



**Omnia
Technologies**
Enabling Evolution

Report di Impatto 2024

OMNIA TECHNOLOGIES

Gruppo Omnia Technologies

Report di Impatto

Anno 2024



Executive Summary

Il 2024 ha rappresentato per Omnia Technologies Holding S.p.A. Società Benefit un anno di consolidamento e crescita, ma soprattutto di profonda responsabilizzazione rispetto agli impegni assunti come Società Benefit, generando benefici a favore di tutte le Società del Gruppo.

Il percorso svolto ha rafforzato la nostra capacità di integrare la sostenibilità ambientale, sociale e di governance nelle strategie aziendali, rendendo misurabili i risultati raggiunti.

Abbiamo scelto di affidarci a standard riconosciuti a livello internazionale, per garantire solidità, trasparenza e comparabilità delle nostre azioni. In questo senso:

- abbiamo ottenuto la **certificazione B Corp**, che riconosce l'impatto positivo dell'azienda sulle persone e sull'ambiente;
- abbiamo validato le nostre **emissioni secondo gli standard SBTi (Science Based Targets initiative)**, a conferma dell'allineamento ai target climatici globali;
- abbiamo implementato un **Sistema di Gestione Integrato** conforme agli standard **ISO 9001** - Qualità, **ISO 14001** - Ambiente e **ISO 45001** - Sicurezza, e avviato iniziative concrete che ci hanno portato a ottenere le certificazioni **UNI/PdR 125** per la parità di genere e **ISO 30415** per l'inclusione e la gestione delle diversità.

Questi sono solo alcuni dei passi che abbiamo intrapreso per costruire un modello d'impresa responsabile, che mette al centro il valore condiviso e la coerenza tra valori dichiarati e azioni concrete.

Il nostro impegno per il futuro è chiaro: proseguire in un percorso di miglioramento continuo, rafforzando la misurazione d'impatto, ampliando la rendicontazione verso tutti gli stakeholder, e contribuendo attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Elisabetta Compagno

Responsabile d'Impatto

Omnia Technologies Holding S.p.A. SB

Sommario

EXECUTIVE SUMMARY	3
INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1: BENEFICIO COMUNE - COMUNITÀ	6
1.1 Accesso all'acqua potabile - Il Pozzo dei Desideri	7
1.2 Promuovere la prevenzione - WelfareCare	9
1.3 Inclusione sociale - Dynamo Camp	11
1.4 Omnia Technologies e lo sport - sponsorizzazioni	13
1.5 La certificazione B Corp	15
CAPITOLO 2: BENEFICIO COMUNE - AMBIENTE	20
2.1 Minimizzare l'impatto ambientale	21
2.2 Il sistema di gestione integrato	26
CAPITOLO 3: BENEFICIO COMUNE - PERSONE	27
3.1 Benessere e coinvolgimento delle persone - GPTW	29
3.2 Diversità e inclusione - ISO 30415	31
3.3 Parità di genere - Certificazione UniPdr 125:2022	33
3.4 Formazione per tutti - Omnia Academia	35
3.5 Welfare aziendale - Partner Willis Towers Watson	38

Introduzione

Omnia Technologies presenta il suo primo Report di Impatto come Società Benefit, un traguardo significativo raggiunto con la modifica statutaria avvenuta nel dicembre 2023. Questo passaggio segna l'inizio di una nuova fase per il Gruppo, consolidando un modello di business in cui la crescita economica si integra con la creazione di valore sociale e ambientale.

L'evoluzione verso lo status di Società Benefit rappresenta un impegno formale e strategico per Omnia Technologies, che ha integrato nel proprio Statuto l'obiettivo di generare un impatto positivo sulle comunità, sull'ambiente e sulle persone. Questa trasformazione non è solo una scelta etica, ma anche una responsabilità concreta nei confronti di tutti gli stakeholder con cui il Gruppo interagisce.

I *Benefici Comuni* perseguiti si articolano su tre pilastri fondamentali:

1. COMUNITÀ

Omnia Technologies si impegna a supportare e rafforzare le comunità locali attraverso iniziative sociali, promuovendo l'inclusione e creando opportunità per tutti. L'azienda collabora con enti e organizzazioni per favorire il benessere sociale e garantire un impatto tangibile e misurabile sul territorio.

2. IMPATTO AMBIENTALE

La sostenibilità è al centro della strategia di Omnia Technologies, che adotta pratiche più responsabili lungo l'intera filiera produttiva. L'attenzione è focalizzata sulla riduzione delle emissioni, sull'uso efficiente delle risorse e sull'innovazione tecnologica *green*, con l'obiettivo di minimizzare l'impronta ecologica e contribuire alla tutela dell'ecosistema.

3. BENESSERE DELLE PERSONE

Il successo aziendale è strettamente legato al benessere delle persone che ne fanno parte. Omnia Technologies implementa politiche interne volte a migliorare la qualità della vita lavorativa, promuovendo un ambiente inclusivo, collaborativo e orientato alla crescita personale e professionale.

Per garantire un monitoraggio efficace dell'impatto generato, Omnia Technologies ha definito specifici *Key Performance Indicators (KPI)* che consentono di misurare i progressi raggiunti, assicurando trasparenza nei confronti degli stakeholder e identificando obiettivi di miglioramento continuo.

Omnia Technologies ha intrapreso questo percorso con la convinzione che l'intero Gruppo abbia un ruolo cruciale nel promuovere un'economia rigenerativa, capace di restituire al pianeta più di quanto utilizza. Questo Report di Impatto è la testimonianza dell'impegno concreto nel generare valore duraturo, con l'auspicio di ispirare altre realtà a seguire la stessa direzione.

Attraverso azioni responsabili e misurabili, Omnia Technologies si pone l'obiettivo di costruire un futuro migliore, per le persone e per il pianeta.

CAPITOLO 1

Beneficio comune - Comunità

Nell'ambito del proprio impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, il Gruppo Omnia Technologies ha identificato due priorità strategiche condivise tra le società operative controllate del Gruppo: garantire l'accesso equo e sostenibile all'acqua potabile e promuovere l'inclusione sociale in tutte le sue forme. Questi pilastri rappresentano componenti essenziali della strategia aziendale, ponendo al centro il benessere delle comunità in cui opera il Gruppo e la tutela delle risorse naturali.

- **Accesso all'acqua potabile:**

Omnia Technologies orienta le proprie società operative affinché, attraverso il dipartimento aziendale "Trattamento Acque", vengano sviluppate iniziative per garantire un accesso equo e una gestione sostenibile dell'acqua potabile. Questi progetti mirano a sostenere popolazioni prive di infrastrutture idriche sia in Italia che all'estero, migliorando la qualità della vita attraverso soluzioni concrete e misurabili.

- **Inclusione e diversità:**

Omnia Technologies promuove e partecipa a iniziative dedicate all'inclusione, con particolare attenzione alle differenze di genere, alle disabilità psicofisiche e alla rimozione di ogni forma di discriminazione legata all'orientamento sessuale, politico e religioso.



1.1 Accesso all'Acqua Potabile Il Pozzo dei Desideri

Garantire l'Accesso Sostenibile all'Acqua nei Villaggi Remoti del Malawi

L'accesso all'acqua potabile rappresenta una delle sfide globali più critiche per la salute e il benessere delle comunità. Nell'ambito di questo impegno, il Gruppo collabora con *Il Pozzo dei Desideri ODV*, un'organizzazione no-profit specializzata nella costruzione di pozzi nelle aree rurali più isolate del Malawi, dove le infrastrutture idriche sono inesistenti.

L'attività de *Il Pozzo dei Desideri* si concentra sulla realizzazione di pozzi destinati a servire intere comunità, offrendo una risorsa essenziale per la sopravvivenza e lo sviluppo sostenibile. L'accesso all'acqua pulita consente non solo di migliorare le condizioni igienico-sanitarie, ma anche di favorire l'istruzione, riducendo il tempo che le persone, specialmente donne e bambini, devono dedicare alla raccolta del bene primario. Il 100% delle donazioni raccolte è destinato direttamente alla costruzione dei pozzi, mentre tutte le spese operative, inclusi viaggi e logistica, sono interamente a carico dei membri dell'organizzazione. Per garantire trasparenza e tracciabilità, ogni progetto viene accompagnato da una documentazione completa (immagini, video e coordinate GPS) consentendo di monitorare l'impatto concreto delle loro donazioni.

Il Contributo di Omnia Technologies

Nell'ambito del proprio impegno per garantire l'accesso equo e sostenibile all'acqua potabile, Omnia Technologies ha contribuito alla realizzazione di due pozzi in Malawi nel 2024. Grazie a questa iniziativa, centinaia di persone che precedentemente non avevano accesso a fonti d'acqua sicure possono ora beneficiare di una risorsa essenziale per la salute e il benessere.

Dettagli del Progetto:

Pozzo 1 - Villaggio di Gudu

- Data di costruzione: 24 maggio 2024
- Popolazione servita: 150 famiglie, circa 450 persone
- Profondità dello scavo: 46 metri
- Coordinate GPS: 14°21'27.0"S 33°53'59.9"E

Pozzo 2 - Villaggio di Kandota II

- Data di costruzione: 1 giugno 2024
- Popolazione servita: 72 famiglie, circa 360 persone
- Profondità dello scavo: 41 metri
- Coordinate GPS: 14°59'56.4"S 34°50'20.6"E

L'installazione di questi due pozzi ha migliorato le condizioni di vita di oltre 800 persone, riducendo significativamente il rischio di malattie legate al consumo di acqua contaminata e garantendo una fonte d'acqua stabile e sicura.

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Comunità	Numero di pozzi costruiti mediante la nostra donazione	2 pozzi	3 pozzi	Villaggi di Gudu e Kandota II, Malawi
Comunità	Numero di persone che beneficiano della costruzione del pozzo	810 persone	1.200 persone	Circa 222 famiglie servite
Comunità	Percentuale di incremento dell'accesso all'acqua nelle aree target	+30%	+50%	Calcolato rispetto alla situazione pre-progetto
Comunità	Monitoraggio dello stato dei pozzi (verifiche annuali)	100%	100%	Tutti i pozzi monitorati con verifica annuale e tracciabilità GPS
Comunità	Riduzione media delle distanze percorse per l'approvvigionamento idrico (in km)	-50%	-70%	Tempo e fatica risparmiati, con impatto positivo su donne e bambini

Per il 2025, Omnia Technologies si pone l'obiettivo di ampliare ulteriormente il progetto, contribuendo alla costruzione di tre ulteriori pozzi e monitorando la manutenzione delle strutture esistenti.

Questa iniziativa rientra nel più ampio impegno di Omnia Technologies a favore dello sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 6: Acqua Pulita e Servizi Igienico-Sanitari per Tutti**.



1.2 Promuovere la prevenzione WelfareCare

WelfareCare: Innovazione e Solidarietà per la Prevenzione

L'accesso alla prevenzione sanitaria è un elemento fondamentale per garantire il benessere delle persone e ridurre l'incidenza delle malattie. In quest'ottica, Omnia Technologies ha avviato una collaborazione con *WelfareCare*, una Società Benefit italiana impegnata nella promozione della prevenzione del tumore al seno attraverso l'uso di cliniche mobili dotate di tecnologia avanzata. Questo progetto si rivolge specificamente alle donne di età compresa tra i 35 e i 45 anni, una fascia non coperta dagli screening gratuiti previsti dal sistema sanitario nazionale, offrendo loro la possibilità di sottoporsi gratuitamente a esami diagnostici di alta qualità.

L'iniziativa di *WelfareCare* unisce innovazione medica e inclusione sociale, abbattendo le barriere economiche e logistiche che spesso impediscono l'accesso alle cure. Attraverso questa collaborazione, il Gruppo Omnia Technologies si impegna a rafforzare il proprio contributo alla salute pubblica, garantendo alle proprie dipendenti e alla comunità locale un'opportunità concreta di prevenzione.

Il Contributo di Omnia Technologies

In qualità di Società Benefit, Omnia Technologies condivide i valori di inclusione, solidarietà e attenzione alla salute che caratterizzano il progetto *WelfareCare*. Nel 2024, l'azienda ha sponsorizzato due giornate di prevenzione, dedicate sia ai dipendenti del Gruppo che alla comunità locale nei territori in cui opera.

Dettagli del Progetto:

Trevignano (TV)
5 aprile 2024 (Piazzale di Villa Onigo)

- Totale esami eseguiti: 75
- Mammografie: 29
- Ecografie: 46

Negrar di Valpolicella (VR)
9 novembre 2024 (Piazzetta San Martino)

- Totale esami eseguiti: 76
- Mammografie: 28
- Ecografie: 48

Le donne coinvolte, incluse le dipendenti del Gruppo e le residenti nei comuni ospitanti, hanno avuto la possibilità di sottoporsi gratuitamente agli esami diagnostici, ricevendo risultati immediati e accedendo a informazioni fondamentali sulla prevenzione del tumore al seno.

Un Valore Condiviso per la Comunità

Le giornate di screening hanno rappresentato non solo un'occasione concreta di prevenzione, ma anche un'occasione per rafforzare la cultura del benessere e della salute. Complessivamente, l'iniziativa ha coinvolto oltre 150 persone, generando un impatto positivo sulla comunità locale e consolidando il ruolo del Gruppo Omnia Technologies come promotore attivo del benessere collettivo.

Per il futuro, il Gruppo si impegna a potenziare questa iniziativa, ampliando il raggio d'azione del progetto e aumentando il numero di giornate di prevenzione nei territori strategici in cui opera. L'obiettivo è sensibilizzare un numero sempre maggiore di persone sull'importanza della prevenzione e garantire un accesso equo alle cure diagnostiche.



KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Persone - Comunità	Numero di giornate promosse anche grazie al contributo di Omnia Technologies	2 giornate	4 giornate	Trevignano - TV (5 aprile) e Negrar di Valpolicella - VR (9 novembre)
Persone - Comunità	Numero di screening totali effettuati nelle giornate programmate	151 esami	200 esami	Include 57 mammografie e 94 ecografie
Comunità	Numero di comuni in cui è stato promosso il progetto	2 comuni	3 comuni	Coinvolgimento della comunità locale nelle aree di attività del Gruppo
Persone - Comunità	Percentuale di copertura delle donne in fascia 35-45 anni raggiunte nella Società che partecipa all'evento	n.d.	In definizione	Targeting di una fascia non coperta dal SSN; dato previsto da monitorare nel 2025

Omnia Technologies continuerà a monitorare l'efficacia del progetto e a rafforzare il proprio impegno nel promuovere la salute e la prevenzione, con l'obiettivo di massimizzare il numero di persone raggiunte e sensibilizzate.

Questa iniziativa rientra nell'impegno di Omnia Technologies per lo sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere**.



1.3 Inclusione sociale Dynamo Camp

Il Gruppo Omnia Technologies e la Collaborazione con Dynamo Camp

In linea con la propria missione di Società Benefit, Omnia Technologies ha scelto di collaborare con Dynamo Camp, un ente del terzo settore impegnato nel miglioramento della qualità della vita di bambini e ragazzi affetti da patologie gravi e croniche, nonché delle loro famiglie. La partnership con Dynamo Camp rappresenta un impegno concreto verso l'inclusione sociale e il sostegno a persone con differenze di genere, abilità e contesto socio-familiare. Questo partenariato contribuisce non solo a rafforzare la strategia di impatto sociale del Gruppo, ma anche a generare un impatto positivo e tangibile nella vita di numerose famiglie, in linea con gli obiettivi di Beneficio Comune.

Dynamo Camp, una fondazione senza scopo di lucro, è il primo camp di Terapia Ricreativa in Italia, operativo dal 2006, e accoglie gratuitamente bambini e ragazzi dai 6 ai 17 anni con patologie complesse. Grazie alla Terapia Ricreativa, i giovani ospiti e le loro famiglie possono beneficiare di esperienze di svago e supporto psicologico, elementi fondamentali nel recupero post-ospedaliero e nella gestione della malattia.

Oltre alle attività in sede, Dynamo Camp offre programmi inclusivi che vanno dalla Terapia Ricreativa in strutture ospedaliere, ai city camp nelle principali città italiane, fino a iniziative online, rispondendo così ai bisogni di bambini e famiglie in tutto il territorio nazionale. Il modello Dynamo, ispirato dalla *Serious Fun Children's Network* fondata da Paul Newman, si basa sul principio che ogni bambino ha il diritto di essere "semplicemente un bambino" e di vivere momenti di gioia, indipendentemente dalla propria condizione di salute.

Il Supporto di Omnia Technologies al Progetto Dynamo Camp

Come parte del suo piano di sostenibilità e della strategia di impatto, Omnia Technologies ha sostenuto Dynamo Camp con un contributo liberale di 33.000 euro, destinato a coprire i costi di una sessione di Terapia Ricreativa Dynamo® che si è tenuta dal 1° al 3 novembre 2024. Durante questo fine settimana, dedicato alle famiglie, circa 30 famiglie, per un totale di oltre 100 partecipanti, hanno vissuto un'esperienza unica presso il Camp in Toscana. Le attività proposte, tra cui tiro con l'arco, arrampicata e giochi inclusivi, hanno offerto ai partecipanti momenti di condivisione, allegria e supporto emotivo, favorendo un contesto di inclusione e positività.

Inoltre, il contributo ha consentito a Dynamo Camp di offrire un'esperienza di Terapia Ricreativa anche per la sessione di Capodanno 2024 a una famiglia in difficoltà, portando sollievo e gioia a chi sta attraversando periodi complessi.

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Comunità	Famiglie beneficiarie della sessione sostenuta	30 famiglie (~100 partecipanti)	50 famiglie (~150 partecipanti)	Partecipanti al weekend di Terapia Ricreativa presso il Camp (1-3 novembre 2024)
Comunità	Sessioni di Terapia Ricreativa sponsorizzate	1 sessione	2 sessioni	Inclusa la sessione di Capodanno 2024 per una famiglia in difficoltà
Inclusione	Famiglie in condizioni di fragilità socioeconomica raggiunte	1 famiglia	3 famiglie	Supporto mirato a famiglie in condizioni socio-economiche fragili
Governance/ESG	Contributo economico al progetto (€)	33.000 €	≥ 40.000 €	Aumento previsto in linea con l'espansione delle sessioni sponsorizzate

Questo progetto contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030, in particolare all'**Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze**.



Visione Strategica e Impegni Futuri

Il progetto Dynamo Camp si inserisce pienamente nella strategia di sostenibilità di Omnia Technologies, contribuendo non solo a migliorare la qualità della vita delle famiglie coinvolte, ma anche a favorire l'inclusione sociale e a supportare il benessere psicologico dei partecipanti. Il Gruppo si impegna a continuare a sostenere Dynamo Camp con risorse economiche e in qualità di partner strategico, con l'obiettivo di ampliare l'impatto dell'iniziativa e garantire che sempre più famiglie possano beneficiare delle attività offerte.

Nel 2025, il Gruppo si prefigge di rafforzare il proprio impegno organizzando eventi di formazione per le proprie persone sui temi della diversità e Inclusione in collaborazione con Dynamo Academy.



1.4 Omnia Technologies e lo sport - sponsorizzazioni

Lo Sport come Veicolo di Valori Positivi

Omnia Technologies riconosce nello sport un efficace veicolo per la promozione di valori fondamentali quali parità, inclusione e benessere collettivo. Attraverso il sostegno a realtà sportive che spaziano dall'eccellenza internazionale all'inclusione locale, il Gruppo rafforza il legame con il territorio e contribuisce a diffondere una cultura aziendale orientata al benessere e alla crescita sostenibile.

Imoco Volley

La Forza del Lavoro di Squadra e dell'Eccellenza Internazionale

Omnia Technologies è sostenitrice dell'Imoco Volley, una squadra femminile professionista che rappresenta l'eccellenza dello sport a livello internazionale. Questo legame si basa su valori condivisi come il lavoro di squadra, l'internazionalità, la dedizione e l'orientamento alla performance, principi fondamentali che guidano anche il nostro Gruppo. La partnership con l'Imoco Volley ci permette di essere parte di un progetto sportivo di altissimo livello, ispirando le nostre persone e la comunità a raggiungere obiettivi ambiziosi attraverso la passione e l'impegno.



Villorba Calcio

Promuovere il Calcio Femminile e l'Inclusione Locale

Con la sponsorizzazione del Villorba Calcio, Omnia Technologies sostiene una realtà sportiva dilettantistica che rappresenta un punto di riferimento per la comunità locale. Il Villorba Calcio non è solo una società sportiva, ma un polo di formazione e aggregazione per bambini, giovani e adulti. Il loro impegno nella creazione di un vivaio calcistico femminile, orientato allo sviluppo tecnico e alla crescita personale delle giovani atlete, riflette la nostra volontà di promuovere l'inclusione e di offrire opportunità concrete alle nuove generazioni.

Mini Basket Trevignano

Crescere Insieme Attraverso lo Sport

Sostenendo la squadra di Basket e Mini Basket di Trevignano, Omnia Technologies affianca una realtà sportiva che svolge un ruolo fondamentale nella crescita educativa e sociale dei più giovani. Situata nel comune che ospita i quartieri generali del Gruppo, questa iniziativa promuove valori come la cooperazione, il rispetto e il benessere psicofisico, offrendo ai bambini un contesto positivo in cui crescere attraverso il gioco e lo sport. Un impegno che riflette la nostra volontà di investire nelle nuove generazioni e di contribuire a una comunità più inclusiva e sana.

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Salute e Benessere	Numero di Società sportive sponsorizzate	3 Società sportive (Imoco Volley, Villorba Calcio, Mini Basket Trevignano)	4 Società sportive	Estendere il supporto a nuove realtà sportive locali
Parità di Genere	Squadre femminili supportate	2	3	Rafforzare l'impegno verso il sostegno allo sport femminile
Comunità	Giovani atleti coinvolti indirettamente (stimati in base alle affiliazioni)	>250	>350	Stima basata sulle affiliazioni attive nei club supportati

Attraverso queste sponsorizzazioni, Omnia Technologies si impegna a conseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere** e l'**Obiettivo 5: Parità di Genere**.



1.5 La certificazione B Corp

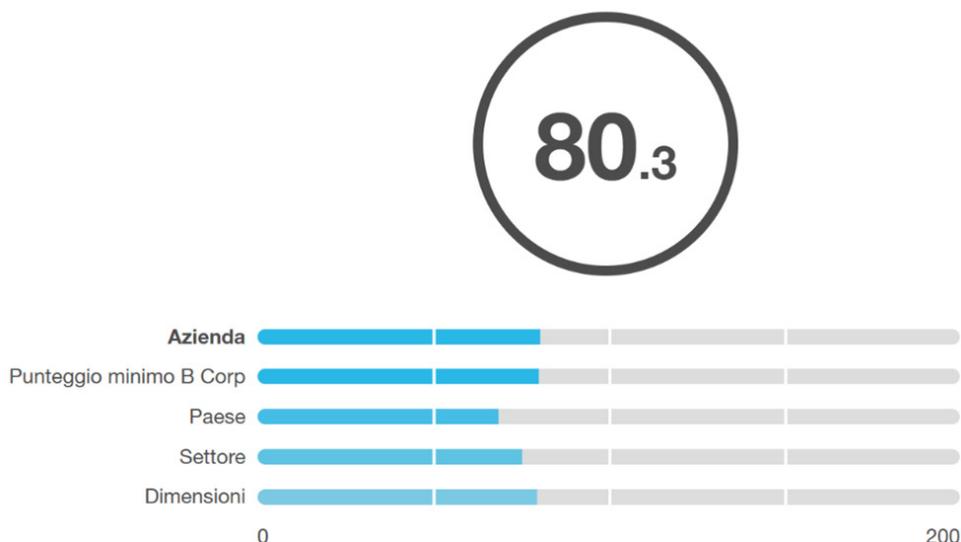
La certificazione *B Corporation (B Corp)* rappresenta uno dei più alti standard di responsabilità sociale e ambientale per un'azienda, attestando il suo impegno a generare un impatto positivo sulle persone, sulla comunità e sul pianeta. Omnia Technologies ha intrapreso questo percorso per rafforzare la propria missione di crescita sostenibile e trasparente, adottando un modello di business che bilancia il profitto con la creazione di valore condiviso.

Il percorso di certificazione è iniziato nel 2023 con la prima *submission* al *B Impact Assessment (BIA)*, basata sui dati dell'anno fiscale 2022. Tuttavia, poiché il perimetro del Gruppo è in continua espansione, nel 2024 è stata effettuata una nuova valutazione, basata sull'anno fiscale 2023, per garantire un'analisi più accurata dell'impatto complessivo dell'azienda. Questo processo di revisione ha permesso di allineare la strategia del Gruppo con i principi di sostenibilità e innovazione, consolidando ulteriormente l'impegno verso un modello di business responsabile.

Lo status di B Corp è stato assegnato dopo un rigoroso processo di verifica da parte di *B Lab Italia*, network no-profit che promuove un sistema economico inclusivo, equo e rigenerativo. La certificazione B Corp misura in maniera indipendente e oggettiva l'impatto sociale e ambientale dell'impresa secondo gli standard previsti dal *B Impact Assessment (BIA)*. Il processo di valutazione analizza le pratiche e i risultati aziendali considerando cinque differenti categorie: governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti.

I Risultati della Valutazione B Corp di Omnia Technologies

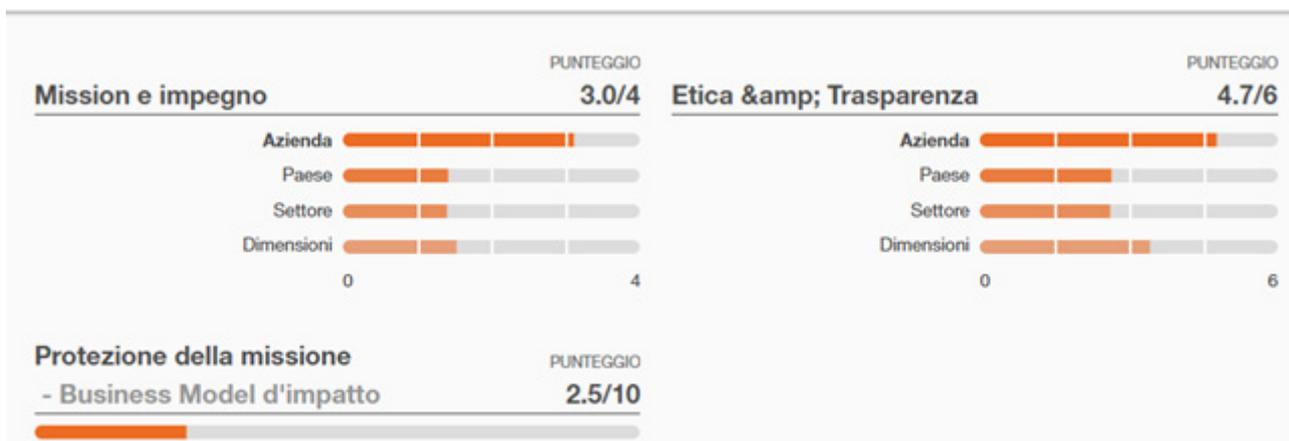
Nel 2024, Omnia Technologies ha completato il processo di valutazione B Corp, ottenendo un *B Impact Score* di **80.3 punti**, superando il requisito minimo richiesto per la certificazione. Il risultato è frutto di un impegno continuo nel migliorare le proprie pratiche di sostenibilità e responsabilità sociale.



Punteggi per ciascuna area valutata:

Governance: 10.3/20

- Forte impegno verso l’etica aziendale e la trasparenza
- Integrazione della missione sostenibile nei processi decisionali



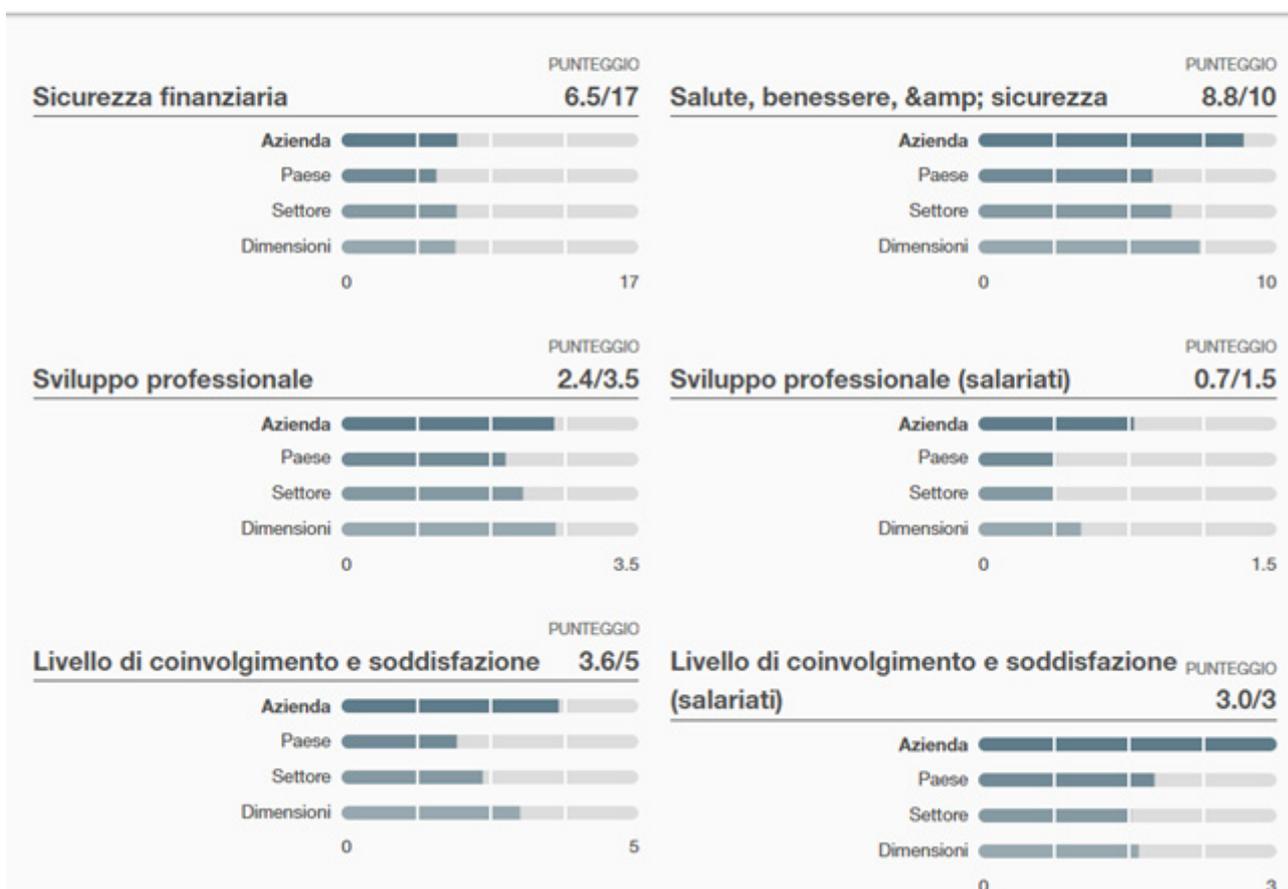
Clienti: 3.3/5

- Buona gestione della qualità dell’aria e del clima (7.3/15)
- Solido impegno nel creare valore per i consumatori finali



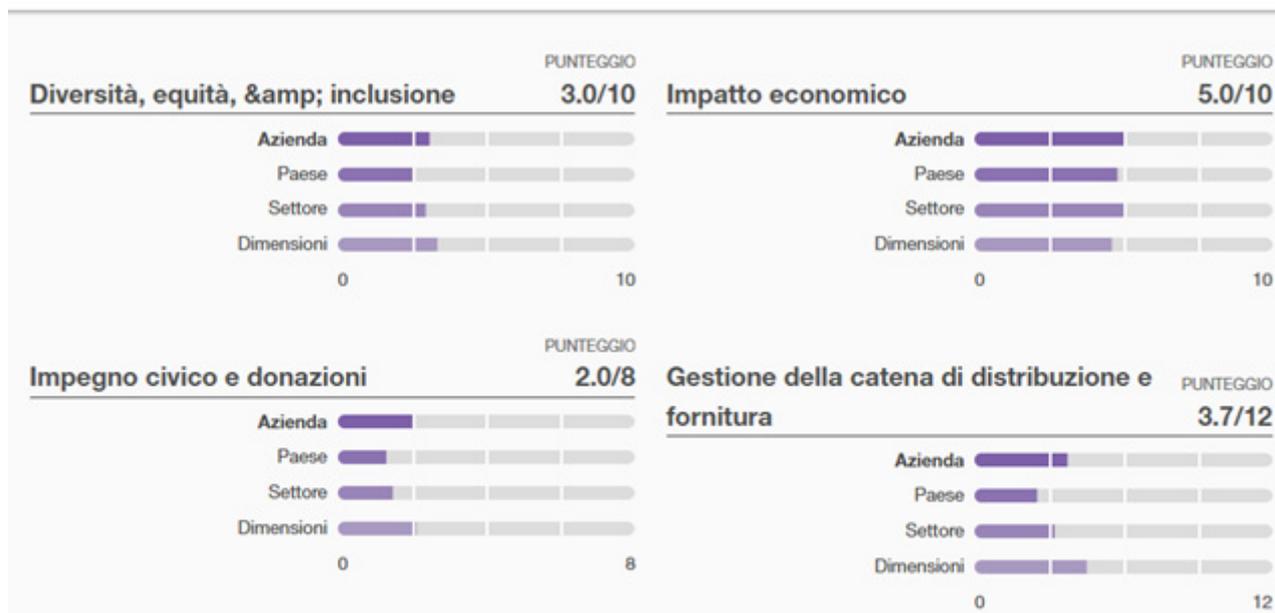
Lavoratori: 27.6/40

- Ottimi risultati in salute, benessere e sicurezza (8.8/10)
- Sviluppo professionale (2.4/3.5) e livello di coinvolgimento e soddisfazione (3.6/5) potenziati
- Diversità, equità e inclusione con margini di miglioramento (3.0/10)



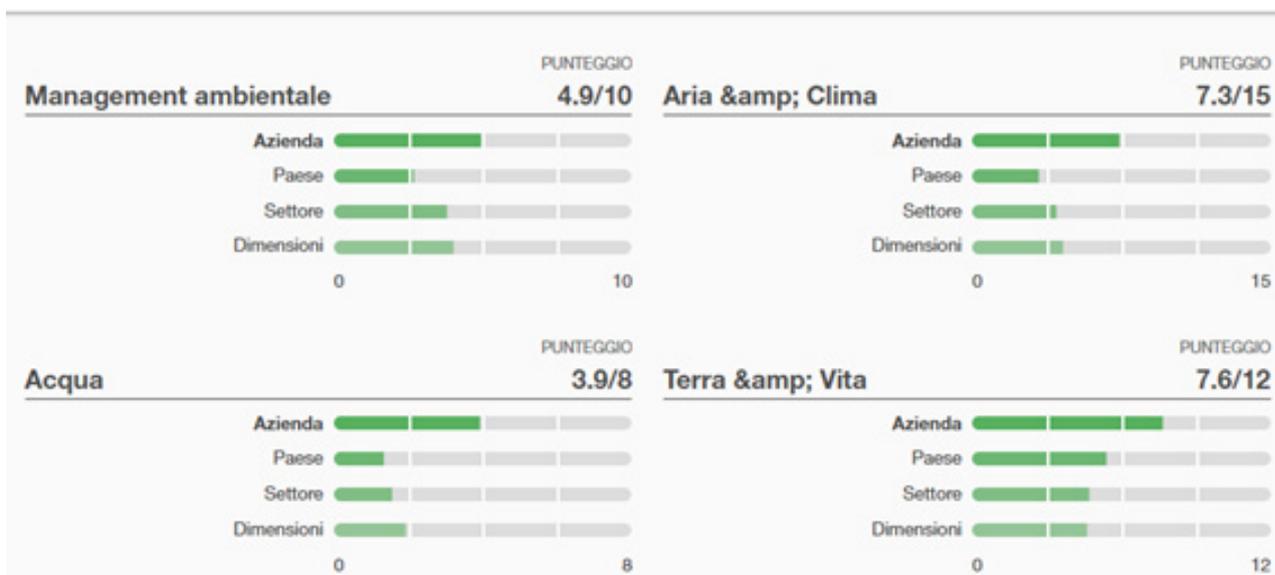
Comunità: 14.8/40

- Impegno civico e donazioni con un punteggio di 2.0/8
- Impatto economico positivo (5.0/10)



Ambiente: 24.1/45

- Buona gestione della qualità dell'aria e del clima (7.3/15)
- Efficienza nell'uso delle risorse idriche (3.9/8)



Il Gruppo ha integrato i principi di sostenibilità nella progettazione e nello sviluppo dei propri prodotti, come le soluzioni per la distillazione a basse emissioni e l'imbottigliamento a ridotto consumo energetico. Inoltre, l'introduzione di tecnologie integrate consente di ottimizzare i processi produttivi, riducendo al minimo sprechi e utilizzo di risorse.

Nel 2025, questo impegno si rafforzerà ulteriormente con lo stanziamento di risorse finanziarie destinate allo sviluppo di nuovi prodotti e tecnologie sostenibili, oltre al rinnovamento della sede centrale, delle unità produttive e dei macchinari di officina. L'obiettivo è modernizzare gli stabilimenti e migliorare gli standard in materia di salute e sicurezza, creando ambienti di lavoro più sostenibili e accoglienti per tutti i dipendenti.

Come dichiarato dal CEO Andrea Stolfa: *“Essere una B Corp per Omnia Technologies significa andare oltre la creazione di valore economico: è il nostro impegno per generare un impatto positivo su persone, comunità e ambiente, consolidando il nostro ruolo di leader responsabile nell'industria globale.”*

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2027 *ricertificazione triennale	Note
Impatto complessivo	B Impact Score	80.3 KPI BIA	85.0 KPI BIA	Superato il minimo per la certificazione (80 punti); focus su miglioramento continuo
Governance	Protezione della missione sostenibile	2.5/10 KPI BIA	5.0/10 KPI BIA	Previste azioni per formalizzare e integrare la missione benefit nei processi interni
Lavoratori	Diversità, equità e inclusione (DEI)	3.0/10 KPI BIA	6.0/10 KPI BIA	Potenziamento delle politiche DEI e formazione su bias e cultura inclusiva
Comunità	Impegno civico e donazioni	2.0/8 KPI BIA	4.0/8 KPI BIA	Incremento delle iniziative solidali e rafforzamento del legame con il territorio
Ambiente	Efficienza nella gestione ambientale	4.9/10 KPI BIA	7.0/10 KPI BIA	Investimenti in impianti sostenibili, riduzione consumi e nuovi KPI ambientali
Clienti	Creazione di valore per i clienti	3.3/5 KPI BIA	4.5/5 KPI BIA	Sviluppo di soluzioni a basso impatto e miglioramento delle performance etiche di prodotto

CAPITOLO 2

Beneficio comune - Ambiente

Omnia Technologies ha fatto della sostenibilità ambientale una priorità strategica, impegnandosi a ridurre la propria impronta ambientale in tutte le aree aziendali. Il Gruppo mira a ridurre significativamente le proprie emissioni di gas climalteranti, adottare un uso più responsabile delle risorse naturali e promuovere l'innovazione tecnologica, al fine di contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico.

La strategia ambientale del Gruppo si concentra su tre aree principali:

- **Riduzione delle emissioni di gas serra (GHG):**

Con un focus sulla minimizzazione delle emissioni dirette e indirette lungo l'intera catena del valore.

- **Uso responsabile delle risorse naturali:**

Ottimizzazione del consumo di energia e altre risorse attraverso pratiche di produzione efficientate.

- **Innovazione tecnologica e digitalizzazione:**

Introduzione di tecnologie mirate nei processi aziendali, con particolare attenzione alla digitalizzazione per ottimizzare la gestione dei dati e migliorare l'efficienza operativa.



2.1 Minimizzare l'impatto ambientale

Il Gruppo Omnia Technologies ha definito politiche interne orientate a ridurre l'utilizzo delle risorse naturali e a eliminare gli sprechi, focalizzandosi principalmente sul consumo di energia e risorse idriche. Le politiche sono pensate per garantire che le fasi produttive e i prodotti finiti abbiano il minor impatto ambientale possibile.

L'approccio sistemico del Gruppo include:

- **Gestione efficiente dell'energia:** Utilizzo di tecnologie a basso impatto e massimizzazione dell'autoproduzione di energia.
- **Innovazione e digitalizzazione:** Integrazione delle tecnologie digitali nei processi aziendali per ottimizzare la gestione delle risorse e migliorare l'efficienza.
- **Eco-design:** Progettazione di prodotti pensati per ridurre i consumi energetici e idrici durante il loro ciclo di vita, garantendo una maggiore durabilità e riparabilità.

Riduzione degli Impatti: Analisi delle Emissioni di Gas Serra (GHG)

Il Gruppo ha condotto un'analisi delle categorie di emissioni secondo il **GHG Protocol**, al fine di identificare le categorie non pertinenti per la sua attività e garantire una rendicontazione mirata e accurata. Il **GHG Protocol** è uno standard internazionale che fornisce linee guida per la contabilizzazione e la gestione delle emissioni di gas serra. Le emissioni valutate sono racchiuse in diverse categorie, dirette e indirette, denominate **Scope 1, 2 e 3**:

- **Scope 1:** Emissioni dirette generate dalle attività aziendali (ad esempio, combustione di carburanti).
- **Scope 2:** Emissioni indirette legate all'acquisto di energia, come l'elettricità consumata.
- **Scope 3:** Emissioni indirette che provengono da tutta la catena del valore, come quelle derivanti dai fornitori, dalla logistica, e dall'uso dei prodotti da parte dei consumatori finali.

Per definire una rendicontazione più precisa delle emissioni, in primo luogo è stata effettuata un'analisi per permettere di escludere categorie non applicabili alla realtà aziendale di Omnia Technologies, non per ridurre le attività di abbattimento delle emissioni, ma per focalizzarsi su quelle categorie che effettivamente impattano l'azienda.

Risultati dell'Analisi:

Dall'analisi è emerso che le seguenti categorie del GHG Protocol non sono rilevanti per il Gruppo:

- **Categoria 3.10 - Homeworking:** Non essendoci una significativa proporzione di dipendenti che lavorano da remoto, questa categoria è stata esclusa.
- **Categoria 3.11 - Upstream Leased Assets:** Omnia Technologies non possiede beni in leasing upstream con impatti significativi sulle emissioni.
- **Categoria 3.13 - Downstream Sold Products:** L'attività del Gruppo non comprende la vendita diretta di beni che generano emissioni nel ciclo di vita post-vendita.
- **Categoria 3.14 - Franchising:** Non applicabile, in quanto il Gruppo non opera con il modello di franchising.
- **Categoria 3.15 - Investments:** Non gestiamo investimenti che generano emissioni significative da contabilizzare.

Tra le categorie ritenute invece rilevanti e quindi considerate ai fini della rendicontazione, vi sono ad esempio:

- **Categoria 3.1** - Acquisti di beni e servizi (Purchased Goods and Services)
- **Categoria 3.3** - Combustibile ed energia relativi ad attività non incluse nello Scope 1 e 2 (Fuel- and Energy-Related Activities, Well-to-Tank (WTT) e Well-to-Wheel (WTW))
- **Categoria 3.4** - Trasporto e distribuzione upstream (Upstream Transportation and Distribution)
- **Categoria 3.6** - Viaggi di lavoro (Business Travel)
- **Categoria 3.7** - Spostamenti casa-lavoro (Employee Commuting)
- **Categoria 3.12** - Trattamento dei rifiuti generati dalle operazioni (End-of-Life Treatment of Sold Products)

Impegno per la Riduzione delle Emissioni: Adesione agli Science-Based Targets Initiative (SBTi)

Per allinearsi agli obiettivi internazionali in materia di clima, Omnia Technologies ha deciso di aderire alla **Science-Based Targets Initiative (SBTi)**, un'iniziativa globale che aiuta le aziende a stabilire obiettivi di riduzione delle emissioni in linea con gli impegni presi a livello internazionale per il clima. Gli **Science-Based Targets (SBT)** sono obiettivi di riduzione delle emissioni che si basano su dati scientifici, indicando quanto una determinata azienda debba ridurre le proprie emissioni per contribuire alla limitazione del riscaldamento globale a 1,5°C rispetto ai livelli pre-industriali.

Obiettivi di riduzione delle emissioni per il 2030:

- **Scope 1 e 2:** Riduzione del 42% delle emissioni dirette e indirette entro il 2030 rispetto al 2022.
- **Scope 3:** Riduzione del 25% delle emissioni provenienti dalla catena del valore entro il 2030 rispetto al 2022.

Strategie per il raggiungimento degli obiettivi:

- Ottimizzazione dei consumi di gas naturale e altre fonti energetiche.
- Applicazione delle migliori tecnologie disponibili (BAT) per ridurre le emissioni.
- Massimizzazione dell'uso di energia autoprodotta, in particolare da fonti rinnovabili.
- Design di prodotti con minor impatto ambientale, focalizzandosi su durabilità e riparabilità.

A supporto degli SBTi, il Gruppo sta implementando la piattaforma **Net Zero Cloud** di Salesforce, uno strumento avanzato per monitorare le emissioni aziendali, garantendo un elevato livello di tracciabilità e precisione dei dati. La piattaforma aiuterà anche a raccogliere e gestire le informazioni pertinenti per le categorie di emissioni legate alle attività di ogni dipendente, migliorando l'univocità e la correttezza dei dati.

Obiettivi per il 2025

Nel 2025, Omnia Technologies si prefigge diversi obiettivi chiave per migliorare la propria performance ambientale:

- **Ricalcolo della Baseline per SBTi** in quanto il Gruppo è in continua crescita ed evoluzione
- **Formazione e sensibilizzazione dei dipendenti:** Tutti i dipendenti del Gruppo saranno responsabilizzati nel raccogliere informazioni riguardanti le categorie di emissioni pertinenti al loro lavoro per alimentare in maniera corretta la piattaforma Net Zero Cloud
- **Aumento della percentuale di energia autoprodotta:** Incremento del 10% rispetto al 2024

Il Gruppo continuerà a promuovere la digitalizzazione dei processi aziendali, utilizzando la piattaforma Net Zero Cloud per monitorare e analizzare le proprie performance ambientali e raccogliere informazioni sulle emissioni in modo preciso e tempestivo. La raccolta dei dati diventerà un processo fondamentale per ottimizzare ulteriormente le operazioni e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni.

Con questi impegni, Omnia Technologies non solo intende rispettare le normative internazionali, ma anche contribuire significativamente agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, in particolare all'**Obiettivo 13: Azione per il Clima**, all'**Obiettivo 7: Energia Pulita e Accessibile** e all'**Obiettivo 9: Imprese, Innovazione e Infrastrutture**, per combattere il cambiamento climatico e promuovere un futuro più sostenibile.



KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Ambiente	kWh totali annui (energia elettrica + gas naturale)	17.964.159,67 kWh	< 20.000.000 Kwh	Diminuzione consumo risorse
Ambiente	kWh annui di energia elettrica	8.909.167 kWh	<10.000.000 Kwh	Diminuzione consumo risorse
Ambiente	kWh annui di gas naturale	9.054.993 kWh	< 10.000.000 Kwh	Diminuzione consumo risorse
Ambiente	Percentuale di energia rinnovabile sul consumo elettrico	71,2%	>75%	Aumento energia rinnovabile sul consumo elettrico totale
Ambiente	tCO ₂ annue (emissioni dirette e indirette)	(dato in raccolta – presente a pubblicazione Report di Sostenibilità 2024)	-5,25% tCO ₂ -eq annui rispetto al 2022	Diminuzione consumo risorse
Ambiente	tCO ₂ annue (emissioni catena del valore)	(dato in raccolta – presente a pubblicazione Report di Sostenibilità 2024)	-3,13 tCO ₂ -eq annui rispetto al 2022	Diminuzione consumo risorse
Ambiente	Implementazione e utilizzo della piattaforma per analisi e report	Sviluppo della piattaforma	In corso	Miglioramento gestione formazione per consuntivazione e programmazione
Ambiente	Numero dipendenti formati e coinvolti nella raccolta dati ambientali	Persone direttamente coinvolte nello sviluppo	In avvio	Agevolare la digitalizzazione per ottenere un dato univoco e trasparente

Piano di compensazione

Compensazione carbonica come complemento alle iniziative di Omnia Technologies per gestire e ridurre le proprie emissioni assolute di gas a effetto serra ("GHG"), l'azienda, dal 2022, acquista crediti di carbonio per neutralizzare ("compensare") le emissioni operative residue di Scope 1 e 2. L'approccio principale dell'azienda per la mitigazione del clima è ridurre nel tempo le proprie emissioni assolute di carbonio. Attraverso l'acquisto di crediti di carbonio, Omnia Technologies fornisce anche finanziamenti per progetti di mitigazione del clima al di fuori della propria catena del valore. Poiché ogni credito corrisponde alla compensazione di una tonnellata di CO₂ equivalente (CO₂e), l'azienda può - secondo gli standard e le linee guida del mercato volontario del carbonio - dichiarare di aver raggiunto la neutralità carbonica (Scope 1 e 2) in un determinato anno acquistando crediti per compensare le proprie emissioni residue. Dall'inizio, i due progetti a cui il Gruppo ha aderito per l'acquisto di crediti di carbonio sono i progetti "Great Bear Forest Carbon" e "Guatemalan Conservation Coast". Questi due progetti sono stati scelti per le loro solide credenziali in materia di questioni ambientali e di biodiversità, nonché per le loro iniziative sociali.

Great Bear Forest Carbon ¹

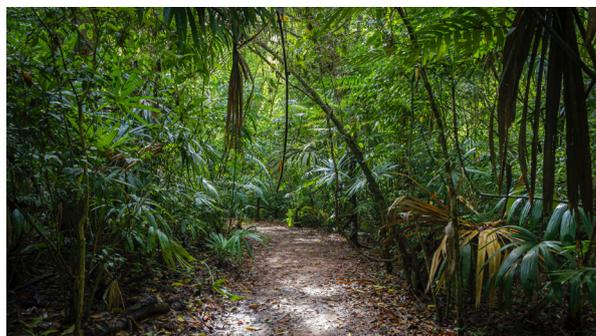
La Great Bear Forest copre circa 6,4 milioni di ettari della costa nord e centrale della Columbia Britannica in Canada ed è la casa dei popoli delle Prime Nazioni, che abitano questa terra da circa 10.000 anni. Questo raro e ricco ecosistema ospita anche specie rare di piante e animali (incluso l'Orso Kermode). L'obiettivo di questo progetto è migliorare la gestione forestale nella regione, generando riduzioni delle emissioni attraverso la protezione delle aree forestali che erano precedentemente designate, sanzionate o approvate per il disboscamento commerciale. Le attività del progetto includono modifiche alla legislazione e alla regolamentazione sull'uso del suolo che risultano nella protezione delle aree forestali e nella riduzione dei livelli di raccolta.



¹ Il progetto Great Bear Forest Carbon è registrato nel Registro della Columbia Britannica sotto tre diversi progetti: Great Bear (South Central Coast) 104000000011319, Great Bear (Haida Gwaii) 104000000011559 e Great Bear (North and Central-Mid Coast) 104000000012798. Questi progetti mirano a generare crediti di carbonio basati sulla gestione forestale migliorata e sulla riforestazione.

Guatemalan Conservation Coast ²

Il programma Guatemalan Conservation Coast lavora per affrontare le cause della deforestazione attraverso un'efficace applicazione della legge, la pianificazione dell'uso del suolo, l'educazione, le opportunità economiche e le iniziative di agroforestazione sostenibile. Alcuni dei risultati più importanti del progetto fino ad oggi includono la protezione di 30 specie di alberi minacciati, tra cui il tapiro di Baird e il lamantino delle Indie Occidentali, la protezione di 54.157 ettari di foresta minacciata nel Corridoio Biologico Mesoamericano e la creazione o il supporto di 487 posti di lavoro per le comunità indigene e locali.



² Il progetto Guatemalan Conservation Coast è registrato nel registro Verra, REDD+ Project for Caribbean Guatemala: The Conservation Coast 1622, applica il Verra's Verified Carbon Standard (VCS Standard v4.3).

Con queste iniziative, il Gruppo si impegna a conseguire lo sviluppo sostenibile, in particolare agli **Obiettivi 13: Azione per il Clima** e l'**Obiettivo 14: Vita sulla Terra**.



2.2 Il sistema di gestione integrato

Nel corso del 2022 abbiamo avviato le attività di integrazione dei differenti sistemi di gestione adottati dalle nostre entità in un unico Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza. È una delle azioni target previste nel nostro Piano di sostenibilità. L'obiettivo è quello di presidiare con maggior efficacia la compliance di Gruppo rispetto alle normative vigenti - soprattutto legate ai temi della sicurezza dei lavoratori e alla minimizzazione degli impatti ambientali -, migliorando l'efficienza dei processi organizzativi e quindi tutta la qualità dei nostri servizi. Ad ottobre 2023, abbiamo ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione Integrato in accordo con la norma UNI EN ISO 9001 (Qualità), la UNI EN ISO 14001 (Ambiente) e la UNI ISO 45001 (Sicurezza sui luoghi di lavoro) per tutte le aziende facenti parte del Gruppo a fine del 2022. L'implementazione del sistema di gestione a tutte le altre aziende acquisite successivamente è stata avviata nel 2023 e continua nell'anno in corso 2024 arrivando ad un totale di 25 sedi italiane certificate su 30, con il numero in continuo aumento.

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Ambiente e Sicurezza	Numero di Società certificate da ente esterno per il Sistema di certificazione integrato (ISO14001, ISO45001, ISO9001)	25/30	29/30	KPI in continua evoluzione in quanto il perimetro di Gruppo è soggetto a forte cambiamento di anno in anno

CAPITOLO 3

Beneficio comune - Persone

Omnia Technologies crede fermamente che il benessere delle persone e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso siano la chiave per un successo duraturo. L'obiettivo del Gruppo è quello di promuovere lo sviluppo professionale e umano di tutti i suoi membri, garantendo al contempo un impatto positivo sulla comunità e sul territorio in cui opera. Questo impegno è un pilastro della sua visione etica e responsabile, che si riflette in tutte le iniziative aziendali.

Omnia Technologies ha sempre considerato il benessere delle proprie persone come una priorità strategica. L'azienda non si limita a garantire una crescita professionale, ma punta anche a favorire un equilibrio tra vita lavorativa e personale, contribuendo a costruire una comunità aziendale più coesa e solidale. Le politiche di welfare aziendale e territoriale, così come l'inclusività e la promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla trasparenza, sono alcuni degli strumenti attraverso cui il Gruppo promuove il benessere e la valorizzazione delle persone.

Le aree principali su cui Omnia Technologies si concentra sono:

- **Benessere: Massimizzare il Benessere e lo Sviluppo Professionale e Umano:**

Omnia Technologies si impegna a garantire che ogni persona possa crescere in un ambiente lavorativo che stimoli il suo sviluppo personale e professionale. Il benessere dei dipendenti non riguarda solo l'aspetto economico, ma anche la promozione di una cultura aziendale che incoraggi la salute mentale e fisica, il miglioramento delle competenze e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Gli strumenti utilizzati per massimizzare il benessere sono molteplici e includono:

- ▷ Programmi di formazione continua: per garantire che i dipendenti abbiano sempre la possibilità di aggiornarsi e svilupparsi professionalmente.
- ▷ Iniziative per la salute e il benessere: attività volte a promuovere uno stile di vita sano, come corsi di mindfulness, supporto psicologico e programmi di fitness aziendale – accessibili all'interno della piattaforma di welfare.
- ▷ Supporto alla conciliazione vita-lavoro: ad esempio, introducendo modalità di lavoro flessibili e smart working.

- **Cultura: Promuovere una Cultura Aziendale Fondata sul Rispetto, sulla Trasparenza e sull'Inclusione**

Omnia Technologies promuove una cultura aziendale che si fonda su valori di rispetto, trasparenza e inclusione, per garantire che ogni persona si senta valorizzato e coinvolto nelle decisioni aziendali. La creazione di un ambiente di lavoro che incoraggi la partecipazione attiva, il dialogo e l'ascolto delle diverse opinioni è fondamentale per il Gruppo, poiché solo in un ambiente aperto e collaborativo si può ottenere il massimo dal potenziale di ciascun individuo.

Alcune delle iniziative per sostenere questa cultura includono:

- ▷ Politiche di inclusività: programmi specifici per promuovere la diversità in tutte le sue forme, comprese quelle legate al genere, all'etnia e alle disabilità.
- ▷ Comunicazione trasparente: aggiornamenti regolari su obiettivi, successi e sfide aziendali per favorire un dialogo aperto tra i livelli gerarchici.

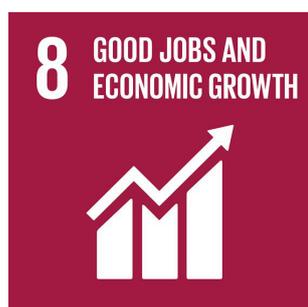
Spazi di condivisione e partecipazione: opportunità per i dipendenti di esprimere idee e suggerimenti, promuovendo un ambiente di fiducia e collaborazione.

Welfare: Proporre e Attuare Politiche di Welfare Aziendale e Territoriale

Le politiche di welfare di Omnia Technologies sono pensate per migliorare il benessere e la qualità della vita dei propri dipendenti, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro che vada oltre le esigenze professionali e risponda anche alle necessità personali e familiari. Il welfare aziendale si estende anche al territorio, con iniziative che hanno un impatto positivo sulla comunità locale, contribuendo alla costruzione di una società più coesa e sostenibile.

Le politiche di welfare aziendale includono:

- Benefit per i dipendenti: assicurazioni sanitarie, supporto per la gestione delle spese familiari e servizi di assistenza sociale.
- Iniziative di responsabilità sociale: supporto a progetti di sostenibilità e collaborazione con enti locali.
- Contributi per la formazione e lo sviluppo personale: oltre alla formazione professionale, il welfare si estende anche a percorsi di crescita personale, come corsi di lingua, leadership e competenze trasversali.



3.1 Benessere e coinvolgimento delle persone - Great Place To Work

Nel corso dell'ultimo anno, Omnia Technologies ha condotto un'indagine interna attraverso la piattaforma **Great Place To Work**, coinvolgendo tutte le aziende del Gruppo. L'indagine, completamente anonima e articolata su circa 60 domande, ha esplorato cinque aree chiave: **credibilità, rispetto, equità, orgoglio e coesione**. Lo scopo di questa indagine è stato quello di raccogliere feedback sui punti di forza e sulle aree di miglioramento dell'ambiente di lavoro, per poter intraprendere azioni mirate di miglioramento.

Risultati dell'Indagine:

Il risultato complessivo dell'indagine ha dato un **punteggio generale del 45%**, un dato che, pur non essendo ancora sufficiente per ottenere la certificazione **Great Place To Work**, rappresenta un segnale positivo per l'azienda. I dipendenti hanno apprezzato diversi aspetti, tra cui:

- Il **buon rapporto tra colleghi** e la **collegialità** nell'affrontare le sfide.
- Le **ampie opportunità di crescita professionale** e l'elevato **livello di autonomia** concesso dai responsabili.
- La natura **dinamica e diversificata** dell'ambiente di lavoro.
- La **collaborazione** tra colleghi e la presenza di **welfare e benefit aziendali**, che sono stati particolarmente apprezzati, sebbene sia stata segnalata la necessità di un ampliamento.

Tuttavia, l'indagine ha anche evidenziato alcune aree di miglioramento che il Gruppo intende affrontare. Le principali criticità riscontrate riguardano:

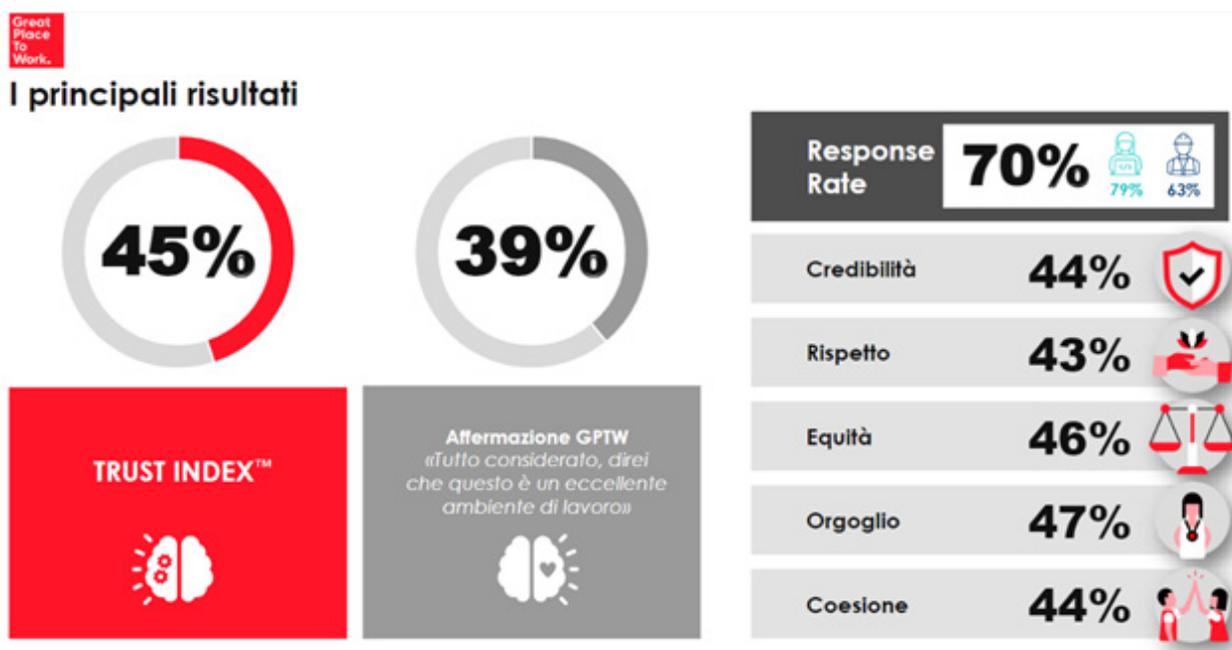
- La **richiesta di un rafforzamento dei piani di welfare** aziendale, per offrire maggiori vantaggi e supporto ai dipendenti.
- La **comunicazione interna**, che necessita di un maggiore flusso e chiarezza a tutti i livelli.
- L'esigenza di una maggiore **meritocrazia**, per premiare il talento e i risultati individuali.
- La necessità di una **migliore organizzazione del lavoro**, al fine di ridurre il **sovraccarico** e lo **stress** lavorativo.

Inoltre, è emersa la necessità di migliorare la gestione delle **nuove aziende** che entrano nel Gruppo, in modo da ottimizzare il processo di integrazione e ridurre la **frammentazione** tra le diverse identità aziendali, rafforzando il **senso di appartenenza** a un'unica realtà.

A chiusura di questo primo sondaggio, Omnia Technologies condividerà i risultati con tutti i dipendenti, dando il via a iniziative mirate per rendere l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo, sostenibile e gratificante.

Nel 2025, allargheremo il perimetro di analisi e successivamente avverrà la fase di condivisione dei risultati. In parallelo si terrà il lancio di alcuni processi fondamentali, utili all'organizzazione e in linea con le necessità delle persone. In particolare, verrà lanciato il processo di Performance Management che servirà ad aumentare la chiarezza di ruoli, obiettivi e valutazioni, e il Modello di Leadership servirà ad allineare le competenze di Leadership e ad avvicinare il management alle persone. Altre iniziative riguarderanno il Welfare, la comunicazione interna e nuove opportunità formative. L'indagine **Great Place To Work** verrà ripetuta nel primo semestre del 2026 e diventerà un appuntamento periodico per monitorare i progressi e continuare a migliorare, con l'obiettivo di diventare una realtà certificata.

Attraverso questi impegni, Omnia Technologies vuole garantire che ogni dipendente si senta parte di una comunità che promuove la **crescita personale, il rispetto reciproco e il benessere comune**.



KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Equilibrio Vita-Lavoro	Response rate	70%	80%	Percentuale di dipendenti che hanno completato il sondaggio rispetto al totale invitato
Engagement dei Dipendenti	Personale coinvolto nell'indagine	1.238	100%	Numero totale di dipendenti invitati a partecipare al sondaggio
Engagement dei Dipendenti	Tasso di risposte positive	45%	50%	Percentuale di risposte favorevoli alle domande del sondaggio

3.2 Diversità e inclusione ISO 30415

Omnia Technologies ha incaricato un ente terzo di condurre una valutazione sul livello di maturità del proprio modello aziendale di gestione delle risorse umane, in relazione allo standard internazionale "ISO 30415 Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione (2021)".

La "ISO 30415:2021 - *Human Resource Management Diversity and Inclusion*" definisce le linee guida per un framework D&I, rappresentando uno strumento efficace per incorporare i principi di diversità e inclusione nei processi aziendali, negli organi di governo e, più in generale, tra gli stakeholder di riferimento. Lo standard introduce un approccio sistemico che mira al miglioramento continuo, applicabile a tutto il ciclo di vita delle risorse umane, dalla fornitura di prodotti e servizi alle relazioni con la catena di fornitura, fino alle interazioni con le parti interessate esterne, con l'obiettivo di garantire equità, correttezza e uguaglianza.

L'obiettivo dell'attività di assessment condotta dall'ente terzo, si è concentrato sul ciclo di vita delle risorse umane. Sulla base della metodologia adottata e delle verifiche effettuate, è emerso che Omnia Technologies presenta un buon grado di sensibilità e un forte interesse nei confronti dei temi relativi alla diversità e inclusione. Tuttavia, si è rilevato che, al momento, i principi e gli obiettivi di D&I non sono completamente integrati in un quadro strategico formalizzato, e la responsabilità di rendere conto risulta essere principalmente limitata a un numero ristretto di persone.

Le raccomandazioni e le opportunità di miglioramento fornite dall'ente terzo sono intese a supportare Omnia Technologies nel proseguire nello sviluppo e nel perfezionamento delle politiche e del framework D&I, con l'obiettivo di estenderne l'implementazione all'intera organizzazione.

Tra i prossimi passi, Il Gruppo dovrà lavorare per assicurare che i principi di diversità e inclusione siano parte integrante della visione e delle operazioni quotidiane, coinvolgendo tutte le funzioni e le risorse aziendali. Un altro elemento cruciale sarà l'ampliamento della responsabilità di rendicontazione, per garantire che la gestione e l'evoluzione delle politiche D&I siano monitorate in modo più diffuso e trasparente in tutta l'organizzazione.

Questi passi ci permetteranno di proseguire l'impegno per costruire un ambiente di lavoro inclusivo, rafforzando ulteriormente l'integrazione delle politiche D&I in ogni aspetto dell'operatività aziendale e promuovendo una cultura inclusiva a tutti i livelli.

KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Persone	Responsabilità Individuali e Framework D&I	Formalizzazione di un Piano Strategico DEI (27/11/2024). Comitato DEI con regolamento, attività e budget definiti. Politica DEI accessibile online e cartacea in italiano e inglese. Analisi di contesto e rischi D&I completa.	Organizzare un evento all'interno di ogni Divisione del Gruppo.	Rafforzare l'impegno dei leader per promuovere un'organizzazione inclusiva
Persone	Cultura dell'inclusione	Politica DEI ben strutturata e accessibile. Piattaforma whistleblowing con anonimato garantito. Indagini interne sulla diversità e inclusione (es. survey 2024 con 39% di redemption).	Effettuare una survey per rilevazione della percezione interna ed esterna della D&I (GPTW).	Aumentare il coinvolgimento sulle tematiche DEI
Persone	Ciclo di vita delle risorse umane	Procedure DEI integrate in recruitment, onboarding e formazione. Rafforzamento politiche smart-working.	Onboarding e pratiche DEI. Formazione capi e persone sull'utilizzo dello smart working e questionario di soddisfazione.	Aumentare il coinvolgimento sulle tematiche DEI
Persone	Relazioni con la catena di fornitura	Codice di condotta dei fornitori con criteri etici e D&I. Politica di Acquisto Sostenibile e questionari di valutazione ESG.	Ottenere la certificazione Ecovadis.	Aumentare il coinvolgimento sulle tematiche DEI
Persone	Relazioni con Stakeholders esterni	Piano editoriale per comunicazioni DEI interne ed esterne. Partnership con il terzo settore per attività di co-marketing e divulgazione.	Rafforzare la comunicazione DEI verso stakeholder specifici. Raccogliere feedback strutturati da stakeholder su iniziative DEI.	Aumentare il coinvolgimento sulle tematiche DEI

3.3 Parità di genere

Certificazione UniPdr 125:2022

Le Attività di Omnia Technologies per la Certificazione

Omnia Technologies, in qualità di Società Benefit, ha strutturato un sistema di gestione della parità di genere per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022, rafforzando il proprio impegno verso l'inclusione, il rispetto delle diversità e l'equità professionale. Il percorso di certificazione, concluso con l'audit di dicembre 2024, ha valutato diversi ambiti aziendali, confermando la presenza di solide politiche e strumenti operativi per la gestione della diversità.

Tra le principali iniziative implementate dal Gruppo:

- **Politiche aziendali per la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I):** Omnia Technologies ha formalizzato la propria *Politica DE&I di Gruppo* (Ed. 1 rev. 01 del 13/09/2024), integrata nel piano ESG e approvata dal CdA. Questo documento, disponibile pubblicamente sul sito aziendale, definisce gli impegni dell'azienda per la promozione della parità di genere e il contrasto a ogni forma di discriminazione.
- **Comitato Guida DE&I:** istituito il 7 ottobre 2024, il Comitato è composto da figure di riferimento del Gruppo e ha il compito di monitorare l'attuazione delle strategie DE&I, gestire il budget dedicato e promuovere iniziative per il miglioramento continuo. Si riunisce trimestralmente e riporta direttamente al CEO.
- **Canale di segnalazione per violazioni DE&I:** per garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, Omnia Technologies ha attivato un sistema di whistleblowing accessibile sia ai dipendenti che agli stakeholder esterni. Attraverso la piattaforma *Integrity Line* (www.omniatechnologiesgroup.integrityline.com), è possibile segnalare anche eventuali violazioni in modo anonimo e sicuro.
- **Processi HR basati sull'inclusione:** le politiche di selezione, onboarding, formazione e mobilità interna sono state strutturate per garantire equità di trattamento, con un focus sulla rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e sulla parità salariale.
- **Equità remunerativa e welfare aziendale:** Omnia Technologies monitora e analizza costantemente le retribuzioni per individuare e correggere eventuali disparità di genere. Inoltre, ha adottato una *Parental Policy* per sostenere la genitorialità e favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale.
- **Comunicazione e formazione sulla parità di genere:** l'azienda promuove regolarmente campagne di sensibilizzazione sui temi dell'inclusione, utilizzando diversi canali di comunicazione (sito web, bacheche aziendali, eventi formativi). Nel 2024 sono stati organizzati webinar e incontri dedicati ai temi della diversità e dell'inclusione.

Opportunità di Miglioramento

L'audit ha evidenziato i progressi significativi di Omnia Technologies in materia di parità di genere, ma ha anche individuato alcune aree di miglioramento per rafforzare ulteriormente il sistema di gestione DE&I:

- **Definizione di target più precisi nel Piano Strategico DE&I**, con indicatori chiari per misurare i progressi annuali.
- **Incremento della presenza femminile nei ruoli di leadership**, attraverso politiche di sviluppo professionale mirate.
- **Formalizzazione di una Policy di Recruiting** per garantire selezioni sempre più equilibrate in termini di genere.
- **Potenziamento delle attività di mobilità interna** per favorire percorsi di crescita equi e basati sulle competenze.
- **Maggiore strutturazione della raccolta dati sulle politiche retributive**, per affinare il monitoraggio dell'equità salariale.
- **Miglioramento della comunicazione interna ed esterna sui temi DE&I**, con un coinvolgimento attivo di stakeholder e comunità locali.

L'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta un traguardo significativo per Omnia Technologies, ma soprattutto un punto di partenza per un percorso di miglioramento continuo. L'azienda continuerà a investire in strategie e iniziative per promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Ecco i KPI organizzati in una tabella:

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Persone	Allargamento del Perimetro di Formazione	60%	100% dei dipendenti completano la formazione annuale	Percentuale di dipendenti che completano la formazione su parità di genere, inclusione e diversità
Persone	Aumento della Rappresentanza Femminile nei Ruoli di Leadership	29%	32%	Percentuale di donne in posizioni di leadership rispetto al totale dei ruoli dirigenziali
Persone	Aumento della Rappresentanza Femminile nei Ruoli di Produzione	<1%	>1%	Percentuale di donne in posizioni di produzione
Persone	Equità Salariale	10%	8%	Differenza salariale media tra uomini e donne
Persone	Certificazione UNI/PdR 125:2022	Certificazione ottenuta	Mantenere la certificazione e aumentare il perimetro delle aziende certificate	Stato della certificazione UNI/PdR 125:2022

3.4 Formazione per tutti

Omnia Academia

A inizio 2024, il Gruppo Omnia Technologies ha lanciato l'Academia di Gruppo, la scuola di impresa interna dell'azienda. La decisione di creare un'Academia è stata presa per garantire lo sviluppo interno delle professionalità sempre più difficili da reperire sul mercato, in particolare per le competenze tecniche specifiche del settore.

L'Academia è strutturata intorno alle competenze chiave del business, coprendo principalmente i mestieri critici del Gruppo, come le aree ingegneria, commerciale, tecnica e operativa, a cui nel tempo si affiancheranno anche moduli per le competenze manageriali. L'obiettivo dell'Academia è consolidare le competenze che guideranno il Gruppo nei prossimi cinquant'anni di evoluzione, valorizzando anche il rapporto con le comunità locali e i territori in cui opera.

L'Academia permette al Gruppo di affrontare le attuali difficoltà del mercato del lavoro e di raccontare ai giovani nelle scuole il fascino e la passione dei mestieri e del lavoro. Il Gruppo crede che il dialogo e il confronto con le principali istituzioni formative del territorio siano leve fondamentali per rafforzare il capitale di conoscenza dell'azienda, migliorando così il suo vantaggio competitivo a livello globale.

Il Gruppo ha già attivato partnership strategiche con i principali istituti superiori dei territori in cui è presente, tra cui l'ITS Meccatronico Veneto e le Università di Venezia, Padova, Udine, Parma, La Cattolica di Milano e la Scuola Sant'Anna di Pisa. Inoltre, dal 2023, il Gruppo collabora con agenzie specializzate nella formazione e inserimento al lavoro di saldatori, carpentieri e montatori elettromeccanici. Sono stati avviati anche percorsi di formazione tecnico-commerciale sulle tecnologie del portafoglio prodotti del Gruppo, con un calendario fitto di appuntamenti formativi, sia in presenza che online, attraverso la nuova piattaforma di Formazione Digitale.

Omnia Academia si struttura su tre pilastri: Omnia Academia Mestieri, Omnia Academia Manageriale, e Omnia Academia Prodotti.

- **Omnia Academia Mestieri** valorizza il "saper fare" del Gruppo, collaborando con agenzie specializzate e istituti di formazione riconosciuti. Il focus è sulla capacità di creare e costruire, esaltando l'artigianalità del processo produttivo e promuovendo il miglioramento continuo dei processi industriali.
- **Omnia Academia Manageriale** si concentra sullo sviluppo della cultura d'impresa, coinvolgendo i manager del Gruppo in programmi di sviluppo della leadership. Attraverso la formazione in tre dimensioni - sapere, saper fare e saper essere - l'Academia mira a rafforzare le competenze necessarie per il successo del Gruppo e di tutte le sue persone.
- **Omnia Academia Prodotti** punta a creare un sistema di trasferimento delle conoscenze, unendo il know-how ingegneristico e tecnologico delle aziende del Gruppo. Il programma diffonde le migliori pratiche all'interno delle industrie di riferimento e ottimizza l'applicazione dei prodotti e delle tecnologie del Gruppo, con classi dedicate ad aggiornare la forza commerciale sulle nuove tecnologie.

Nel 2024, il Gruppo ha lanciato anche una piattaforma digitale dedicata alla formazione, con l'obiettivo di centralizzare e ottimizzare l'intero processo formativo. La piattaforma offre una vasta gamma di corsi, tra cui formazione obbligatoria sulla sicurezza, corsi legati all'identità di Gruppo, programmi dedicati alla diversità, equità e inclusione (DE&I), corsi di lingua e molto altro.

L'obiettivo della piattaforma (Docebo) è diventato il punto di riferimento per l'apprendimento in azienda, garantendo una gestione più efficace dei percorsi formativi e un monitoraggio costante dei progressi. Tutti i dipendenti del Gruppo hanno accesso alla piattaforma, che consente di fruire dei contenuti in modo flessibile e autonomo, con la possibilità di consultare materiali didattici e registrazioni dei corsi già erogati. Tra i corsi con il più alto tasso di completamento ci sono quelli sulla sicurezza e i corsi di lingua, a testimonianza dell'interesse e della necessità di questi contenuti.

Investire nella formazione significa investire nel futuro dell'azienda e delle sue persone. La piattaforma di e-learning risponde a diverse esigenze strategiche: sviluppo delle competenze, adattamento al cambiamento, crescita personale e professionale, e valore per l'azienda. Un team preparato e competente è più innovativo, efficiente e capace di affrontare le sfide con un approccio proattivo.

Il Gruppo è impegnato a migliorare continuamente la piattaforma e i contenuti offerti, rendendo la formazione un elemento chiave della strategia di sviluppo. Nel 2025, la piattaforma Docebo verrà ulteriormente perfezionata, ampliando l'offerta e garantendo un'esperienza di apprendimento ancora più efficace e accessibile. Nel corso del 2025 l'offerta formativa sarà arricchita da corsi professionalizzanti e da corsi sulle *soft skills*.

A supporto dei nuovi processi in fase di lancio (in particolare Performance Management e Leadership Model) si effettueranno sessioni formative interne allo scopo di coinvolgere l'intera popolazione aziendale interessata.



KPI e Obiettivi di Miglioramento

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Persone	Numero di persone inserite in azienda tramite Academia	15	20	Numero di nuovi dipendenti che hanno avviato il loro percorso professionale in azienda attraverso il programma di Academia
Persone	Numero di ore di formazione erogate tramite Omnia Academia Mestieri	160	200	Quantità totale di ore di formazione dedicate allo sviluppo delle competenze tecniche e professionali tramite Omnia Academia Mestieri, con focus su ruoli specifici e know-how operativo
Persone	Numero di sessioni formative di Omnia Academia Prodotti	18	20	Numero di sessioni di formazione realizzate all'interno di Omnia Academia Prodotti, finalizzate ad approfondire la conoscenza dei prodotti aziendali, delle loro caratteristiche e delle best practice di utilizzo
Persone	Numero di ore di formazione erogate tramite Omnia Academia Prodotti	31,4 a persona	30	Totale delle ore di formazione fornite attraverso Omnia Academia Prodotti, volte a garantire una preparazione approfondita sulle soluzioni offerte dall'azienda, migliorando la competenza e la specializzazione del personale
Persone	Soddisfazione dei Dipendenti sulla Formazione	Dato non a disposizione per il 2024 vista la forte evoluzione del perimetro	75 % di soddisfazione nelle indagini post-corso	Percentuale di dipendenti che esprimono soddisfazione dopo aver completato un corso
Persone	Tasso di Partecipazione ai Corsi DE&I	Dato non a disposizione per il 2024 vista la forte evoluzione del perimetro	75% di partecipazione annuale ai corsi DE&I	Percentuale di dipendenti che partecipano ai corsi di Diversità, Equità e Inclusionione
Persone	Accesso alla Piattaforma di Formazione	Dato non a disposizione per il 2024 vista la forte evoluzione del perimetro	95% di accesso alla piattaforma	% di dipendenti che hanno accesso alla piattaforma

3.5 Welfare aziendale

Partner Willis Towers Watson

Il welfare aziendale rappresenta un insieme di iniziative, benefit e servizi offerti da Omnia Technologies ai propri dipendenti con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita lavorativa e personale. Queste iniziative vanno oltre la retribuzione economica, mirando a creare un ambiente di lavoro più sostenibile, inclusivo e produttivo. Investire nel welfare significa per l'azienda non solo adempiere agli obblighi contrattuali, ma anche dimostrare un autentico interesse per il benessere dei propri collaboratori.

Omnia Technologies ha scelto di aderire a un piano di welfare aziendale per valorizzare il capitale umano, consapevole che un dipendente soddisfatto e supportato è più motivato, produttivo e incline a sviluppare un forte senso di appartenenza. Offrire un pacchetto di welfare strutturato permette inoltre di attrarre e trattenere talenti, migliorando la competitività dell'azienda nel mercato del lavoro.

L'investimento nel welfare porta numerosi benefici, sia per i dipendenti sia per l'azienda. Per i lavoratori, significa un miglior equilibrio tra vita privata e professionale, un maggiore potere d'acquisto grazie a benefit e agevolazioni, oltre alla sicurezza di poter contare su una serie di servizi pensati per il loro benessere. Per l'azienda, invece, si traduce in una maggiore produttività, riduzione dell'assenteismo, miglioramento del clima aziendale e rafforzamento dell'immagine aziendale sia internamente che esternamente.

Per questi motivi, Omnia Technologies ha implementato un piano di welfare articolato, che comprende le seguenti iniziative:

- **Mensa aziendale/Buoni Pasto:** Servizio esterno che fornisce pasti monoporzioni ogni giorno o un buono che consente ai dipendenti di acquistare pasti o generi alimentari presso esercizi convenzionati.
- **Metasalute:** Dopo il periodo di prova, le persone hanno accesso alla piattaforma sanitaria Metasalute.
- **Buoni Welfare:** Erogazione annuale di 200€ in buoni welfare disponibili sulla piattaforma Willis Tower Watson (WTW), una delle società leader nel settore dei servizi di consulenza, gestione del rischio e soluzioni di welfare aziendale. Attraverso la loro piattaforma, i dipendenti possono facilmente accedere ai propri benefit, gestire i buoni welfare e usufruire delle agevolazioni offerte. Willis Tower Watson supporta l'azienda nella creazione di un sistema di welfare efficace e personalizzato, garantendo un servizio intuitivo e di valore per tutti i collaboratori.
- **Fondi Complementari:** Il dipendente può scegliere se destinare il proprio TFR a un fondo pensionistico complementare, come Cometa o Solidarietà Veneto.
- **Congedi Parentali e Maternità:** Oltre ai diritti previsti dal CCNL, l'azienda offre un contributo di 500€ per ogni nascita.
- **Smartworking:** I dipendenti possono usufruire di un giorno a settimana di lavoro da remoto (due giorni per chi abita a più di 40 km dalla sede), previa sottoscrizione di un accordo con l'ufficio HR.
- **Corsi di Lingua:** Grazie alla piattaforma e-learning, l'azienda offre corsi di lingua gratuiti con lezioni illimitate con insegnanti madrelingua, materiali didattici e attività interattive.

Grazie a questa strategia di welfare, Omnia Technologies non solo migliora il benessere dei dipendenti, ma rafforza anche la propria cultura aziendale basata su valori di inclusione, responsabilità e innovazione. L'azienda crede fermamente che investire nelle persone sia il miglior modo per costruire un futuro aziendale solido e sostenibile.

Area di impatto	Indicatore (KPI)	Risultato 2024	Obiettivo 2025	Note
Persone	Accesso ai Benefit Welfare	100%	100% dei dipendenti accedono ai benefit welfare	Percentuale di dipendenti che hanno utilizzato i benefit disponibili sulla piattaforma Willis Tower Watson
Persone	Utilizzo dei Buoni Welfare	100%	100% dei dipendenti accedono ai benefit welfare	Percentuale di utilizzo dei buoni welfare tramite la piattaforma Willis Tower Watson (WTW)
Persone	Percentuale di persone che ha usufruito del servizio mensa/ buoni pasto	82%	90%	Numero di dipendenti che hanno beneficiato del servizio mensa o dei buoni pasto
Persone	Utilizzo dello Smartworking	17%	90% dei dipendenti utilizza lo smartworking regolarmente	Percentuale di dipendenti che usufruiscono dello smartworking settimanale
Persone	Sondaggio Smart Working	Indagine per valutare l'efficacia della politica sullo Smart Working	Dato non a disposizione in quanto l'indagine verrà effettuata alla chiusura del sondaggio GPTW	Indagine per valutare l'efficacia della politica sullo Smart Working
Persone	Adesione ai Fondi Pensionistici Complementari	41%	Aumento del 10% dei dipendenti aderenti ai fondi complementari	Numero di dipendenti che hanno scelto di destinare il proprio TFR a un fondo pensionistico complementare, valutando il livello di adesione a strumenti di previdenza integrativa
Persone	Impatto sul Benessere Aziendale	Dato che sarà a disposizione con la seconda analisi di clima	Aumento del 10% nel miglioramento percepito del benessere lavorativo	Percentuale di dipendenti che dichiarano un miglioramento del proprio benessere lavorativo

Queste iniziative rientrano nel più ampio impegno di Omnia Technologies per lo sviluppo sostenibile, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 3: Salute e Benessere**, l'**Obiettivo 4: Istruzione di Qualità**, l'**Obiettivo 5: Parità di Genere**, l'**Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica**, e l'**Obiettivo 10: Ridurre le Disuguaglianze**.

