



RELAZIONE D'IMPATTO 2023

ONOBLO S.R.L.

SOCIETÀ BENEFIT

INDEX

1. LETTERA DEI SOCI	3
2. HIGHLIGHTS 2023	4
3. ONOBLO: HUMAN BUSINESS EVOLUTION	5
3.1. Cosa facciamo	5
3.2. I nostri metodi	6
3.3. Ci raccontiamo	7
3.4. Casi Studio	8
3.5. Dicono di Onoblo	9
4. MISSION, VISION E VALORI	11
5. I NOSTRI STAKEHOLDER CHIAVE	13
6. ESSERE SOCIETÀ BENEFIT	15
6.1. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	15
6.2. Le attività future di Onoblo	23
7. LE TRE AREE DELLA SOSTENIBILITÀ: ONOBLO X ESG	24
7.1. "E" - I nostri impatti ambientali	24
7.2. "S" - Le persone di Onoblo	25
7.3. "G" - I nostri impatti economici	28
8. I NOSTRI PROGETTI	31
8.1. Promuovere il modello delle Società Benefit	31
9. METODOLOGIA	33
9.1. Indice GRI	34
10. APPENDICE DATI	35
10.1. Temi e matericità d'impatto	36
10.2. Viaggi sostenibili	36
10.3. Le persone di Onoblo	36
10.4. Apprendere e condividere	38
10.5. Impatti economici	39
10.6. Mappature	40
10.7. Oggetto sociale	41

1 LETTERA DEI SOCI

Siamo lieti di presentare il **secondo report di impatto di Onoblo srl Società Benefit**. Il 2023 è stato un anno che ci ha visti impegnati a stabilizzare e far crescere la nostra piccola realtà con grandi ambizioni.



Giorno dopo giorno ci rendiamo sempre più conto che **un cambio di paradigma nel mondo del lavoro è tanto sfidante quanto necessario**, e che non è possibile compierlo da soli. Forse è proprio questo l'apprendimento più importante di quest'anno: i grandi cambiamenti richiedono grandi energie, che si realizzano quando più forze si uniscono. La realizzazione di un impatto positivo concreto e duraturo passa necessariamente attraverso l'interconnessione tra aziende e individui.

Nel 2023 siamo cresciuti e oggi il team di Onoblo conta 4 persone, affiancate in una collaborazione stabile da altre 4. Seppure ancora piccoli, la rapida crescita in numerosità e impegni ha richiesto di strutturarci e organizzarci meglio, applicando gli stessi principi che utilizziamo nel lavoro con i nostri clienti. Tirando le somme alla fine dell'anno, possiamo dire che abbiamo raggiunto successi inaspettati e allo stesso tempo non abbiamo raggiunto alcuni obiettivi che ci eravamo prefissati. Questo ci sprona a fare ancora meglio e a continuare a crescere per il bene comune.

Anche quest'anno **la redazione di questo documento ha rappresentato per noi un importante momento di riflessione e di sfida**, rispetto a come siamo riusciti a contribuire concretamente alla creazione di un modello di business sostenibile.

In particolare, ci rendiamo conto che – per aziende di piccole dimensioni come la nostra – l'impegno all'implementazione delle diverse iniziative, al monitoraggio dei KPI, al report di impatto può diventare importante. Soprattutto, **il successo nel raggiungimento degli obiettivi di impatto** dipende in modo significativo dalla capacità della piccola azienda di strutturare un sistema di governance che permetta di monitorare la progressione delle attività ed eventualmente mettere in atto azioni correttive. Questo ci fa riflettere sull'utilità di un supporto concreto alle PMI Italiane in modo da metterle nelle condizioni di affrontare un percorso di trasformazione sostenibile soddisfacente, seppure impegnativo.

Un'altra riflessione importante, che ci deriva dall'incontro delle nostre competenze in campo di trasformazione digitale con i temi della sostenibilità, riguarda **l'impatto delle più moderne innovazioni in campo tecnologico, tra cui l'Intelligenza artificiale**. Ci siamo trovati a confrontarci con attori in questo campo che immaginano scenari in cui la tecnologia sostituirà le persone. Una provocazione che ci ha fatto chiedere se – noi che abbiamo come missione di promuovere il benessere delle persone nelle aziende – saremo presto 'fuori moda'!

Si è rivelato particolarmente sfidante il **tema della misurazione del benessere lavoro-correlato**. La revisione della letteratura che abbiamo effettuato e le interazioni con il mondo accademico, ci ha restituito una immagine di scarso dialogo tra il mondo delle imprese e il mondo della salute in senso lato. In Onoblo questi due mondi sono ugualmente rappresentati in termine di competenze, e sarà interessante in futuro facilitare un dialogo tra i due mondi affinché si definisca un approccio condiviso ed efficace per la misurazione di questo specifico aspetto della dimensione sociale dell'impatto positivo.

La Relazione di Impatto 2023 fornisce un riscontro dei risultati di impatto benefit che l'Azienda ha conseguito nel corso del 2023 relativamente agli obiettivi che ci eravamo prefissati, e la revisione degli obiettivi futuri. Vogliamo condividere con voi le sfide, i successi e anche le difficoltà incontrate, convinti che ogni esperienza può costituire un momento di apprendimento per noi stessi e per chi ci legge. La forza che stiamo trovando, dal confronto con altre Società Benefit e con realtà che seguono valori che risuonano con i nostri, ci rende grati e ci motiva a **continuare a costruire una strada verso un futuro sostenibile che altri, insieme e dopo di noi, potranno continuare a percorrere**.

Federico *Alisa Mew*

2 HIGHLIGHTS 2023

WORKSHOP
A TEDX VERONA
SU **DIVERSITY
& INCLUSION**

126

ORE DI FORMAZIONE
EROGATE

AGGIORNAMENTO
SDGs
AGGIUNTA SGD 4
(ISTRUZIONE DI QUALITÀ)

2.321 KG
,17

CO2 RISPARMIATA NEL 2023
GRAZIE ALL'USO DEL TRENO
COME MEZZO PREFERENZIALE

66%

VIAGGI DI LAVORO
EFFETTUATI
IN TRENO

EQUIVALENTE ALLA CO2
IMMAGAZZINATA DA CA.
16 ALBERI IN
UN ANNO

3 HUMAN BUSINESS EVOLUTION

Siamo Onoblo, supportiamo le persone nelle aziende per farle evolvere

In Onoblo ci occupiamo di realizzare analisi aziendali e piani di intervento volti al cambiamento e al miglioramento delle aziende, così come attività di coaching e di formazione sotto vari ambiti.

3.1. COSA FACCIAMO

TRASFORMAZIONI AZIENDALI

Attraverso i nostri piani di intervento aiutiamo le aziende ad adottare misure che favoriscano la loro efficienza operativa e la qualità della loro offerta riducendo, allo stesso tempo, i costi superflui e aumentando la soddisfazione dei clienti. I nostri interventi di trasformazione aziendale favoriscono le relazioni tra i colleghi, lo sviluppo dei singoli e dei team ed incrementano il benessere aziendale in generale.

In questo ambito proponiamo alle aziende piani di trasformazione culturale e operativa accompagnandole nelle diverse fasi dei cambiamenti che progettiamo sempre in maniera congiunta tenendo in considerazione la condizione iniziale da cui partiamo. Alcune applicazioni pratiche di questo servizio possono essere la gestione aziendale strategica, la realizzazione di sistemi per la gestione visuale delle commesse, la revisione e la gestione degli spazi

(ad esempio, la riorganizzazione dei magazzini o degli spazi di lavoro), l'implementazione di strumenti per il monitoraggio e la gestione dei costi e l'applicazione di tecniche per la risoluzione strutturata dei problemi. In ogni intervento, poniamo una grande attenzione alle persone, allo sviluppo di competenze trasversali, e alla evoluzione dei team, integrando la componente formativa (formazione esperienziale) e di sviluppo personale (coaching). Inoltre, al piano di progetto si affianca sempre un piano di gestione del cambiamento, affinché esso non venga subito dalle persone, ma esse stesse diventino agenti di cambiamento.

TRASFORMAZIONI DIGITALI

Le nostre attività di trasformazioni digitali introducono e guidano le aziende nei processi di digitalizzazione, aiutandole nella transizione verso il *digital mindset* e migliorando la gestione del costo complessivo della digitalizzazione, aumentando così il loro livello di competitività e di innovazione.

In questo campo ci occupiamo, ad esempio, della stesura e della gestione di piani per la trasformazione digitale, che possono comprendere – tra le altre cose – la selezione dei fornitori, lo scouting di soluzioni innovative e l'analisi, la quantificazione ed il reporting dei benefici d'impresa in tema di digitalizzazione. Ad oggi, molte aziende non possiedono competenze interne tali da poter guidare una trasformazione digitale in modo efficace. Onoblo si propone per accompagnare queste aziende fin dai primi passi, ponendosi come interlocutore tra azienda cliente e fornitore per la trasformazione digitale, curando le cruciali fasi iniziali della trasformazione: adattamento processi da digitalizzare, raccolta requisiti in ottica di evoluzione e miglioramento, identificazione delle soluzioni digitali più adatte al contesto aziendale.

TRASFORMAZIONI PER LA SOSTENIBILITÀ

Onoblo segue anche la trasformazione in Società Benefit dei clienti che si vogliono affidare a noi per affrontare questo percorso: seguiamo le imprese che vogliono competere per essere migliori per il mondo, integrando nel loro oggetto sociale obiettivi di beneficio comune rivolti alla società e all'ambiente e adottando pratiche di responsabilità sociale d'impresa che favoriscano il benessere della comunità e dei lavoratori coinvolti.

Tra i servizi che offriamo per questo percorso troviamo: redigere lo statuto, guidare l'implementazione di sistemi per la gestione e il monitoraggio degli obiettivi di beneficio comune, portare a termine la valutazione dei loro impatti e la conseguente relazione annuale come richiesto dalla legge. In ottica di benessere dei lavoratori in una Società Benefit, effettuiamo anche piani di implementazione delle strategie di equilibrio lavoro – vita privata e di gestione delle diversità. Nel 2023 abbiamo integrato anche la consulenza in ambito Diversity and Inclusion, attivando percorsi di trasformazione con l'obiettivo di ridurre il gender gap dei nostri clienti e di diffondere la conoscenza della neurodiversità.

Crediamo che la scelta di costituirsi Società Benefit sia una scelta innanzitutto di valori, per questo lavoriamo con le aziende clienti per delineare (o consolidare) i propri valori di riferimento, in modo che questi guidino poi la definizione delle direttrici di impatto su cui le aziende vogliono impegnarsi. Un altro aspetto consiste nell'integrazione delle azioni di impatto positivo con i processi di business: crediamo che solo attraverso una interconnessione della componente benefit con quella di business si possa garantire una reale sostenibilità e un beneficio per l'azienda e per la società in cui opera.

3.2. I NOSTRI METODI

METODO TOYOTA

Accompagniamo i nostri clienti nel conoscere e mettere in pratica il miglioramento continuo alla base della filosofia *Kaizen*, parte del *Toyota Production System*. Esso è un metodo rotondo, senza fine ed in continua evoluzione che porta le persone a ragionare sui processi e a prendere decisioni per riuscire ad eseguirli evitando intoppi. Permette inoltre di creare responsabilità e aumentare la consapevolezza e la qualità in tutti i settori aziendali: tecnologia, cultura aziendale, qualità, sicurezza, leadership, produttività e processi.

COACHING

Dai campi da tennis il coaching è rimbalzato anche nel mondo del lavoro, per guidare le persone lungo la strada per la realizzazione personale e il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Si tratta di un metodo che proponiamo per aiutare le persone ad ascoltare e a capire: questo è il primo fondamentale colpo da assestare per segnare un punto.

SERIOUS GAMING

Generiamo coinvolgimento e divertimento grazie ai *serious games* e alle simulazioni, strumenti preziosi per ricreare situazioni reali vedendole da un altro punto di vista, modificandole o ripensandole, dando una forma tangibile ai problemi e sviluppando la libera espressione di sé. Noi lo proponiamo come metodo per affrontare in modo più efficace determinate dinamiche e problematiche, in quanto accelera le decisioni e facilita l'apprendimento attraverso l'esperienza, il tutto in un'atmosfera rilassata ed informale.



3.3. CI RACCONTIAMO

Nel corso del 2023 Onoblo è stata menzionata e raccontata su **piattaforme diverse**:

ATHESIS - AGENDA SOSTENIBILITÀ

Scopri

MAKINGLIFE - PHARMA SUSTAINABILITY

Scopri

SOLE 24 ORE

Scopri

**PODCAST CONVERSAZIONI
NEURODIVERGENTI**

Scopri

Inoltre, abbiamo partecipato a diversi eventi

TEDX VERONA

Scopri il programma

WOMENXIMPACT

Scopri il programma

#PLAY14

Scopri l'evento

PHARMA SUSTAINABILITY

Scopri l'evento

AGENDA SOSTENIBILITÀ ATHESIS

Scopri l'evento

ASSEMBLEA ANNUALE ASSO BENEFIT

ASSEMBLEA SOCI CPA

SALONE DELLA CSR E DELL'INNOVAZIONE SOCIALE

TEDX VERONA

Abbiamo partecipato alla giornata di workshop del TEDx Verona 2023, facilitando un laboratorio esperienziale utilizzando uno dei nostri metodi preferiti, il Lego® Serious Play® con l'obiettivo di far creare scenari che spiegassero come le differenze di ognuno sono ricchezze, e dunque risorse, da valorizzare per la creazione di un ambiente più inclusivo. Il laboratorio è stato sponsorizzato da FIEGE Logistics che quotidianamente si impegna per costruire un ambiente di lavoro inclusivo.



3.4. CASI STUDIO



STOSA Cucine, con la sua maestria storica e innovativa creatività, è passata da una modesta realtà artigianale a una rinomata presenza internazionale. In un processo continuo di crescita e adattamento, l'azienda contribuisce non solo al suo territorio di origine, ma si impegna anche per la **sostenibilità**. Collaborando con Onoblo, l'Azienda ha potenziato le **competenze manageriali** di 12 membri dei reparti produttivi, in linea con le evoluzioni organizzative in atto. Ha scelto di investire nello **sviluppo professionale interno** anziché assumere coordinatori esterni già formati. La decisione dipende dalla situazione specifica di ciascuna azienda e dall'impatto sociale delle proprie scelte.

COSA ABBIAMO FATTO

Abbiamo collaborato con il gruppo fornendo **input teorici** e **supporto individuale** per sviluppare e applicare le loro **capacità di gestione e leadership**.

Risultato: il passaggio da un modello organizzativo centralizzato a uno basato su una **distribuzione di responsabilità**. Il programma è stato sviluppato insieme a Cinzia Batalocco, responsabile delle Risorse Umane, adattando le attività in base alla risposta del team e garantendo coerenza con gli obiettivi aziendali complessivi.

COME LO ABBIAMO FATTO

Prima di avviare le attività, abbiamo condotto un'analisi tramite interviste per identificare le dimensioni su cui concentrarsi:

- Rispetto delle regole
- Riconoscimento e rispetto dei ruoli
- Leadership/sviluppo professionale
- Flusso di informazioni e comunicazione
- Flusso operativo e integrazione tra reparti

Successivamente, abbiamo facilitato l'attività utilizzando gli strumenti caratteristici di Onoblo:

- **Formazione esperienziale** su principi di management e buona gestione per creare una base di conoscenze comuni e condivise;
- **Simulazioni e serious games** per sperimentare situazioni lavorative in un ambiente sicuro e per analizzare dinamiche funzionali e disfunzionali;
- **Allenamento alla preparazione delle riunioni di reparto** attraverso la compilazione e la revisione congiunta di schede specifiche;
- **Shadowing** delle riunioni di reparto con feedback individuali per mettere in pratica le competenze acquisite e identificare aree di miglioramento individuali e collettive.

PERSONE, COMPORAMENTI, CULTURA AZIENDALE

Durante questo intervento è stato cruciale comprendere la **cultura aziendale** e le **dinamiche relazionali**. L'azienda è basata sui valori di **cura e responsabilità reciproca**, si estende dall'individuo all'ambiente circostante. Per facilitare l'evoluzione personale e professionale,



è essenziale **riconoscere la posizione e l'esperienza di ciascun individuo**, valorizzando le proprie capacità e individuando **obiettivi sostenibili nel tempo**. Il passaggio da un ruolo tecnico/operativo a uno manageriale richiede un adeguato **supporto**, poiché implica diverse sfide e cambiamenti comportamentali. Questo processo richiede **tempo di maturazione e formazione continua**, oltre a eventuali percorsi di **coaching** individuale o di gruppo, e talvolta **adattamenti** nei processi operativi. Nel caso di STOSA, il gruppo ha indicato gli **aspetti prioritari da rinforzare** e le **abitudini da abbandonare** per adattarsi al nuovo disegno organizzativo.

RISULTATI

Durante il nostro lavoro insieme, abbiamo visto ogni partecipante aprirsi alla **possibilità di considerare alternative nell'interpretazione del proprio ruolo**. Hanno riconosciuto le sfide nel cambiare dinamiche consolidate dopo anni di lavoro e si sono impegnati nell'**acquisizione di principi e strumenti** per una gestione più efficace delle attività e delle persone. È stato evidente come, con tempi individuali, questi professionisti stiano costruendo una **squadra in grado di comunicare autenticamente e attuare modalità operative e relazionali più efficaci**. Questo sta migliorando le interazioni tra i diversi reparti e sta portando all'identificazione di modalità più funzionali al nuovo assetto organizzativo.

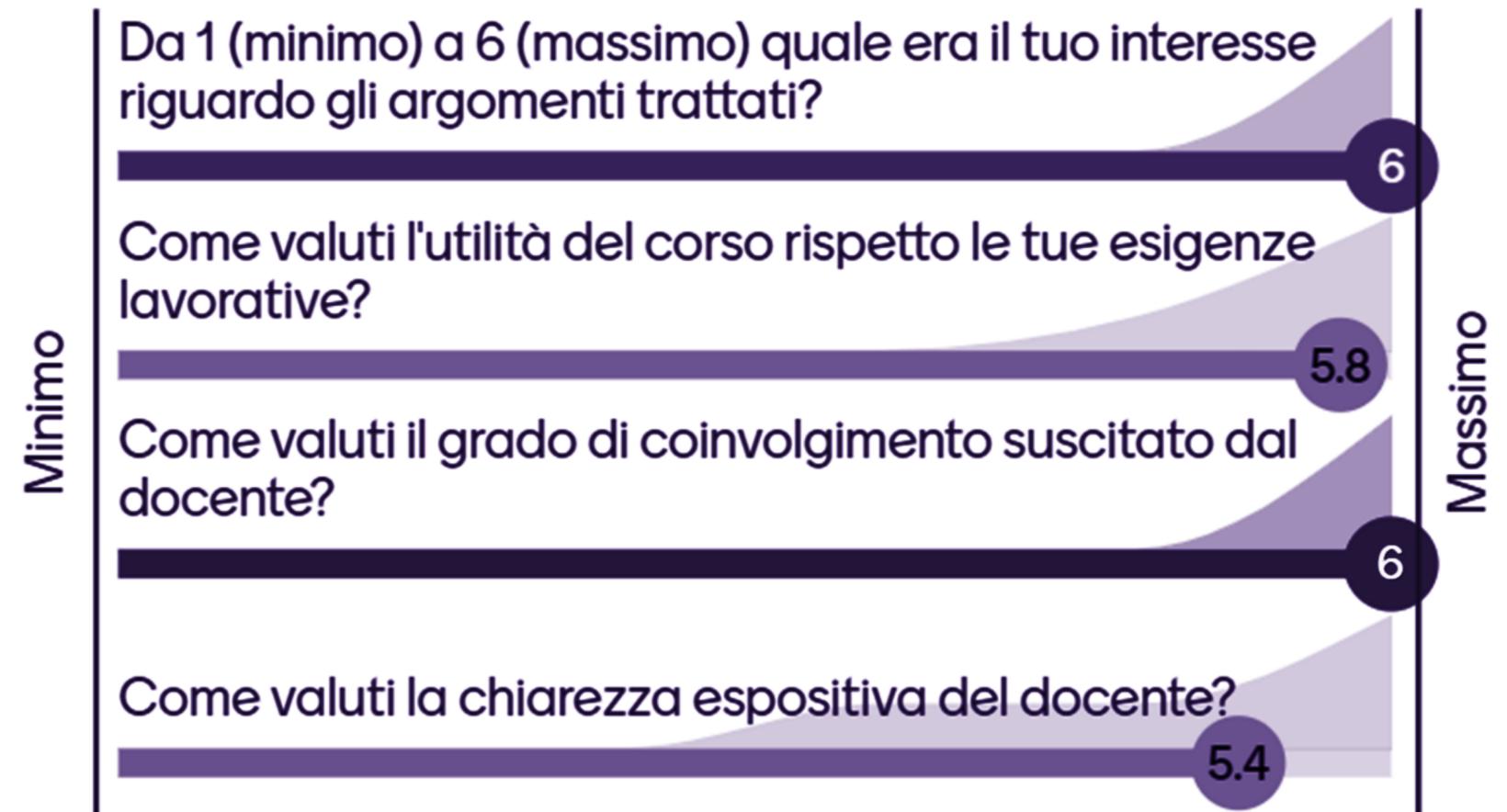
3.5. DICONO DI ONOBLO

	COSA TI È STATO PIÙ UTILE DEL PERCORSO FATTO FINO AD OGGI?	COME HA MIGLIORATO IL TUO MODO DI LAVORARE E PER QUALI MOTIVI?
Dario	Gli incontri fatti sono stati per me interessanti, invitano alla partecipazione, sia con i colleghi responsabili che con i ragazzi del reparto, sempre più collaborativa. Sotto il profilo professionale, il confronto è necessario per migliorare e crescere; creare gruppo nel reparto (cosa in cui credo fermamente) aiuta tutti per affrontare le problematiche e superarle, tuttavia, ancora non credo che siamo riusciti ad ottenere risultati sperati.	Il miglioramento più importante riguarda forse la collaborazione con i colleghi responsabili. Ad oggi, con alcuni, ci si confronta in caso di difficoltà per cercare di risolvere problemi che si presentano e questo è stato un passo molto importante.
Alessandro	Dare fiducia al concetto del lavoro di gruppo condividendo il più possibile con i colleghi, rendendoli più partecipi direttamente e coinvolgendoli attivamente alle decisioni su idee di lavoro e svolgimento dello stesso	Il modo di lavorare è migliorato tanto perché facendo così il carico di lavoro viene diviso più equamente, controllando sempre in fine battuta i risultati, così da avere più tranquillità per organizzare e programmare nuovi lavori senza rincorrere la giornata.
Daniele	Preparare e gestire le riunioni è stato importante, ma tutto il percorso fatto insieme è stato molto utile.	Oggi condivido con i miei collaboratori tutte le attività da svolgere, questo le rende tutti più responsabile nella propria mansione.
Carlo	Aver imparato ad ascoltare	Mi ha aiutato ad interagire meglio con i miei collaboratori e con gli altri responsabili
Dario	-	Sicuramente, visto che ricopro da poco tempo il ruolo da responsabile, mi ha fatto capire come interagire al meglio con i miei collaboratori, mettendo anche loro in una posizione molto importante all'interno del reparto, ricoprendoli di responsabilità e meriti a lavoro ultimato.



Continuiamo a misurare l’impatto dei nostri interventi presso i clienti sottoponendo questionari di gradimento e svolgendo attività e/o incontri di follow-up a distanza di qualche settimana dal completamento delle nostre azioni per verificarne gli effetti. Più in generale, siamo impegnati nella ricerca di indicatori e metriche che diano conto dell’effetto benefico sulle persone nelle aziende generato dai nostri interventi di accompagnamento alle loro trasformazioni.

ESPRIMI IL TUO GIUDIZIO SUL CORSO



4 MISSION, VISION E VALORI

Noi crediamo fortemente nella componente umana: per questo motivo lavoriamo sul mindset delle persone, dal management agli operativi, per permettere loro di esprimere al massimo il loro potenziale e di diventare degli efficaci problem solver.

Pensiamo all'azienda come ad un sistema integrato nel quale diffondere una cultura condivisa dell'apprendimento continuo e nel quale istruire la maggior parte dei dipendenti ad adottare una mentalità *Lean*.

Mediante le nostre attività di formazione esperienziale, *professional coaching* e *serious gaming* insegniamo alle persone ad adottare il *Lean mindset*, che permette di incrementare l'efficienza degli strumenti e dei processi in azienda, ridurre gli sprechi e aumentare la qualità.

MISSION

«AIUTIAMO LE AZIENDE CHE VOGLIONO **FARE LA DIFFERENZA** A CRESCERE NEI **RISULTATI**, NELLA **QUALITÀ** E NELLE **RELAZIONI**. COSTRUIAMO IL **BENESSERE AZIENDALE**».

VISION

«VOGLIAMO ESSERE IL PUNTO DI RIFERIMENTO PER GLI IMPRENDITORI CHE CREDONO NEL **RISPETTO PER LE PERSONE** E PROMUOVONO IL BENESSERE AZIENDALE COME LEVE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA **SOSTENIBILITÀ GLOBALE**»

VALORI

**RISPETTO
PER LE
PERSONE**

ENTUSIASMO



**FARE LA
DIFFERENZA**

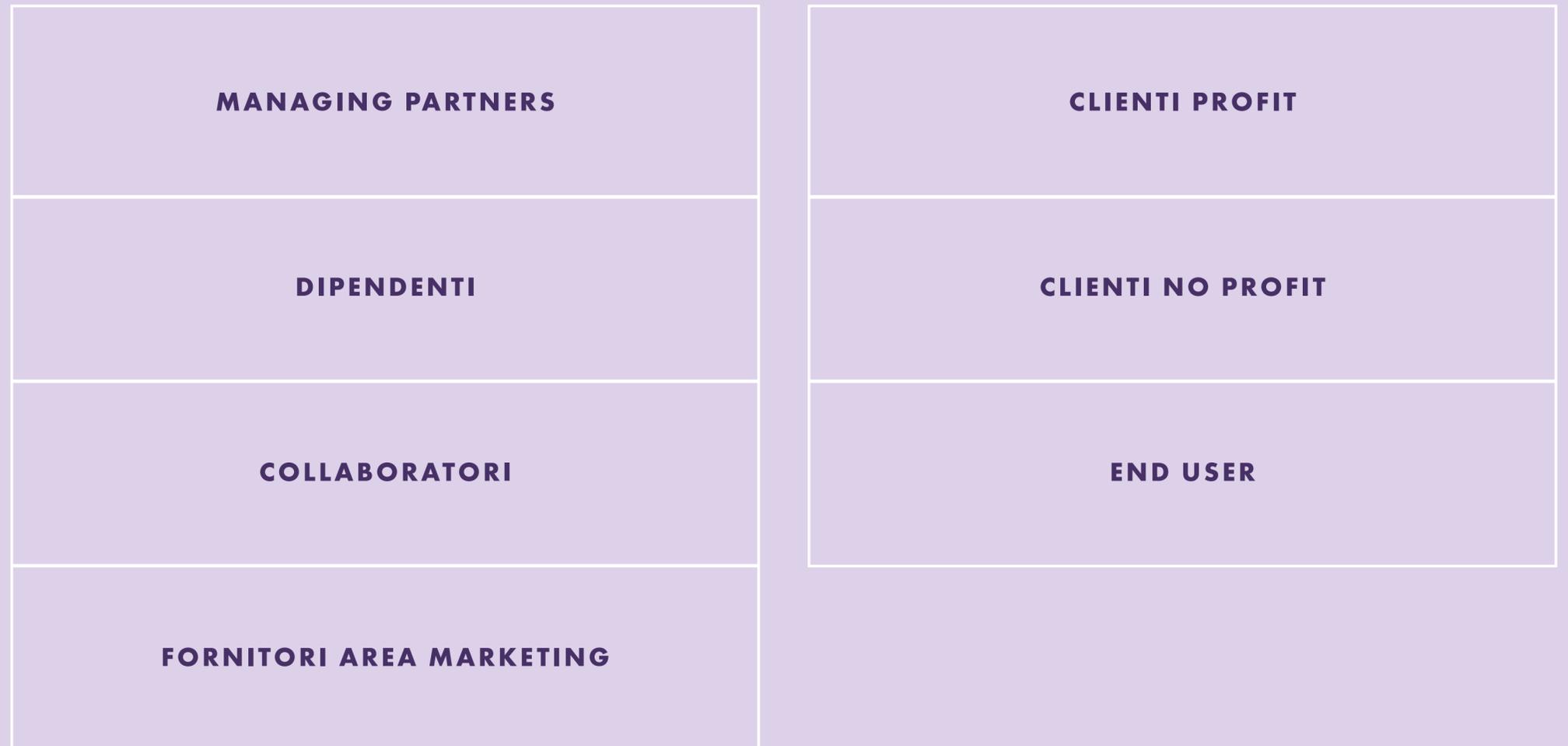
ECCELLENZA

5 I NOSTRI STAKEHOLDER CHIAVE

GLI STAKEHOLDER DI ONOBLO

Nel corso del 2022, attraverso un processo di mappatura, abbiamo individuato gli stakeholder sui quali Onoblo **ha un impatto** e che, viceversa, **esercitano un'influenza** sull'azienda stessa.

Nel 2023 abbiamo integrato l'elenco con nuove entità che non erano state evidenziate. La lista completa degli stakeholder chiave è:



COOPETITION: PARTNERSHIP PER IL SUCCESSO

Noi di Onoblo crediamo nel forte potenziale dei rapporti di partnership e nella **win-win coopetition** come elemento di valore che sia di beneficio per le aziende e per la società in generale.

La selezione e la cooperazione con partner che promuovono valori allineati con i nostri è infatti per noi strumento per dare un contributo maggiore al benessere delle persone e allo sviluppo sostenibile.

I nostri partner:

IPLUS: consulenti d'impresa e sostenibilità

IPLUS è una Società di consulenza di impresa e sostenibilità per lo sviluppo di imprese e professionisti integrando molteplici ambiti professionali per soluzioni efficaci e innovative a beneficio della comunità.

La collaborazione con IPLUS è nata per la redazione del Report d'Impatto e per la valutazione ESG attraverso la piattaforma Next Index. IPLUS è un partner con cui è nato un rapporto di reciproca collaborazione e con cui vi è una forte condivisione di valori nel modo in cui viene condotto il business per la creazione di valore condiviso con tutti gli stakeholder.

YOTTA Sales di YOTTA Team Systems s.r.l.s.

Yotta Sales affianca le aziende e i professionisti nelle loro trattative di vendita, con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza attraverso il consolidamento di abitudini di vendita

Yotta Sales nasce dall'idea di far vendere di più attraverso lo studio e l'analisi delle Trattative Commerciali.

La chiave dell'approccio proposto da Yotta è l'ascolto e la comprensione dei reali bisogni del cliente, per costruire una strategia rispettosa della realtà aziendale e disegnata ad hoc per il raggiungimento di obiettivi ambiziosi. Per questo Yotta Sales integra e arricchisce l'offerta di servizi di Onoblo.

Elisabetta Magagnin (Consulente Gestione Risorse Umane libera professionista)

Elisabetta Magagnin è una professionista di lunga esperienza in campo HR, che ci affianca in interventi che includono una componente organizzativa rilevante. La sua esperienza e capacità di visione strategica le permettono di accompagnare il cliente nel disegno di una organizzazione che rispecchia la maturità aziendale ed è funzionale alla sua operatività. Integrando le sue competenze, Onoblo è in grado di fornire al cliente un servizio coerente in tutte le sue componenti, caratteristica essenziale per la riuscita dei progetti di evoluzione organizzativa.

Matchingstudio

Matching Studio è una realtà di professionisti, esperti nella consulenza del lavoro, ricerca e selezione e ricollocazione del personale. Matching Studio nasce dall'idea di Anna Canteri, Consulente del Lavoro, specializzata in risorse umane, dalla volontà di realizzare una realtà che vada oltre la mera consulenza burocratica, ma che racconti di persone, aziende, esperienze, progetti. Una realtà che vi permetta di orientarvi e incontrarvi nel mondo del lavoro. Il team di Matching Studio, grazie alle proprie competenze e alla propria sensibilità, è in grado di fornire un servizio che risponde ai bisogni del cliente a tutto tondo: partendo da un attento ascolto accompagna il cliente nella definizione dei profili professionali che rispondono alle esigenze aziendali sia in termini di competenza tecniche sia trasversali. Flessibilità, rispetto per le persone, ed esperienza professionale caratterizzano questa realtà e costituiscono i pilastri su cui si fonda la partnership con Onoblo.

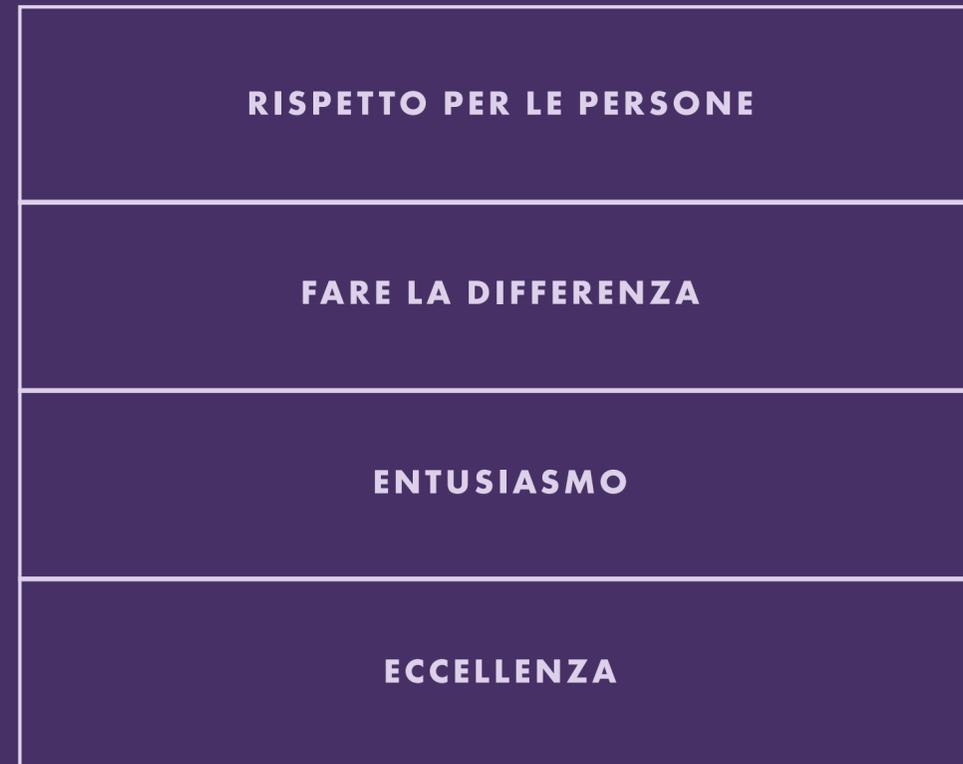
Crediamo nel **valore della cooperazione e della condivisione delle buone pratiche**. Proprio per questo abbiamo rinnovato la membership ad Assobenefit, l'Associazione Nazionale per le Società Benefit: luogo di condivisione di valori, esperienze e *best-practice* in cui poter trovare imprese che come noi pongono il benessere dell'individuo e della Società al centro della loro attività.

6 ESSERE SOCIETÀ BENEFIT

Consapevoli che le **Società Benefit** rappresentino il modello imprenditoriale del futuro, noi di Onoblo abbiamo deciso di adottare fin dalla nascita un modello societario che pone al centro – accanto alla generazione di profitto – valori quali:

LA CURA DELLE **PERSONE**,
LA CREAZIONE ED
IL MANTENIMENTO
DI **RELAZIONI**
CON LE **COMUNITÀ**
E L'ATTENZIONE
ALL'**AMBIENTE**
E AL **TERRITORIO**.

Crediamo che il **cambiamento nasca dalle piccole cose** che fanno la differenza: per questo vogliamo dare il nostro piccolo contributo al mondo, integrando nel nostro oggetto sociale degli **obiettivi di beneficio comune** basati sui nostri valori aziendali di:



Oltre ai nostri valori, un elemento che ci ha guidato nella determinazione dei nostri obiettivi come Società Benefit sono stati gli **SDGs (Sustainable Development Goals) delle Nazioni Unite**. Forti della volontà di contribuire nel nostro piccolo al cambiamento verso uno sviluppo più sostenibile abbiamo infatti individuato i seguenti obiettivi di beneficio comune collegati al raggiungimento di 5 dei diciassette Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

6.1 GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Alla luce della sponsorship di WomenXImpact nel 2022 e il lavoro svolto con un cliente sulla parità di genere e la partecipazione a WomenXImpact nel 2023, Onoblo ha deciso nel 2023 di supportare un nuovo Obiettivo di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, ovvero l'Obiettivo 5 – Parità di genere.

	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.
	Garantire un'istruzione di qualità, inclusiva ed equa.
	Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.
	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.
	Ridurre l'ineguaglianza all'interno delle Nazioni e fra di esse.
	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

Nella tabella riportiamo le azioni di impatto già svolte e le azioni che abbiamo in piano di realizzare per il raggiungimento degli obiettivi di impatto:

%C: percentuale di completamento

	Attività di beneficio comune	Azioni concrete già avviate	Azioni concrete avviabili 2024-2025	Obiettivi 2024-2025	%C
 	L'attività di progettazione, implementazione e facilitazione di percorsi di sviluppo organizzativo, formazione e attività di training, coaching e facilitazione prevalentemente nel campo dell'innovazione e del miglioramento organizzativo, del change management e dello sviluppo delle competenze trasversali finalizzati a creare contesti di lavoro sostenibili e rigenerativi funzionali alla generazione di benessere lavorativo .	Questo obiettivo è già parte del nostro core business aziendale. Attualmente ne facilitiamo il raggiungimento mediante: <ul style="list-style-type: none"> • Interventi da clienti realizzati curando la partecipazione in un contesto di <i>psychological safety</i> dei partecipanti; • Sforzo in fase commerciale per proporre soluzioni su misura al fine di creare il maggior beneficio, che curino gli aspetti relativi al coinvolgimento e alla partecipazione attiva degli stakeholders; • Creazione di una sintesi a partire dalla revisione della letteratura degli strumenti di assessment esistenti per valutare il grado di apertura al cambiamento e il benessere lavoro-correlato; • Avviamento della definizione di metriche e KPI da applicare agli interventi dai clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di sondaggi/assessment per la valutazione del grado di apertura al cambiamento/risposta agli input da somministrare in modo da sviluppare interventi ancora più rispettosi della maturity dell'organizzazione cliente; • Definizione di KPI relativi all'applicazione di metodologie partecipative che generano <i>psychological safety</i> nelle aziende clienti; • Creazione di sondaggi da far completare ai clienti per valutare la cura agli aspetti relativi al benessere lavorativo. 	2024: <ul style="list-style-type: none"> • Finalizzazione lavoro di identificazione strumenti di assessment per la misurazione di dimensioni legate al benessere lavoro-correlato e relativi KPIs; • Utilizzo di strumenti/misurazione KPIs in modo sistematizzato e standardizzato, almeno in 3 aziende; • Avviare almeno una partnership per attività di ricerca relative al benessere lavoro-correlato. 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Effettuare almeno una pubblicazione basata su dati raccolti da aziende clienti, relative al benessere lavoro-correlato; • Organizzare almeno un evento sul tema benessere lavoro-correlato. 	60%

%C: percentuale di completamento

	Attività di beneficio comune	Azioni concrete già avviate	Azioni concrete avviabili 2024-2025	Obiettivi 2024-2025	%C
  	<p>La consulenza per l'elaborazione di catene del valore sostenibili attraverso la co-costruzione e l'elaborazione partecipata delle modalità operative affinché siano adeguate a ridurre/superare le criticità presenti nelle comunità di riferimento e in grado di produrre valore per tutti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Core business; • Produzione di casi studio al fine di standardizzare la misurazione in termini di impatto; • Trasferimento delle conoscenze al fine di trasmettere e generare beneficio comune (in particolare, un cliente ha continuato il percorso internamente in autonomia); • Analizzato i benefici derivati dalle attività di miglioramento dei processi condotte da due dei nostri clienti interessati alla misurazione di queste dimensioni; • Identificazione dei possibili KPI standard da utilizzare per misurare l'impatto dei nostri servizi sulla catena del valore dei nostri clienti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di KPI relativi ai benefici generati nelle aziende clienti e percepiti dai lavoratori; • Definizione di KPI relativi al trasferimento delle conoscenze (es. numero di persone che portano avanti i programmi di change management). 	<p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento della definizione dei KPI di impatto e loro standardizzazione; • Raccolta e reporting dei dati di almeno 3 clienti. <p>2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo/adozione interfaccia per misurazione KPI di impatto. 	
  	<p>La collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti avviati con una scuola e con una cooperativa per attività di sviluppo personale e change management. Queste attività sono erogate a prezzo ridotto; • Coaching pro bono con WISE: obiettivo accompagnare leader per portare impatti positivi nel mondo; • Sviluppato scheda progetto, condivisa con alcuni dirigenti scolastici e docenti per verificarne l'adeguatezza alle necessità scolastiche; • Programmato un incontro con Fondazione Cariverona per condividere il progetto e verificare i canali di accesso a possibili forme di finanziamento; • Identificato i possibili candidati da coinvolgere per le testimonianze dirette nelle scuole. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporre la creazione di banche ore con i partner per promuovere attività con enti no profit e scuole; • Identificare organizzazioni non profit, fondazioni, scuole e simili a cui proporre servizi a condizioni favorevoli; • Proporre a scuole superiori interventi di sensibilizzazione e formazione per docenti e studenti sui temi dell'economia sostenibile. 	<p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costituzione network di scuole aderenti al programma; • Continuare il coinvolgimento di partner per le testimonianze; • Ottenimento co-finanziamento; • Inserimento progetto scuole sulla economia sostenibile nei piani di formazione PCTO di almeno 2 scuole. <p>2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione dello studio di fattibilità e 'business plan' per banca delle ore; • Studio di scalabilità del progetto scuola sull'economia sostenibile. 	50%

%C: percentuale di completamento

	Attività di beneficio comune	Azioni concrete già avviate	Azioni concrete avviabili 2024-2025	Obiettivi 2024-2025	%C
	Promuovere la coltivazione della consapevolezza dell' interdipendenza fra le aziende e il benessere degli esseri umani e della società in cui sono inseriti.	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop Lego® Serious Play® interaziendale per sensibilizzare sulla responsabilità aziendale e individuale in modelli di business partecipativi; • Proposta di modelli organizzativi e di management che promuovono un miglioramento delle condizioni di lavoro dei collaboratori per un miglior risultato operativo dell'azienda; • Partecipazione di 2 collaboratori al Salone della CSR a Milano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di percorsi di sviluppo personale e professionale dei propri collaboratori sui temi relativi alle modalità agili e alle organizzazioni Teal; • Inserimento di contributi formativi e percorsi di accompagnamento per l'adozione di modelli organizzativi e di management che promuovono il miglioramento delle condizioni di lavoro per migliorare i risultati aziendali. 	/	
   	La promozione e la diffusione di modelli e sistemi economici e sociali pienamente sostenibili , in particolare il modello di B Corp e la forma giuridica di Società Benefit in diversi settori economici italiani e internazionali.	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsor empowerment femminile (identificare il loro impatto positivo relativo al business); • Diffusione del modello Società Benefit; • Un cliente trasformato in Società Benefit nel 2022; • Incontro annuale dei soci di CPA, maggio 2023: "Essere Benefit: scelta obbligata o chiave di successo?"; • Evento Pharma Sustainability organizzato da Makinglife, settembre 2023: "Human Business Evolution: le persone al centro delle trasformazioni aziendali"; • Webinar CPA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di percorsi di sviluppo personale e professionale dei propri collaboratori sui temi relativi alla CSR e ai modelli economici sostenibili; • Realizzare webinar/sessioni di formazione che approfondiscano il modello delle Società Benefit; • Ottenere e mantenere la certificazione di parità di genere; • KPI relativi alla vendita del servizio Società Benefit. 	<p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificazione di parità di genere; • Almeno 2 evento o webinar su trasformazione Benefit; • Almeno 4 contratti per trasformazione Benefit. <p>2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almeno 2 evento o webinar su trasformazione Benefit; • Almeno 5 contratti per trasformazione Benefit. 	75%

%C: percentuale di completamento

	Attività di beneficio comune	Azioni concrete già avviate	Azioni concrete avviabili 2024-2025	Obiettivi 2024-2025	%C
 	<p>La promozione e realizzazione di eventi, conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati finalizzati a creare cultura del benessere lavorativo e a far conoscere le Società Benefit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione del modello Società Benefit; • Pubblicazione con Veronanetwork; • Evento di lancio di Onoblo; • Iscrizione e promozione di ASSO BENEFIT; • Eventi Agenda sostenibilità di Verona e Vicenza organizzati da Athesis, ottobre/novembre 2023; • Podcast Conversazioni neurodivergenti, maggio 2023; • Facilitazione workshop TEDx Verona, maggio 2023: "Inclusione: magia o realtà? Tu prova a dire YES con Lego® Serious Play®"; • Intervista con Makinglife, ottobre 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di articoli per evidenziare la relazione tra approcci partecipativi e benessere lavorativo; • Partecipazione ad eventi per la diffusione della cultura del benessere lavorativo; • Organizzazione di webinar per la promozione della cultura del benessere lavorativo; • KPI relativi alla promozione delle Società Benefit. 	<p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di almeno 2 articoli su approcci partecipativi e benessere lavorativo; • Almeno 2 webinar su temi relativi a benessere lavorativo. <p>2025:</p> <p>Coinvolgere altre aziende Società Benefit e professionisti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la pubblicazione di almeno 3 articoli su approcci partecipativi e benessere lavorativo; • lo svolgimento almeno 2 webinar su temi relativi a benessere lavorativo. 	100%
  	<p>Grande rilevanza assegnata a investimenti in ricerca e innovazione, finalizzati allo sviluppo continuo di know-how, alla individuazione di soluzioni sempre più efficaci alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo. Particolare enfasi viene posta sul contribuire alla possibilità delle persone di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali come base per il benessere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fasi iniziali per la fattibilità di un'attività di ricerca al fine di studiare gli impatti positivi relativi a salute e benessere sul luogo di lavoro; • Presa di contatto con docenti universitari esperti in misurazione degli impatti sulla salute e benessere sul luogo di lavoro; • Revisione della letteratura sulla misurazione dell'apertura al cambiamento e del benessere lavorativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviamento del progetto; • Identificare nuove fonti di finanziamento per la sponsorizzazione di progetti di ricerca e innovazione relativi allo sviluppo del benessere lavorativo come leva per un miglioramento delle condizioni di vita. 	<p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuare l'interazione con il mondo accademico e aziende private per lo sviluppo dei temi legati a approcci partecipativi e benessere lavorativo. 	10%

LA VALUTAZIONE D'IMPATTO: NEXT INDEX

NeXt Economia è una piattaforma di valutazione ESG che rappresenta una rete di organizzazioni che da oltre dieci anni contribuisce a elaborare, promuovere e realizzare un nuovo modello di economia: sostenibile, civile e partecipato.

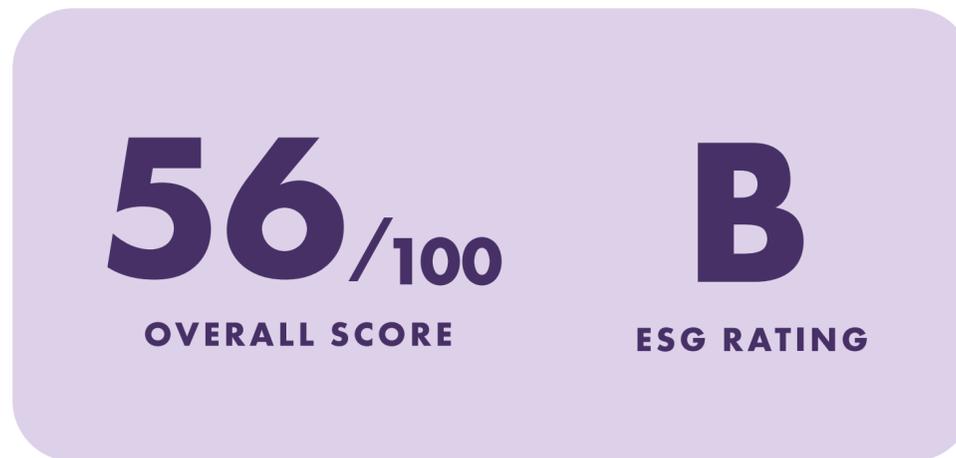
Il NeXt Index ESG®, invece, è un questionario a risposte multiple suddiviso in sei aree tematiche, per la **valutazione dell'impatto** delle imprese, che comprende:

- L'azienda e il governo dell'organizzazione
- Le persone e l'ambiente di lavoro
- I rapporti con i clienti/consumatori
- La catena di fornitura
- I comportamenti verso l'ambiente naturale
- I comportamenti verso la comunità locale

Punteggio ottenuto

Il punteggio ricevuto da Onoblo di NeXt Index ESG® è di 56/100 e il rating ESG è B. L'analisi dei rischi è basata su quattro elementi: l'identificazione dei punti di debolezza, le politiche passate e attuali, le strategie attuali e passate insieme ai risultati conseguiti, e infine l'analisi del contesto. Il rischio è considerato medio-alto perché Onoblo è ancora nelle fasi iniziali del suo percorso di sostenibilità e non ha ancora una struttura completa, inclusa la definizione di adeguate politiche.

Vai alla Metodologia [↗](#)



E	58 / 100
S	65 / 100
G	66 / 100
RISCHI	7.16 / 10

I TEMI MATERIALI PER ONOBLO

La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ha portato un cambiamento epocale nella rendicontazione di sostenibilità. Per tale motivo Onoblo nel 2023 ha rivalutato i temi materiali legati agli impatti ambientali e sociali che genera. La revisione di questi temi è stata condotta secondo il principio della **materialità di impatto**, come definito dal GRI Standards, il quale impone all'azienda di attribuire un livello di rilevanza ai propri temi d'impatto. Questo approccio mira a considerare e valutare gli impatti causati dall'azienda esternamente nel breve, medio e lungo termine.

Per definire questi temi, è stato condotto uno studio approfondito utilizzando documenti di settore, benchmark di mercato e analizzando il contesto organizzativo. Gli impatti sono stati valutati per identificare quelli più rilevanti per l'azienda, considerando sia la gravità degli impatti negativi sia la significatività degli impatti positivi nella materialità d'impatto.

Gli impatti sono stati valutati anche in base alla probabilità di occorrenza e alla tempistica per la risoluzione o il raggiungimento del beneficio, suddividendo l'orizzonte temporale in breve termine (entro un anno), medio termine (fra uno e tre anni) e lungo termine (oltre tre anni). È importante ricordare che al momento Onoblo non è tenuta ad adempiere agli obblighi di divulgazione delle informazioni sulla sostenibilità secondo la direttiva CSRD.

Questo processo ha consentito di **identificare e valutare gli impatti**, successivamente definendo i temi materiali per la rendicontazione, seguendo le linee guida GRI.

La procedura si è articolata in quattro fasi principali.

FASE 1

È stata condotta un'analisi approfondita del **contesto operativo** di Onoblo, che includeva un'esplorazione della sua struttura organizzativa e del suo posizionamento nel settore di riferimento.

FASE 2

Sono stati **identificati** gli **impatti attuali e potenziali** delle attività aziendali, compreso un'analisi approfondita della documentazione interna per comprendere appieno questi impatti.

FASE 3

Dopo aver identificato gli impatti, la terza fase ha incluso la **valutazione** della loro **rilevanza**, prendendo in considerazione **sia l'importanza che la gravità**, al fine di individuare quelli più significativi e prioritari.

FASE 4

Nella quarta fase, l'attenzione si è concentrata sulla **prioritizzazione dei temi** per la rendicontazione. Dopo aver valutato gli impatti, Onoblo ha identificato e selezionato i temi più rilevanti per la comunicazione.

Di seguito sono presentati i temi di impatto di Onoblo:

- Partnership responsabili
- Impatto economico
- Digital transformation
- Modello di business etico
- Cambiamento aziendale
- Semplificazione
- Efficienza
- Salute e benessere
- Formazione continua
- Sviluppo delle competenze
- Adattamento
- Catena del valore sostenibile
- Innovazione
- Ricerca e sviluppo

Sulla base dell'elenco degli impatti identificati, il Comitato interno è stato coinvolto per valutare la natura (positiva/negativa) e l'entità (effettiva/potenziale) di ciascun impatto, concentrandosi sulla gravità degli impatti negativi e sulla significatività di quelli positivi.

LA MATRICE DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO

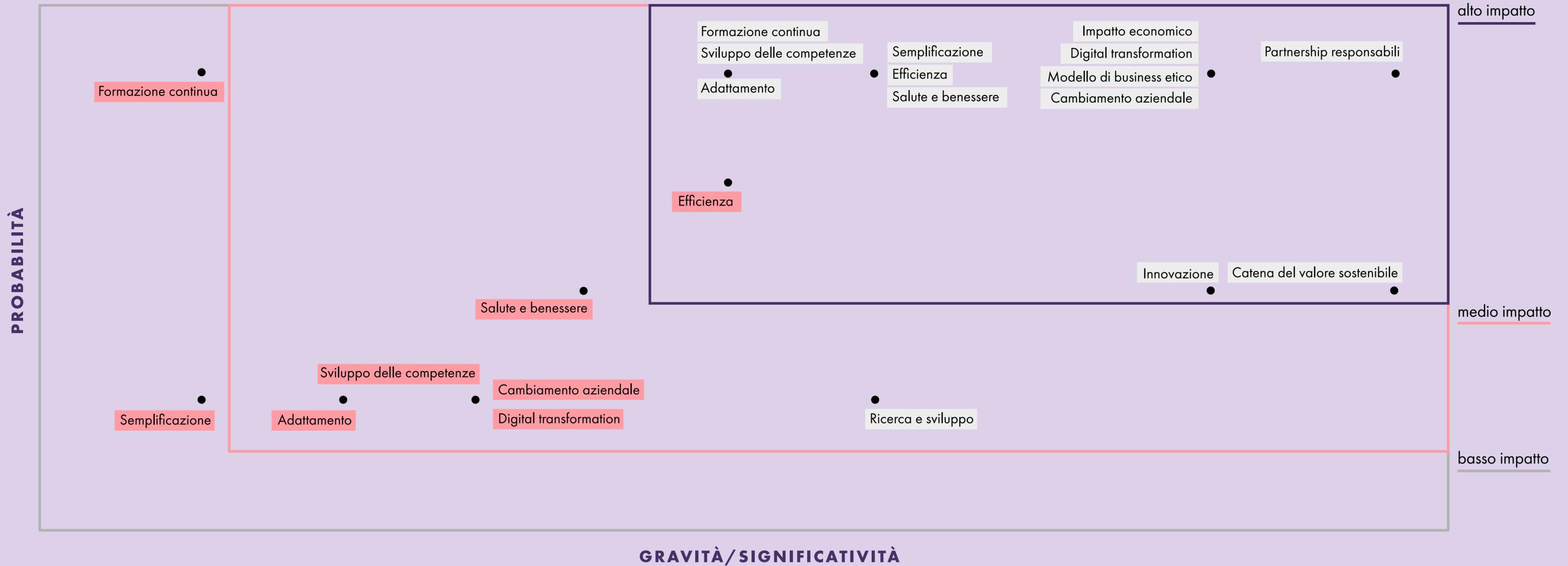
I risultati finali delle valutazioni, secondo la prospettiva di materialità di impatto, sono presentati qui di seguito nella matrice di materialità di impatto, suddivisi nei **quadranti di alto, medio e basso impatto**. Durante questa analisi, il Comitato ha identificato un solo impatto negativo ad alto impatto denominato "Efficienza", di natura potenziale, riconducibile alla natura delle attività di Onoblo.

Per quanto riguarda i temi a medio impatto, sono stati identificati invece cinque impatti negativi, tutti classificati come potenziali.

Onoblo continuerà a monitorare attentamente questi impatti, che rappresentano le priorità per l'azienda.

Al fine di rimanere allineati con l'evoluzione aziendale e di mercato, i temi d'impatto e l'analisi di materialità saranno revisionati annualmente.

[Vai alla Matrice](#) ➔



6.2. LE ATTIVITÀ FUTURE DI ONOBLO

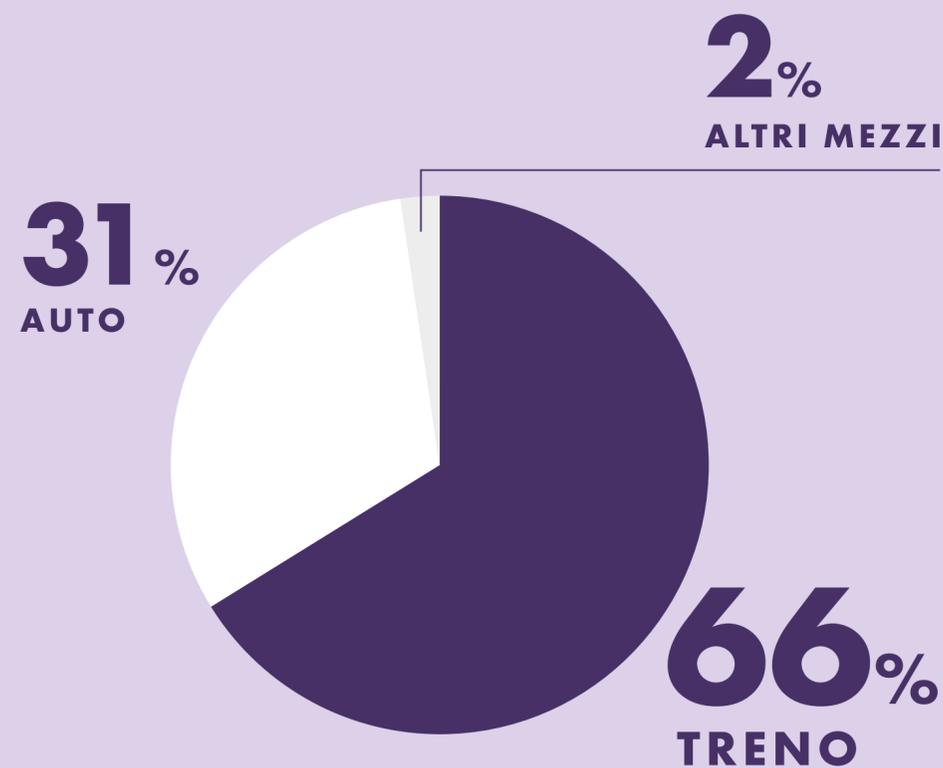
Le attività future che sono già in programma nella nostra agenda riguardano:

- l'adesione all'**Associazione Rete Verso**, organizzazione non profit di Verona che ha lo scopo di affrontare le sfide legate agli Obiettivi dell'Agenda 2030 e di contribuire alla **creazione di Bene Comune** con un approccio sistemico orientato alla messa in rete di scuole, imprese, professionisti, associazioni, amministrazioni locali, cittadini ed esperti di sostenibilità;
- l'ottenimento della certificazione: **Ilo Participatory Gender Audit Facilitator**, che consiste nell'implementare un metodo di analisi organizzativa per individuare e mappare la discriminazione sul lavoro, analizzando le responsabilità, valutando e monitorando sistemi e strumenti, sviluppando un approccio di **gestione del cambiamento** e pianificazione delle azioni e individuazione di nuove sfide e possibili **miglioramenti a favore di una parità di genere**.



7 LE TRE AREE DELLA SOSTENIBILITÀ: ONOBLO X ESG

Dopo aver presentato i risultati della valutazione dei nostri impatti, andiamo più nel dettaglio a raccontare il nostro contributo e i nostri impatti per ogni area dello sviluppo sostenibile.



7.1. "E" - I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI

VIAGGI SOSTENIBILI

Viaggiare è una necessità per noi di Onoblo, poiché ci consente di raggiungere i nostri clienti e di condurre le nostre attività di consulenza, formazione e coaching. Tuttavia, abbiamo adottato una serie di **principi orientati al rispetto dell'ambiente** e alla conservazione delle risorse per rendere i nostri spostamenti il più sostenibili possibile:

- Preferiamo sempre utilizzare i mezzi pubblici rispetto all'automobile: quando possibile, ci spostiamo tramite treni, autobus, tram e metropolitane.
- Cerchiamo di ridurre al minimo l'uso dell'automobile per i viaggi di lavoro.
- Quando l'uso dell'automobile è inevitabile, optiamo per il car sharing.

Limitiamo gli spostamenti in auto solo alle situazioni in cui l'uso dei mezzi pubblici comporta tempi di percorrenza estremamente scomodi o non esistono i collegamenti adeguati. La **CO2 risparmiata** nel 2023 grazie all'utilizzo del treno come mezzo di trasporto preferenziale è stata pari a 2321,17 kg, equivalente alla CO2 immagazzinata da circa 16 alberi in un anno.

Nel corso del 2023, abbiamo effettuato un totale di 343 viaggi di lavoro, di cui il 66.18% (227 viaggi) sono stati compiuti in treno, il 31.49% (108 viaggi) in auto e il restante utilizzando altri mezzi, come il car sharing e i mezzi pubblici (2.33%).

ACQUISTI CONSAPEVOLI

Noi di Onoblo ci impegniamo a ridurre al minimo il nostro impatto ambientale, non solo a livello dei trasporti, ma anche per quanto riguarda le nostre abitudini di acquisto: i nostri fornitori vengono selezionati **privilegiando i negozi di vicinato** o localizzati nel territorio limitrofo alle residenze dei nostri soci e collaboratori.

Questa scelta viene fatta per **sostenere l'economia locale, contrastare l'impovertimento dei servizi di prossimità e ridurre al minimo l'inquinamento** causato dai trasporti necessari per la consegna dei prodotti.

Durante l'anno, individuiamo e promuoviamo attivamente le realtà locali e piccole realtà emergenti che condividono i valori di rispetto per le persone e per il territorio, e che perseguono l'eccellenza nel loro lavoro, riflettendo i nostri valori.

L'acquisto online viene considerato solo se non è possibile reperire i prodotti localmente, preferendo comunque esercizi commerciali o MPMI presenti sul territorio italiano.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Per minimizzare il nostro impatto ambientale abbiamo inoltre scelto la via della digitalizzazione: ad esempio, **evitiamo di stampare email e documenti** se non quando è strettamente necessario, ed utilizziamo la firma elettronica sui documenti per **ridurre al massimo il consumo di carta** in ufficio.

7.2. "S" - LE PERSONE DI ONOBLO

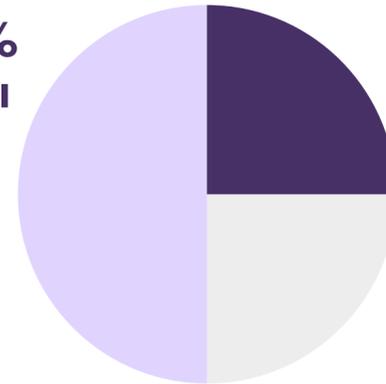
Nel 2023 abbiamo ampliato il team di Onoblo aggiungendo due nuove dipendenti, Noemi e Lucy, inquadrare secondo l'accordo di contrattazione collettiva CCNL relativo agli studi professionali. Oltre ai due soci, Alessandro e Federica, e alle due nuove dipendenti, nel corso del 2023 è proseguita la collaborazione con Alfredo, Valentina e Ilaria che, dall'esterno, hanno supportato le attività dai clienti e le attività di marketing e comunicazione. Complessivamente abbiamo coinvolto 12 collaboratori esterni nel corso del 2023.

Ci stiamo preparando per poter avviare un progetto per l'ottenimento della certificazione di parità di genere secondo UNI: PdR 125



ETÀ

50%
>50 ANNI

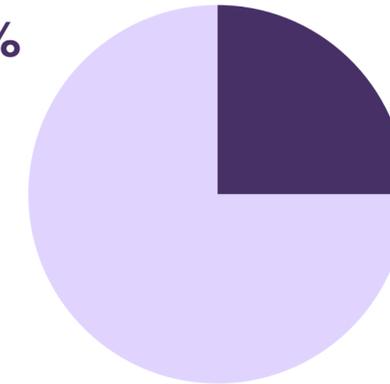


25%
<30 ANNI

25%
30-50 ANNI

GENERE

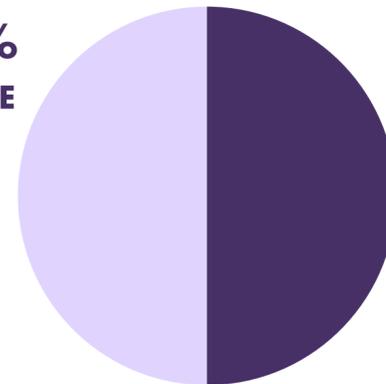
75%
DONNE



25%
UOMINI

IMPIEGO

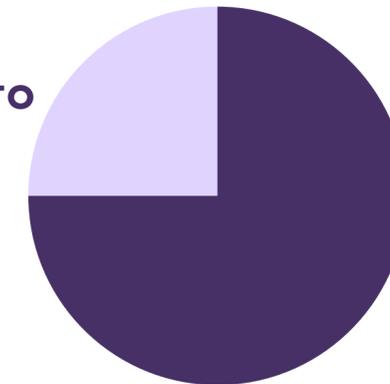
50%
FULL TIME



50%
PART TIME

CONTRATTO

25%
DETERMINATO



75%
INDETERMINATO

APPRENDERE E CONDIVIDERE

Uno degli aspetti fondamentali per noi di Onoblo è la formazione, sia come allievi, che come docenti.

Da allievi, nel 2023 abbiamo partecipato ad un totale di **sei corsi** di formazione e **sei eventi** per un totale di 349 ore. Di seguito alcuni tra i principali:

Play14 Bologna

Abbiamo partecipato a #play14, una “non conferenza” di due giorni tenutasi a Bologna, interamente dedicata al serious gaming, in cui si affronta il tema del gioco inserito nell’ambito aziendale come strumento di team building, sviluppo delle competenze e problem solving, tra altri. Ogni anno questo evento è un’ottima piattaforma per potersi confrontare con altri esperti del settore sia italiani che internazionali, mettere alla prova le nostre competenze e ampliare le nostre conoscenze.

Salone della CSR

Anche quest’anno abbiamo partecipato al Salone della CSR e dell’innovazione sociale, uno dei più grandi eventi in Italia dedicati alla sostenibilità, tenutosi all’Università Bocconi di Milano e arrivato all’undicesima edizione: “Abitare il Cambiamento”. La partecipazione a questo evento ci ha permesso di venire a conoscenza di altre realtà, aziende e organizzazioni che condividono i nostri valori e pongono la sostenibilità al centro delle loro operazioni.

Impresa sostenibile, come?

A settembre 2023 abbiamo partecipato a un corso tenutosi a Villa Buri (VR) in cui sono stati trattate le sfide dello sviluppo sostenibile per le imprese e come affrontarle. Associazione Verso ha affrontato il tema delle competenze per lo sviluppo sostenibile nelle organizzazioni, Banca Etica invece ha condiviso come individuare e scegliere i partner finanziari etici per assicurare un’innovazione e uno sviluppo sostenibile. A conclusione si è svolto BE.COM.e, un workshop a cura di Federazione per l’Economia del Bene Comune in Italia con l’obiettivo di diffondere l’utilizzo del Bilancio del Bene Comune come strumento di rendicontazione non finanziaria e strategia organizzativa.

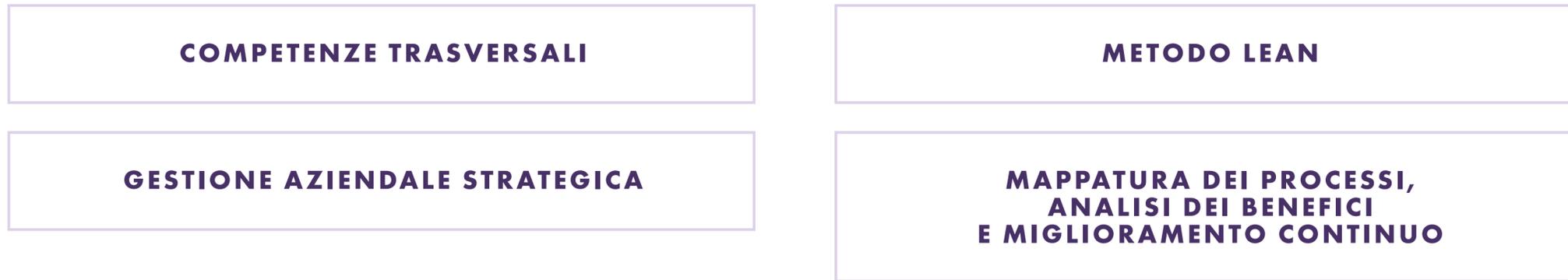


WomenXImpact

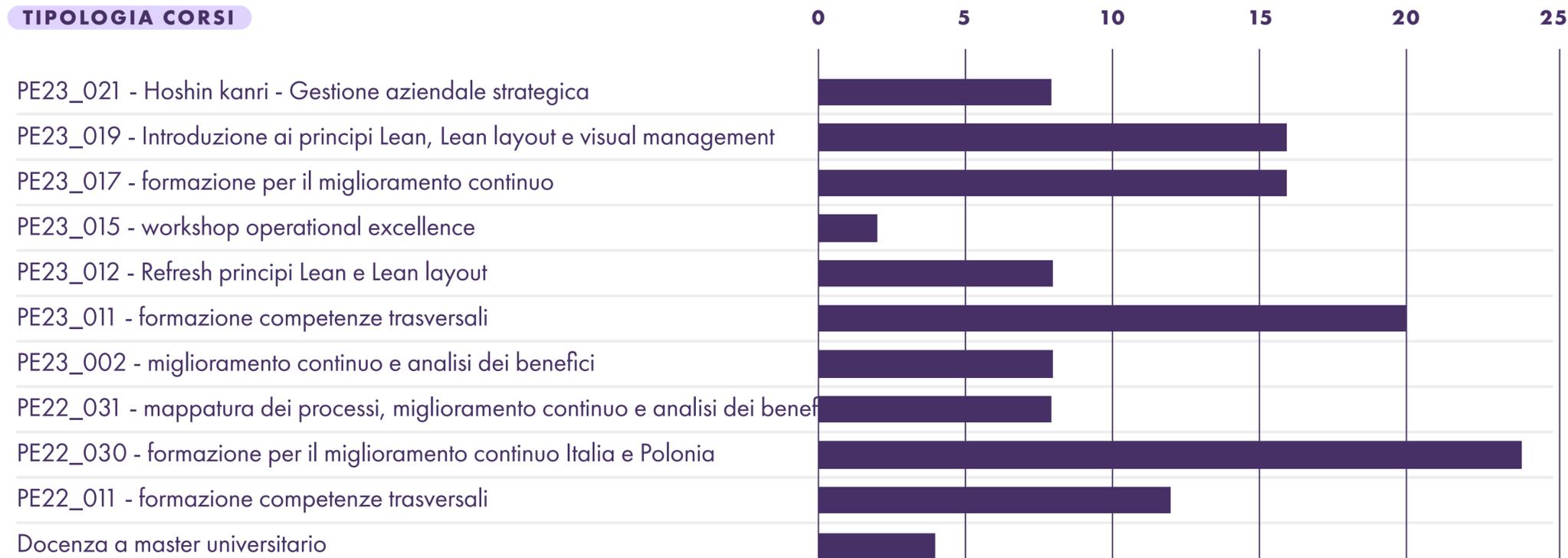
Anche nel 2023 abbiamo partecipato alla conferenza di WomenXImpact, uno degli eventi di spicco in Italia dedicato alle donne e alla leadership femminile. Durante l’evento si svolgono speech, interviste e workshop dedicati esclusivamente alle donne e allo sviluppo dell’imprenditoria femminile, la riduzione del gender gap e innovazione sostenibile.



Come formatori invece, abbiamo totalizzato **126 ore di corsi erogati**.
I principali argomenti trattati comprendono:



TIPOLOGIA CORSI



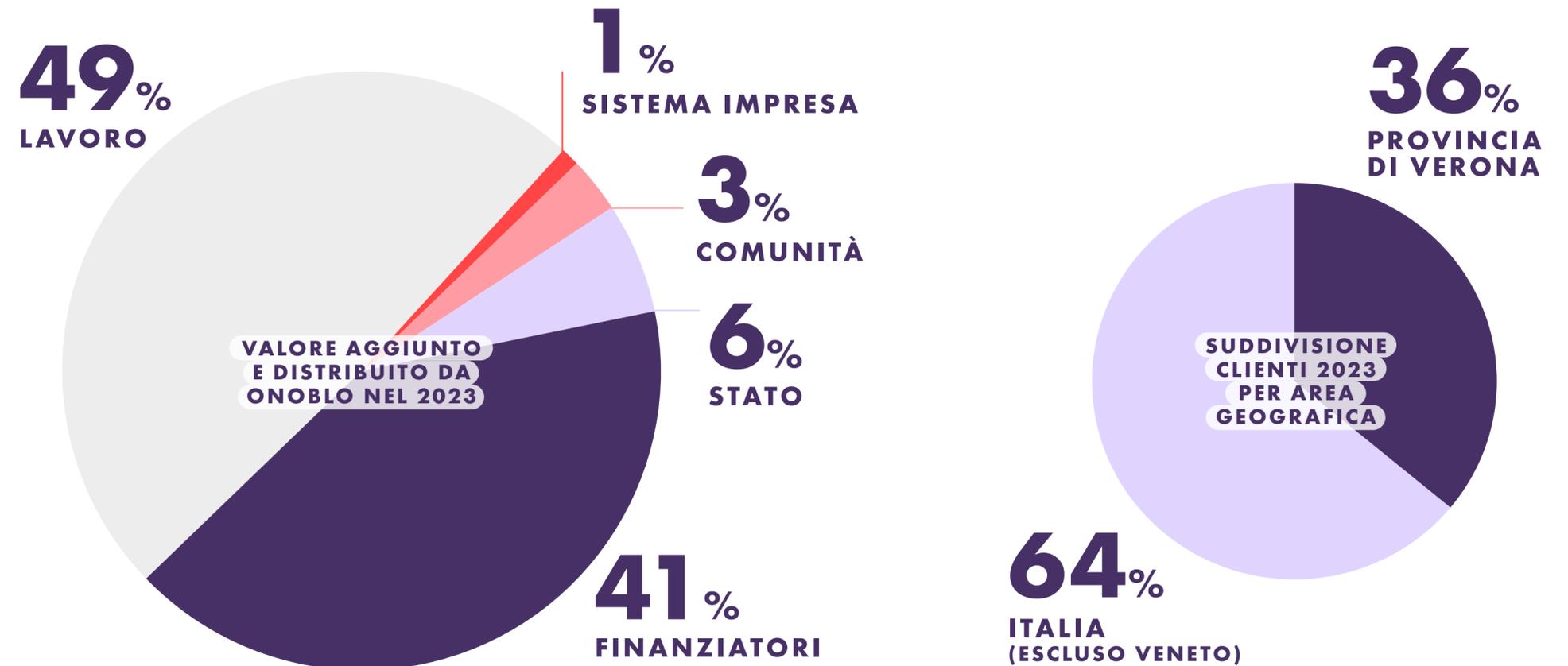
7.3. "G" - I NOSTRI IMPATTI ECONOMICI

LA NOSTRA CATENA DEL VALORE

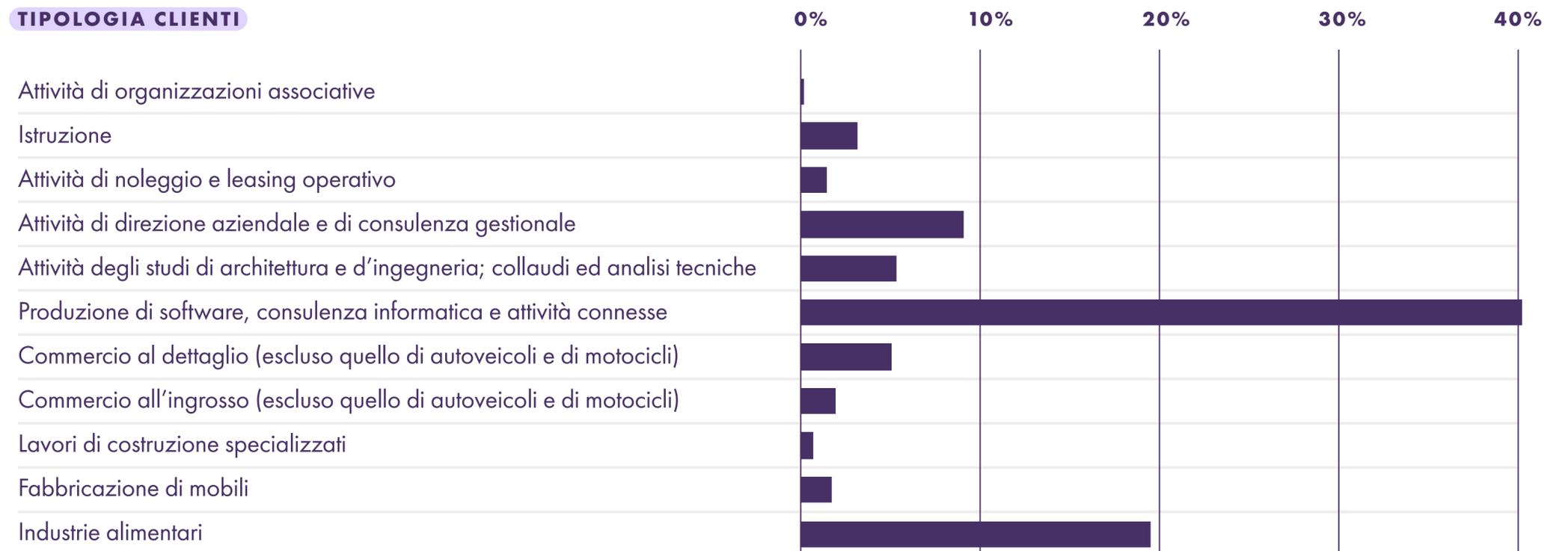
La filosofia commerciale di Onoblo si basa sulla **valorizzazione delle persone** e sull'**importanza della crescita professionale e culturale** all'interno delle organizzazioni, considerandole elementi chiave per la sostenibilità aziendale. Nella selezione dei nostri clienti, privilegiamo coloro che condividono questi valori e che credono nel potenziale di sviluppo delle proprie risorse umane.

Inoltre, ci impegniamo a favorire realtà che generano un impatto sociale positivo nelle comunità in cui operano, offrendo sconti speciali a enti come **scuole** e **organizzazioni di assistenza sociale**, che lavorano con anziani, giovani, persone emarginate o con difficoltà, e altre realtà che contribuiscono al benessere della società.

Il peso dei nostri clienti sul fatturato è così ripartito: per il 40.4% sono aziende che si occupano di **produzione di software**, consulenza **informatica** e attività simili, il 24% sono industrie **alimentari**, l'11.3% si tratta di aziende che si occupano di **attività di direzione aziendale** e di **consulenza gestionale**, specificatamente applicate alla gestione della finanza agevolata. Per il 7% sono aziende che si occupano di ingegneria e architettura e per il 6% sono attività di commercio al dettaglio. In minor misura troviamo clienti che operano nelle aree dell'istruzione, noleggio e leasing operativo, commercio all'ingrosso, fabbricazione di mobili, attività di costruzione specializzati e associazioni (rispettivamente 4%, 2%, 2%, 2%, 1% e 0.1%).



TIPOLOGIA CLIENTI



GLI IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2023

Miglioramento della qualità del lavoro e della produttività a vantaggio di una produzione agroalimentare più sostenibile

Abbiamo svolto un progetto di miglioramento dell'operatività quotidiana del personale che si occupa delle certificazioni di produzione biologica e di sostenibilità REDCert della produzione dello zucchero per un'importante cooperativa di produttori nazionale. Attraverso l'applicazione dei principi kaizen abbiamo semplificato il processo e formato il personale sull'utilizzo di soluzioni digitali innovative che hanno permesso di quadruplicare la produttività complessiva. Il lavoro svolto contribuisce allo sviluppo delle politiche agricole sostenibili nazionali ed europee, e di sostenere la produzione biologica.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

L'attività svolta ha permesso di:

- ridurre la percezione di complessità del processo per le certificazioni di produzione biologica e di sostenibilità REDCert della produzione di zucchero negli agricoltori;
- insegnare al personale l'uso di nuove tecnologie.

Sviluppo professionale ed efficientamento della gestione delle pratiche

Abbiamo continuato il supporto a un nostro cliente che si occupa di pratiche per la finanza agevolata nell'acquisizione e nell'applicazione di pratiche di revisione e miglioramento dei processi. Il lavoro realizzato ha portato al miglioramento dell'efficienza nello svolgimento delle pratiche di gestione dei bandi che supportano la digitalizzazione delle aziende clienti, permettendo un aumento delle pratiche gestite a parità di tempo e una semplificazione dei sistemi gestionali aziendali.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

L'attività svolta ha permesso l'ulteriore crescita professionale del responsabile del miglioramento processi che prosegue il suo percorso di sviluppo personale iniziato con il nostro intervento dell'anno scorso. Relativamente al bando oggetto del progetto realizzato quest'anno, l'aumento della produttività permette al cliente di gestire un maggior numero di clienti e un miglior utilizzo dei fondi nazionali ed europei che incentivano la semplificazione dei processi aziendali.

Miglioramento organizzativo e operativo

I middle manager aziendali hanno assunto il ruolo al termine del 2021, e nel corso del biennio 2022-2023 hanno potuto sviluppare le proprie competenze trasversali (comunicazione, gestione dei team e delle persone, leadership) e tecniche (project management, skill matrix, ecc.) attraverso interventi formativi puntuali, percorsi di mentoring e percorsi di coaching individuale.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER:

Il cliente opera principalmente alla realizzazione di impianti per la produzione farmaceutica. Attraverso la revisione dei processi operativi e il supporto alla crescita delle competenze trasversali del middle management aziendale e delle competenze tecniche e trasversali del personale, il cliente ha riscontrato un miglioramento della qualità e della produttività con un impatto positivo sulla reputazione e sul fatturato. Migliorare la produttività e la qualità implica il miglioramento al servizio di un settore critico per la salute degli esseri umani.

Supporto allo sviluppo professionale del personale interno

Abbiamo proseguito l'accompagnamento della crescita professionale di un operaio specializzato storico dell'azienda cliente verso il ruolo di responsabile della produzione. Questo ha consentito il mantenimento del know-how, la valorizzazione di un talento e una riduzione del rischio di perdita di competitività conseguente all'eventuale inserimento di un manager esterno, estraneo alla realtà locale.

Nello stesso contesto abbiamo proseguito l'accompagnamento della crescita di altri 12 operai specializzati verso il ruolo di responsabili delle linee di produzione. Inoltre, abbiamo avviato 6 percorsi di coaching individuale per la crescita professionale di alcuni middle manager di due aziende clienti.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER:

Il personale selezionato dal cliente per i nuovi ruoli di responsabilità ha potuto accrescere la propria professionalità. Le persone coinvolte nei percorsi di coaching individuale hanno potuto applicare in maniera più efficace le proprie abilità per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo concordati con le rispettive aziende. Lo sviluppo di consapevolezza sulle proprie abilità e la loro applicazione sono passi fondamentali per consolidare la dotazione individuale e poter affrontare con maggior resilienza i bisogni dettati dal proprio ruolo.

Progettazione di aree di lavoro ergonomiche ed efficienti

Abbiamo svolto, per due clienti distinti, due progetti per la revisione in ottica Lean dei layout delle aree di lavoro: una officina elettromeccanica per la produzione di quadri elettrici, e un laboratorio di controllo qualità per una importante azienda farmaceutica.

In entrambi i casi l'attività ha visto coinvolto una nutrita rappresentanza del personale che ha potuto applicare le competenze di base del Lean manufacturing al disegno del loro rispettivo futuro spazio di lavoro.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

In entrambe le situazioni il personale coinvolto ha ricevuto una formazione sulle competenze di base del Lean Manufacturing da poter riapplicare in qualsiasi situazione lavorativa ottenendo una crescita professionale specifica e permettendo l'evoluzione futura dei layout disegnate secondo le esigenze delle rispettive aziende. I nuovi layout sono stati disegnati massimizzando l'ergonomia e l'efficienza, e permetteranno un incremento di produttività e un'operatività meno stressante per tutti gli addetti, grazie al miglior utilizzo degli spazi e delle scorte distribuite lungo la catena di produzione.

Grazie a queste modifiche, una delle aziende potrà triplicare il numero di quadri elettrici prodotti per unità di tempo, nell'altro caso l'azienda potrà meglio supportare le strategie di crescita del numero di lotti.

Supporto allo sviluppo personale e professionale di individui

Nel 2023 sono state svolte 8 ore di coaching pro-bono all'interno del programma WYSE per il supporto di giovani (18-35 anni) impegnati in progetti che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi dell'agenda ONU 2030 (WYSE Global Change Makers Programmes: Leadership Coaching for the Sustainable Development Goals).

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Il percorso di coaching ha permesso alla persona che lo ha ricevuto di realizzare il proprio progetto, superando gli obiettivi e aspettative iniziali. Il progetto era relativo alla piantagione di alberi da frutto in territori della Sierra Leone. Il progetto ha permesso di aumentare la consapevolezza sull'impatto dei cambiamenti climatici, e di coinvolgere attivamente la comunità nella produzione agricola rigenerativa.

SOTTO LA NOSTRALENTE DI
INGRANDIMENTO C'È, **PRIMA**
DI TUTTO, LA PERSONA.

8 I NOSTRI PROGETTI

8.1. PROMUOVERE IL MODELLO DELLE SOCIETÀ BENEFIT

Visto che Onoblo nasce come Società Benefit, vogliamo promuovere questo modello aziendale presentandolo ad altre aziende, così da **condividere e diffondere buone pratiche ambientali e sociali**, e avere un impatto positivo su tutti i nostri stakeholder.

Per dare visibilità a questo modello, oltre a utilizzare i nostri canali social media, abbiamo sponsorizzato e partecipato a eventi e iniziative che promuovessero i temi della sostenibilità, tra cui:

- Durante l'**assemblea nazionale dei soci CPA** (Associazione Italiana dei Produttori di Principi Attivi ed Intermedi per il mercato dei farmaci generici), abbiamo presentato le differenze tra le Società Benefit e la certificazione BCorp.
- Abbiamo partecipato come docenti al **webinar "Impresa sostenibile" organizzato da CPA**, focalizzandoci sulla promozione della struttura legale delle Società Benefit e sull'evoluzione culturale necessaria per le aziende che adottano questo modello.
- Stiamo sviluppando un **programma formativo** dedicato alle Società Benefit e alla certificazione BCorp, destinato agli studenti delle classi IV e V delle scuole superiori di secondo grado in provincia di Verona, da integrare nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO).

In linea con gli obiettivi dell'agenda ONU 2030, abbiamo anche promosso una serie di workshop ed eventi, tra cui:

- Il workshop "Inclusione: magia o realtà? Tu prova a dire Yes con Lego® Serious Play®" durante l'evento **TEDx Verona**, incentrato su Diversity & Inclusion.
- Due **workshop facilitati pro-bono per studenti** a Verona e Vicenza, parte dell'iniziativa Agenda Sostenibilità di Athesis, l'editore dei giornali L'Arena, Brescia Oggi e Il Giornale di Vicenza.
- Un workshop su sensibilizzazione alla sostenibilità e l'importanza dell'engagement dei collaboratori per creare una cultura aziendale sostenibile, tenutosi durante un **evento di Pharma Sustainability** a Milano.
- Abbiamo creato il contenuto per un **webinar** sull'introduzione alla neuro-diversità e partecipato a un podcast sulla neurodivergenza nel contesto lavorativo dal titolo Conversazioni neurodivergenti.

Nel 2023 abbiamo scelto di destinare il budget previsto per i **regali natalizi** ad un investimento per la biodiversità per sostenere il **progetto 3Bee**, la naturetech company leader nella tutela della biodiversità tramite la tecnologia, e contribuire al cambiamento verso un futuro più sostenibile. Con il nostro contributo abbiamo creato l'**Oasi di Onoblo** che consente il monitoraggio e la protezione di più di 40.000 api, contribuendo all'impollinazione di 45 milioni di fiori.

Per la promozione di Onoblo invece, abbiamo optato per quelli che ci piace definire **#regali consapevoli**, attraverso l'acquisto di gadget ecologici in legno e metallo, penne di carta e di materiale riciclato.





9 METODOLOGIA

La presente Relazione di Impatto risponde ai requisiti di rendicontazione non-finanziaria previsti dalla legge delle Società Benefit 208/2015. In esso si riporta la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuate dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune. Esso è stato realizzato con riferimento (with reference to) ai Global Reporting Initiative (GRI) Standards, standard di valutazione esterno ed indipendente, per il periodo di rendicontazione compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE

Conformemente alle leggi sulle Società Benefit, nel 2023, sono state definite le finalità specifiche che delineano le modalità uniche con cui Onoblo S.r.l. Società Benefit decide di generare valore condiviso nel lungo periodo. Gli Obiettivi di Beneficio Comune sono indicati nella tabella a pagina 16 (Cap. 6.1, pag 16 ↗).

Questa è la seconda Relazione d'impatto per Onoblo S.r.l. Società Benefit, relativo all'anno 2023. La rendicontazione è periodica con cadenza annuale.

- Soggetti inclusi nella Relazione d'impatto:
Onoblo S.r.l. Società Benefit
- Data della Relazione più recente: Anno 2023
- Standard di valutazione di impatto: Next Index ESG

Per ulteriori informazioni relative alla presente Relazione di impatto, inviare una mail al Responsabile d'Impatto all'indirizzo: csr.mgr@onoblo.it
Indirizzo: via Garibba, 2 37138 Verona (VR)
Sito: www.onoblo.it

PROCESSO DI RENDICONTAZIONE PER IL BENEFICIO COMUNE

Il processo di rendicontazione si riferisce alle attività necessarie per la preparazione di una Relazione di impatto, che è un documento attraverso il quale un'azienda comunica le proprie prestazioni, risultati e obiettivi in termini di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, seguendo standard di rendicontazione riconosciuti a livello internazionale e rispettando la normativa relativa alle Società Benefit. Il processo di rendicontazione per il Relazione di impatto 2023 di Onoblo S.r.l. Società Benefit è stato organizzato in quattro fasi:

- 1 Revisione mappatura degli stakeholder di Onoblo S.r.l. Società Benefit;
- 2 Revisione delle aree di impatto di Onoblo S.r.l. Società Benefit;
- 3 Analisi di materialità d'impatto;
- 4 Raccolta dati e stesura della Relazione.

MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

L'attività di mappatura degli stakeholder prevede la definizione delle parti interessate che ricoprono un ruolo chiave nelle operazioni di un'organizzazione e possono influenzarne l'operato o esserne influenzati. Essi possono essere persone singole o gruppi di persone, organizzazioni private e/o pubbliche o altre entità non direttamente collegabili alle precedenti elencate (e.g. ambiente).

L'identificazione degli stakeholder è avvenuta tramite la categorizzazione di stakeholder interni o esterni all'azienda, fornendo per ciascuno le seguenti informazioni: nome dello stakeholder, descrizione dello stakeholder, strumento e frequenza di coinvolgimento. Definiti gli stakeholder, sono stati identificati quali fossero quelli chiave attraverso un'analisi del livello di interesse che essi hanno nei confronti dell'azienda e il livello di influenza che essi hanno sull'azienda e le sue operazioni.

Nelle appendici si riporta l'insieme degli stakeholder di Onoblo S.r.l. Società Benefit e, per ciascuno, una breve descrizione. (Cap. 10.6 ↗)

IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI IMPATTO

Nelle appendici viene riportata la tabella che descrive le aree di impatto identificate per quanto concerne le operazioni di Onoblo S.r.l. Società Benefit. La tabella fornisce descrizione delle aree nonché quali SDGs sono di riferimento (Cap. 10.6 ↗).

RACCOLTA DATI E STESURA DELLA RELAZIONE

Dopo aver definito le aree di impatto prioritarie associate all'attività di Onoblo S.r.l. Società Benefit, sono stati identificati gli indicatori per valutare le performance ambientali, sociali ed economiche, seguendo gli Standard GRI, uno dei principali riferimenti internazionali per la raccolta e la divulgazione delle informazioni non finanziarie aziendali. In questa fase, sono state raccolte informazioni quantitative e qualitative attraverso gli indicatori GRI e altre fonti pertinenti per comunicare le performance. Successivamente, i dati sono stati analizzati e sintetizzati per redigere la Relazione di Impatto 2023 di Onoblo S.r.l. Società Benefit.

Durante il processo di reporting, sono stati applicati i seguenti principi relativi al contenuto della relazione:

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Completezza
- Contesto di sostenibilità
- Tempestività
- Verificabilità

VALUTAZIONE DI IMPATTO

Per ottemperare agli obblighi di legge e rendicontare l'impatto generato dall'azienda, Onoblo S.r.l. Società Benefit utilizza lo standard di terza parte NeXt Index ESG. L'attività di misurazione dei propri impatti per l'anno di rendicontazione 2023 si è conclusa con l'ottenimento di un punteggio pari a 56/100 (Vai al dettaglio dei risultati ➔)

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO

Onoblo S.r.l. Società Benefit ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI.

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1 - Principi Fondamentali – 2021

9.1. INDICE GRI

GRI STANDARD	DIVULGAZIONE	UBICAZIONE
GRI 201 Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	p. 28, 39
GRI 203 Impatti economici indiretti	203-2 Impatti economici indiretti significativi	p. 29, 39
GRI 401 Occupazione	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	p. 25, 37
GRI 404 Formazione e istruzione	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	p. 26, 38
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	p. 26, 38
GRI 405 Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	p. 25, 36, 37
GRI 413 Comunità locali	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	p. 31
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	p. 31

10.1. TEMI E MATERIALITÀ D'IMPATTO

Tema d'impatto	Positivo/ Negativo	Effettivo/ Potenziale	Orizzonte temporale
Sviluppo delle competenze	Negativo	Potenziale	2
Salute e benessere		Potenziale	3
Digital transformation		Potenziale	2
Cambiamento aziendale		Potenziale	2
Efficienza		Potenziale	1
Adattamento		Potenziale	1
Semplificazione		Potenziale	1
Formazione continua		Effettivo	1
Sviluppo delle competenze	Positivo	Effettivo	3
Ricerca e sviluppo		Potenziale	3
Salute e benessere		Effettivo	1
Digital transformation		Effettivo	1
Cambiamento aziendale		Effettivo	1
Efficienza		Effettivo	1
Adattamento		Effettivo	1
Impatto economico		Effettivo	3
Innovazione		Potenziale	2
Semplificazione		Effettivo	1
Modello di business etico		Effettivo	2
Catena del valore sostenibile		Potenziale	3
Partnership responsabili		Effettivo	3
Formazione continua	Effettivo	3	

Per orizzonte temporale ci si riferisce alle tempiste entro le quali s'intende risolvere l'impatto negativo e/o si pensa di ottenere il beneficio scaturito dall'impatto positivo.

10.2. VIAGGI SOSTENIBILI

VIAGGI DI LAVORO

Totale viaggi di lavoro effettuati nel 2023	Viaggi in treno	Viaggi in auto	Altri mezzi*
343	227	108	8
In %	66,18%	31,49%	2,33%

* Funivia, car sharing, metropolitana, autobus

10.3. LE PERSONE DI ONOBLO

SOCI

Uomini	Donne	Età >50
1	1	2

NAZIONALITÀ DIPENDENTI - 2023

Nazionalità	UdM	Totale	Percentuale
Italia	n.	4	100%
Totale		4	100%

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - 2023

	UdM	Totale
Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	n.	2
Totale dipendenti		2
Quali CCNL sono presenti?	/	Studi professionali

DIPENDENTI PER CATEGORIE E FASCIA DI ETÀ - 2023

Categoria contrattuale lavoratori	UdM	<30	30-50	>50	Totale	%
Totale dipendenti	n.	1	1	2	4	100%
% dipendenti		25%	25%	50%	100%	
Totale Uomini		/	/	1	1	25%
% uomini		0%	0%	25%	25%	
Soci uomini		/	/	1	1	25%
Totale Donne		1	1	1	3	75%
% donne		25%	25%	25%	75%	
Soci donne		/	/	1	1	25%
Impiegati donne		1	1	/	2	50%

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI IMPIEGO - 2023

Categoria contrattuale lavoratori	UdM	Full-time	Part-Time	Totale
Totale dipendenti	n.	2	2	4
% dipendenti		50%	50%	1
Totale Uomini		1	/	1
% uomini		25%	/	
Soci uomini		1	/	1
Totale Donne		1	2	3
% donne		25%	50%	
Soci donne		1	/	1
Impiegati donne		/	2	2

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO - 2023

Categoria contrattuale lavoratori	UdM	Determinato	Indeterminato	Totale
Totale dipendenti	n.	3	1	4
% dipendenti		75%	25%	100%
Totale Uomini		1	/	1
% uomini		25%	/	
Soci uomini		1	/	1
Totale Donne		2	1	3
% donne		50%	25%	
Soci donne		1	/	1
Impiegati donne		1	1	2

NUOVE ASSUNZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ - 2023

Genere	UdM	<30	30-50	>50	Totale	%
Totale dipendenti	n.	1	1	/	2	100%
Totale Donne		1	1	/	2	100%
% donne		50%	50%	0%	100%	

NUMERO TOTALE DELLA FORZA LAVORO ESTERNA - 2023

Tipologia	UdM	Uomini	Donne	Totale
Part time	n.	3	9	12
Lavoratori autonomi		2	6	8
Altro (Co.Co.Co)		1	3	4
Totale		3	9	12

10.4. APPRENDERE E CONDIVIDERE

FORMAZIONE RICEVUTA PER TIPOLOGIA DI CONTENUTI - 2023

Tipologia di Formazione e istruzione	Partecipanti uomini	Partecipanti donne	Totale ore per tipologia di corso	% sul totale
Corso "Tecniche di vendita e negoziazione"	2	2	23	6,6%
Evento: TEDx Verona	2	2	40	11,5%
Evento: Play14	2	2	56	16,0%
Evento: Pharma Sustainability - Makinglife	2	2	40	11,5%
Evento: Salone della CSR e dell'Innovazione sociale	1	1	32	9,2%
Evento: Agenda sostenibilità (Athesis) Verona e Vicenza	1	3	40	11,5%
Corso "Impresa sostenibile. Come?"	1	0	8	2,3%
Corso inglese	0	1	14	4,0%
Evento: WomenXImpact	0	2	32	9,2%
Corso "Le competenze per il lavoro agile"	0	1	24	6,9%
Corso YCC	1	1	24	6,9%
Onboarding training	0	1	16	4,6%
Totale			349	100%

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE TENUTA COME DOCENTI/FORMATORI - 2023

Attività specifica	Ente che ha ricevuto la formazione	Totale ore
Docenza a master universitario	Cliente 1	4
PE22_011 (formazione competenze trasversali)	Cliente 2	12*
PE22_030 (formazione per il miglioramento continuo Italia e Polonia)	Cliente 3	24
PE22_031 (mappatura dei processi, miglioramento continuo e analisi dei benefici)	Cliente 4	8
PE23_002 (miglioramento continuo e analisi dei benefici)	Cliente 5	8
PE23_011 (formazione competenze trasversali)	Cliente 6	20
PE23_012 (Refresh principi Lean e Lean layout)	Cliente 7	8
PE23_015 (workshop operational excellence)	Cliente 8	2
PE23_017 (formazione per il miglioramento continuo)	Cliente 9	16
PE23_019 (Introduzione ai principi Lean, Lean layout e visual management)	Cliente 10	16
PE23_021 (Hoshin kanri - Gestione aziendale strategica)	Cliente 11	8
Totale		126

*(di 20 - 8 erogate nel 2022)

10.5. IMPATTI ECONOMICI

SUDDIVISIONE CLIENTI PER AREA GEOGRAFICA - 2023

Area	% fatturato	Totale n. clienti	%
Provincia di Verona	41%	5	36%
Italia (escluso Veneto)	59%	9	64%
Totale	100%	14	100%

TIPOLOGIA CLIENTI PER MACROCATEGORIE

Macrocategoria	% fatturato	Totale n. clienti	%
Industrie alimentari	24%	1	7%
Fabbricazione di mobili	2%	1	7%
Lavori di costruzione specializzati	1%	1	7%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	2%	1	7%
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	6%	1	7%
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	40,4%	3	21%
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche	7%	1	7%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	11,3%	2	14%
Attività di noleggio e leasing operativo	2%	1	7%
Istruzione	4%	1	7%
Attività di organizzazioni associative	0%	1	7%
Totale	100%	14	100%

IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI

Attività realizzate	UdM	2023
Totale progetti pro bono realizzati con la comunità locale	n.	2
Totale clienti pro bono serviti	n.	2
Ore dedicate ad iniziative di responsabilità sociale	h.	194
Totale realtà no profit supportate	n.	1
Totale donazioni effettuate	€	0

RENDICONTO DEL VALORE AGGIUNTO CREATO

Principio di competenza	31/12 2023	% Fatturato	% Valore Aggiunto
Vendite Lorde	€ 234.941	96%	
Altri Ricavi	€ 9.250	4%	
Totale Proventi della Produzione	€ 244.191	100%	
Costo merci (core business)		0%	
Costi di servizi ed altri costi d'esercizio	€ 68.387	28%	
Totale costi della produzione	€ 68.387	28%	
VALORE AGGIUNTO PRODOTTO	€ 175.804	72%	
Saldo gestione straordinaria			
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	€ 175.804	72%	

Principio di competenza	31/12 2023	% Fatturato	% Valore Aggiunto
Il valore aggiunto globale lordo è così suddiviso:			
Al lavoro	€ 85.781	35%	49%
Stipendi e contributi, TFR	€ 14.809	6%	8%
Investimenti in formazione	€ 2.436	1%	1%
Compensi Agenti e Collaboratori	€ 68.536	28%	39%
Allo Stato	€ 10.742	4%	6%
ALTRE IMPOSTE (ICI, IRES, IRAP, BOLLO, RIFIUTI, ECC..)	€ 10.742	4%	6%
Ai Finanziatori	€ 72.844	30%	41%
Soci per la remunerazione del capitale versato	€ 15.588	6%	9%
Compensi a Soci Amministratori	€ 57.256	23%	33%
Altri finanziatori per remunerazione finanziamenti		0%	0%
Alla Comunità	€ 5.108	2%	3%
Iniziativa sociali, attività didattiche e culturali	€ 2.108	1%	1%
Sponsorizzazioni	€ 3.000	1%	2%
Sistema Impresa	€ 1.329	1%	1%
Ammortamenti	€ 929	0%	1%
Accantonamento a riserva (legale e indivisibile L.59/92)	€ 400	0%	0%
Totale	€ 175.804	100%	100%

10.6. MAPPATURE

STAKEHOLDER

Tipo	Descrizione
Managing partners	Sono i soci fondatori dell'azienda: si occupano sia dell'amministrazione, sia dell'erogazione dei servizi ai propri clienti.
Dipendenti	Sono le figure interne assunte dall'azienda con contratto regolamentare.
Collaboratori	Sono i professionisti esterni con o senza partita IVA. Con loro, Onoblo ha un rapporto più continuativo e stabile.
Consulenti	Sono i professionisti a partita IVA o le aziende che si occupano di determinati lavori/parte di lavori. Il rapporto non prevede reciprocità, è più a spot.
Partner	è il network di professionisti -sia persone fisiche che giuridiche - a cui Onoblo si affida per certe tipologie di lavori. Il rapporto è di norma continuativo e prevede più reciprocità.
Fornitori istituzionali	Sono i professionisti con cui Onoblo è coinvolta: il consulente del lavoro, il commercialista, il consulente legale.
Fornitori area marketing	Sono i fornitori di servizi, quali i social network, il sito web e in generale il supporto all'attività di comunicazione.
Fornitori operatività	Sono i fornitori di vitto e alloggio, di cancelleria e di trasporti, insieme ai fornitori di servizi IT e di training professionale
Clienti profit	I clienti profit di Onoblo sono tipicamente piccole e medie imprese italiane
Clienti no profit	Sono aziende no profit, istituzioni scolastiche (attualmente private, ma si ambisce ad espandere anche alle scuole pubbliche), cooperative sociali, con le quali Onoblo intrattiene uno scambio commerciale non necessariamente legato al denaro. A volte svolge anche attività pro bono.
End user	Sono i dipendenti e collaboratori delle aziende presso i quali Onoblo lavora, così come le persone esterne che ricevono formazione su specifici temi, quali ad esempio la costituzione di una Società Benefit, il benessere aziendale, le politiche per la parità di genere).
Ambiente	Onoblo rispetta l'ambiente tramite il car sharing, la scelta di mezzi più sostenibili ed il risparmio della carta optando per la trasformazione digitale.

AREE DI IMPATTO DI ONOBLO S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

Tema di impatto	Descrizione	SDGs
Sviluppo delle competenze	Iniziative mirate a migliorare le competenze e le abilità dei dipendenti e delle comunità, aumentando la competitività e la resilienza.	SDG 4, 8
Ricerca e sviluppo	Investimenti e attività focalizzati sull'innovazione e il miglioramento di prodotti e servizi, contribuendo alla crescita e alla competitività aziendale.	SDG 12
Salute e benessere	Programmi e iniziative per promuovere la salute fisica e mentale, migliorando la qualità della vita dei dipendenti e delle comunità.	SDG 3
Digital transformation	Adozione di tecnologie digitali per ottimizzare i processi aziendali e migliorare i servizi, favorendo l'efficienza e l'innovazione.	SDG 12
Cambiamento aziendale	Adattamento delle strutture e strategie aziendali per rispondere efficacemente a nuove sfide e opportunità di mercato.	SDG 8
Efficienza	Iniziative volte a migliorare l'efficienza operativa e ridurre gli sprechi, ottimizzando l'uso delle risorse.	SDG 12
Adattamento	Capacità di rispondere e adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle sfide ambientali, mantenendo la sostenibilità aziendale.	SDG 8, 12
Impatto economico	Contributo allo sviluppo economico delle comunità locali e globali, creando valore condiviso e promuovendo l'equità economica.	SDG 8
Innovazione	Creazione di nuovi prodotti, servizi o processi che generano vantaggi competitivi sostenibili e stimolano il progresso tecnologico.	SDG 8, 12
Semplificazione	Razionalizzazione e semplificazione dei processi per migliorare l'efficacia operativa e ridurre la complessità gestionale.	SDG 12
Modello di business etico	Implementazione di pratiche commerciali etiche e trasparenti, promuovendo la responsabilità sociale e la fiducia degli stakeholder.	SDG 4, 8, 10
Catena del valore sostenibile	Adozione di pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo la sostenibilità.	SDG 12
Partnership responsabili	Collaborazioni strategiche con altre organizzazioni per raggiungere obiettivi comuni di sostenibilità e responsabilità sociale.	SDG 8
Formazione continua	Offerta di opportunità di apprendimento e sviluppo professionale continuo per i dipendenti, migliorando le loro competenze e carriera.	SDG 4, 8, 10

10.7. OGGETTO SOCIALE DI ONOBLO SOCIETÀ BENEFIT

Ai sensi e per gli effetti della legge 28 dicembre 2015, articolo unico, commi 376-384, la società, oltre allo scopo di dividerne gli utili si pone l'obiettivo di massimizzare il proprio impatto positivo e intende perseguire una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Lo scopo della società è di dare un contributo concreto per il benessere e lo sviluppo sostenibile, a tutti i livelli, del sistema che rappresenta: soci, dipendenti, collaboratori e tutti coloro che ne entrino in contatto, spinti da una visione nuova e condivisa e attraverso impegno e passione quotidiani, si adoperano per generare valore economico e sociale, tale valore impatta positivamente anche su clienti, fornitori, stakeholders e, più in generale, sul tessuto socioeconomico circostante.

La società ha pertanto un oggetto plurimo costituito dalle seguenti attività:

Attività con scopo di lucro:

- l'attività di progettazione, implementazione e facilitazione di percorsi di sviluppo organizzativo, formazione e attività di training, coaching e facilitazione prevalentemente nel campo dell'innovazione e del miglioramento organizzativo, del change management e dello sviluppo delle competenze trasversali finalizzati a creare contesti di lavoro sostenibili e rigenerativi funzionali alla generazione di benessere lavorativo;

- l'attività di consulenza, affiancamento e guida strategico-operativa a soggetti e organizzazioni privati e pubblici;
- l'attività di consulenza, progettazione, sviluppo operativo e formazione su tutti i processi e i contenuti caratteristici del funzionamento delle organizzazioni con la finalità del miglioramento continuo e dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse;
- l'attività di ricerca e sviluppo in collaborazione con enti pubblici e privati e le relative attività di pubblicazione di risultati e studi;
- la progettazione, realizzazione e promozione di contenuti e piattaforme editoriali anche multimediali con l'utilizzo di tutti i canali comunicativi esistenti;
- la consulenza alla progettazione, sviluppo, incubazione, mentoring di idee ed attività imprenditoriali;
- progettazione, sviluppo e commercializzazione di prodotti funzionali alla implementazione di processi operativi legati alla sostenibilità ed alla gestione delle relazioni (inclusi frameworks, serious games virtuali e fisici, gadgettistica);
- la promozione e realizzazione di eventi, conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati finalizzati a creare cultura del benessere lavorativo;
- attività strumentali al raggiungimento dello scopo sociale.

Attività for benefit:

In coerenza con quanto sopra ONOBLO assume la forma di una Società Benefit e quindi si impegna a promuovere la coltivazione della consapevolezza dell'interdipendenza fra le aziende e il benessere degli esseri umani e della società in cui sono inseriti, in particolare la società intende perseguire le seguenti specifiche finalità di beneficio comune:

- la promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali pienamente sostenibili, in particolare il modello di B Corp e la forma giuridica di Società Benefit in diversi settori economici italiani e internazionali;
- la consulenza per l'elaborazione di catene del valore sostenibili attraverso la co-costruzione e l'elaborazione partecipata delle modalità operative affinché siano adeguate a ridurre/superare le criticità presenti nelle comunità di riferimento e in grado di produrre valore per tutti;
- la collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato;
- la promozione e realizzazione di eventi, conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione, dialoghi ed eventi correlati finalizzati a creare cultura del benessere e a far conoscere le Società Benefit.

La società assegna grande rilevanza a investimenti in ricerca e innovazione, finalizzati allo sviluppo continuo di know-how, alla individuazione di soluzioni sempre più efficaci alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo. La società pone particolare enfasi sul contribuire alla possibilità delle persone di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali come base per il benessere.

La società si impegna altresì a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e trattenere persone di talento.

La società potrà compiere, in misura non prevalente rispetto alle operazioni sopra citate, qualsiasi operazione mobiliare, immobiliare, commerciale, finanziaria e di credito, locativa, ipotecaria, utile o necessaria per il conseguimento dello scopo sociale; potrà assumere interesse e partecipazioni sotto qualsiasi forma, in altre imprese o società od enti aventi oggetto analogo o affine o comunque connesso al proprio, al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale ed in relazione e strumentalmente allo stesso, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Per il perseguimento delle proprie finalità, la società potrà contrarre mutui, stipulare contratti di leasing, ricorrere senza limiti alle più diverse forme di finanziamento con istituti e società di credito, banche, con società e privati a ciò autorizzati, concedendo tutte le opportune garanzie mobiliari e immobiliari, reali e personali, ivi inclusa la prestazione di fidejussioni e avalli anche a favore di terzi. Potrà inoltre concedere ipoteche sui propri beni, anche a favore di terzi, il tutto nel pieno rispetto del Decreto Legislativo 385/1993 e di tutte le altre norme vigenti in materia.



GRAZIE!

Onoblo S.r.l. Società Benefit
Via Garibba 2, 37138 Verona

+39 348 760 7001
info@onoblo.it

