



RELAZIONE D'IMPATTO 2025

ONOBLO S.R.L.

SOCIETÀ BENEFIT

INDEX

1. LETTERA DEI SOCI	3
2. HIGHLIGHTS 2025	4
3. ONOBLO: HUMAN BUSINESS EVOLUTION	5
3.1. Cosa facciamo	5
3.2. I nostri metodi	8
3.3. Ci raccontiamo	9
3.4. Casi Studio	11
3.5. Parità di genere: certificazione e politiche per un impegno strutturato	12
4. MISSION, VISION E VALORI	13
5. I NOSTRI STAKEHOLDER CHIAVE	15
6. ESSERE SOCIETÀ BENEFIT	19
6.1. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)	20
6.2. Le attività future di Onoblo	27
7. LE TRE AREE DELLA SOSTENIBILITÀ: ONOBLO X ESG	28
7.1. “E” - I nostri impatti ambientali	28
7.2. “S” - Le persone di Onoblo	30
7.3. “G” - I nostri impatti economici	36
8. I NOSTRI PROGETTI	40
8.1. Promuovere il modello delle Società Benefit	40
9. METODOLOGIA	42
9.1. Indice GRI	43
10. ORGANIGRAMMA AZIENDALE	44
11. APPENDICE DATI	46
11.1. Temi e materialità d’impatto	47
11.2. Viaggi sostenibili	47
11.3. Le persone di Onoblo	48
11.4. Apprendere e condividere	49
11.5. Impatti economici	50
11.6. Mappature	52
11.7. Tabella Beneficio Comune	53
11.8. Oggetto sociale di Onoblo Società Benefit	57

1 LETTERA DEI SOCI

Parole chiave del 2025: consolidamento e crescita.

Non ci può essere crescita, reale e sostenibile, senza basi solide, e le basi solide necessitano di cura e miglioramento continuo.

Mai come quest'anno il lavoro che solitamente facciamo con e per i nostri clienti lo abbiamo svolto internamente. E sempre di più **comprendiamo le sfide** che gli imprenditori affrontano ogni giorno nel guidare le aziende. Tutto l'impegno profuso si è dimostrato di grande rilevanza, sia per il raggiungimento degli obiettivi di business, sia per garantire un ambiente di lavoro sereno e produttivo.

Tutto ciò ci stimola riflessioni sull'**importanza della dimensione Governance degli obiettivi ESG**. L'impatto ambientale (E) è quello che viene subito alla mente del grande pubblico quando si parla di sostenibilità e riceve – a ragione – grande attenzione; la dimensione sociale (S) sta acquisendo sempre più rilevanza (ed è per noi di grande importanza). Secondo noi si parla molto meno della dimensione G e, forse, pochi sanno veramente di cosa si tratta. La componente di Governance (G) nei criteri ESG si riferisce al sistema di regole, pratiche, processi decisionali e strutture di leadership attraverso cui un'azienda viene gestita. Secondo noi la dimensione G costituisce le fondamenta di qualunque azienda e ne permette una crescita sostenibile nel tempo e nel contesto sociale e ambientale in cui si sviluppa e opera. Per la nostra esperienza ci sentiamo di dire che spesso questa dimensione viene trascurata, forse anche perché meno tangibile nel suo impatto e meno 'fashionable', determinando uno dei maggiori rischi per una concreta trasformazione sostenibile a livello aziendale e, di conseguenza, globale.

Anche quest'anno abbiamo realizzato progetti di cui andiamo fieri e abbiamo dato vita a nuove idee. I nuovi obiettivi, insieme a quelli lasciati indietro, rappresentano per noi uno stimolo a proseguire con determinazione e ad affrontare nuove sfide.

Un traguardo importante raggiunto nel 2025 è sicuramente la **certificazione di Parità di Genere** (UNI PdR 125), che è stato caratterizzato proprio da uno sforzo di governance significativo per una piccola realtà come la nostra. Questo passo ha quindi rappresentato sia una formalizzazione di valori e principi che già avevamo come riferimento e che cerchiamo di vivere nella quotidianità, sia una evoluzione culturale e di organizzazione del lavoro che ci prefiggiamo di estendere ad altre aree.

Su un piano operativo, due sono state le attività nate e sviluppate per avere un impatto sulla dimensione S diretto e concreto: il **progetto "Imprenditoria sostenibile"** per la scuola e il **programma WIL** (Women in Leadership). Il primo è un percorso formativo dedicato ai ragazzi degli ultimi anni delle superiori e ha lo scopo di aiutarli a orientarsi nelle proprie scelte verso ulteriori studi e/o l'entrata nel mondo del lavoro: portiamo temi legati alla sostenibilità e un modo di fare impresa etico e sostenibile. Facciamo giocare i ragazzi affinché questi temi diventino reali e tangibili e non restino concetti astratti troppo lontani dalla loro realtà di vita attuale. Della prima edizione di questo percorso, realizzata in un liceo di Bologna, ci portiamo nel cuore l'affermazione di una ragazza al termine delle giornate insieme: "ora so come sceglierò l'azienda dove vorrò lavorare". Il programma WIL è dedicato a persone in fase di cambiamento professionale e, in particolare, a donne che vogliono cambiare percorso professionale, desiderano una evoluzione di carriera, o rientrano nel mondo del lavoro dopo una pausa. L'iniziativa è destinata a persone che ne usufruiscono a titolo personale e prevede lo svolgimento di percorsi individuali di coaching professionale a tariffe calmierate, in modo da permettere alle persone di potervi accedere con uno sforzo economico accessibile. Nella prima edizione di WIL è stato possibile includere esclusivamente percorsi di coaching, ma

l'idea è quella di sviluppare il programma in modo da poter offrire l'accesso a una varietà di servizi utili nelle fasi di transizione lavorativa.

Guardiamo al **futuro** e puntiamo a **consolidare ulteriormente la nostra visione e il nostro modo di creare un impatto positivo**. Onoblo cresce e con essa l'esigenza di strutturarci e trasmettere ai nuovi collaboratori il nostro approccio, in modo da mantenere e accrescere sempre più i nostri standard di qualità e il valore del servizio che offriamo. Allo stesso tempo, vogliamo puntare ad **aumentare le nostre competenze e conoscenze**, investendo in formazione, aprendoci alle prospettive che portano i nuovi collaboratori attraverso uno scambio continuo. Raccoglieremo in modo più consistente e continuativo i **feedback dei clienti**, per migliorare costantemente il valore che generiamo e la qualità delle relazioni che costruiamo. Continueremo a **interrogarci sul nostro operato**, a mettere in discussione ciò che diamo per acquisito e a cercare nuove strade per rendere il nostro impatto sempre più concreto, misurabile e condiviso.

Siamo consapevoli che **la sostenibilità non è un traguardo, ma un percorso fatto di scelte quotidiane, responsabilità e coerenza**. È in questo percorso che vogliamo continuare a crescere, insieme alle persone con cui lavoriamo e alle realtà che accompagniamo.

Costruire valore significa, prima di tutto, costruire le condizioni perché quel valore duri. Noi continuiamo a spargere semi. A volte abbiamo l'opportunità e il privilegio anche di curare il terreno e veder crescere i frutti...

Feelin' Green
Alma Maw



2 HIGHLIGHTS 2025

**4
FEBBRAIO
2025**

OTTENIMENTO
CERTIFICAZIONE PER
LA PARITÀ DI GENERE
(UNI PDR 125)

**WOMEN IN
LEADERSHIP
(WIL)**

NUOVO PROGRAMMA
DI COACHING

575

ORE DI FORMAZIONE
EROGATE

4.476^{KG}_{,92}

CO2 RISPARMIATA NEL 2025
(IN AUMENTO RISPETTO AL 2024)
GRAZIE ALL'USO DEL TRENO
COME MEZZO PREFERENZIALE

76%

DEI VIAGGI
EFFETTUATI
IN TRENO

USO E
CONSAPEVOLEZZA
DELL'IA

**NUOVI
SERVIZI**

POWER BI

REFRESH
TRAINING
GMP

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 corso degli anni abbiamo integrato 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.

FORMAZIONE

Le persone sono uno degli asset più preziosi di un'azienda. Investire su di loro, dando strumenti concreti per lavorare meglio, è una scelta strategica per chi vuole essere protagonista nel mercato di oggi.

Per questo progettiamo percorsi su misura, costruiti sulle reali esigenze aziendali, nel rispetto del contesto e delle individualità.

La nostra formazione è esperienziale: si vive, non si ascolta soltanto.

Coinvolgiamo attivamente i partecipanti in percorsi che li mettono in gioco, perché è dall'esperienza che nascono consapevolezza e cambiamento.

Curiamo ogni dettaglio, dai contenuti al modo in cui vengono vissuti.

COACHING

Ogni persona ha un potenziale che a volte resta inespresso. Il coaching serve a renderlo visibile, attivarlo e trasformarlo in azione.

Progettiamo percorsi su misura per lo sviluppo personale e professionale, costruiti sugli obiettivi e sul contesto specifico di chi li vive. Il coaching è uno spazio di lavoro concreto: si riflette, si mettono a fuoco priorità, si sperimentano nuove modalità di azione.

Affianchiamo le persone con metodo e presenza, accompagnandole a sviluppare consapevolezza, prendere decisioni più efficaci e agire con maggiore intenzionalità.

TEAM BUILDING

Il nostro team building non è un semplice gioco. È un'esperienza strutturata di crescita, che unisce coinvolgimento, professionalità e impatto reale.

Progettiamo attività su misura, costruite per rispondere agli obiettivi aziendali e sviluppare competenze concrete. Si vive un'esperienza coinvolgente, ma con una direzione chiara. I partecipanti si mettono in gioco, collaborano, sperimentano. E ne escono con maggiore consapevolezza e strumenti pratici per lavorare meglio insieme.

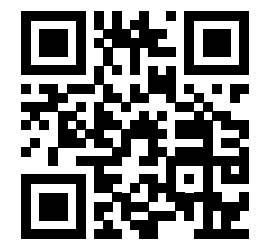
Il nostro team di facilitatori guida ogni percorso con metodo, esperienza e attenzione alle persone. Perché il valore non sta solo nel momento vissuto, ma in ciò che resta: un impatto reale sulla cultura e sulla performance del team.



SERVIZI SPECIFICI PER IL MONDO

PHARMA

PHARMA.ONOBLO.IT



REFRESH TRAINING GMP

La conformità GMP non è solo un requisito per garantire qualità e sicurezza del prodotto: è una responsabilità che passa dalle persone. Progettiamo percorsi di refresh che trasformano i principi GMP in comportamenti concreti e quotidiani. Partiamo dalle reali criticità emerse nei processi aziendali, mettendole in relazione con i requisiti normativi e alla realtà produttiva, per rafforzare la consapevolezza del legame tra azioni individuali e impatto sulla qualità, sulla sicurezza del paziente e sulla sostenibilità dei processi.

Attraverso simulazioni e approcci esperienziali gamificati, le persone diventano protagoniste attive dell'apprendimento, perché la conformità diventi un risultato concreto: meno errori, più efficacia, maggiore responsabilità condivisa.

HIGH RELIABILITY ORGANIZATIONS (HRO)

Le aziende farmaceutiche operano in contesti ad alta complessità, dove affidabilità e gestione del rischio dipendono non solo dalle procedure, ma anche da come le persone interpretano le situazioni e prendono decisioni in condizioni di incertezza.

Il modello HRO offre una chiave di lettura per sviluppare organizzazioni capaci di gestire il rischio in modo proattivo, intercettando segnali deboli e trasformandoli in apprendimento, prima dell'insorgenza delle criticità.

Attraverso casi reali, le persone esplorano come interpretazioni, automatismi e bias influenzano le decisioni anche in contesti ad alta competenza, rafforzando una cultura in cui l'attenzione ai segnali deboli e la condivisione delle anomalie contribuiscono all'affidabilità del sistema.

Il risultato? Una maggior attenzione delle persone e una diminuzione delle deviazioni, soprattutto quelle più fastidiose imputate al fattore umano.

ONOBLO LAB

Nel contesto dei laboratori, efficienza operativa e conformità GxP sono elementi inseparabili per garantire qualità, continuità e affidabilità dei processi. Onoblo Lab interviene sui flussi di laboratorio con un approccio end-to-end, integrando ottimizzazione operativa, rispetto degli standard regolatori e capacità di gestione del cambiamento. Attraverso assessment strutturati, si identificano capacità operative, capacità del sistema e aree di miglioramento, fornendo una solida base per interventi mirati e misurabili. Gli interventi di miglioramento si concentrano sulla revisione dei flussi in ottica lean, con l'obiettivo di semplificare, standardizzare e aumentare l'efficienza operativa, tramite l'utilizzo di strumenti strutturati collaudati e partecipativi.

Il risultato è un laboratorio più efficiente, più organizzato e più affidabile, in cui la qualità del dato e la sostenibilità del lavoro camminano insieme, rafforzandosi, attraverso il cambiamento.

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.

SERIOUS PLAY

Generiamo coinvolgimento e divertimento grazie ai *serious play* 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.

PROSPETTIVA SISTEMICA

Un'azienda non è la somma delle sue parti. È un sistema complesso, vivo, fatto di persone, team, processi, tecnologie che si influenzano continuamente.

Nulla esiste in isolamento: ogni elemento nasce, si sviluppa e funziona in relazione agli altri.

Per questo, ogni nostra analisi parte da una visione d'insieme.

Progettiamo interventi consapevoli di una cosa semplice ma spesso sottovalutata: anche un cambiamento puntuale genera effetti

che si propagano ben oltre il suo perimetro.

È lì che si gioca il vero impatto.

APPROCCIO PARTECIPATIVO

Mettere al centro le persone significa, prima di tutto, ascoltarle.

Valorizzarne i contributi e farle sentire parte attiva dei risultati.

Per questo partiamo dalle domande: ci servono per comprendere il contesto, entrare nei dettagli operativi e leggere davvero la realtà aziendale.

Le soluzioni non le portiamo dall'esterno. Le costruiamo insieme a chi quell'azienda la vive ogni giorno.

Partiamo da un presupposto semplice: gli esperti sono già dentro l'organizzazione.

Il nostro ruolo è accompagnarli, con metodo e maestria, verso visioni condivise e soluzioni che funzionano davvero.



3.3. CI RACCONTIAMO

Durante il 2025 abbiamo partecipato a numerosi e importanti eventi:

- RADIOADIGE - VERONA NETWORK
PER OBIETTIVO SOSTENIBILITÀ

Scopri
- GIORNATA NAZIONALE
SOCIETÀ BENEFIT

Scopri
- RISK SHOP 2025

Scopri
- NOBILITA

Scopri
- SIMPOSIO AFI Dalla conoscenza alla
digitalizzazione per la competitività dell'industria della salute

Scopri
- WMF – WE MAKE FUTURE

Scopri
- TEDXMANTOVA Laboratorio di progettazione urbana
con LEGO® Serious Play®

Scopri
- FROM STUDY TO WORK EVENT

Scopri
- COACHING LAB E se ogni conversazione di coaching
potesse cambiare il mondo?

Scopri

TEDXMANTOVA

Durante il **TEDxMantova**, abbiamo facilitato un **workshop esperienziale** dedicato all'esplorazione del futuro della città: **"Come sarà Mantova nel 2035?"**. Un'occasione per stimolare visioni e responsabilità individuali e collettive, mettendo al centro il **ruolo attivo delle persone nel cambiamento**.

Attraverso la metodologia **LEGO® Serious Play®**, le persone partecipanti sono state accompagnate in un processo collaborativo capace di tradurre idee e visioni in modelli concreti e scenari condivisi. Lavorando in gruppi, hanno costruito una **rappresentazione collettiva** della città, facendo emergere connessioni tra bisogni, desideri e possibilità.



Il dialogo si è sviluppato attorno ad alcuni snodi fondamentali della vita urbana: dalla qualità delle relazioni nella comunità al benessere delle persone, dal modo in cui abitiamo e attraversiamo gli spazi cittadini fino alle connessioni che li rendono accessibili e vivi, includendo anche il ruolo della cultura, dell'istruzione e l'attenzione crescente verso l'ambiente e la sostenibilità.

La presenza e il coinvolgimento del Comune di Mantova hanno arricchito l'esperienza, evidenziando quanto il dialogo tra cittadini e istituzioni sia centrale per generare cambiamenti desiderati.

Questa esperienza ha rappresentato per Onoblo un'importante occasione per portare il proprio approccio partecipativo in un contesto di forte impatto culturale, contribuendo a promuovere una visione del futuro come processo collettivo, perché il futuro non si immagina da soli: si costruisce insieme, un mattoncino alla volta.





Nel corso del 2025 abbiamo trovato spazi preziosi per raccontare il modo in cui accompagniamo persone e organizzazioni nel cambiamento.

RIGENERARE IL PENSIERO D'IMPRESA

Nell'articolo pubblicato da *La Repubblica*, Onoblo viene presentata come una realtà che lavora per **rigenerare il pensiero d'impresa**, portando al centro non solo strumenti e processi, ma anche visioni, linguaggi, relazioni e modi nuovi di generare valore. Ci siamo riconosciuti in questo racconto, perché restituisce bene il senso del nostro approccio: leggere la sostenibilità non come un tema separato, ma come una leva culturale che può trasformare il modo stesso di fare impresa.

INNOVAZIONE E RIGIDITÀ CULTURALI

La nostra **Federica Tozzi**, socia di Onoblo, è stata intervistata da *Rassegna Business* su un tema che sentiamo molto vicino al nostro lavoro: gli ostacoli che ancora oggi frenano l'**innovazione** in Italia. Nell'intervista, Federica ha richiamato non solo i vincoli strutturali, come burocrazia e difficoltà di accesso al credito, ma anche alcune rigidità culturali profonde: la paura dell'errore, la fatica ad accogliere il cambiamento, la tendenza a vivere la trasformazione come qualcosa da subire più che da attraversare. È una riflessione che ci appartiene, perché ogni giorno lavoriamo proprio per aiutare persone e organizzazioni a costruire contesti più aperti, adattivi e capaci di apprendere.

DIALOGO TRA INTELLIGENZE SUL FUTURO DEL LAVORO

Nel numero di marzo 2025 di *Making Life*, rivista *Pharma Future&Health*, Federica firma un contributo dedicato al rapporto tra intelligenza artificiale, cultura organizzativa e futuro del lavoro. L'articolo, intitolato **"Dialogo tra intelligenze sul futuro del mondo del lavoro"**, mette a fuoco alcune delle domande che oggi attraversano le organizzazioni: come costruire culture aziendali più adattive, come tenere insieme benessere e produttività, come integrare intelligenza artificiale e intelligenza emotiva e quali competenze sviluppare per affrontare le trasformazioni in corso. Un contributo che riflette bene l'attenzione di Onoblo ai temi dell'evoluzione organizzativa e della sostenibilità del lavoro.

ACCOMPAGNARE L'AI SENZA PERDERE LA DIMENSIONE UMANA

Abbiamo portato questa riflessione anche su LinkedIn, con un approfondimento dedicato al **change management** applicato all'adozione dell'**intelligenza artificiale**. Abbiamo voluto condividere una convinzione che per noi è centrale: l'adozione dell'AI non è mai solo una questione tecnica, ma chiama in causa cultura, fiducia, comunicazione e capacità di accompagnare le persone dentro il cambiamento. Per questo abbiamo scelto di affrontare il tema partendo non tanto dalla tecnologia in sé, quanto da ciò che accade nei team quando una trasformazione arriva, interroga abitudini consolidate e chiede nuovi modi di lavorare insieme.

3.4. CASI STUDIO

BALLARINI ITALIA

Dal reporting manuale a un sistema decisionale condiviso — il percorso di digitalizzazione Sales in Ballarini

Ballarini Italia, storica realtà italiana specializzata nella produzione di strumenti per la cucina e parte del Gruppo Zwilling dal 2015, opera quotidianamente con **passione, attenzione al dettaglio e desiderio di migliorare l'esperienza quotidiana** di chi utilizza i loro prodotti. È in questo contesto, solido e in continua evoluzione, che è nata la collaborazione con Onoblo per rendere più efficiente la gestione dei dati commerciali, migliorando accessibilità, qualità delle informazioni e supporto alle decisioni operative.

COSA ABBIAMO FATTO

Abbiamo sviluppato un progetto volto a trasformare il processo di reportistica Sales **da attività manuale a sistema strutturato e centralizzato**, capace di rendere il **dato sempre disponibile, coerente e condiviso**.

In concreto, siamo intervenuti per:

- ridurre il tempo dedicato alla preparazione manuale dei dati;
- superare la logica dei file Excel incrociati;
- creare una base informativa unica per l'area Sales.

Per raggiungere l'obiettivo di **cambiare il modo in cui l'azienda accedeva e utilizzava le informazioni**, abbiamo implementato una soluzione basata sugli strumenti della suite Microsoft 365, principalmente **Power BI**.

COME LO ABBIAMO FATTO

Abbiamo avviato il progetto con un'analisi approfondita dei flussi di lavoro tra Controlling e Sales, mappando modalità di estrazione, trasformazione e utilizzo dei dati commerciali. A partire dall'analisi effettuata, abbiamo progettato una **nuova architettura dati** per integrare le fonti ERP, gestire la storicità e organizzare le informazioni secondo le logiche commerciali aziendali.

I **report sono stati ripensati**, per consentire l'analisi dei risultati per area, agente o cliente, il confronto di valori lordi e netti e l'accesso esclusivo alle informazioni di propria competenza, **sfruttando al meglio gli insight messi a disposizione da Power BI**.

Per supportare il cambiamento, è stata erogata una **formazione dedicata al team di Controlling**, per rafforzare comprensione del nuovo modello dati e autonomia operativa.

PERSONE, COMPORTAMENTI, CULTURA AZIENDALE

Parte del lavoro vive spesso nelle **abitudini operative delle persone**, più che nei processi ufficiali. Per questo non ci siamo limitati all'implementazione tecnica, ma abbiamo scelto di **ascoltare, osservare e facilitare il confronto tra le funzioni coinvolte**, per fare emergere esigenze reali e rendere la soluzione aderente all'operatività quotidiana.

È stata centrale la **validazione congiunta dei dati**: il confronto tra vecchie e nuove elaborazioni ha permesso di affrontare iniziali resistenze, acquisendo **fiducia nello strumento e nel nuovo sistema**.



RISULTATI

I **benefici concreti** raggiunti grazie al progetto con Onoblo sono stati significativi:

- Riduzione del tempo dedicato dai team Controlling e Sales di circa 7 giorni uomo/mese, con un miglioramento dell'efficienza superiore al 35%
- Eliminazione del rischio di incongruenze tra dati rielaborati autonomamente
- Aumento del livello di affidabilità dei dati presentati
- Incremento della disponibilità del dato in qualsiasi momento e luogo
- Aumento della capacità di confronto dei dati su periodi definiti anche oltre l'anno in corso

IL PROGETTO HA PERMESSO A BALLARINI ITALIA DI SUPERARE UNA LOGICA FRAMMENTATA E MANUALE, INTRODUCENDO UN MODELLO UNICO, AFFIDABILE E CONDIVISO A SUPPORTO DELLE DECISIONI COMMERCIALI.

3.5. PARITÀ DI GENERE: CERTIFICAZIONE E POLITICHE PER UN IMPEGNO STRUTTURATO

Nel 2025 abbiamo portato a compimento il percorso avviato nel 2024 per l'ottenimento della **certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022**, trasformando un obiettivo strategico in un impegno organizzativo ancora più concreto e riconoscibile. Un traguardo importante, che non rappresenta soltanto il raggiungimento di una certificazione, ma il consolidamento di una direzione già scelta e perseguita con coerenza.

Infatti, per noi di Onoblo questo risultato non coincide con un punto di arrivo formale, ma con un passaggio che rafforza il modo in cui interpretiamo il nostro lavoro e le relazioni che lo rendono possibile. La parità di genere si inserisce dentro una visione più ampia di organizzazione: un contesto che vuole essere equo, inclusivo e capace di valorizzare le differenze. In questa prospettiva si colloca anche l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, pensato per prevenire discriminazioni, valorizzare la diversità nei processi aziendali, sostenere il benessere delle persone attraverso modalità di lavoro flessibili e promuovere sensibilizzazione sui temi della parità di genere e della neurodiversità.

A dare struttura a questo percorso è anche la **Politica per la Parità di Genere**, che abbiamo formalizzato e reso pubblica, mettendo nero su bianco i principi che guidano questo impegno: rispetto per le persone, imparzialità e inclusività, etica e trasparenza, valorizzazione dell'unicità, tutela del benessere nei luoghi di lavoro e contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione. All'interno di questa cornice trovano

spazio ambiti di lavoro molto concreti, sui quali l'organizzazione ha scelto di esporsi con chiarezza: **selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro e prevenzione di abusi, molestie e comportamenti inappropriati nei luoghi di lavoro.**

Nel quotidiano, queste politiche si traducono in scelte e attenzioni precise: processi di selezione trasparenti e fondati sulle competenze, percorsi di crescita professionale equi, monitoraggio di eventuali ostacoli alla carriera, attenzione alla parità retributiva, misure di supporto alla genitorialità e al *caregiving*, flessibilità organizzativa e promozione del diritto alla disconnessione. A questo si affianca una posizione netta di **tolleranza zero** verso molestie, abusi e discriminazioni, sostenuta anche dalla possibilità di effettuare segnalazioni tramite un **canale anonimo** accessibile anche dal sito aziendale.

La certificazione ottenuta nel 2025 assume quindi, per Onoblo, un significato che va oltre il riconoscimento in sé. Rappresenta la messa a sistema di pratiche, responsabilità e strumenti che rafforzano la coerenza tra i valori che dichiariamo e il modo in cui scegliamo di lavorare, ogni giorno. Allo stesso tempo, rende ancora più visibile all'esterno un impegno che riguarda non solo la dimensione interna dell'organizzazione, ma anche il modo in cui ci relazioniamo con collaboratori, clienti e stakeholder, contribuendo a diffondere una cultura più equa, inclusiva e consapevole.



GammaDonna

Il percorso di Onoblo ha trovato un'ulteriore conferma: Federica è stata nominata da *Repubblica* **tra le 50 imprenditrici in lizza per il Premio GammaDonna 2025**, riconoscimento dedicato all'imprenditoria femminile innovativa. Nell'articolo, Federica viene presentata come Managing Partner di Onoblo e il progetto viene raccontato come un'esperienza imprenditoriale fondata su innovazione umana, fiducia, responsabilità condivisa e impatto sociale misurabile.

Si tratta di una presenza significativa, perché si inserisce nel contesto di GammaDonna, realtà che da oltre vent'anni lavora per valorizzare l'iniziativa imprenditoriale di donne e giovani, promuovendo modelli innovativi di impresa, networking e occasioni di crescita professionale. In questo senso, la candidatura di Federica rappresenta un riconoscimento che rafforza la visibilità del percorso di Onoblo e la coerenza di un modo di fare impresa attento alle persone, all'innovazione e all'impatto positivo.

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

Dal 2022 portiamo avanti l’attività di **mappatura dei nostri stakeholder**, finalizzata a individuare i soggetti con cui Onoblo intrattiene relazioni significative di impatto reciproco. Nel tempo questo lavoro è stato progressivamente aggiornato e affinato, includendo nuove realtà e consolidando l’individuazione degli stakeholder chiave.

Anche nel 2025 la mappatura si **conferma invariata**, poiché gli stakeholder per noi rilevanti restano gli stessi già identificati negli anni precedenti. Di seguito riportiamo quindi l’elenco degli stakeholder chiave.



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*.

IDEE D'AUTORE (Monica Tedeschi)

Realtà specializzata nell'organizzazione e gestione di eventi business e privati, con un ampio portafoglio di location selezionate. Offre consulenza completa, dalla scelta dello spazio alla progettazione e realizzazione, coordinando un *network* di professionisti qualificati. Nell'ambito della *partnership*, Idee d'Autore attiva opportunità e cura l'organizzazione degli eventi, mentre noi contribuiamo con competenze di facilitazione e *team building* formativo, integrando valore esperienziale. Insieme sviluppiamo progetti personalizzati per aziende e territori, con qualità, flessibilità e attenzione al budget.

OMANU

Graphic Recording, Sketchnoting, Illustrazione, Grafica

Omanu si unisce al team di Onoblo per contribuire a rendere memorabili teambuilding e workshop, costruendo sintesi creative che restano come prezioso riferimento per ulteriori riflessioni e attività future. Con una solida formazione artistica alle spalle, disegna da sempre e ha maturato una lunga esperienza come *graphic designer*, prima in agenzia e oggi come freelance. Si occupa di illustrazione, *Graphic Recording* e *Visual Thinking*. Attraverso lo *sketchnoting* (o il *graphic Recording*), riesce a rendere visibili concetti, idee e connessioni, fissando con immagini e parole i momenti salienti di workshop, conferenze o processi progettuali. Questa tecnica diventa così strumento di ascolto attivo e di comprensione, capace di creare traccia, rilanciare il pensiero, documentare visivamente il flusso di lavoro ed essere infine memoria condivisa con effetto wow.

Altri partner ➡

MIRKA BROCCATO per un nuovo servizio di Refresh Tainig GMP esperienziale erogato ai clienti “pharma”

Mirka Broccato è una consulente specializzata nel settore *Life Science*, con oltre vent’anni di esperienza nella qualità e nei processi GxP. Affianca aziende farmaceutiche e realtà affini nel rafforzare la compliance GxP e l’efficacia dei sistemi qualità, attraverso soluzioni su misura che integrano competenze tecniche e sviluppo organizzativo. Al centro del suo approccio vi è la diffusione della cultura GxP all’interno delle organizzazioni: non solo come insieme di norme, ma come elemento fondamentale per garantire affidabilità, sicurezza e valore nel tempo. In questo percorso, le persone assumono un ruolo chiave, diventando protagoniste attive del sistema qualità e del miglioramento continuo. Attraverso formazione, affiancamento e progettazione dei processi, Mirka supporta le aziende nel rendere i principi GxP parte integrante del lavoro quotidiano, favorendo consapevolezza, responsabilità e partecipazione a tutti i livelli dell’organizzazione. La sua visione è quella di aziende in cui la qualità è vissuta come cultura condivisa, costruita insieme alle persone e capace di generare valore duraturo.

AIA CAVICCHIO per Teambuilding

AIA Cavicchio nasce da una struttura rurale dei primi del Novecento, oggi trasformata in uno spazio accogliente e curato, immerso nella campagna bolognese. Gli ambienti, caratterizzati da uno stile autentico e dalla presenza di ampi spazi interni ed esterni, offrono un contesto ideale per ospitare gruppi e favorire momenti di incontro, confronto e condivisione.

AIA Cavicchio contribuisce ai progetti di Onoblo mettendo a disposizione un ambiente particolarmente adatto allo sviluppo di attività di *team building*, in cui il contesto naturale e la qualità degli spazi facilitano la partecipazione attiva e il coinvolgimento delle persone. Le esperienze realizzate trovano così un ambiente che ne amplifica l’efficacia, favorendo dinamiche di collaborazione, comunicazione e fiducia.

La collaborazione si fonda su una naturale integrazione tra esperienza e contenuto, in cui l’ambiente diventa parte integrante del percorso di sviluppo. Questa sinergia consente di costruire attività di team building coerenti e ad alto impatto, capaci di generare valore duraturo per persone e organizzazioni.

Matching studio

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.

Per noi di Onoblo, fare rete significa mettere in circolo competenze, sensibilità e visioni diverse, capaci di generare valore condiviso.

Anche nel 2025 la nostra rete si è arricchita di **nuove collaborazioni professionali**, che rafforzano i percorsi di trasformazione, gli eventi e i progetti che portiamo avanti. È attraverso queste sinergie che continuiamo a dare concretezza al nostro modo di lavorare: aperto, partecipativo e orientato al bene comune.

Le collaborazioni:

FEDERICA DE BENEDITTIS

Federica De Benedittis è una professionista con oltre 25 anni di esperienza con organizzazioni internazionali, maturata in contesti di emergenza umanitaria dove le decisioni devono essere prese rapidamente, con informazioni limitate e in condizioni ad alto rischio, con un impatto diretto sulla vita delle persone. In questi contesti ha sviluppato un interesse profondo e una specializzazione nei processi decisionali.

Oggi è **Architetto delle Scelte** e integra la *Behavioral Economics* nel proprio lavoro per comprendere come bias, emozioni e contesto influenzino le scelte. Applica questo approccio intervenendo su ciò che spesso ostacola l'azione – incertezza, volatilità e complessità – affiancando Onoblo nel rafforzare la capacità di accompagnare persone e sistemi organizzativi nei momenti decisionali più critici.

STEFANIA MARINELLI

Stefania Marinelli si unisce al team di Onoblo per contribuire allo sviluppo professionale delle persone, promuovendo la sua missione di contribuire ad un mondo in cui il lavoro non sia più sopravvivenza, ma il mezzo per mettere in atto ciò che veramente siamo in potenza: esseri creativi. Dopo la Laurea in Lettere, ha maturato esperienza nel mondo IT ricoprendo ruoli come *SW Developer*, *Team Lead* e *Project Manager*, per poi specializzarsi nei metodi agili come *Scrum Master* e *Agile Coach*. Oggi è *Executive Coach* (*Associated Certified Coach* con ICF) e guida persone ad alto potenziale con una carriera solida ma che si sentono bloccate in un lavoro stressante, faticoso e ripetitivo a riscoprire il proprio valore per trovare un posto nel mondo in cui sentirsi finalmente viste, autentiche e creative.

LORENZO GANGITANO

Lorenzo Gangitano si unisce al team di Onoblo per contribuire ai progetti di adozione dell'AI e trasformazione digitale, portando un approccio che mette al centro le persone e il loro modo di utilizzare concretamente la tecnologia nei contesti organizzativi. Sociologo, con un PhD in Sociologia delle organizzazioni, ha abbracciato nel tempo il lato tech delle imprese. È la sua base umanistica che guida il suo approccio all'AI, con attenzione a come la tecnologia viene utilizzata dalle persone reali, dentro organizzazioni reali. Il suo lavoro parte da un presupposto chiaro: la tecnologia è la parte più semplice, il cambiamento organizzativo è dove si vince o si perde.

CREDIAMO NEL VALORE DELLA **COOPERAZIONE** E DELLA **CONDIVISIONE** DELLE **BUONE PRATICHE**

Proprio per questo, anche nel 2025 abbiamo rinnovato la membership ad **Assobenefit**, l'Associazione Nazionale per le Società Benefit: un luogo di condivisione di valori, esperienze e buone pratiche in cui incontrare realtà che, come noi, mettono al centro il benessere delle persone e della società.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre aderito alla community di **Your Change Canvas**, una rete di professionisti accomunati dall'interesse per il cambiamento organizzativo, pensata per favorire confronto, apprendimento e scambio di esperienze attorno al metodo YourChange e alle sue applicazioni pratiche.

Insieme ad altre imprese e professionisti, continuiamo così ad alimentare relazioni, contaminazioni positive e occasioni di crescita condivisa, nella convinzione che il cambiamento sostenibile passi anche dalla cooperazione e dalla condivisione delle buone pratiche.

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:

RISPETTO PER LE PERSONE
FARE LA DIFFERENZA
ENTUSIASMO
ECCELLENZA

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 6 dei diciassette Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.



6.1 GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDGs)

Dopo il sostegno dato a WomenXImpact nel 2022 e la partecipazione all’edizione 2023, insieme al lavoro svolto con un cliente sul **tema della parità di genere**, Onoblo ha scelto di rafforzare ulteriormente il proprio impegno in quest’ambito.

Nel 2024, questo percorso prosegue anche grazie all’adesione della collaboratrice Noemi alla community **WomenXMembership**, spazio di confronto, formazione e networking sui temi della leadership femminile. Parallelamente, l’azienda ha portato avanti il percorso per la **certificazione della parità di genere** secondo la UNI/PdR 125:2022, **ottenuta a inizio 2025**: un traguardo che rafforza in modo concreto la centralità dell’Obiettivo 5 dell’Agenda 2030 nel cammino di Onoblo.

Gli SDGs individuati nel 2023 si confermano anche per il 2025, a testimonianza della coerenza e della continuità dell’impegno dell’azienda verso uno sviluppo più equo, inclusivo e sostenibile.

Nella tabella riportiamo le azioni di impatto già svolte e quelle che abbiamo in programma di realizzare per il raggiungimento dei nostri obiettivi di impatto.

Vai alla Tabella Azioni di Impatto ➡



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.

Tabella sintetica - Finalità di beneficio comune 1/3

SDGs	Finalità di beneficio comune	Impegno/obiettivi 2025	Principali risultati 2025	Stato di avanzamento	Prossimi passi 2026-2028 e aggiornamenti obiettivi
3 SALUTE E BENESSERE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	Sviluppo organizzativo, formazione, coaching e facilitazione per creare contesti di lavoro sostenibili e rigenerativi, funzionali alla generazione di benessere lavorativo.	Individuare un interlocutore accademico e finalizzare strumenti di assessment e KPI per misurare il benessere lavoro-correlato generato dagli interventi presso le aziende clienti.	Avviata una collaborazione con un sociologo dell'Università di Verona; semplificati e digitalizzati processi burocratici per i clienti; effettuata la benefit analysis su parte dei lavori di ottimizzazione e digitalizzazione; partecipazione a un percorso formativo su IA generativa, Design Thinking e trasformazione digitale sostenibile.	Oltre l'80% delle commesse 2025 ha generato un impatto positivo sul benessere lavoro-correlato. L'avanzamento sugli obiettivi specifici di misurazione del benessere è pari al 20%.	Utilizzare strumenti e KPI in modo sistematico almeno in un'azienda; completare l'identificazione degli strumenti di assessment; realizzare una pubblicazione, un evento e almeno una partnership di ricerca sul benessere lavoro-correlato. Nessuna variazione sostanziale: il lavoro sulla misurazione viene confermato e prosegue nel triennio successivo.
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	Consulenza per l'elaborazione di catene del valore sostenibili attraverso processi partecipati capaci di generare valore per le comunità di riferimento.	Completare la definizione e standardizzazione dei KPI di impatto, raccogliendo e rendicontando dati di almeno due clienti; definire KPI sui benefici percepiti e sul trasferimento delle conoscenze.	Sviluppati nuovi prodotti per migliorare l'efficacia e la sostenibilità della formazione obbligatoria, con impatto sulla salute e sicurezza del personale delle aziende clienti e dei rispettivi clienti.	Avanzamento pari al 25% rispetto agli obiettivi originariamente fissati per il 2025.	Completare la definizione dei KPI di impatto e la raccolta dati di almeno due clienti nel 2026; sviluppare o adottare un'interfaccia per la misurazione dei KPI nel 2027. Variazioni rispetto al piano originario: gli obiettivi di standardizzazione, raccolta dati e interfaccia di misurazione sono riprogrammati nel periodo 2026-2027.
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	Collaborazione e sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni e realtà affini, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato.	Realizzare uno studio di fattibilità e un business plan per una banca ore; identificare organizzazioni non profit, fondazioni, scuole e realtà affini a cui proporre servizi a condizioni favorevoli.	Proseguite le attività di coaching pro-bono con WYSE; avviate collaborazioni pro-bono con l'Università di Pavia e con una divisione dell'Istituto di Informatica e Telematica del CNR; realizzato per la prima volta il Progetto Scuole presso il Liceo Minghetti di Bologna.	Avanzamento pari all'80%, considerando la quantità di collaborazioni avviate e mantenute nel corso del 2025.	Proseguire le attività pro-bono avviate e identificare ulteriori destinatari; realizzare nel 2027 lo studio di fattibilità e il business plan per la banca ore. Variazioni rispetto al piano originario: l'obiettivo relativo alla banca ore è stato posticipato al 2027 per la complessità gestionale connessa alla sua attivazione.

Tabella sintetica - Finalità di beneficio comune 2/3

SDGs	Finalità di beneficio comune	Impegno/obiettivi 2025	Principali risultati 2025	Stato di avanzamento	Prossimi passi 2026-2028 e aggiornamenti obiettivi
	Promozione della consapevolezza dell'interdipendenza tra aziende, benessere degli esseri umani e società.	Estendere il network di scuole aderenti al progetto sull'economia sostenibile, continuare il coinvolgimento di partner per le testimonianze e ottenere co-finanziamenti per il Progetto Scuole.	Realizzato il Progetto Scuole al Liceo Minghetti di Bologna; proseguita la ricerca di contatti con scuole superiori e ITS in diverse province; ampliata la rete di Società Benefit disponibili a portare testimonianze, tra cui Watermelon, Dotwords e BM&C.	Avanzamento pari al 70% rispetto agli obiettivi originariamente fissati per il 2025.	Organizzare una sessione interna su modalità agili e organizzazioni Teal; studiare la scalabilità del Progetto Scuole; ottenere co-finanziamenti; promuovere il progetto e il caso studio del Liceo Minghetti; sviluppare un'Academy interna e iniziative di sensibilizzazione sull'imprenditoria sostenibile. Variazioni rispetto al piano originario: sono stati introdotti nuovi sviluppi per il 2027-2028, tra cui l'Academy interna e una possibile iniziativa di sensibilizzazione con le Società Benefit coinvolte nel Progetto Scuole.
   	Promozione e diffusione di modelli economici e sociali pienamente sostenibili, con particolare riferimento al modello B Corp e alla forma giuridica di Società Benefit.	Ottenere la certificazione per la parità di genere, realizzare eventi o webinar su trasformazione Benefit, D&I e gender equality, e sviluppare contratti e servizi collegati alla trasformazione sostenibile delle organizzazioni.	Ottenuta la certificazione UNI/PdR 125:2022; proseguito un progetto di Gender Equality per un cliente; attivato il servizio WIL a favore di persone in fase di ri-orientamento professionale, con particolare attenzione alle donne, con due percorsi avviati; realizzato il progetto Imprenditoria Sostenibile al Liceo Minghetti; partecipazione alla campagna UNiTE 2025 e facilitazione di un workshop nell'ambito di TEDx Mantova.	Avanzamento pari al 40% rispetto agli obiettivi originariamente fissati per il 2025.	Mantenere la certificazione per la parità di genere; promuovere servizi su D&I, gender equality, certificazione e trasformazione in Società Benefit; sviluppare partnership con aziende allineate; valutare e rafforzare il programma WIL. Variazioni rispetto al piano originario: l'area "Trasformazione per le società benefit" è stata riposizionata come "Trasformazioni per la sostenibilità", con focus su Società Benefit, D&I, parità di genere, certificazione e revisione dei processi in ottica sostenibile.

Tabella sintetica - Finalità di beneficio comune 3/3

SDGs	Finalità di beneficio comune	Impegno/obiettivi 2025	Principali risultati 2025	Stato di avanzamento	Prossimi passi 2026-2028 e aggiornamenti obiettivi
3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	Promozione e realizzazione di eventi, conferenze, seminari, corsi, workshop, campagne di comunicazione e iniziative per diffondere la cultura del benessere lavorativo e far conoscere le Società Benefit.	Coinvolgere Società Benefit e professionisti per pubblicare almeno tre articoli su approcci partecipativi e benessere lavorativo e realizzare almeno due webinar su benessere lavorativo ed economia sostenibile.	Partecipazione all’iniziativa “Obiettivo Sostenibilità” di Radio Verona Network; coinvolgimento di diverse aziende nella rubrica social “Chiacchiere Sostenibili”; pubblicazione dell’articolo “Dialogo tra intelligenze sul futuro del mondo del lavoro” su MakingLife; pubblicazione di sei articoli su LinkedIn dedicati a benessere lavorativo, sostenibilità e Società Benefit.	Avanzamento pari al 100% rispetto agli obiettivi originariamente fissati per il 2025.	Continuare con iniziative analoghe a quelle già svolte, cercando nuove opportunità e canali di visibilità per raggiungere anche nuovi interlocutori. Nessuna variazione sostanziale: l’impegno viene confermato e rinnovato per il triennio successivo.
8 LAVORO DEGNO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIRIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	Investimenti in ricerca e innovazione per lo sviluppo continuo di know-how e di soluzioni efficaci alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche, con attenzione al benessere e ai bisogni umani fondamentali.	Continuare l’interazione con il mondo accademico e con aziende private per sviluppare temi legati ad approcci partecipativi e benessere lavorativo; identificare fonti di finanziamento per progetti di ricerca e innovazione.	Partecipazione a diversi bandi Horizon Europe 2021-2027 con università, enti di ricerca e aziende europee consorziate, con contributo Onoblo sui work package di communication & dissemination e sulla dimensione human-centered design, in ambito salute e agrifood.	Avanzamento pari al 100% rispetto agli obiettivi originariamente fissati per il 2025.	A inizio 2026 è arrivata la conferma dell’aggiudicazione del grant relativo al progetto agrifood, che vedrà Onoblo impegnata per i prossimi quattro anni. Nessuna variazione.

LA VALUTAZIONE D'IMPATTO: OPEN-ES

Open-es è una piattaforma digitale gratuita promossa da Eni, sviluppata da Techedge in collaborazione con Boston Consulting Group e Google Cloud, con l'obiettivo di **supportare le aziende nel misurare, migliorare e comunicare le proprie performance di sostenibilità** secondo i criteri ESG (Environmental, Social, Governance).

Open-es consente alle imprese di ottenere una **"Carta d'identità ESG"**, attraverso un percorso strutturato in tre fasi:

- 1 **Misurazione:** l'azienda valuta le proprie performance ESG, raccogliendo dati specifici relativi ad ambiente, impatto sociale e governance.
- 2 **Identificazione delle priorità:** sulla base dei risultati della misurazione, l'azienda individua le aree chiave su cui focalizzarsi per migliorare la propria sostenibilità.
- 3 **Miglioramento:** l'impresa definisce e attua un piano d'azione mirato, avvalendosi delle soluzioni e dei servizi offerti dalla piattaforma per migliorare concretamente la propria performance ESG.

Punteggio ottenuto

Nel nostro percorso verso la sostenibilità, anche nel 2025 Onoblo continua a muoversi con una direzione chiara. La valutazione ESG di Open-es ci restituisce un quadro solido e in evoluzione, con **62/100 nei Fondamentali, 62/100 nella Maturità e 59/100 nella categoria Master**.



Al centro del nostro impegno ci sono ancora una volta le persone: la **dimensione Social** si conferma infatti una delle aree più forti del nostro profilo, segno di un'attenzione concreta al benessere, all'inclusione e alla qualità delle relazioni che ogni giorno cerchiamo di portare nel nostro lavoro. Allo stesso tempo, i risultati ci indicano con chiarezza anche dove continuare a crescere, rafforzando il modo in cui integriamo la sostenibilità nelle scelte operative e nello sviluppo del business.

Il grado di **accelerazione, stabile a 4 su 12**, e il **potenziale di competitività sfruttato, in crescita dal 42% al 44%**, ci raccontano una realtà che continua a muoversi con **coerenza**. Anche gli indicatori che lo compongono mostrano un lieve avanzamento — **efficientamento dei costi dal 31% al 32%, valorizzazione dei ricavi dal 45% al 47%** e **accesso alle risorse dal 52% al 53%** — e confermano un percorso che non rincorre scorciatoie, ma costruisce passo dopo passo un **impatto sempre più consapevole, concreto e duraturo**.

I TEMI MATERIALI PER ONOBLO

La *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) ha segnato un passaggio importante nell'evoluzione della **rendicontazione di sostenibilità**. Per questo, già nel 2023 Onoblo ha rivalutato i propri temi materiali legati agli impatti ambientali e sociali generati, adottando il principio della materialità di impatto definito dai *GRI Standards*. Questo approccio richiede di attribuire un livello di **rilevanza ai temi** in base agli impatti che l'azienda genera all'esterno nel breve, medio e lungo termine.

Anche nel 2025, a seguito di una verifica interna, i **temi materiali** individuati negli anni precedenti si **confermano invariati**, a testimonianza della **coerenza** e della solidità dell'analisi condotta. Per definirli, è stato svolto uno studio approfondito basato su documenti di settore, *benchmark* di mercato e analisi del contesto organizzativo. Gli impatti sono stati valutati considerando sia la gravità di quelli negativi sia la significatività di quelli positivi, oltre alla probabilità di occorrenza e alla loro evoluzione nel breve, medio e lungo termine.

In un **contesto normativo europeo ancora in evoluzione**, anche alla luce del pacchetto *Omnibus* avviato nel 2025, Onoblo continua a **monitorare con attenzione** gli sviluppi della CSRD. Ad oggi, l'azienda non rientra comunque tra i soggetti tenuti agli obblighi di divulgazione previsti dalla direttiva. Questo **processo ha consentito di identificare e valutare gli impatti più rilevanti**, definendo i temi materiali della rendicontazione in coerenza con 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.

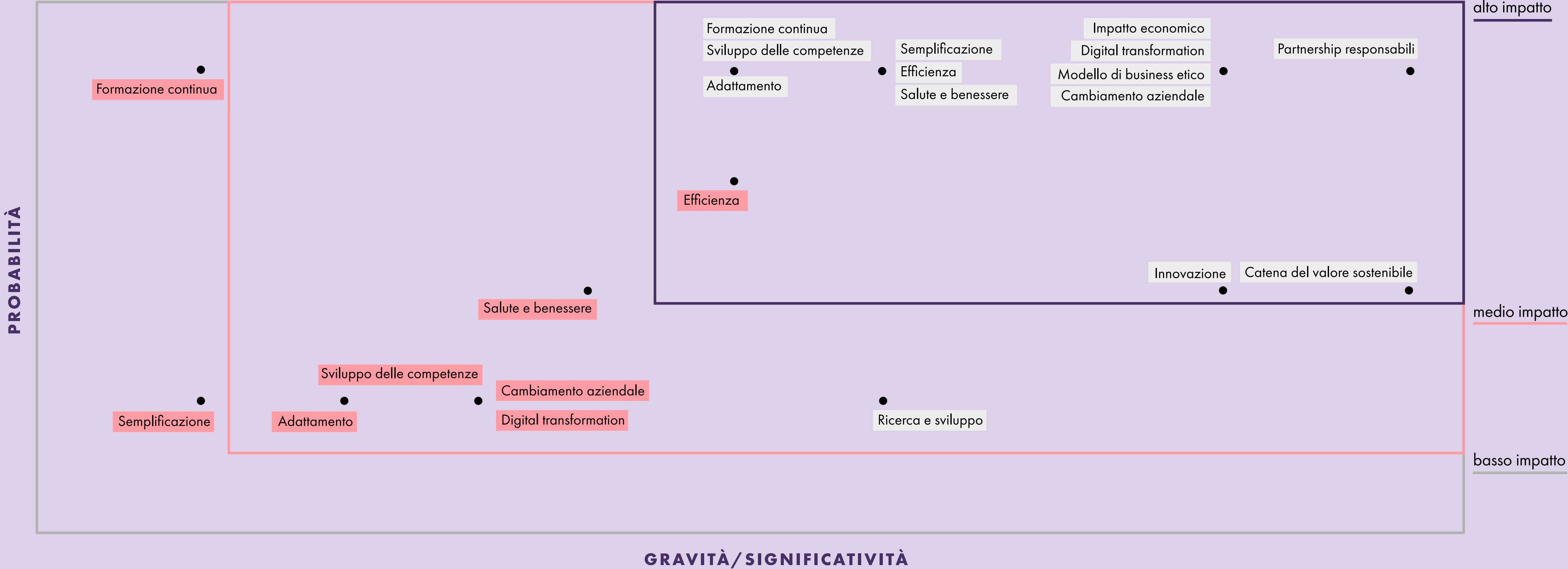
LA MATRICE DELLA MATERIALITÀ D’IMPATTO

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 includono:

- **Il consolidamento e il mantenimento della certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022.**
Dopo il conseguimento della certificazione nel 2025, proseguiremo nel rafforzamento del sistema di gestione collegato, attraverso aggiornamenti periodici, attività di monitoraggio e revisione di politiche, procedure e strumenti interni. Un impegno che consideriamo importante per dare continuità a un percorso già avviato e per rendere sempre più concreta la nostra attenzione ai temi dell'equità, dell'inclusione e del miglioramento continuo.
- **Il proseguimento della rubrica "Chiacchiere Benefit",** con nuove interviste a un numero crescente di Società Benefit e la pubblicazione dei relativi contenuti sui nostri canali social, in particolare LinkedIn, per continuare a far conoscere queste realtà, ampliare un network di imprese etiche e diffondere esempi concreti di sostenibilità e impatto sociale positivo.

- **Lo sviluppo del progetto "IMPRENDITORIA SOSTENIBILE: i leader del futuro" (Progetto Scuole),** pensato per portare nelle scuole secondarie di secondo grado percorsi di sensibilizzazione e formazione sui temi della sostenibilità, delle Società Benefit e dell'imprenditorialità sostenibile. Il progetto, per cui sono già previsti obiettivi anche nel triennio 2025-2027, nasce con l'intento di accompagnare studenti e studentesse nello sviluppo di maggiore consapevolezza, spirito critico e capacità di immaginare modelli di impresa più responsabili.
- **Il rafforzamento del percorso WIL (Women in Leadership),** attraverso l'offerta di percorsi di coaching a prezzi calmierati rivolti a donne che desiderano chiarire e rafforzare la propria evoluzione e identità lavorativa. Dopo i primi due percorsi erogati nel 2025, intendiamo continuare a investire su questa iniziativa per rendere più accessibili opportunità di crescita personale e professionale dedicate al mondo femminile.



7

LE TRE AREE DELLA SOSTENIBILITÀ: ONOBLO X ESG

7.1. “E” - I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI

Dopo aver condiviso i risultati della valutazione dei nostri impatti, raccontiamo più da vicino il contributo di Onoblo nelle diverse aree dello sviluppo sostenibile.

VIAGGI SOSTENIBILI

Per noi di Onoblo, viaggiare fa parte del modo in cui lavoriamo: significa essere vicini ai clienti, entrare nei loro contesti e accompagnarli da vicino nei percorsi di cambiamento, attraverso attività di consulenza, formazione e coaching. Proprio perché gli spostamenti sono una componente concreta del nostro lavoro, sentiamo anche la responsabilità di gestirli con attenzione, consapevoli dell'impatto ambientale che possono generare.

- Per questo, quando possibile, scegliamo **mezzi di trasporto più sostenibili**, privilegiando treni, autobus, tram, metropolitane e monopattini rispetto all'auto.
- L'uso dell'automobile viene limitato ai casi in cui è davvero necessario.
- Quando non possiamo evitarlo, preferiamo soluzioni di **car sharing**, così da ottimizzare le risorse e contribuire alla riduzione delle emissioni legate ai viaggi di lavoro.

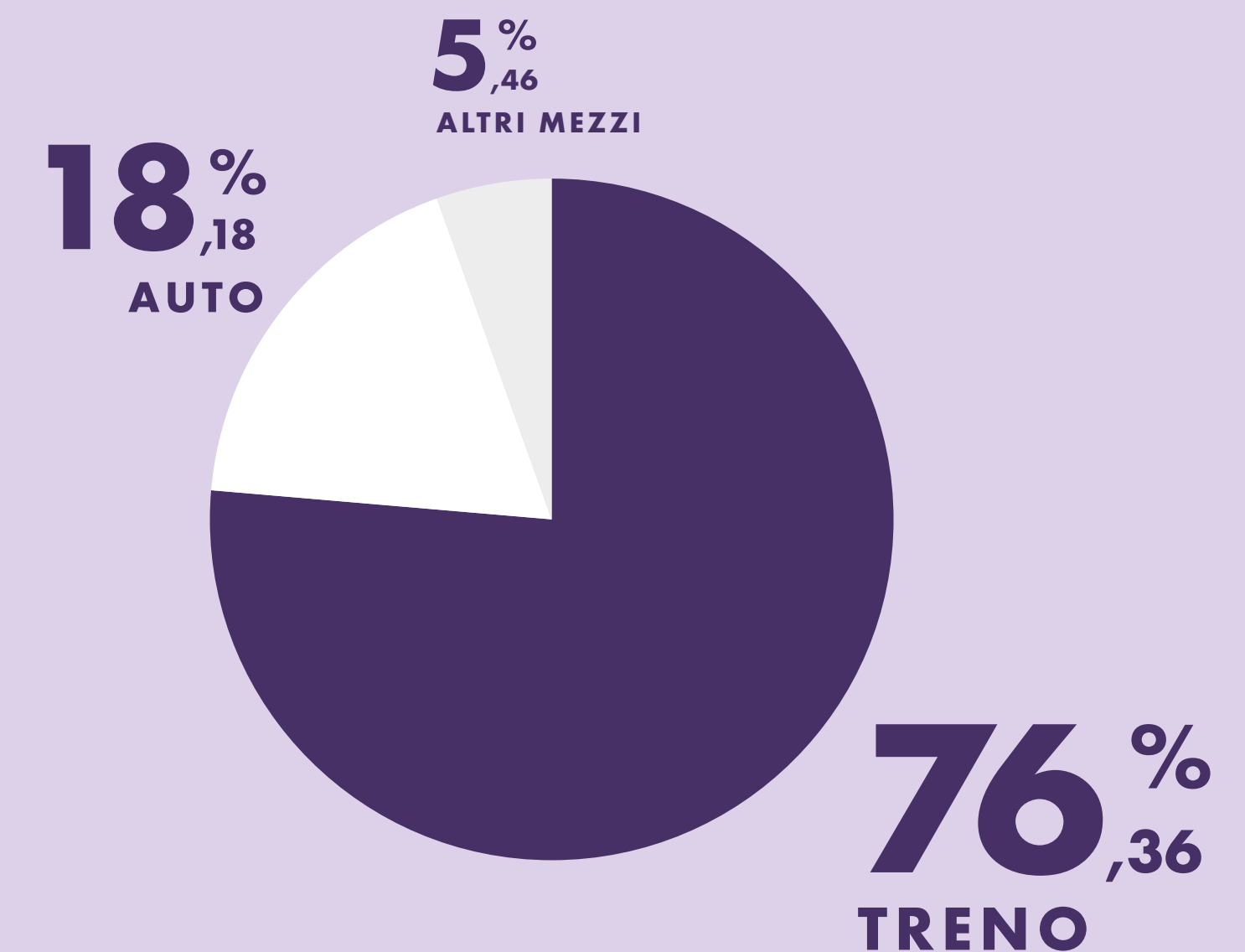
I viaggi in auto sono limitati alle situazioni in cui l'utilizzo di mezzi pubblici è estremamente sconveniente relativamente ai tempi di percorrenza.

Il **risparmio di CO₂** ottenuto grazie all'utilizzo del treno rispetto all'auto mostra un andamento in crescita nel tempo: dai 2.321,17 kg del 2023 si è passati ai 3.049 kg del 2024, fino a raggiungere **4.476,92 kg, calcolati su 252 tratte considerate nel 2025**. Questo andamento conferma la continuità dell'impegno di Onoblo verso una mobilità di lavoro più sostenibile e una progressiva riduzione dell'impatto ambientale legato agli spostamenti. Nel 2025, inoltre, il numero di tratte considerate è inferiore a quello effettivo, poiché alcune ulteriori tratte sono state acquistate tramite compagnie di cui è più difficile mantenere una tracciabilità completa. Il dato rappresenta quindi una stima prudenziale del risparmio complessivo generato.

Il calcolo è stato effettuato tramite il portale ecopassenger.org , stimando le emissioni evitate confrontando la stazione di partenza e quella di arrivo per ciascun viaggio. È importante segnalare che, a causa delle limitazioni del portale, le tratte regionali non sono state incluse nel calcolo, e pertanto il risparmio effettivo potrebbe essere ancora più elevato. Al momento, non è ancora stata quantificata la CO₂ risparmiata grazie all'utilizzo del *car sharing*.

Nel 2025, abbiamo effettuato un totale di 330 viaggi di lavoro, ci cui:

- il 76,36% (252 viaggi) sono stati compiuti in treno;
- il 18,18% (60 viaggi) in auto;
- il restante 5,46% utilizzando altri mezzi come *car sharing* e mezzi pubblici.



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**.

Da sempre, durante l'anno orientiamo le nostre scelte di acquisto verso **realità del territorio**, privilegiando negozi di vicinato e fornitori presenti nelle aree vicine alle residenze dei soci e dei collaboratori. È una scelta che per noi ha un duplice valore: da un lato **sostiene l'economia locale** e contribuisce a **preservare i servizi di prossimità**, dall'altro aiuta a **contenere l'impatto ambientale** legato ai trasporti e alle consegne.

Allo stesso tempo, cerchiamo di individuare e **valorizzare piccole realtà** locali o emergenti che **condividono i nostri valori** di **rispetto per le persone e per il territorio** e che perseguono l'**eccellenza** nel proprio lavoro.

Quando non è possibile reperire i prodotti nelle vicinanze, ricorriamo all'acquisto online, continuando a privilegiare esercizi commerciali e MPMI presenti sul territorio italiano. Per la stessa ragione, evitiamo per quanto possibile di acquistare attraverso i grandi *player* internazionali dell'e-commerce.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Anche nel 2025 prosegue il nostro impegno nella digitalizzazione dei processi come leva concreta per **ridurre l'impatto ambientale** delle attività quotidiane. Continuiamo a **evitare la stampa di e-mail** e documenti se non strettamente necessaria e utilizziamo regolarmente la **firma elettronica**, con l'obiettivo di contenere il più possibile il consumo di carta in ufficio.

È un impegno che negli anni è diventato **parte integrante** del nostro modo di lavorare e della nostra politica ambientale.

7.2. “S” - LE PERSONE DI ONOBLO

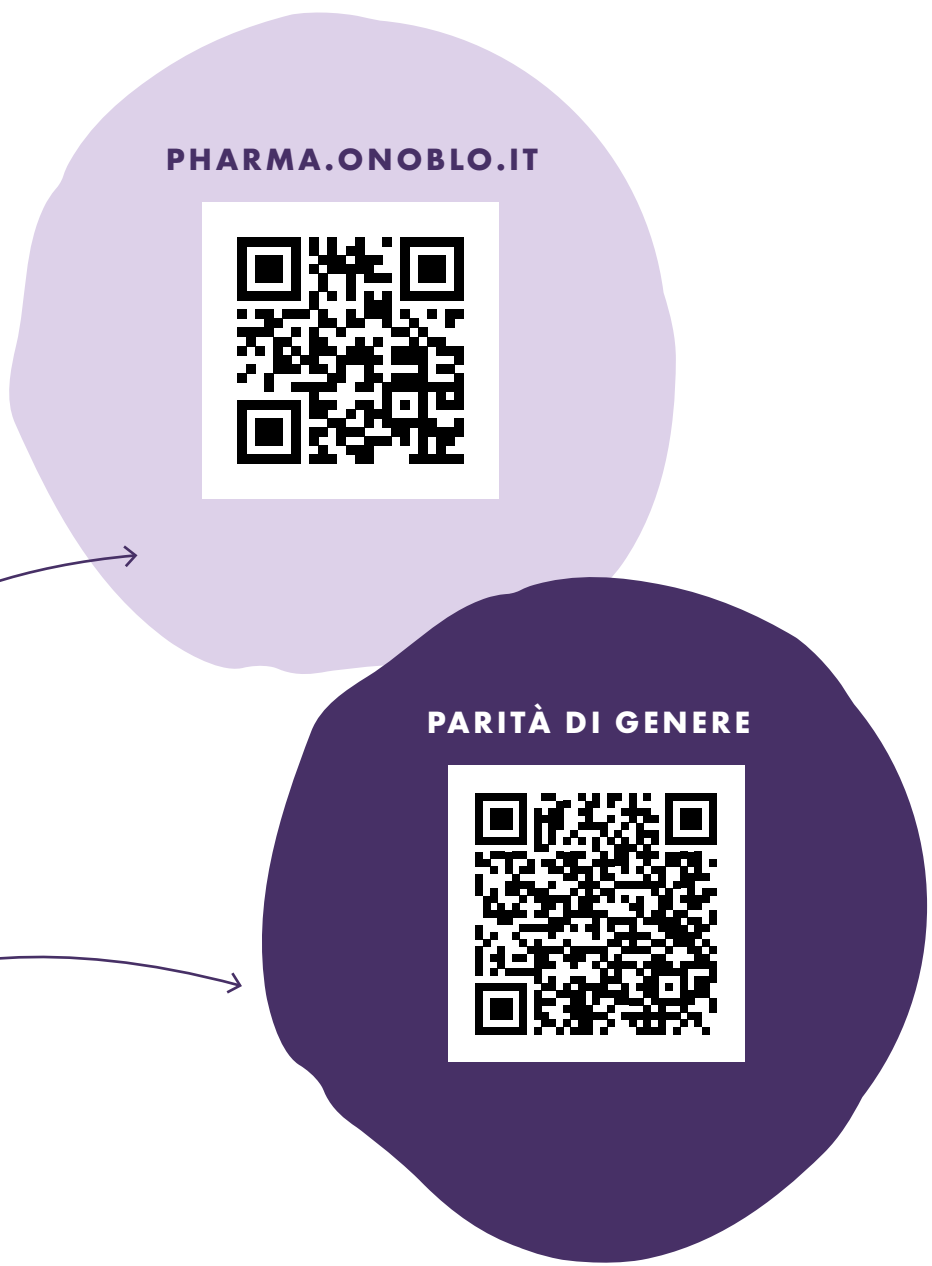
Dopo l’ampliamento del team avvenuto nel 2023 con l’ingresso di Noemi e Lucia, entrambe inquadrare secondo il contratto collettivo nazionale (CCNL) per gli studi professionali, anche nel 2025 la struttura interna di Onoblo si conferma stabile.

Accanto ai due soci, Alessandro e Federica, e alle due dipendenti, anche quest’anno è proseguito il contributo di **collaboratori esterni** che supportano le attività aziendali presso i clienti e le iniziative di marketing e comunicazione. Nel corso dell’anno, questa rete si è ulteriormente ampliata con l’ingresso di **quattro nuovi collaboratori indipendenti**, tre donne e un uomo, contribuendo a rafforzare le competenze che ci accompagnano nei nostri percorsi di lavoro.

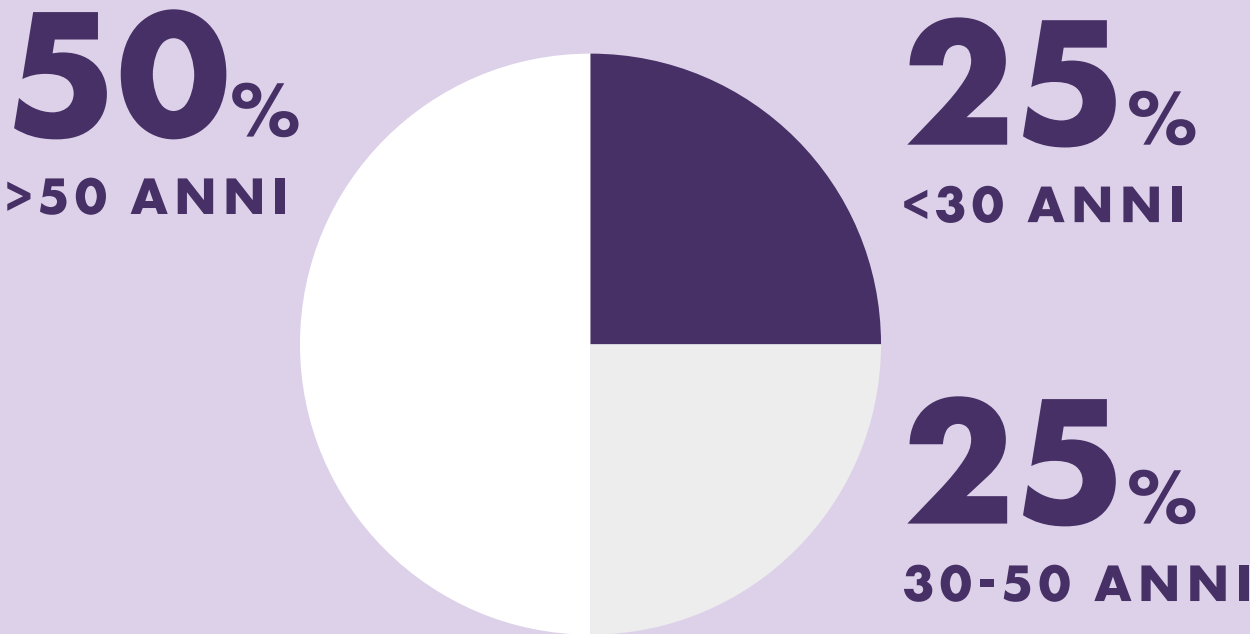
Prosegue la collaborazione con **Webmotion Srl**, realtà locale del territorio veronese che supporta Onoblo nella gestione e nello sviluppo del sito aziendale, in coerenza con la nostra attenzione verso partner e fornitori di prossimità. Nel corso del 2025, grazie al loro supporto, abbiamo continuato a valorizzare la nostra **presenza online** su più fronti: da un lato, mantenendo e promuovendo la landing page dedicata al mondo Life Science (pharma.onoblo.it ➡), con un focus particolare sul **settore farmaceutico**, per dare visibilità ai servizi che offriamo a queste realtà; dall’altro, dedicando uno **spazio specifico al percorso di Onoblo sulla parità di genere** e alla certificazione UNI/PdR 125:2022 conseguita nel corso dell’anno ([parita-di-genere](https://parita-di-genere.onoblo.it) ➡). Un lavoro che ci ha permesso di raccontare in modo ancora più chiaro alcuni degli ambiti che caratterizzano la nostra identità e il nostro impegno.

CERTIFICAZIONI OTTENUTE

Nel 2025 si è concluso positivamente il percorso avviato nel 2024 per la certificazione della parità di genere secondo la **UNI/PdR 125:2022**. Si tratta di un **traguardo importante**, che rende ancora più concreto il nostro impegno nel promuovere **equità, inclusione e miglioramento continuo** all’interno della nostra organizzazione. In questo quadro si inserisce anche la certificazione ILO Participatory Gender Audit Facilitator ottenuta da Federica l’anno scorso, che ha contribuito a rafforzare competenze e strumenti utili ad accompagnare questo percorso.



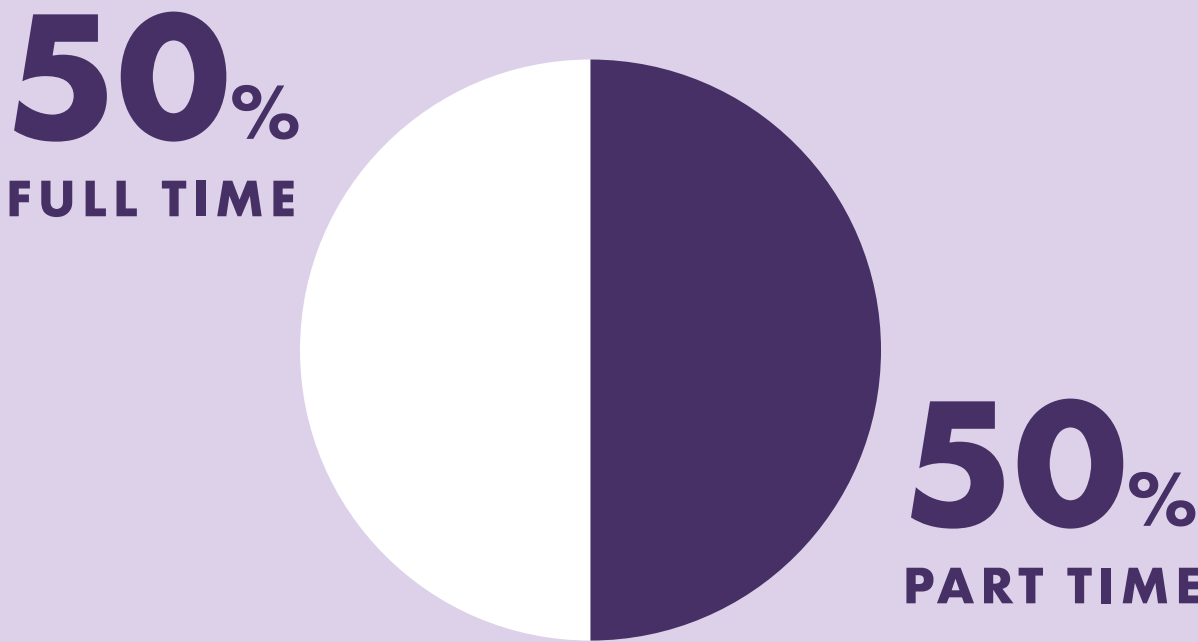
ETÀ



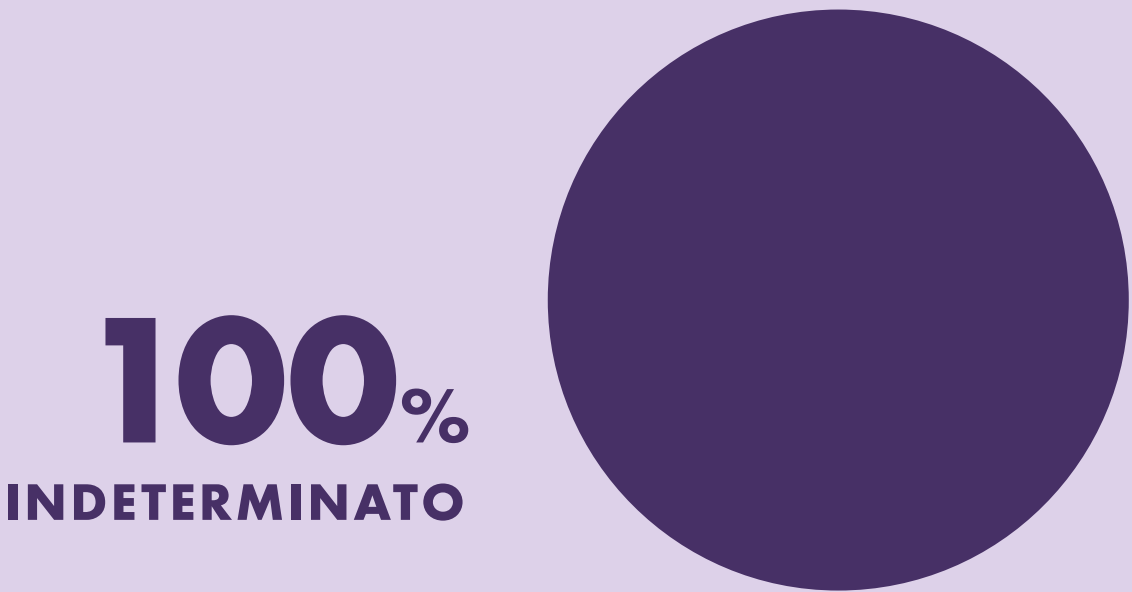
GENERE



IMPIEGO



CONTRATTO



APPRENDERE E CONDIVIDERE

Per noi di Onoblo, la formazione continua è una leva fondamentale di crescita e confronto, sia quando siamo noi a metterci in ascolto e apprendere, sia quando accompagniamo gli altri come docenti e formatori. Nel 2025 abbiamo partecipato a corsi, eventi e occasioni formative che ci hanno permesso di consolidare e ampliare le nostre competenze, per un **totale di 209 ore di apprendimento**. Di seguito riportiamo alcuni dei momenti più significativi del percorso formativo che abbiamo vissuto nel corso dell'anno

NOBILITA – Il Festival della cultura del lavoro

Nobilità 2025 ha rappresentato uno spazio prezioso per osservare da vicino i cambiamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro. L'ottava edizione del Festival della cultura del lavoro, svoltasi a maggio a Reggio Emilia e ideata da FiordiRisorse e SenzaFiltro, ha messo al centro il tema "Miti e paure del lavoro", aprendo riflessioni su evoluzione delle professioni, intelligenza artificiale, rapporto tra corpo, identità e lavoro, dialogo tra generazioni e crisi dei valori nelle imprese. Per Onoblo, questa cornice ha offerto un momento utile per continuare a interrogarsi su modelli organizzativi più consapevoli, sostenibili e realmente capaci di mettere al centro le persone.

Giornata Nazionale Società Benefit

Sempre a maggio, la Sesta Giornata Nazionale delle Società Benefit, promossa da Assobenefit presso Cariplo Factory a Milano, ha riportato al centro una domanda per noi importante: quale ruolo possono avere oggi le imprese nel generare valore condiviso? L'edizione 2025, intitolata "Guidare il cambiamento: il modello Benefit per un'economia rigenerativa", ha approfondito il contributo delle Società Benefit nelle trasformazioni economiche e sociali in corso, affrontando temi come governance, reporting, impatto positivo e responsabilità dell'impresa. Ne è emersa ancora una volta la forza di un modello che prova a tenere insieme attività economica e beneficio comune, in una prospettiva più ampia di cambiamento.

We Make Future | The Business of Tomorrow

A giugno, il WMF – We Make Future 2025 si è confermato un osservatorio privilegiato sui temi che stanno ridefinendo il futuro delle organizzazioni. La Fiera Internazionale sull'Intelligenza Artificiale, la Tecnologia e il Digitale, ospitata a BolognaFiere, ha riunito contenuti, visioni e attori differenti attorno a questioni sempre più centrali: innovazione tecnologica, intelligenza artificiale, sostenibilità, transizione digitale e futuro dell'impresa. Con oltre 90 stage formativi, più di 100 eventi e la presenza di speaker, startup, imprese, investitori e istituzioni provenienti da numerosi Paesi, il WMF ha rappresentato per noi di Onoblo un contesto utile per leggere più da vicino opportunità e tensioni che accompagnano il business di domani.



From Study to Work Event

Nel mese di dicembre, From Study to Work Event ha inserito Onoblo in un contesto dedicato alla crescita personale e all'orientamento dei più giovani verso il futuro professionale. L'iniziativa, ospitata al Teatro San Leonardo di Viterbo e presentata dal Comune come esperienza formativa gratuita, ha proposto un approccio pratico basato su esercizi, simulazioni e attività interattive pensate per rafforzare soft skills, consapevolezza e capacità di orientarsi nel passaggio tra studio e lavoro. In questo scenario, Federica è intervenuta come relatrice, contribuendo a un momento di scambio dedicato alla crescita personale e professionale delle nuove generazioni.

Coaching Lab

E se ogni conversazione di coaching potesse cambiare il mondo? Sempre a dicembre, il Coaching Lab "E se ogni conversazione di coaching potesse cambiare il mondo?", promosso da ICF Italia, ha aperto una riflessione sul legame tra coaching, bene comune e sostenibilità. L'incontro, svoltosi a Vicenza, ha messo al centro il valore del coaching come pratica capace di generare consapevolezza, responsabilità e cura delle comunità, delle organizzazioni e dell'ecosistema. Durante l'appuntamento, Federica ha condiviso come relatrice l'esperienza di Onoblo, portando uno sguardo sul potenziale del coaching come strumento di trasformazione e impatto positivo.



Come formatori invece, abbiamo **totalizzato ben 575 ore di corsi erogati**.

L'attività formativa erogata si è concentrata soprattutto sui **temi dello sviluppo organizzativo, della leadership e delle dinamiche di team**, affiancati da percorsi dedicati al project management, alla digitalizzazione e al rafforzamento di **competenze tecnico-specialistiche**, in particolare in ambito laboratorio e GMP.

Nel 2025 abbiamo dato **maggiore visibilità** alla propria offerta formativa attraverso una **nuova sezione del sito dedicata ai corsi** ([corsi ↗](#)), che raccoglie proposte a catalogo online e in presenza, accomunate da un approccio pratico, esperienziale e orientato all'applicabilità concreta nei contesti di lavoro.



Principali tematiche trattate nei corsi:

SVILUPPO ORGANIZZATIVO E PEOPLE MANAGEMENT	COLLABORAZIONE E DINAMICHE DI TEAM
DIGITALIZZAZIONE E COMPETENZE DATA ANALYSIS	LEAN THINKING APPLICATO ALLA PRODUZIONE FARMACEUTICA
ORIENTAMENTO E FORMAZIONE AL LAVORO	PROJECT MANAGEMENT E MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI
LEADERSHIP E SVILUPPO DELLE PERSONE	LEAN THINKING APPLICATO AI LABORATORI DI CONTROLLO QUALITÀ

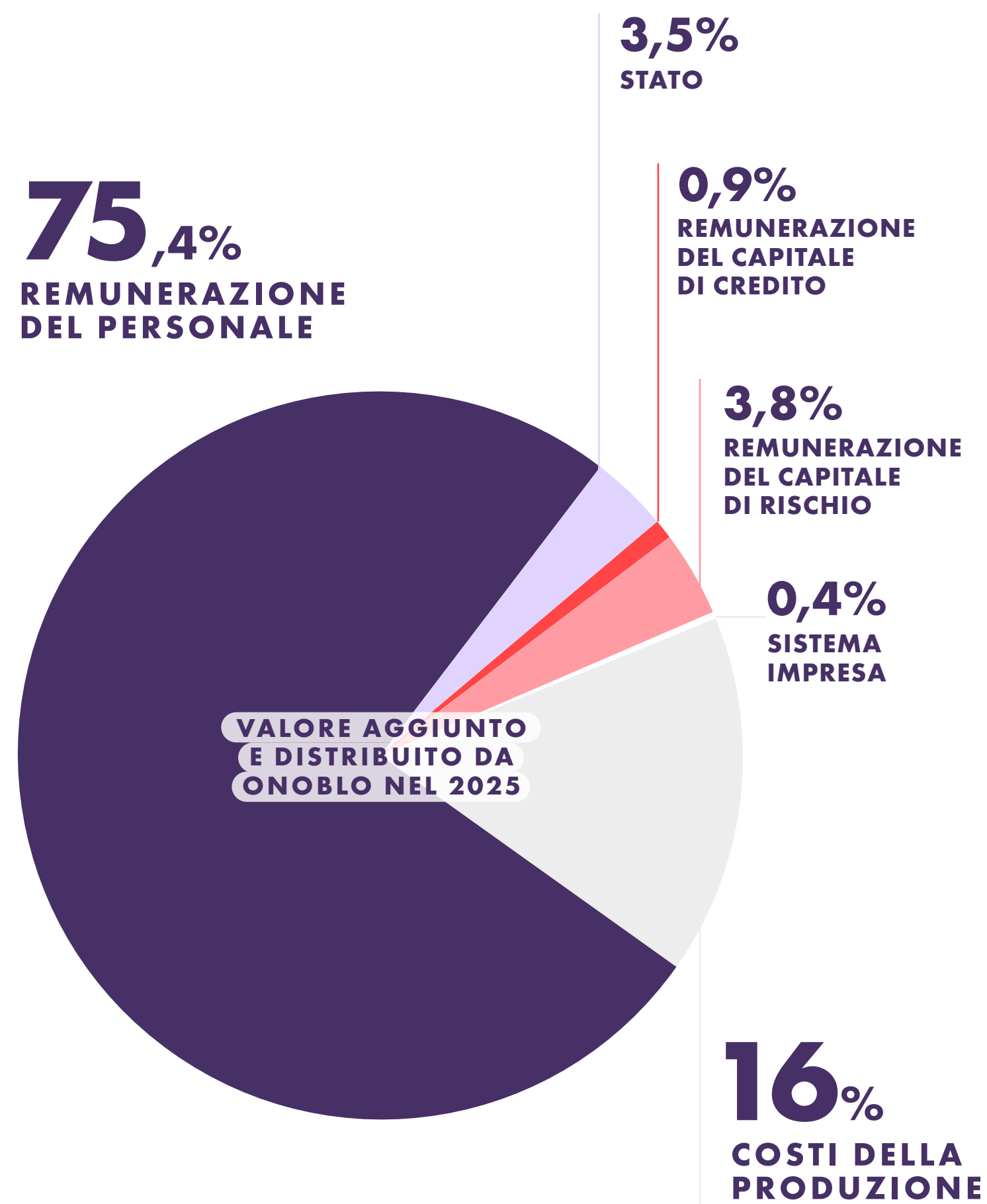
TIPOLOGIA CORSI

ORE

020406080100120140160180

Formazione Team leader	180
Formazione crescita organizzativa	96
Formazione PM con IA	68
Formazione su collaborazione, dinamiche di team e digitalizzazione	48
Formazione fondamenti PM	40
Formazione Excel avanzato per data analyst	24
Introduzione Power BI	16
Formazione sulla dinamica delle decisioni	16
Formazione Organizzazione Laboratorio	16
Formazione e mentoring	14
Workshop, webinar e speech	13
Refresh training GMP	12
Percorso sviluppo leadership individuale	12
Team building formativo	8
Sistema di gestione per obiettivi	8
Docenza Lean Lab a master universitario	4

Grafico numero di ore per tipologia di 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.

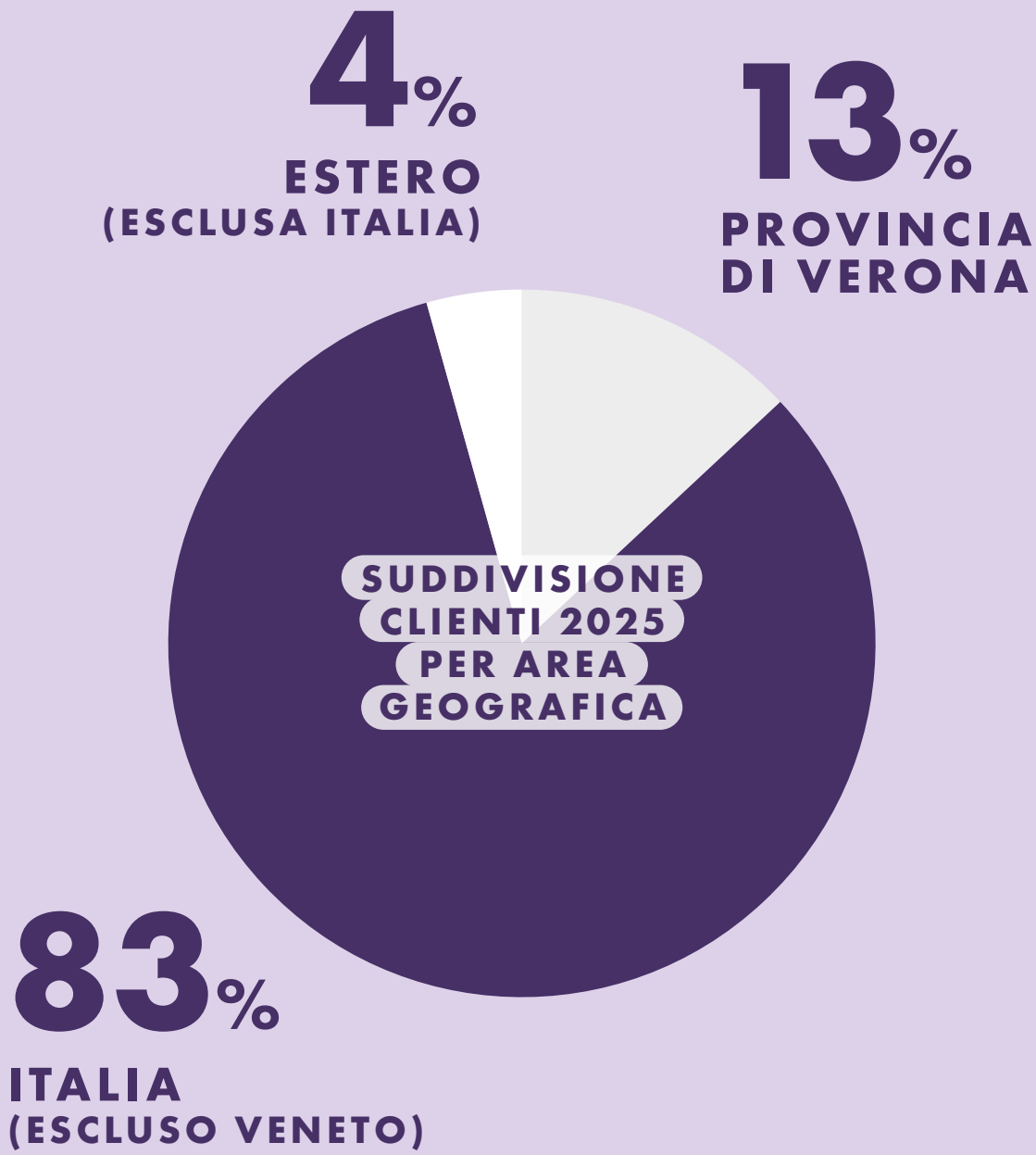
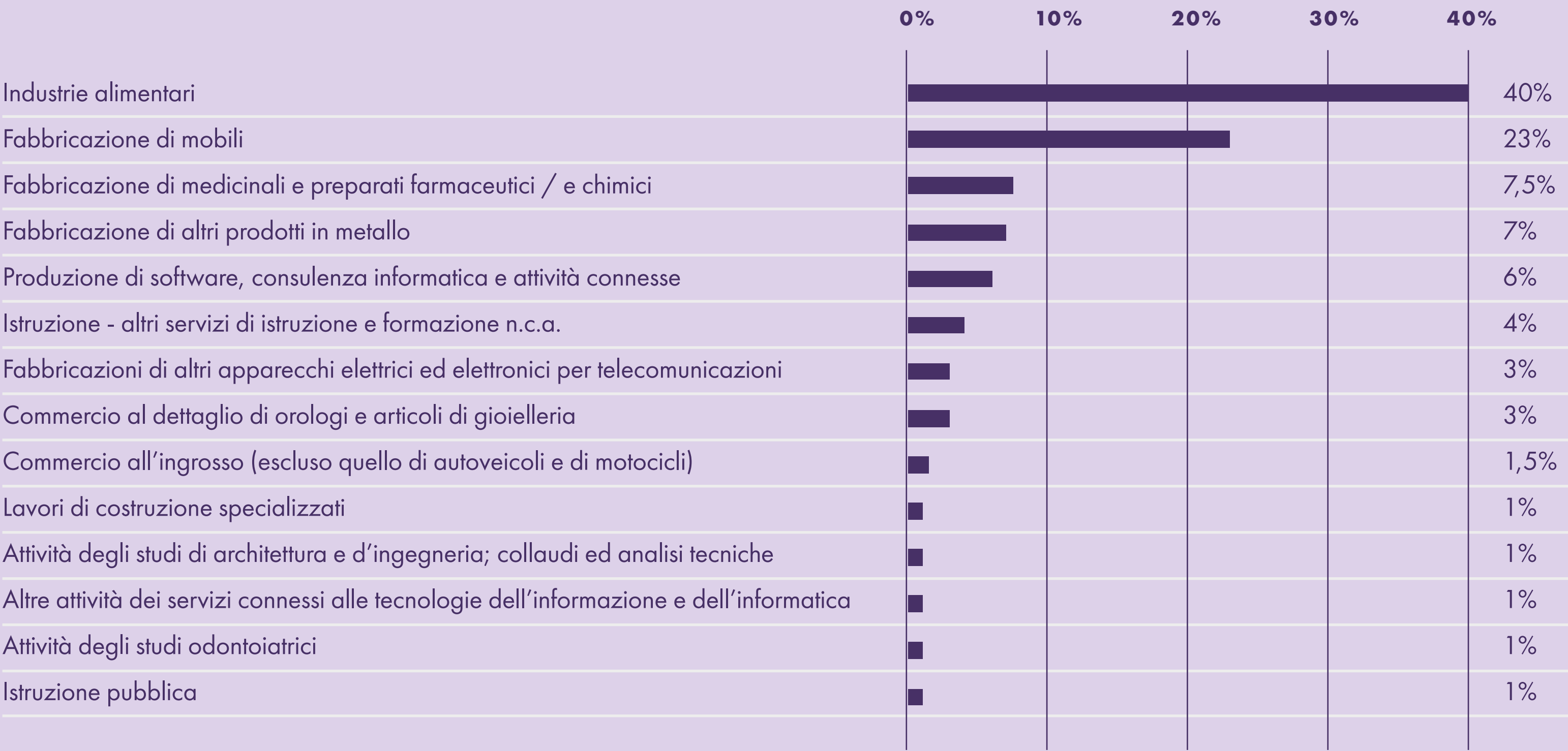
Inoltre, ci impegniamo a **favorire realtà che generano un impatto sociale positivo** nelle comunità in cui operano, offrendo sconti speciali a enti come scuole e organizzazioni di assistenza sociale, che lavorano con anziani, giovani, persone emarginate o con difficoltà, e altre realtà che contribuiscono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

Nel 2025 si sono aggiunti **7 nuovi clienti** in ambito farmaceutico, dell’istruzione e del commercio.

La composizione del fatturato in base alla tipologia dei nostri clienti è così ripartita: per il **40%** sono **industrie alimentari** e il **23%** si tratta di aziende che si occupano della **fabbricazione di mobili**. Per il **7,5%** sono aziende che **fabbricano medicinali e preparati chimici e farmaceutici**, mentre il **7%** sono attività di **fabbricazione di altri prodotti in metallo** e il **6%** sono aziende attive nella **produzione di software, consulenza informatica e attività affini**. Con incidenze più contenute contribuiscono inoltre clienti attivi nei settori dell’istruzione e della formazione, della fabbricazione di apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni, del commercio al dettaglio, dei lavori di costruzione specializzati, del commercio all’ingrosso, dei servizi di architettura e ingegneria, dei servizi ICT, degli studi odontoiatrici e dell’istruzione pubblica.

Vai ai Grafici ➡

TIPOLOGIA CLIENTI



GLI IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2025

Nel corso del 2025, accanto agli impatti economici diretti generati dalle proprie attività, Onoblo ha continuato a produrre ulteriori **impatti economici indiretti positivi nei contesti organizzativi, professionali e sociali con cui entra in relazione**. Si tratta di effetti che si manifestano nella semplificazione del lavoro, nella crescita delle competenze, nella diffusione di pratiche più inclusive e sostenibili e nel rafforzamento di organizzazioni e persone che, a vario titolo, incrociano i percorsi di lavoro attivati.

Sviluppo di soluzioni informatiche che semplificano e facilitano il lavoro del personale

Nel corso del 2025 abbiamo sviluppato, per alcuni clienti che ne hanno espresso l'esigenza, soluzioni informatiche ad hoc in grado di rendere più semplice e fluido il lavoro quotidiano. In particolare, l'utilizzo di strumenti avanzati, anche basati su Power BI, ha permesso di automatizzare alcune attività, ridurre errori ricorrenti e alleggerire il carico operativo delle persone coinvolte.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

I dipendenti delle aziende clienti hanno potuto beneficiare di processi più snelli, di una maggiore efficienza operativa e di una riduzione del livello di stress legato ad attività ripetitive o poco ottimizzate, con un effetto indiretto ma concreto sulla qualità del lavoro e sul benessere organizzativo.

Supporto allo sviluppo personale e professionale della donna - Women in Leadership

Abbiamo supportato l'evoluzione personale e professionale di due donne attraverso un percorso di coaching dedicato, pensato per accompagnarle nel proprio percorso di crescita e di consolidamento professionale. Anche nel 2025 abbiamo scelto di rendere questi percorsi più accessibili, proponendoli a condizioni economiche agevolate rispetto alle tariffe standard.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Donne che a titolo privato richiedono un supporto per la propria evoluzione professionale e personale. Nei prossimi anni l'intenzione è di sviluppare un progetto che renda questa offerta sostenibile nel tempo e capace di raggiungere un numero significativo di donne.

Supporto per la realizzazione di progetti a impatto sociale e ambientale in Paesi in via di sviluppo

Abbiamo proseguito attività di coaching pro bono a favore dei destinatari del programma di WYSE International NGO, contribuendo al rafforzamento di percorsi individuali inseriti in contesti a impatto sociale e ambientale in Paesi in via di sviluppo.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Impatto diretto sulle persone coinvolte nei percorsi di coaching, sostenute nel proprio sviluppo personale e professionale. In modo più ampio, i benefici si estendono anche ai progetti realizzati nei territori di riferimento, che possono contare su competenze e consapevolezze più solide.

Sviluppo della cultura di diversity e inclusion

Abbiamo continuato a contribuire alla diffusione di una cultura più attenta ai temi della diversity e inclusion attraverso la pubblicazione di articoli e contenuti dedicati sui canali social di Onoblo e dei partner con cui collaboriamo.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Utenti delle piattaforme social e clienti che entrano in contatto con i nostri contenuti, alimentando attenzione, confronto e consapevolezza su temi che incidono in modo crescente sulla qualità delle organizzazioni e delle relazioni professionali.

Supporto allo sviluppo della cultura di gender equality

Abbiamo consolidato il nostro impegno sul tema della gender equality attraverso l'ottenimento della certificazione e i momenti formativi collegati alla parità di genere. A questo si è affiancata la pubblicazione di contenuti e approfondimenti dedicati, diffusi sui canali di Onoblo e dei partner.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Personale e collaboratori continuativi di Onoblo, coinvolti nella costruzione di una cultura organizzativa più consapevole e strutturata su questi temi, e clienti e utenti delle piattaforme social grazie alla diffusione esterna dei contenuti, contribuendo così a rafforzare linguaggi e pratiche più attente all'equità di genere.

Sviluppo della cultura della sostenibilità

Abbiamo contribuito alla diffusione della cultura della sostenibilità anche attraverso la facilitazione di un workshop nell'ambito di TEDx Mantova, portando il nostro approccio in un contesto aperto al dialogo e alla contaminazione di idee.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

L'impatto si è sviluppato in particolare verso le persone partecipanti al workshop e, più in generale, verso il pubblico coinvolto nell'esperienza di TEDx Mantova. Occasioni come questa permettono di generare riflessione, attivare consapevolezza e rafforzare l'attenzione verso il ruolo che organizzazioni e individui possono avere nei percorsi di sostenibilità.

Miglioramento dell'efficacia della formazione obbligatoria in ambito farmaceutico

Abbiamo sviluppato ed erogato refresh training GMP obbligatori per aziende farmaceutiche clienti, contribuendo a rendere più efficace l'aggiornamento delle competenze richieste in un ambito regolato e particolarmente sensibile.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Il beneficio riguarda in primo luogo il personale delle aziende clienti, che può contare su percorsi formativi più chiari, aggiornati ed efficaci. In modo indiretto, l'impatto si estende anche ai pazienti che utilizzano i farmaci prodotti da queste aziende, poiché una formazione più solida contribuisce alla qualità e all'affidabilità dei processi.

Supporto allo sviluppo professionale del personale interno

Abbiamo sviluppato ed erogato refresh training GMP obbligatori per aziende farmaceutiche clienti, contribuendo a rendere più efficace l'aggiornamento delle competenze richieste in un ambito regolato e particolarmente sensibile.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

L'impatto diretto riguarda le persone coinvolte nei percorsi, che possono rafforzare competenze, autonomia e consapevolezza nel proprio ruolo professionale. In molti casi, però, questi apprendimenti generano effetti più ampi, che si riflettono anche sui colleghi, sui collaboratori e, in senso più esteso, sui contesti relazionali e familiari in cui le persone riportano quanto acquisito.

Miglioramento dei sistemi di qualità, della produzione e dell'organizzazione operativa

Nel corso del 2025 abbiamo accompagnato alcune aziende nella revisione e nell'aggiornamento del sistema qualità, delle procedure operative e dei processi organizzativi, con l'obiettivo di rendere il lavoro più chiaro, efficace e sostenibile. In alcuni casi il nostro supporto ha riguardato anche la rifocalizzazione di ruoli professionali e l'accompagnamento in fasi di cambiamento organizzativo, contribuendo a rafforzare la tenuta complessiva dell'organizzazione e la qualità dell'operatività.

IMPORTANZA SUGLI STAKEHOLDER

Effetti positivi sul personale interno delle aziende coinvolte, che ha potuto operare in assetti più strutturati, coerenti e funzionali. Allo stesso tempo, il miglioramento dei sistemi di qualità e dei processi organizzativi contribuisce a rafforzare la sostenibilità aziendale, con possibili effetti positivi anche sui territori in cui queste realtà operano e, in alcuni casi, sulla riduzione dell'impatto ambientale connesso alle attività produttive.

Fra gli impatti economici indiretti rientrano anche quelli relativi allo sviluppo della cultura della sostenibilità (vedere Cap. 8.1. )

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 abbiamo **sponsorizzato e partecipato a eventi e iniziative** che promuovessero i **temi della sostenibilità**, anche attraverso diversi canali.

- Abbiamo facilitato il **workshop** "Laboratorio di progettazione urbana con LEGO® Serious Play®" nell'ambito di **TEDxMantova**, accompagnando i partecipanti in un'esperienza immersiva e partecipativa dedicata a immaginare la Mantova del 2035 e a riflettere sul contributo che ciascuno può dare per renderla una visione concreta.
- Abbiamo preso parte a un'**intervista su Radio Adige**, all'interno di "Obiettivo Sostenibilità 2025", raccontandoci e portando il punto di vista di Onoblo sul **valore di modelli d'impresa orientati alla sostenibilità** e sull'evoluzione del nostro percorso come Società Benefit.
- Abbiamo continuato ad ampliare su **LinkedIn** la rubrica "**Chiacchiere Sostenibili**", dedicata alle Società Benefit, con l'obiettivo di far conoscere queste realtà virtuose, sviluppare una rete di imprese etiche e diffondere esempi concreti di successo. Attraverso questo progetto vogliamo **sensibilizzare** ulteriormente sui **temi della sostenibilità**, del **benessere** e dell'**impatto sociale positivo**, incoraggiando altre aziende a intraprendere la trasformazione in Società Benefit.

In linea con gli obiettivi dell' **Agenda ONU 2030**, nel 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno anche attraverso la partecipazione a workshop, eventi e momenti di approfondimento.



- Siamo intervenuti a **Risk Shop 2025**, evento promosso da BM&C Società Benefit, con uno speech all'interno della sessione **"I Rischi della gestione delle risorse umane"**, portando un contributo dal titolo **"Prevenzione del rischio di perdere capitale umano in un'azienda"**. L'intervento ci ha permesso di condividere una riflessione sul valore della cura delle persone e della tenuta organizzativa come dimensioni centrali nella gestione del rischio d'impresa.
- Il **64° Simposio AFI di Rimini**, intitolato "Dalla conoscenza alla digitalizzazione per la competitività dell'industria della salute", ha rappresentato un'ulteriore occasione di confronto e approfondimento sui **temi della conoscenza, della digitalizzazione e della competitività nell'industria della salute**. Un appuntamento coerente con il nostro impegno nel mondo Pharma e con la volontà di continuare a presidiare spazi di dialogo e aggiornamento su temi rilevanti per le organizzazioni del settore.
- Tra i percorsi seguiti nell'anno, rientra anche **Obiettivo Sostenibilità**, un'iniziativa che prevede un assessment dedicato a indagare il modello di business aziendale e il grado di orientamento alla sostenibilità delle realtà coinvolte. La valutazione, curata da professionisti del team di consulenza di IPLUS, mira a **far emergere scelte, pratiche e visioni concrete in ambito sostenibile**, poi valorizzate anche nel momento conclusivo del Premio Verona Network.
- Abbiamo inoltre partecipato al progetto **"Trasformazione Digitale e Sostenibile delle PMI Venete"**, iniziativa promossa da **Unioncamere del Veneto** insieme alle Camere di Commercio regionali e alle Università di Padova, Ca' Foscari Venezia e Verona, finalizzata ad accompagnare le PMI del territorio nei percorsi di doppia transizione digitale e sostenibile. Il progetto ha previsto **momenti di formazione, workshop e attività di approfondimento** dedicati a temi quali l'innovazione dei processi organizzativi, l'intelligenza artificiale e gli approcci strategici alla trasformazione gemella, in coerenza con l'attenzione di Onoblo ai temi dell'evoluzione organizzativa e della sostenibilità.
- Nel corso del 2025 è proseguita la collaborazione con **WYSE** per l'erogazione online di **percorsi di coaching pro bono** rivolti a giovani tra i 18 e i 35 anni impegnati in progetti che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 in diversi contesti del mondo, nell'ambito del programma *WYSE Global Change Makers Programmes: Leadership Coaching for the Sustainable Development Goals*.

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 attuati 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 2025 e il 31 dicembre 2025.

OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE

Conformemente alle leggi sulle Società Benefit, nel 2025, 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 21 (Cap. 6.1, pag 21 ).

Questa è la terza Relazione d'impatto per Onoblo S.r.l. Società Benefit, relativo all'anno 2025. 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 2025
- Standard di valutazione di impatto: Open-es

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 2025 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. 11.6 )

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. 11.6 )

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 2025 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 Open-es. L’attività di misurazione dei propri impatti per l’anno di rendicontazione 2025 si è conclusa con l’ottenimento di un punteggio pari a 59/100 nella classe Master. (Vai al dettaglio dei risultati ➡)

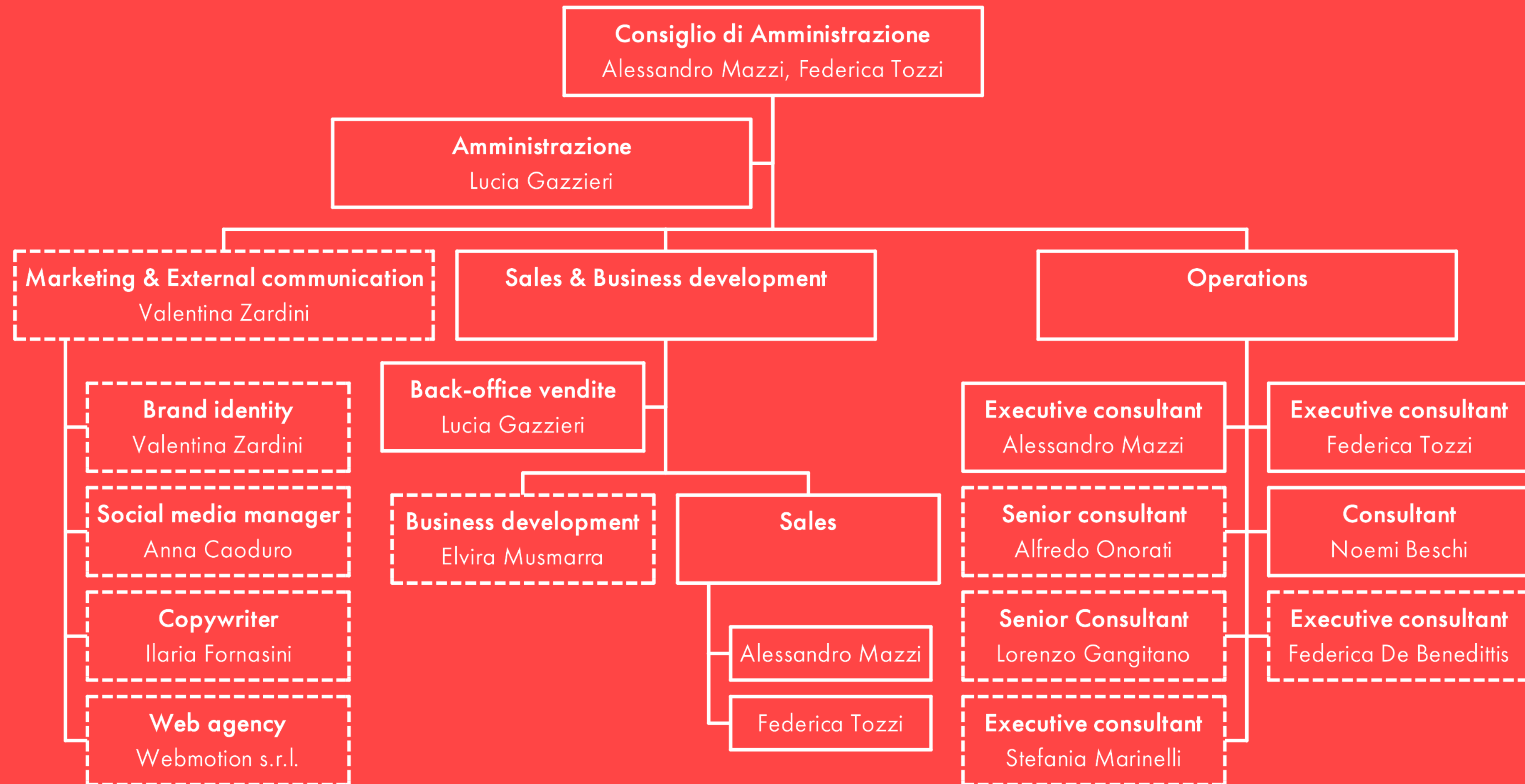
DICHIARAZIONE DI UTILIZZO
Onoblo S.r.l. Società Benefit ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 UTILIZZATO
GRI 1 - Principi Fondamentali – 2021

9.1. INDICE GRI

GRI STANDARD	DIVULGAZIONE	UBICAZIONE	RACCORDO ESRS
GRI 201 Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	pp. 36 e 51	/
GRI 203 Impatti economici indiretti	203-2 Impatti economici indiretti significativi	pp. 38-41 e 50	/
GRI 404 Formazione e istruzione	404-1 Numero medio di ore di formazione all’anno per dipendente	pp. 32-35 e 49	S1
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	pp. 32-35 e 49	
GRI 405 Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	pp. 30-31 e 48	S1
GRI 413 Comunità locali	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	pp. 40-41	S3
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	pp. 40-41	

10 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

— Dipendente
 - - - Collaboratore/collaboratrice esterno/a





11.1. 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.

11.2. VIAGGI SOSTENIBILI

VIAGGI DI LAVORO

Totale viaggi di lavoro effettuati nel 2025	Viaggi in treno	Viaggi in auto	Altri mezzi*
330	252	60	18
In %	76,36%	18,18%	5,46%

* car sharing, metropolitana, autobus, monopattino

11.3. LE PERSONE DI ONOBLO

DIPENDENTI PER CATEGORIE E FASCIA DI ETÀ - 2025

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%

NUMERO TOTALE DELLA FORZA LAVORO ESTERNA - 2025

Tipologia	UdM	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori autonomi	n.	2	4	6
Totale		2	4	6

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI IMPIEGO - 2025

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

SOCI

Uomini	Donne	Età >50
1	1	2

NAZIONALITÀ DIPENDENTI - 2025

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

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO - 2025

Categoria contrattuale lavoratori	UdM	Indeterminato	Determinato	Totale
Totale dipendenti	n.	4	0	4
% dipendenti		100%	0%	100%
Totale Uomini		1	/	1
% uomini		25%	0%	
Soci uomini		1	/	1
Totale Donne		3	0	3
% donne		75%	0%	
Soci donne		1	/	1
Impiegati donne		2	/	2

DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - 2025

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

11.4. APPRENDERE E CONDIVIDERE

FORMAZIONE RICEVUTA PER TIPOLOGIA DI CONTENUTI - 2025

Tipologia di Formazione e istruzione	Partecipanti uomini	Partecipanti donne	Totale ore per tipologia di corso	% sul totale
Formazione sulla parità di genere (UNI pdr 125:2022)	1	3	32	15%
Corso sul Budget	1	2	30	14%
Corso Agile Presentation AI	1	3	18	9%
Evento: Giornata Nazionale Società Benefit	1	0	4	2%
Evento: Risk Shop (BM&C)	1	1	14	7%
Corso Behavioural Economic	2	3	35	17%
Corso di Primo soccorso	0	1	12	6%
Corso Sicurezza	0	2	16	8%
Unioncamere - Intelligenza artificiale	1	0	20	10%
Yourchange	1	1	16	8%
Gammadonna	0	1	12	6%
Totale	9	17	209	100%

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE TENUTA COME DOCENTI/FORMATORI - 2025

Attività specifica	Ente che ha ricevuto la formazione	Totale ore
Docenza Lean Lab a master universitario	Master Ecaif, Università di Pavia	4
Formazione Organizzazione Laboratorio	Università di Pavia Dipartimento di Scienze del Farmaco	16
Workshop: Costruiamo benessere, relazioni positive, comunicazione efficace sul luogo di lavoro	Consiglio regionale Lazio	4
Workshop evento Risk Shop	Partecipanti al Workshop RiskShop organizzato da BM&C a Pavia	1
Speech "E se ogni conversazione di coaching potesse cambiare il mondo?"	Partecipanti a CoachingLab organizzato da ICF a Vicenza	2
Speech "From study to work"	Partecipanti evento "From Study to Work" tenutosi a Viterbo	2
Formazione su collaborazione, dinamiche di team e digitalizzazione	Istituto Vallelegghi	48
Sistema di gestione per obiettivi	SIA	8
Formazione crescita organizzativa	ITE	96
Team building formativo	Fusè Chiesi	8
Formazione Team leader Uffici	STOSA	180
Percorso sviluppo leadership individuale	VTU Engineering	12
Refresh training GMP	Vari	12
Formazione fondamenti PM	Hausmann & Co	40
Formazione PM con IA	Creatives	68
Formazione Excel avanzato per data analyst	Creatives	24
Formazione e mentoring	Zwilling Ballarini	14
Webinar "Gestione efficace riunioni"	Partecipanti al webinar organizzzato da CPA	4
Introduzione Power BI	Coprob	16
Formazione sulla dinamica delle decisioni	SIA, Creatives	16
Totale		575

11.5. IMPATTI ECONOMICI

SUDDIVISIONE CLIENTI PER AREA GEOGRAFICA - 2025

Area	% fatturato	Totale n. clienti	%
Provincia di Verona	9%	3	13%
Italia (escluso Veneto)	90%	19	83%
Estero (esclusa Italia)	1%	1	4%
Totale	100%	23	100%

TIPOLOGIA CLIENTI PER MACROCATEGORIE

Macrocategoria	% fatturato	Totale n. clienti	%
Industrie alimentari	40%	1	5,9%
Fabbricazione di mobili	23%	1	5,9%
Lavori di costruzione specializzati	1%	1	5,9%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	1,5%	1	5,9%
Fabbricazioni di altri apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni	3%	1	5,9%
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	6%	1	5,9%
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche	1%	1	5,9%
Fabbricazione di medicinali e preparati farmaceutici / e chimici	7,5%	4	23,3%
Fabbricazione di altri prodotti in metallo	7%	1	5,9%
Commercio al dettaglio di orologi e articoli di gioielleria	3%	1	5,9%
Altre attività dei servizi connessi alle tecnologie dell'informazione e dell'informatica	1%	1	5,9%
Attività degli studi odontoiatrici	1%	1	5,9%
Istruzione pubblica	1%	1	5,9%
Istruzione - altri servizi di istruzione e formazione n.c.a.	4%	1	5,9%
Totale	100%	17	100%

IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI

Attività realizzate	UdM	2025
Totale progetti pro bono realizzati con la comunità locale	n.	3
Totale clienti pro bono serviti	n.	4
Ore dedicate ad iniziative di responsabilità sociale	n.	80
Totale realtà no profit supportate	n.	1
Totale donazioni effettuate	€	0

RENDICONTO DEL VALORE AGGIUNTO CREATO

Valore economico direttamente generato e distribuito	Totale 31 / 12 / 2025	% sul valore economico direttamente generato
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	€ 345.097	100%
Totale Proventi della Produzione	€ 345.097	100%
Vendite Lorde	€ 322.799	94%
Altri Ricavi	€ 22.298	6%
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE DISTRIBUITO	€ 345.097	100%
Costi della produzione	€ 55.210	16%
Costi operativi (fornitori)	€ 55.210	16%
Remunerazione del personale	€ 260.674	75,4%
Salari e stipendi (compresi CdA e Direttori)	€ 122.932	35,6%
Oneri sociali	€ 20.809	6%
TFR (accantonamento annuale)	€ 2.473	0,7%
Remunerazione del personale non dipendente	€ 105.331	30,5%
Investimenti in formazione	€ 1.855	0,5%
Altri costi relativi al personale	€ 7.274	2,1%
Pagamenti alla PA	€ 11.957	3,5%
Imposte sul reddito d'esercizio	€ 11.315	3,3%
Altre imposte (IMU, tassa rifiuti, bolli ecc.)	€ 642	0,2%
Remunerazione del capitale di credito	€ 2.957	0,9%
Interessi passivi (bancari e non)	€ 2.957	0,9%
Remunerazione del capitale di rischio	€ 13.071	3,8%
Utile (perdita) dell'esercizio	€ 13.071	3,8%
Sistema Impresa	€ 1.228	0,4%
Ammortamenti e svalutazione delle immobilizzazioni	€ 1.228	0,4%

11.6. 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.	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.	12
Salute e benessere	Programmi e iniziative per promuovere la salute fisica e mentale, migliorando la qualità della vita dei dipendenti e delle comunità.	3
Digital transformation	Adozione di tecnologie digitali per ottimizzare i processi aziendali e migliorare i servizi, favorendo l'efficienza e l'innovazione.	12
Cambiamento aziendale	Adattamento delle strutture e strategie aziendali per rispondere efficacemente a nuove sfide e opportunità di mercato.	8
Efficienza	Iniziative volte a migliorare l'efficienza operativa e ridurre gli sprechi, ottimizzando l'uso delle risorse.	12
Adattamento	Capacità di rispondere e adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle sfide ambientali, mantenendo la sostenibilità aziendale.	12
Impatto economico	Contributo allo sviluppo economico delle comunità locali e globali, creando valore condiviso e promuovendo l'equità economica.	8
Innovazione	Creazione di nuovi prodotti, servizi o processi che generano vantaggi competitivi sostenibili e stimolano il progresso tecnologico.	8, 12
Semplificazione	Razionalizzazione e semplificazione dei processi per migliorare l'efficacia operativa e ridurre la complessità gestionale.	12
Modello di business etico	Implementazione di pratiche commerciali etiche e trasparenti, promuovendo la responsabilità sociale e la fiducia degli stakeholder.	4, 5, 8, 10
Catena del valore sostenibile	Adozione di pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo la sostenibilità.	12
Partnership responsabili	Collaborazioni strategiche con altre organizzazioni per raggiungere obiettivi comuni di sostenibilità e responsabilità sociale.	8
Formazione continua	Offerta di opportunità di apprendimento e sviluppo professionale continuo per i dipendenti, migliorando le loro competenze e carriera.	4, 5, 8, 10

11.7. TABELLA BENEFICIO COMUNE

Attività di beneficio comune	Azioni concrete avviabili 2025-2027	Obiettivi 2025-2027	Obiettivi effettivamente implementati nel 2025	Azioni concrete avviabili 2026-2028	Eventuali modifiche/nuovi obiettivi per il triennio in corso 2025-2027
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;	- Sviluppo di sondaggi/assessment per la valutazione del grado di apertura al cambiamento e di capacità di risposta ai temi oggetto dei nostri interventi da somministrare al personale delle aziende clienti in modo da sviluppare e proporre modalità di interazione ancora più rispettose della maturità dell'organizzazione cliente - Definizione di KPI relativi all'applicazione di metodologie partecipative che generano psychological safety nelle aziende clienti - Creazione di sondaggi da far completare ai clienti per valutare la cura agli aspetti relativi al benessere lavorativo	2025: - Identificare un interlocutore accademico in grado di supportarci nella definizione di modalità efficace di misurazione del benessere lavoro-correlato nei contesti lavorativi in cui operiamo - Finalizzazione lavoro di identificazione strumenti di assessment per la misurazione di dimensioni legate al benessere lavoro-correlato e relativi KPI 2026: - Utilizzo di strumenti/misurazione KPI in modo sistematizzato e standardizzato, almeno in una azienda 2027: - Effettuare almeno una pubblicazione basata su dati raccolti da aziende clienti, relative al benessere lavoro-correlato - Organizzare almeno 1 evento sul tema benessere lavoro-correlato - Avviare almeno una partnership per attività di ricerca relative al benessere lavoro-correlato	Nel corso del 2025: - abbiamo avviato la collaborazione con un sociologo che lavora all'Università di Verona con cui poter sviluppare anche gli strumenti di misurazione che stiamo cercando di implementare per la misurazione del benessere lavoro-correlato nei contesti lavorativi in cui operiamo - abbiamo semplificato e digitalizzato processi burocratici per i clienti liberando tempo delle persone coinvolte in questi processi a favore di una maggior qualità e completezza e un minor stress operativo - abbiamo effettuato la benefit analysis per una parte dei lavori di ottimizzazione e digitalizzazione dei processi che abbiamo realizzato per i nostri clienti - abbiamo partecipato a un percorso di formazione organizzato da UnionCamere Veneto e diverse Università venete nell'ambito del progetto PID Veneto per la Trasformazione digitale e sostenibile delle PMI Venete dal titolo “Intelligenza Artificiale di supporto alla trasformazione di processi di filiera, di HR e cybersecurity” in cui abbiamo potuto approfondire l'applicazione di teorie e l'uso di strumenti di Design Thinking in congiunzione con applicazioni di Intelligenza Artificiale Generativa.	- Sviluppo di sondaggi/assessment per la valutazione del grado di apertura al cambiamento e di capacità di risposta ai temi oggetto dei nostri interventi da somministrare al personale delle aziende clienti in modo da sviluppare e proporre modalità di interazione ancora più rispettose della maturità dell'organizzazione cliente - Definizione di KPI relativi all'applicazione di metodologie partecipative che generano psychological safety nelle aziende clienti - Creazione di sondaggi da far completare ai clienti per valutare la cura agli aspetti relativi al benessere lavorativo	2026: - Utilizzo di strumenti/misurazione KPI in modo sistematizzato e standardizzato, almeno in una azienda - Finalizzazione lavoro di identificazione strumenti di assessment per la misurazione di dimensioni legate al benessere lavoro-correlato e relativi KPI 2027: - Effettuare almeno una pubblicazione basata su dati raccolti da aziende clienti, relative al benessere lavoro-correlato - Organizzare almeno 1 evento sul tema benessere lavoro-correlato - Avviare almeno una partnership per attività di ricerca relative al benessere lavoro-correlato
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;	- 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)	2025: - Completamento della definizione dei KPI di impatto e loro standardizzazione - Raccolta e reporting dei dati di almeno 2 clienti 2026: - Sviluppo/adozione interfaccia per misurazione KPI di impatto	- Abbiamo sviluppato nuovi prodotti per migliorare l'efficacia e la sostenibilità della formazione obbligatoria con un impatto sulla salute e sicurezza del personale interno alle aziende clienti e dei loro rispettivi clienti	- 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)	2026: - Completamento della definizione dei KPI di impatto e loro standardizzazione - Raccolta e reporting dei dati di almeno 2 clienti 2027: - Sviluppo/adozione interfaccia per misurazione KPI di impatto

Attività di beneficio comune	Azioni concrete avviabili 2025-2027	Obiettivi 2025-2027	Obiettivi effettivamente implementati nel 2025	Azioni concrete avviabili 2026-2028	Eventuali modifiche/nuovi obiettivi per il triennio in corso 2025-2027
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;	- Proporre creazione di banche ore con partner per promuovere attività con enti non profit, fondazioni e simili - Identificare organizzazioni non profit, fondazioni, scuole e simili a cui proporre servizi a condizioni favorevoli	2025: - Realizzazione dello studio di fattibilità e 'business plan' per banca delle ore	- Prosegue la collaborazione con WYSE per l'erogazione di percorsi di coaching pro-bono in Africa. - Abbiamo avviato una collaborazione pro-bono con un Dipartimento dell'Università di Pavia che stiamo supportando per il miglioramento dei laboratori di ricerca e dell'organizzazione interna del Dipartimento - Abbiamo avviato una collaborazione con una divisione dell'Istituto di Informatica e Telematica del CNR (Centro Nazionale delle Ricerche), con cui abbiamo avviato un progetto a favore di docenti e studenti di un liceo di Pisa - Abbiamo proseguito l'impegno per la realizzazione del Progetto Scuole che è stato realizzato per la prima volta al Liceo Minghetti di Bologna	2026: - Proseguire le attività pro-bono avviate nel 2025 e identificare possibili ulteriori destinatari 2027: - Realizzazione dello studio di fattibilità e 'business plan' per banca delle ore	Nel corso del 2025 abbiamo avviato altre iniziative pro-bono o a prezzi calmierati e, vista la complessità gestionale che si configura per l'avviamento di una banca ore abbiamo pensato di posporre questo obiettivo al 2027.
Promuovere la coltivazione della consapevolezza dell'interdipendenza fra le aziende e il benessere degli esseri umani e della società in cui sono inseriti	- 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	2025: - Estensione network di scuole aderenti al progetto scuole sulla economia sostenibile ad almeno 2 scuole - Continuare il coinvolgimento di partner per le testimonianze per il progetto scuole sulla economia sostenibile - Ottenimento co-finanziamento per il progetto scuole sulla economia sostenibile 2026: - Studio di scalabilità del progetto scuola sull'economia sostenibile	- Abbiamo svolto il progetto scuole al Liceo Minghetti di Bologna con la testimonianza di Raffaele Bruni di BM&C società benefit - Abbiamo proseguito la ricerca di contatti con le scuole superiori e gli ITS della provincia di Verona, Brescia, Trento, Vicenza e Mantova per promuovere il Progetto Scuole - Abbiamo ampliato la rete delle Società Benefit disponibili a portare la loro testimonianza nelle scuole. A fine 2025 hanno dato la loro disponibilità: Watermelon S.r.l. SB, Dotwords S.r.l., BM&C S.r.l. Società Benefit	2026: - Organizzare una sessione di formazione interna sui temi relativi alle modalità agili e alle organizzazioni Teal - Studio di scalabilità del progetto scuola sull'economia sostenibile - Ottenimento co-finanziamento per il progetto scuole sulla economia sostenibile - Promuovere il progetto scuole e il caso studio del Liceo Minghetti su portali di news online inerenti la scuola	2027-2028: - Sviluppare una Academy interna per offrire sessioni di formazione ai collaboratori di Onoblo - Promuovere una iniziativa di sensibilizzazione sull'imprenditoria sostenibile coinvolgendo le società benefit che hanno già dato la loro disponibilità per il progetto scuole

Attività di beneficio comune	Azioni concrete avviabili 2025-2027	Obiettivi 2025-2027	Obiettivi effettivamente implementati nel 2025	Azioni concrete avviabili 2026-2028	Eventuali modifiche/nuovi obiettivi per il triennio in corso 2025-2027
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;	- Completamento delle azioni necessarie per l'ottenimento della certificazione di parità di genere secondo UNI/PdR 125:2022 - 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;	2025: - Certificazione di parità di genere - Almeno 1 evento o webinar su trasformazione Benefit - Almeno 1 evento o webinar su D&I o gender equality - Almeno 1 contratto per trasformazione benefit - Almeno 1 contratto per servizi a supporto dello sviluppo della cultura D&I o gender equality 2026: - Almeno 2 eventi o webinar su trasformazione Benefit, D&I o gender equality - Almeno 5 contratti per trasformazione benefit o sviluppo della cultura D&I o gender equality	- Ottenimento della certificazione di parità di genere secondo UNI/PdR 125:2022 - Proseguito il progetto iniziato nel 2024 per lo sviluppo della cultura di Gender Equality per un cliente - Attivato il servizio WIL (Women In Leadership) che offre percorsi di coaching a prezzi calmierati a favore di donne in fase di ri-orientamento professionale - Attivazione del percorso WIL per 2 donne - Realizzazione del progetto Imprenditoria Sostenibile al Liceo Minghetti di Bologna - Partecipazione alla campagna UNiTE 2025 - Orange the World a sostegno della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne promosso da UN Women Italy - Nell'ambito del programma dell'evento TEDx Mantova svoltosi a Ottobre 2025 abbiamo facilitato con il metodo LEGO® Serious Play® un workshop dal titolo “Mantova e la città del futuro” in cui i partecipanti hanno lavorato su aree tematiche quali benessere e comunità, ambiente e sostenibilità, mobilità e connessioni, abitare e spazi urbani, cultura e istruzione	2026-2028: - Mantenimento della certificazione per la Parità di Genere - Promozione dei servizi di accompagnamento allo sviluppo della cultura D&I e Gender Equality e di accompagnamento alla certificazione per la parità di genere - Continuare lo sviluppo di collaborazioni e partnership con aziende (preferibilmente società benefit) che lavorano sui temi della D&I, parità di genere e sostenibilità - Somministrazione di un questionario di valutazione alle partecipanti al programma WIL per raccogliere indicazioni utili a migliorare il servizio proposto - Sviluppare il progetto WIL in modo che questa offerta sia sostenibile nel tempo e capace di raggiungere un maggior numero di donne	Nel corso del 2025 abbiamo rivisto la strategia di posizionamento dei servizi dell'area “Trasformazione per le società benefit” rinominando l'area in “Trasformazioni per la sostenibilità” e focalizzando l'attenzione su: - l'accompagnamento verso la costituzione/trasformazione in società benefit - la realizzazione di programmi aziendali di sensibilizzazione e sviluppo della cultura per la Diversity & Inclusion - la realizzazione di programmi aziendali di sensibilizzazione e sviluppo della cultura per la Parità di Genere - l'accompagnamento verso la certificazione per la Parità di Genere - la revisione dei processi aziendali in ottica di sostenibilità Per questo continueremo a promuovere il modello organizzativo delle Società Benefit e i temi della sostenibilità legati agli ambiti Governance e Social
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;	- 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	2025: Coinvolgere altre aziende società benefit e professionisti per: - la pubblicazione di almeno 3 articoli su approcci partecipativi e benessere lavorativo - lo svolgimento almeno 2 webinar su temi relativi a benessere lavorativo e alla economia sostenibile	- Partecipazione alla iniziativa "Obiettivo Sostenibilità" di Radio Verona Network con intervista webradiofonica - Coinvolto le aziende Boniviri, Fedabo spa SB, Pasto Nomade, OutBe SB, Tangible, I.T.E., Bello e Accessibile nella rubrica social Chiacchiere Sostenibili in cui promuoviamo il modello organizzativo delle società benefit facendo raccontare il motivo della scelta di adottare questo status giuridico da parte dei rispettivi imprenditori - Pubblicazione dell'articolo "Dialogo tra intelligenze sul futuro del mondo del lavoro" sulla rivista MakingLife di Marzo 2025 - Pubblicazione di 6 articoli inerenti il benessere lavorativo, la sostenibilità e la realtà società benefit sulla piattaforma LinkedIn	Continuare con azioni analoghe a quelle già svolte negli anni precedenti	Rinnoviamo l'impegno di svolgere attività promozionali analoghe a quelle effettuate nel triennio precedente cercando nuove opportunità e canali di visibilità per raggiungere anche nuovi potenziali interlocutori

continua

—————>

Attività di beneficio comune	Azioni concrete avviabili 2025-2027	Obiettivi 2025-2027	Obiettivi effettivamente implementati nel 2025	Azioni concrete avviabili 2026-2028	Eventuali modifiche/nuovi obiettivi per il triennio in corso 2025-2027
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.	- 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.	Gli obiettivi aggiornati per il 2025 sono: - Continuare l'interazione con il mondo accademico e aziende private per lo sviluppo dei temi legati a approcci partecipativi e benessere lavorativo	- Partecipazione a diversi bandi nell'ambito dei programmi di ricerca dell'Unione Europea Horizon Europe per il periodo 2021-2027 con diverse università, enti di ricerca e aziende europee consorziate. Il contributo proposto da Onoblo è relativo ai work package communication & dissemination e ai task per curare la dimensione human-centered design delle soluzioni oggetto degli studi. I proposal a cui abbiamo partecipato prevedono applicazioni negli ambiti salute e agrifood.	- A inizio 2026, durante la predisposizione di questo report, è arrivata la conferma dell'aggiudicazione del grant relativo al proposal per il progetto agrifood che ci vedrà impegnati per i prossimi 4 anni	Nessuna variazione

11.8. 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

+39 045 7862656
info@onoblo.it

