitori critici dell'azienda sono stati invitati a compilare un questionario di valutazione riguardante il loro impegno in ambito di Responsabilità Sociale

Integrazione agli indicatori GRI

Composizione del personale di OLI

L'organico		2014	2015	2016	2017
Numero totale collaboratori	n°	30	31	36	38
Percentuale residenti in Valle Sabbia	%	70	70	78	71
Percentuale impiegati	%	50	50	47	45
Percentuale operai	%	50	50	53	55
Percentuale di turnover	%	33,80	6,67	29,96	33,83
Anzianità media in azienda	anni	7	7	7	7
Distribuzione dei contratti					
Tempo indeterminato	%	73	90	78	76
Tempo determinato	%	27	10	22	24
Alternanza scuola/lavoro e stagisti		0	2	2	2

Congedo parentale

Congedo parentale		2016	2017
Rientro in azienda dopo la maternità	n°	0/0	0/0

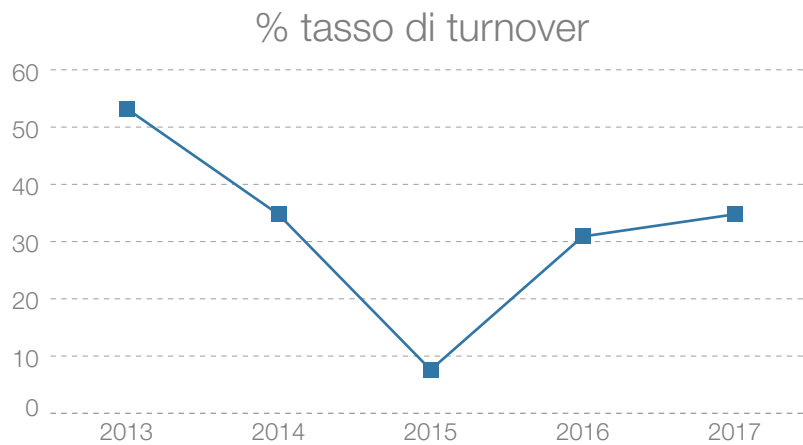
Distribuzione personale

	2016		2017	
	Numero	%	Numero	%
Operai	19	52,78	21	55,26
Maschi	15	78,95	17	80,95
Femmine	4	21,05	4	19,05
Impiegati	17	42,22	17	44,74
Maschi	12	70,59	13	76,47
Femmine	5	29,41	4	23,53
Totale maschi	27	75	30	78,95
Totale femmine	9	25	8	21,05
Totale collaboratori	36	-	38	-

Nuove assunzioni

Nuove assunzioni		2016	2017
Età	16-20	0	1
	20-40	5	4
	40-60	3	2
Genere	Uomini	4	7
	Donne	4	0
Provenienza	Italia	7	6
	Eestero	1	1
Residenti in Valle Sabbia	Residenti	5	5
	Non residenti	3	2
Totale nuove assunzioni		8	7

Tasso turnover



*Il tasso di turnover corrisponde al numero di collaboratori in entrata sommato al numero complessivo dei lavoratori in uscita, diviso per l'organico medio del periodo di riferimento moltiplicato per 100.

Stage, alternanza scuola/lavoro e studenti in visita

Anno	Stage e alternanze scuola/lavoro	Totale di ore dedicate agli stage
2014	-	-
2015	2	690
2016	2	80
2017	2	160

Aspetto Materiale	Tema GRI	Azienda	Collaboratori	Clienti	Fornitori	Territorio	Associazioni ed enti
Cura dei processi e creazione di una solida alleanza di valori							
Attenzione e servizio ai clienti	General disclosure (GRI 102) e gestione dei reclami (indicatore interno all'azienda)	X	X	X	-	-	-
Trasparenza e tracciabilità della catena di fornitura	General disclosure (GRI 102), valutazione ambientale dei fornitori (GRI 308), valutazione sociale dei fornitori (GRI 414), valutazione della tutela dei diritti umani (GRI 412),	X	-	X	X	-	-
Promozione dell'innovazione di processo		X	X	X	X	-	-
Responsabilità di prodotto	Energia - riduzione dei consumi energetici dei prodotti (GRI 302), Salute e Sicurezza dei collaboratori (GRI 416), Materiali (GRI 301)	X	X	X	X	-	-
Tutela dell'ambiente e delle risorse							
Energia (Efficacia ed efficienza energetica)	Energia (GRI 302)	X	X	X	X	X	-
Clima (Emissioni di gas ad effetto serra ed emissioni in atmosfera)	Emissioni (GRI 305)	X	X	X	X	X	X
Acqua (Tutela della risorsa idrica)	Acqua (GRI 303) e intensità di utilizzo della risorsa idrica (indicatore interno all'azienda)	X	X	-	-	X	X
Acqua (Gestione delle acque reflue)	Acque reflue e rifiuti (GRI 306) e qualità delle acque reflue (indicatore interno all'azienda)	X	-	-	-	X	X
Rifiuti (Gestione dei rifiuti)	Acque reflue e rifiuti (GRI 306) e percentuale di rifiuti differenziati su indifferenziati (indicatore interno all'azienda)	X	X	-	-	X	X

Aspetto Materiale	Tema GRI	Azienda	Collaboratori	Clienti	Fornitori	Territorio	Associazioni ed enti
Cura delle persone e del territorio							
Malattia e infortuni sul lavoro	Salute aziendale e sicurezza (GRI 403)	X	X	X	X	-	-
Salubrità ed ergonomia dell'ambiente lavorativo	Tipologia e numero di interventi effettuati per migliorare le condizioni ergonomiche e di salubrità all'interno dell'azienda (indicatore interno all'azienda)	X	X	-	-	-	-
Sostegno all'occupazione e all'occupabilità del territorio	Occupazione (GRI 401), relazione lavoratori/management (GRI 402), formazione (GRI 404), presenza sul mercato (GRI 202-2), forbice salariale tra management e maestranze (indicatore interno all')	X	X	-	-	X	X
Dialogo continuo con i collaboratori	Formazione (GRI 404)	X	X	-	-	-	-
Formazione	Formazione (GRI 404)	X	X	-	-	X	X
Sistema di Welfare	Occupazione (GRI 401), servizi offerti all'interno del pacchetto di Welfare e grado di gradimento di tali servizi (indicatore interno all'azienda)	X	X	-	-	-	-
Promozione della partecipazione allo sviluppo sostenibile aziendale		X	X	-	-	-	-
Sviluppo della Comunità	General disclosure (GRI 102), Comunità Locali (GRI 413)	X	X	-	-	X	X



www.oli-world.com

OLI

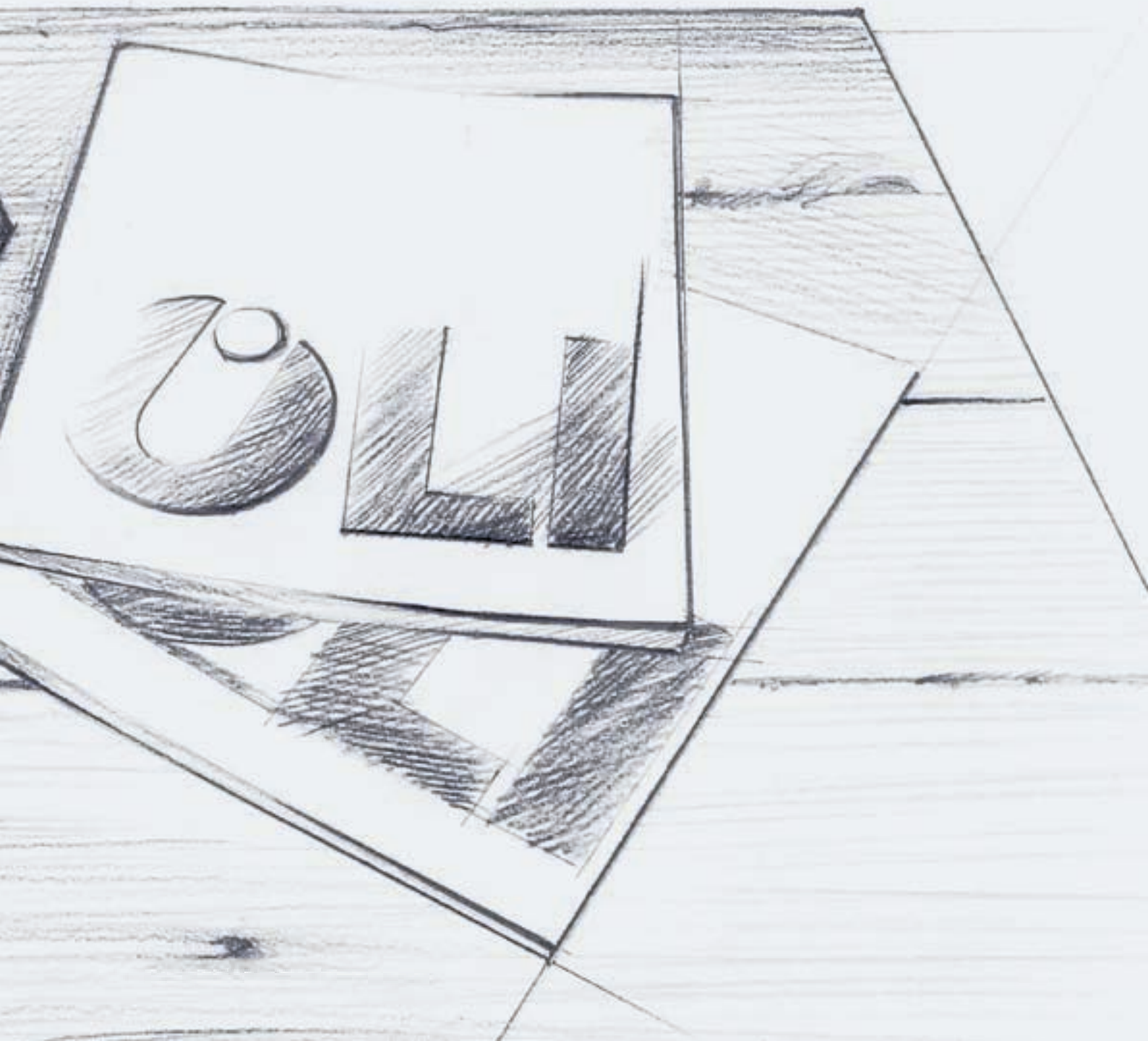
OLI

OLI

OLI

OLI

Glossario



Vocabolo	Definizione
Acque reflue	Qualsiasi tipo di acque scaricate da edifici o installazioni in cui si svolgono attività commerciali o di produzione di beni
CO ₂ eq	Unità di misura utilizzata per misurare il potenziale di riscaldamento dei gas serra, ovvero il loro GWP (Global Warming Potential). La CO ₂ è il gas di riferimento usato per misurare tutti gli altri, quindi il GWP della CO ₂ =1
Codice CER	Acronimo di Catalogo Europeo dei Rifiuti
Consumo specifico	Nel contesto del presente Bilancio di Sostenibilità sta ad indicare la relazione tra il consumo di una determinata risorsa quali acqua, energia elettrica, gas metano (ecc.) con un'unità di misura quale per esempio, il quantitativo totale di prodotti finiti, la superficie media calpestabile, il fatturato o il numero di dipendenti. Serve a dare un'immagine precisa dei consumi dell'azienda tenendo conto degli indicatori rilevanti per l'attività aziendale, ripulendo la misurazione da quelle che potrebbero essere fluttuazioni provocate da fattori estrinseci
CSR	Acronimo di Corporate Social Responsibility, ovvero Responsabilità Sociale d'Impresa. Nel gergo economico e finanziario l'ambito riguardante le implicazioni di natura etica (ambientale, sociale ed economica) all'interno della visione strategica di impresa: è una manifestazione della volontà dell'azienda di gestire efficacemente l'impatto sociale ed etico al loro interno e verso tutti i suoi stakeholder
Efficienza energetica	L'efficienza energetica di un sistema, dalle prestazioni di un motore a quelle di un'azienda o di un intero Paese, è la capacità del sistema stesso di sfruttare l'energia che gli viene fornita per soddisfarne il fabbisogno. Minori sono i consumi e maggiore è l'efficienza
Emissioni in atmosfera	Emissione di contaminanti atmosferici. Questi possono essere classificati in primari, cioè liberati nell'ambiente come tali, e secondari, che si formano successivamente in atmosfera attraverso reazioni chimico-fisiche
GHG - Gas serra	Acronimo di Greenhouse Gas, ovvero gas serra. Sono chiamati gas serra quei gas presenti in atmosfera, che sono trasparenti alla radiazione solare in entrata sulla Terra ma riescono a trattenere, in maniera consistente, la radiazione infrarossa emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera e dalle nuvole. I gas serra possono essere sia di origine naturale che antropica e assorbono ed emettono a specifiche lunghezze d'onda nello spettro della radiazione infrarossa. Questa loro proprietà causa il fenomeno noto come effetto serra. Vapore acqueo (H ₂ O), anidride carbonica (CO ₂), protossido di azoto (N ₂ O), metano (CH ₄) ed esafluoruro di zolfo (SF ₆) sono i gas serra principali nell'atmosfera terrestre
GRI	Acronimo di Global Reporting Initiative, ovvero linee guida internazionali per l'elaborazione di un Bilancio di Sostenibilità che forniscono un set di indicatori negli ambiti economico, sociale ed ambientale atti a sistematizzare la rendicontazione delle performance aziendali
Intensità energetica	Misura atta a calcolare il grado di efficienza energetica. Viene calcolata come unità di energia diviso un indicatore rilevante per le attività aziendali prese in considerazione, quali i quantitativi di prodotto finito, il fatturato, il volume delle vendite, ecc.
Inverter	Apparecchiatura elettronica in grado di convertire un flusso di corrente continua in corrente alternata variandone i parametri di ampiezza e frequenza
Materialità	Concetto introdotto con la versione G4 del GRI che sta a indicare il grado di rilevanza di specifiche tematiche ai fini della stesura del bilancio
MWp	Unità di misura atta a identificare il MegaWatt di picco, ovvero la potenza teorica massima producibile da un generatore elettrico (esempio modulo fotovoltaico)
Near miss	Si definisce "near miss" o "quasi infortunio" qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio

Vocabolo	Definizione
PDCA	<p>Acronimo di Plan-Do-Check-Act. È un metodo di gestione in quattro fasi utilizzato in attività per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei prodotti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • PLAN stabilire gli obiettivi dei processi necessari per fornire risultati in accordo con i risultati attesi (target o obiettivi) • DO attuare il piano, eseguire il processo, creare il prodotto • CHECK studiare i risultati effettivi (misurati e raccolti in "DO" di cui sopra) e confrontare con i risultati attesi (obiettivi del PLAN) per accertare eventuali differenze • ACT richiedere azioni correttive sulle differenze significative tra i risultati effettivi e previsti. Analizzare le differenze per determinarne le cause. Determinare dove applicare le modifiche per ottenere il miglioramento del processo o del prodotto
Scope 1	Classificazione redatta dal GHG Protocol che sta ad indicare tutte le emissioni di gas ad effetto serra dirette, ovvero provocate da fonti di proprietà o controllate dall'entità rendicontante
Scope 2	Classificazione redatta dal GHG Protocol che sta ad indicare tutte le emissioni di gas ad effetto serra indirette derivanti dal consumo di energia prelevata da rete
Scope 3	Emissioni indirette provocate dai flussi a monte e a valle delle attività aziendali
Smc	Quantità di gas contenuta in un metro cubo a condizioni standard di temperatura (15°C) e di pressione (1.013,25 Mbar, cioè la pressione atmosferica)
Stakeholder	Gruppi di persone ed entità che portano valori, bisogni, interessi ed aspettative nei confronti dell'azienda
Stakeholder engagement	Coinvolgimento e ascolto dei gruppi di interesse dell'azienda. Per stakeholder coi i quali si è intrapreso un dialogo nel presente Bilancio di Sostenibilità, ci si riferisce a collaboratori, clienti, territorio, istituzioni pubbliche e fornitori

Questo bilancio è stato stampato su carta riciclata di elevata qualità, ottenuta con 55% di pura cellulosa certificata FSC®, con 40% fibre post-consumer certificate FSC®, e con 5% fibre di cotone.



ELEMENTAL
CHLORINE
FREE
GUARANTEED



Studio grafico: Ufficio Marketing e Comunicazione
Fotografie: Alice Apostoli, Matteo Butturini, Mattia Foglio
Disegni: Adrian Valentin Mitu
Stampa: Color Art S.r.l.
Info: csr@olisrl.it

Con la consulenza di:



Terra Institute è un centro di competenza per lo sviluppo e l'implementazione di percorsi e strategie di sostenibilità e di innovazione all'interno delle aziende e nella società. www.terra-institute.eu

Oli S.r.l.

Località Piani di Mura
25070 Casto (BS) - Italy
Tel. +39 0365 890.611
Fax +39 0365 879.922
e-mail: csr@olisrl.it
www.oli-world.com

A-97/1 - Giugno 2018

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 bis C.C.
da parte di Silmar Group S.p.A. - Codice Fiscale 02075160172

