

REPORT DI SOSTENIBILITA' 2024



GRI STANDARD

GRI 1: Principi di rendicontazione

Nel redigere il presente documento la Vitalegas S.r.l. ha effettuato un'analisi delle sue attività, dei suoi impatti, le aspettative e gli interessi di infomazione dei propri stakeholder, definendo un'analisi del contesto di sostenibilità in cui è inserita.

Gli aspetti di cui si è tenuto conto per la redazione di tale documento sono: qualità, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, verificabilità.

Il periodo di riferimento preso in considerazione è l'anno solare 2023 per il quale sono stati utilizzati i GRI Standard (Global Reporting Initiative).

TERMINI E DEFINIZIONI

| | |
|----------------|---|
| AFC | Amministrazione, finanza e controllo |
| BIDDING | Acquisti |
| BU | Business Unit |
| HOLDING | Società finanziaria che detiene la maggioranza delle azioni ed il controllo di un gruppo di aziende |
| LEADING TEAM | Gruppo di Direzione |
| MC | Medico Competente |
| NEAR MISS | Mancato incidente/Mancato Infortunio |
| R&S | Ricerca e Sviluppo |
| RANGE | Tipologia |
| RATING | Classificazione/Valutazione |
| RdF | Responsabile di funzione |
| RSG | Responsabile Sistemi di Gestione |
| SW | Software |
| TOURNOVER | Rapporto tra il personale in uscita e quello in entrata nell'organizzazione in un determinato periodo |
| TUTORING | Attività di supporto, affiancamento e supervisione di colleghi con maggiore esperienza verso I colleghi in formazione |
| VdT | Videoterminali |
| WHISTLEBLOWING | Denuncia di irregolarità |

| | |
|-----------|---|
| WHITELIST | Elenchi istituiti presso ogni prefettura che permettono un rapido ed efficace controllo antimafia sulle attività imprenditoriali considerate più a rischio di infiltrazione mafiosa |
|-----------|---|

| | |
|--------------|---|
| AFC | Amministrazione, finanza e controllo |
| BIDDING | Acquisti |
| BU | Business Unit |
| HOLDING | Società finanziaria che detiene la maggioranza delle azioni ed il controllo di un gruppo di aziende |
| LEADING TEAM | Gruppo di Direzione |
| MC | Medico Competente |
| NEAR MISS | Mancato incidente/Mancato Infortunio |
| R&S | Ricerca e Sviluppo |
| RANGE | Tipologia |
| RATING | Classificazione/Valutazione |
| RdF | Responsabile di funzione |
| RSG | Responsabile Sistemi di Gestione |

GRI 2: Divulgazione e informazione

1 L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PROCEDURE

1.1 Organizzazione

La Vitalegas S.r.l. a socio Unico è detenuta al 100% dalla Visagam Holding S.r.l. che è posseduta dalla famiglia Vitale: Saverio Vitale che detiene il 55% e dai tre figli Giuseppe Maria, Alessio e Maria Antonietta che detengono ognuno il 15% del capitale.

La sede legale della Vitalegas è stata stabilita da Gennaio 2024 a Milano in Via san Gregorio, 55.

La sede operativa ed amministrativa, il vero quartier generale, è sita a Partinico (Pa) in Contrada Margi Soprano nella parte Nord Occidentale della Sicilia, luogo da cui la famiglia è partita, nel 1986, iniziando con le prime realizzazioni di infrastrutture idrauliche spostandosi poi negli anni nel settore del gas metano.

Il CdA ha luogo presso la sede di Partinico, quartier generale del Presidente e di tutto il team tecnico. La sede si sviluppa su di un area di circa 2.500 mq di cui 1.000 destinati ad uffici ed i restanti a magazzino e ricovero mezzi ed attrezzature.

La seconda sede operativa più importante per numeri e persone è quella sita a Caltanissetta in Contrada Roccella ove insiste un capannone di circa 2.000 mq, per ricovero mezzi e materiali, nonché un ufficio per il RdF, ed un'area di circa 150 mq destinata a foresteria per gli operai che sono distanti da casa.

Le altre sedi operative sono piccoli satelliti situati nel Veneto ovvero una a Caprino Veronese (VR) dove insiste la parte amministrativa ed un'altra a Verona in Via Beltramini dove troviamo un magazzino per il ricovero dei materiali. In queste sedi l'attività principale svolta è quella inherente alla sostituzione dei misuratori idrici.

A luglio 2024 la Holding ha acquistato un capannone con foresteria in Via delle Industrie a Colturano (Mi) dove è stata creata un ulteriore sede operativa per seguire i lavori in essere nella provincia di Milano e Lodi.

2.2 Campo di analisi

Per la redazione del presente bilancio di sostenibilità sono stati redicontati solo i dati della Vitalegas, in quanto non essendo proprietaria di altre società non ha l'obbligo del bilancio consolidato.

2.3 Periodo di redicontazione, frequenza e punto di contatto

Il periodo di riferimento è dal 01.01.2024 al 31.12.2024. La frequenza della redicontazione è annuale la presente è la seconda stesura posta a paragone con l'anno 2023

2.4 Revisione delle informazioni

In questa seconda stesura del bilancio di sostenibilità verranno messi a paragone i dati con l'anno 2023 andando



ad evidenziare i miglioramenti avvenuti e gli eventuali gap negativi per i quali serve ancora impiegare risorse per il miglioramento.

2.5 Coinvolgimento degli stakeholder

Per la redazione del report, il CdA, nella persona del suo Presidente Saverio Vitale, ha richiesto il coinvolgimento di tutto il management per la redazione dei contenuti qualitativi e quantitativi.

I RdF coinvolti nella redazione del presente bilancio sono:

- Contabilità, per quanto concerne una valutazione quantitativa dei dati;
- Funzione QHSE, per quanto concerne una valutazione qualitativa e quantitativa attraverso audit interni mirati allo scopo.

2 CORE BUSINESS E LAVORATORI

2.1 Attività e rapporti di business

La Vitalegas è una società che si occupa principalmente di realizzazione, manutenzione ed installazione di impianti idrici, fognari e gas. L'organizzazione abbraccia anche tutte quelle attività collaterali al business principale ovvero: sostituzione misuratori sia idrici che gas, manutenzione e conduzione delle cabine RE.MI di primo, secondo e terzo salto, attività di protezione catodica, attività di opere stretturali speciali.

Grazie ad un accentuata propensione all'innovazione tecnologica la Vitalegas si pone in prima linea nel proporre soluzioni ai propri clienti e partner volti alla transizione energetica.

L'azienda svolge la propria attività solamente in mercati geografici con operatori non soggetti a misure restrittive da parte delle istituzioni dell'UE in ambiti professionali dove non si verificano conflitti di interesse ed inoltre fornisce ai propri clienti gli studi necessari ad analizzare e gestire gli eventuali vincoli presenti nella redazione delle opere, fra cui quelli ambientali.

In tema di business e catena del valore, la Vitalegas ha organizzato le Business Unit (BU) , ovvero:

BU Ufficio tecnico 1 che si occupa della gestione della commessa 1 redigendo modelli as build e contabilità dei lavori

BU Ufficio tecnico 2 che si occupa della gestione della commessa 2 redigendo modelli as build e contabilità

BU Cabine RE.MI che si occupa della conduzione e manutenzione della cabine su tutto il territorio Italiano

BU Misuratori che si occupa della gestione dei contratti in essere per la sostituzione di misuratori analogici con quelli di ultima generazione "smart meter".

Gli acquisti in tema di ICT sia HW che SW vengono gestiti dalla sede operativa ed amministrativa.

La Vitalegas si impegna costantemente per mantenere, migliorare e creare nuovi rapporti affidabili con i propri fornitori. L'obiettivo è quello di promuovere ed incentivare rapporti di business trasparenti atti a costruire una



supply chain solida, redditizia per entrambe le parti e quanto più possibile sostenibile.

La Vitalegas conta circa 400 fornitori che è possibile suddividere in fornitori critici e non critici.

I fornitori critici sono quelli che insieme all'organizzazione devono garantire la qualità dei prodotti e servizi, ovvero quei fornitori in grado di influenzare direttamente le attività in cui la Vitalegas è coinvolta sia in termini di qualità che di tempistiche nella fornitura.

Le tipologie di fornitori possono, altresì, suddividersi in fornitori con cui si intrattengono rapporti pluriennali e fornitori spot, ovvero coloro che sono necessari per un breve periodo di tempo in riferimento alle commesse in atto.

Il valore economico delle forniture per il 2024 è stato 8.029.308 maggiore rispetto al 2023 il cui valore è stato 6.513.176 € segnalando uno scostamento di € 1.516.132 segno che l'attività produttiva è aumentata.

L'elenco dei fornitori qualificati viene continuamente alimentato per verificarne i requisiti ai sensi della norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e SA8000.

La Vitalegas S.r.l. pone molta attenzione alle tematiche etiche e di sicurezza nei luoghi di lavoro e soprattutto che i prodotti siano eco-sostenibili.

I rapporti di fornitura molto spesso sono legati a specifiche commesse nel settore infratture e quasi tutti sono residenti nel territorio nazionale.

2.2 Dipendenti

Nell'anno 2024 rispetto al 2023 si è registrato un aumento del numero di lavoratori, passando da 55 unità a 95 unità perchè a metà dell'anno essendoci aggiudicati una gara in Lombardia abbiamo avuto la necessità di assumere personale in loco, questo ha comportato l'apertura di una sede operativa a Colturano (Mi) adibita a ricovero mezzi e materiali ed anche a foresteria per gli operai fuori sede.

Le risorse sono state così state dislocate presso le diverse unità locali presenti sul territorio nazionale, ovvero:

- Partinico (Pa), C.da Margi Soprano per i lavori dislocati nella Sicilia Nord Occidentale
- Serradifalco (CL), C.da Roccella per i lavori dislocati nella Sicilia Sud Orientale
- Dalla metà dell'anno essendoci aggiudicati dei lavori in Lombardia abbiamo aperto una sede operativa nel Comune di Colturano (MI), Via delle Industrie n. 11
- Caprino Veronese (VR), P.zza della Vittoria per i lavori che insistono nella provincia di Verona
- Via Leonardo Da Vinci, Bolzano per i lavori all'interno del comune.

3 GOVERNANCE

3.1 Struttura della Governance

La struttura della Governance della Vitalegas S.r.l. è quella tipica di un'azienda familiare come si evince dallo schema in basso.



La Vitalegas ha come massimo organo di governo il Consiglio di Amministrazione, responsabile dell'emissione della politica aziendale, degli obiettivi da raggiungere e delle strategie da mettere in atto. L'organo amministrativo ha un ruolo centrale nella Governance aziendale in quanto detiene il potere di decisione in merito ad ogni aspetto amministrativo sia ordinario che straordinario, incluso lo sviluppo sostenibile.

Il C.d.A. è supportato, per quanto concerne la tematica di sostenibilità, dal comitato ESG formato dai RdF e dall'RSG. Il comitato ESG ha funzioni propulsive e consultive in seno al CdA in relazione all'integrazione all'interno delle strategie di business sulle tematiche economiche, sociali ed ambientali.

Con l'adozione del Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 a metà del 2023, la Governance ha nominato, con un'assemblea straordinaria, l'organismo di Vigilanza monocratico.

Da ottobre 2022, data di istituzione del CdA, questo è composto da:

| NOMINATIVO | CARICA | DATA NOMINA | FINE NOMINA |
|-------------------------|----------------------|-------------|-----------------------|
| SAVERIO VITALE | PRESIDENTE | 27/10/2022 | Approv. Bilancio 2025 |
| GIUSEPPE M. VITALE | CONSIGLIERE DELEGATO | 27/10/2022 | Approv. Bilancio 2025 |
| ALESSIO VITALE | CONSIGLIERE DELEGATO | 27/10/2022 | Approv. Bilancio 2025 |
| MARIA ANTONIETTA VITALE | CONSIGLIERE DELEGATO | 27/10/2022 | Approv. Bilancio 2025 |

Il CdA ha pertanto le seguenti caratteristiche:

- È al 100% composto da membri esecutivi
- È al 100% da membri non indipendenti (ex TUF)
- È composto dal 75% Uomini e 25% donne
- Ha un'età media di 39,75 anni.

Tutti i membri del CdA hanno partecipato alle riunioni indette.

Tutti i membri del CdA vantano esperienza pluriennale nel settore e nella gestione aziendale.

3.2 Nomina e selezione dei membri del CdA

La procedura di selezione e nomina dei membri del CdA è disciplinata all'interno dello Statuto societario, ogni membro può restare in carica per un massimo di 3 anni come previsto dalla normativa vigente.

In linea con il suo status d'impresa familiare, la Vitalegas S.r.l., vede all'interno del CdA membri che detengono parte delle quote capitale e che rientrano nella "famiglia". Tuttavia lo Statuto non vieta di poter nominare membri al di fuori della compagnia proprietaria per impedire qualsiasi forma discriminatoria ed eventualmente accrescere le diversità e le competenze dei membri, situazione che ad oggi non si è presentata.

I criteri di selezione per la nomina di un membro del CdA riguardano:

- Interiorizzazione dei valori della Vitalegas, più un candidato sposa i valori fondanti della società più saranno le probabilità di ingresso nel CdA;
- Diversità rispetto agli altri membri componenti il CdA, la diversità è vista come un valore qualora apporti un più all'interno dell'azienda.
- Competenze ed esperienze relative ai temi strategici, organizzativi, economico-finanziari, ambientali e sociali.

Ad oggi la carica di Presidente del CdA è assunta dal Sig. Saverio Vitale che si configura anche come datore di lavoro ed RSPP.

3.3 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti e nella redicontazione di sostenibilità.

Il C.d.A è l'organo di Governo che definisce le finalità, I valori e le strategie a fronte delle quali, co il supporto del comitato ESG, redige ed aggiorna le dichiarazioni dei valori, intenti, politiche ed obiettivi relativi ai temi economici, ambientali e sociali. L'approvazione formale del report è affidata al Presidente del CdA che collabora con il comitato ESG garantendo un controllo immediato delle informazioni poi riferite ad CdA.

3.4 Conflitti di interesse

La società Vitalegas è detenuta la 100% dalla Visagam Holding S.r.l. che gestisce il patrimonio sociale della Famiglia Vitale. La suddivisione delle quote della proprietà vede la maggioranza nelle mani di Saverio Vitale, mentre I figli detengono ognuno il 15%. Considerata la natura societaria non esiste un obbligo di sottoscrivere un patto parasociale nè per Vitalegas nè per Visagam.

I principali conflitti di interesse potrebbero configurarsi nel controllo della Visagam da parte del Suo amministratore unico Saverio Vitale che è al contempo presidente del CdA e legale rappresentante della Vitalegas. Considerata la natura e lo scopo della Holding possiamo evidenziare l'assenza del conflitto di interessi.

3.5 Comunicazione delle criticità

Le criticità sono comunicate al Presidente del CdA durante le assemblee dei soci essendo parte integrante del CdA. Nel corso del 2024, grazie ad un intenso monitoraggio del SGI, il Presidente del CdA no ha dovuto riportare criticità in assemblea.

In ottemperanza al principio di indipendenza, a metà del 2023 la società ha deciso di adottare il Modello organizzativo D.lgs 231/01 nominando un organismo di vigilanza indipendente posto al controllo della gestione ed alla segnalazione di eventuali criticità relative alla compliance.

Attraverso il sito internet è stato istituito il canale whistleblowing per segnalazioni inerenti sia il modello 231 che la ISO 37001, canale accessibile per tutti gli stakeholders.

3.6 Conoscenza collettiva del CdA

Nel corso del 2024, il CdA ha portato avanti e implementato l'attività di formazione ed aggiornamento continuo delle conoscenze e competenze.

Gli obiettivi formativi sono stati raggiunti grazie a webinar, seminari, corsi di formazione specifici, formazione interna che hanno avuto come tema l'approfondimento delle tematiche inerenti la sostenibilità, la sicurezza sui luoghi di lavoro e l'anticorruzione, aumentando le conoscenze dei partecipanti in merito a queste tematiche.

La valutazione dell'efficacia della formazione viene testata sul campo o attraverso la somministrazione di

domande in forma orale o scritta sui temi trattati.

Qualora un discente non dovesse superare il test lo si invita a studiare il materiale didattico ed a sottoporsi nuovamente al test.

4 Strategia, politica e procedure

4.1 Strategia di sviluppo sostenibile

La Vitalegas S.r.l. è una PMI focalizzata sull'attività di costruzione, manutenzione ed installazione di reti gas metano ed idrici, oltre che alla conduzione e manutenzione di cabine Re.Mi. di ogni "salto", ma non solo, con il cambiamento climatico focalizza la propria attenzione anche sulle energie rinnovabili quali l'idrogeno e nel prossimo futuro concentrerà la formazione del personale sulla realizzazione di impianti di distribuzione idrogeno.

Per la società questo è il secondo report di sostenibilità ESG, l'obiettivo è quello ogni anno di fare il punto della situazione e capire dove siamo per gettare le basi sul dove vogliamo andare e fissare degli obiettivi che siano non solo economici ma soprattutto sostenibili, perchè oggi, non è possibile disgiungere l'economicità dalla sostenibilità.

La Vitalegas S.r.l. intende intraprendere un percorso finalizzato a creare valore attraverso l'innovazione e la ricerca della sostenibilità negli aspetti ambientali, sociali, economici e di governance in linea con l'idea di sviluppo del business.

Il CdA ha deciso di seguire le linee standard dettate dal GRI (Global Reporting Initiative) ritenute, da fonti autorevoli, le più diffuse ed indipendenti.

Dall'analisi di materialità emerge che il nostro principale stakeholder sono i clienti che ad oggi sono stati i primi promotori per un implementazione di redicontazione di sostenibilità.

La Vitalegas è impegnata attivamente nella riduzione, fino all'eliminazione totale, di utilizzo di fonti di energia di origine fossile, e sta attuando una strategia al fine di diffondere tale cultura alla propria catena di fornitori e stakeholder tutti.

La Vitalegas si propone ai propri clienti come partner tecnologico per progetti legati alla sostenibilità ed all'utilizzo di energie rinnovabili, tanto da aver già sostituito buona parte del proprio parco mezzi con mezzi d'opera e veicoli a bassa emissione di CO₂.

In linea con i dettami delle nostre certificazioni, etica aziendale, anticorruzione, difesa dei diritti umani, protezione dell'ambiente e tutela della salute dei lavorati, siamo in prima linea affinchè la "cultura" sulla sostenibilità sia diffusa su più livelli.

La Vitalegas mira ad essere punto di riferimento nel settore per tutti coloro che sposino la nostra mission ed abbiano voglia di apportare valore alla nostra organizzazione.



Nonostante il settore sia sempre stato di stampo maschile, la nostra società cerca di far coincidere alle lavoratrici la vita familiare con quella professionale, grazie alla flessibilità sugli orari di lavoro e la possibilità di lavorare in smart working.

4.2 Impegno per la diffusione della politica aziendale

I valori alla base della nostra organizzazione sono:

TRASPARENZA

- Coerenza tra quello che viene detto e quello che viene fatto
- Informazioni trasparenti
- Inclusività del personale nei processi
- Esplicitare le motivazioni alla base delle azioni
- Comunicare con chiarezza le proprie posizioni

INNOVAZIONE

- Mai arrendersi e dire che non si può fare o alienarsi al modus operandi vigente
- Proporre approcci non convenzionali
- Mentalità aperta e curiosa verso l'esterno in modo da cogliere soluzioni trasferibili all'interno.

COLLABORAZIONE

- Ascoltare attivamente le esigenze dei colleghi
- Condividere esperienze e competenze
- Comunicare in modo gentile
- Argomentare le proprie convinzioni
- Accogliere feedback di colleghi e clienti.

PROFESSIONALITA'

- Essere padroni nella materia ed adeguati al ruolo
- Essere concreti e pragmatici, chiari e veloci nelle risposte
- Mettere il lavoro al primo posto
- Essere attenti alle esigenze dei colleghi e dei clienti
- Aggiornare continuamente le proprie competenze
- Considerare l'azienda un bene comune
- Volontà di andare oltre i confini delle responsabilità del proprio ruolo.

AMBIZIONE



- Avere un target elevato di competenze ed impegnarsi per verle riconosciute
- Essere orientati al miglioramento continuo personale ed aziendale
- Non sentirsi mai arrivati e porsi obiettivi sfidanti.

La Vitalegas si impegna ad offrire la qualità richiesta dai clienti nelle proprie prestazioni osservando I requisiti stabiliti dal cliente e mettendo a disposizione competenza e professionalità delle proprie maestranze, nel rispetto della salute sui luoghi di lavoro, dell'ambiente e della sicurezza.

Tutto ciò avvalorato dall'adozione di un sistema di gestione integrato e certificato che comprende le seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- UNI CEI EN ISO 50001:2018
- UNI EN ISO 39001:2016
- UNI EN ISO 37001:2016
- SA 8000:2012
- UNI PdR 125/2022

Il Sistema di Gestione Integrato è stato adottato con lo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione nel raggiungere i propri obiettivi grazie anche a un approccio basato sull'identificazione e gestione dei rischi individuati mediante un'analisi continua del contesto dell'organizzazione e delle esigenze e aspettative degli stakeholder.

I principi cardine che hanno sempre contraddistinto la nostra organizzazione posso essere riassunti come seguono:

Rispetto per l'ambiente

La società opera fattivamente per la salvaguardia ed il recupero dell'ambiente. A tal proposito la Vitalegas S.r.l. ha adottato una politica di sostenibilità ambientale volta al massimo risparmio energetico e rispetto dell'ambiente circostante. Nello specifico l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, riduzione nell'utilizzo della carta e della plastica, riduzione nel consumo dell'acqua, utilizzo dove possibile di biocombustibili.

Ad inizio 2024 la società ha investito sull'acquisto di una frantumatrice che permette il riutilizzo dei materiali di risulta da scavo, lo stesso previa analisi, viene trattato divenendo inerte ideale per il riempimento delg scavi.

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

La Vitalegas osserva in maniera rigida la normativa vigente in tema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di



lavoro, sia nei confronti dei propri dipendenti che nei confronti di coloro che sono impegnati in attività esterne in nome e per conto dell'azienda. A tal fine l'azienda si avvale di sistemi di controllo incentrati sul DVR (documento di valutazione dei rischi) che viene periodicamente aggiornato. Per quanto attiene i cantieri la normativa vigente è chiara, secondo l>All. XII del D.lgs 81/08 le imprese hanno l'obbligo, prima di iniziare un cantiere, occorre redigere il POS (piano operativo di sicurezza) ed anche in questo l'organizzazione pone la massima attenzione.

Rispetto della persona

Le persone sono il bene primario di un'organizzazione, senza le persone non esisterebbe un'organizzazione. Per la Vitalegas sono un bene prezioso e rifugge qualsiasi forma di asservimento e/o discriminazione di età, genere, razza, religione e cultura.

Rispetto alla legalità

Il principio si basa essenzialmente nella conoscenza e rispetto delle leggi e dei regolamenti. La Vitalegas opera nella più assoluta legalità ed osservanza di norme e leggi, tanto da aver ottenuto 3 stelle nel Rating di legalità tenuto presso l'Autorità Gantante della Concorrenza e del Mercato.

Onestà e lealtà

L'attività della Vitalegas, e quindi di tutti i dipendenti e collaboratori, deve essere improntata all'onestà e lealtà, sia per i rapporti in affari sia per ciò che concerne le relazioni personali. La società contrasta in maniera ferma qualsiasi iniziativa che potrebbe generare fenomeni corruttivi. Per questo motivo è severamente vietato ricevere od offrire in forma di liberalità denaro o altra forma di utilità. Lo stesso vale per qualsiasi scambio di omaggio e/o regalie che eccedono l'usuale cortesia commerciale.

L'attività deve poi essere improntata sulla correttezza e lealtà, andando ad evitare situazioni anche potenziali di conflitti di interessi e/o abuso di posizioni dominanti.

La Vitalegas, inoltre, condanna qualsiasi atto e/o attività di concorrenza sleale verso i propri competitori tesa ad alterare le normali condizioni di mercato.

In questo senso la società ha adottato liberamente il Modello di organizzazione, gestione e controllo (M.O.G.) in conformità alle disposizioni previste dal D.lgs n.213/2001, ciò volto all'intento di sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti nell'impresa in modo che svolgano la loro attività in maniera corretta e leale.

Tutela dei diritti dei lavoratori

La Vitalegas ha adottato il codice etico volto alla tutela dei diritti dei lavoratori. Questo si concretizza in una serie di principi che vengono osservati all'interno dell'organizzazione:

- Ripudio al lavoro nero ed irregolare; tutti i lavoratori sono regolarmente assunti
- Ripudio al lavoro minorile; nessun minore potrà essere assunto al di sotto dei 16 anni di età e senza le specifiche tutele previste dalla normativa.



- Applicazione del CCNL di settore; tutti I dipendenti assunti hanno diritto alla regolare retribuzione prevista dal CCNL e dal livello contrattuale conforme alla mansione.
- Orario di lavoro conforme al CCNL.
- Ripudio di atti discriminatori, tutti I lavoratori saranno trattati conformemente a quanto previsto dalle normative vigenti e secondo il buon senso comune, senza distinzione di etnia, età, genere e religione. Garantendo a tutti il lavoratori le pari opportunità di avanzamento di carriera.
- Garantire la libertà di associazione alle organizzazioni sindacali; tutti I dipendenti hanno facoltà di aderire ai sindacati ed I rappresentanti sindacali non dovranno trovare ostacoli allo svolgimento delle loro iniziative di assemblea.

Tutela della Privacy e riservatezza delle informazioni

La privacy dei lavoratori è tutelata dall'azienda utilizzando, anche a livello informatico, standard di sicurezza massima per la protezione dei dati sensibili. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali riguardanti ambiti definiti "sensibili" dalle normative sulla protezione dei dati ed in genere sulla vita privata di quanti sono in rapporto o entrano in contatto con l'azienda.

L'azienda assicura la riservatezza delle informazioni di cui entra in possesso a qualsiasi titolo, specie quelle di carattere tecnico, societario e finanziario. Riservatezza dei dati aziendali: tutto il personale, i fornitori e i clienti che entrino in contatto con qualsiasi informazione appresa nello svolgimento delle loro funzioni lavorative devono garantire la massima riservatezza dei dati.

All'interno del Codice Etico adottato dal CdA nel 2023 sono dettate le norme di comportamento per intrattenere rapporti con:

- Pubblica Amministrazione
- Fornitori
- Associazioni ed Istituzioni
- Con i dipendenti
- Con i collaboratori

4.3 Policy e certificazioni di sistema

La Vitalegas si avvale del Sistema di Gestione Integrato che è organizzato su tre livelli: Manuale e Documenti, Procedure ed Istruzioni Operative. Inoltre per assicurare una corretta gestione e lo svolgimento dell'attività d'impresa, nonchè il rispetto del contenuto dello Statuto aziendale, l'azienda si è dotata del Modello Organizzativo di Gestione 231 e del codice etico.

Di seguito la correlazione tra i principi e strumenti gestionali/operativi presenti in azienda:

| | |
|-------------------------|-----------------|
| Rispetto della legalità | MOG e ISO 37001 |
|-------------------------|-----------------|



| | |
|--|--------------------------------|
| Rispetto delle persone | SA8000 e codice etico |
| Rispetto dell'ambiente | ISO 14001 e D.lgs 152/06 |
| Rispetto della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro | ISO 45001 e D.Lgs 81/08 |
| Tutela dei diritti dei lavoratori | Codice etico e CCNL |
| Qualità dei servizi offerti | ISO 9001 |
| Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni | Applicazione del GDPR 679/2016 |

Per garantire l'attuazione degli impegni in termini di policy, la Vitalegas eroga sistematicamente la formazione alle parti interessate attraverso: meeting in sede, corsi di formazione di enti terzi, formazione periodica sulla sicurezza e sull'aggiornamento del DVR e dei POS di cantiere.

4.4 Gestione delle non conformità

Nel 2023 la Vitalegas non ha registrato azioni da cui siano derivate delle non conformità a cui porvi rimedio. Anche a seguito degli audit esterni da parte degli enti certificatori non sono emerse non conformità, ma solo spunti di miglioramento. La gestione delle non conformità avviene attraverso la compilazione del modulo all'interno del sistema di gestione integrato.

4.5 Richiedere chiarimenti, sollevare preoccupazioni, conformità a leggi e regolamenti

Con l'adozione del MOG è stato nominato un Organismo di Vigilanza che per la Vitalegas è monocromatico che ha il compito di segnalare eventuali irregolarità e criticità al CdA.

Nell'ambito del modello è previsto il processo di gestione delle criticità e segnalazioni (c.d. whistleblowing), disponibile a tutte le parti interessate dall'applicazione del sistema di gestione anticorruzione, attraverso il sito internet aziendale, dove è possibile scaricare il regolamento ed inviare una segnalazione.

Nel periodo di redicontazione oggetto del presente report non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti e non sono state comminate né pene pecuniarie, né pene non pecuniarie.

La Vitalegas a comprova della sua buona condotta ha ottenuto 3 stelle di rating di legalità.

A tutto il 2023 la Vitalegas era iscritta presso la Prefettura di Palermo negli elenchi white list per le attività di nolo, da inizio 2024, con lo spostamento della sede legale nella città di Milano si è avviato il processo istruttorio per l'inserimento nella white list della prefettura di Milano, processo che a tutt'oggi è in corso.

5 Coinvolgimento degli stakeholder

5.1 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

La base per l'individuazione delle parti interessate è il sistema di gestione integrato DOC. 04.01 Analisi del



contesto e DOC. 04.03 Identificazione esigenze ed aspettative parti interessate)

| ISO 45001 | ISO 9001 | GRI 3 |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lavoratori ➤ Proprietari, soci, clienti, comunità locale ➤ Autorità legislative nazionali e locali ➤ Fornitori, appaltatori, subappaltatori ➤ Rappresentanti dei lavoratori ➤ Organizzazioni datoriali e/o sindacali ➤ Servizi medici ed altri servizi sociali, università, ONG ➤ Organizzazioni per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e professionisti sanitari | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Persone all'interno dell'organizzazione ➤ Clienti ➤ Utilizzatori ➤ Investitori ➤ Proprietari/soci ➤ Fornitori ➤ Partner ➤ Banche ➤ Assicurazioni | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipendenti ➤ Collaboratori esterni ➤ Soci ➤ Fornitori ➤ Categorie vulnerabili ➤ Comunità locali ➤ ONG ➤ Altre organizzazioni ➤ consumatori |

L'individuazione dei propri stakeholder permette alla Vitalegas di capire come collocarsi all'interno del territorio e del mercato andando a cogliere tutti quegli aspetti di influenza che ne determinano la performance.

| Stakeholder | Elenco delle motivazioni | Coinvolgimento degli stakeholder | Metodi di coinvolgimento | Frequenza di coinvolgimento |
|-----------------------|---|--|--------------------------|-----------------------------|
| Agenzia delle Entrate | I flussi di cassa verso l'agenzia delle entrate finanziato i servizi alla collettività di cui usufruiscono tutti i cittadini italiani, ecc. e per questo l'agenzia vigila affinché tutte le persone fisiche e giuridiche versino quanto previsto secondo legge; l'impatto della Vitalegas nei suoi confronti è in relazione alle entrate dell'agenzia in relazione alla tassazione applicabile. | Vitalegas prevede di coinvolgere l'Agenzia delle Entrate ogni qualvolta sia necessario fornire informazioni atte ad assicurare la propria conformità e trasparenza nei confronti delle tematiche pertinenti gli adempimenti fiscali; il coinvolgimento avviene anche per interposta persona nella figura del commercialista. | Comunicazioni scritte | annuale |

| | | | | |
|----------------------------------|--|---|---------------------------------|------------|
| Assicurazioni | Le Assicurazioni forniscono le coperture finanziarie per gestire il rischio di eventuali danni causati ai clienti, ai lavoratori o alla collettività in generale in relazione alle proprie attività; l'impatto della Vitalegas nei loro confronti è in relazione ai loro ricavi, flussi di cassa, numero di dipendenti e lavoratori, prodotti, servizi, quindi capacità stessa di erogare gli indennizzi, ecc. | L'ufficio AFC organizza almeno un incontro annuale con il proprio Broker assicurativo per analisi ed eventuali aggiornamenti/modifiche delle polizze in essere. | Comunicazioni scritte, incontri | Semestrale |
| Associazioni ambientaliste e ONG | Associazioni Ambientaliste e ONG possono ostacolare o favorire progetti in cui Vitalegas è coinvolta; l'impatto della Vitalegas nei loro confronti è in relazione alla possibilità da parte della Vitalegas di infondere in loro sentimenti di collaborazione o contrapposizione nei confronti delle attività svolte dalla Vitalegas. | La volontà della Vitalegas di coinvolgere associazioni ambientaliste e ONG è dettata dall'attenzione della società nei confronti delle tematiche ambientali e sociali. Vitalegas assicura di fornire attraverso i propri canali di comunicazione informazioni trasparenti circa le proprie performance e iniziative meritevoli. | Comunicazioni scritte | Annuale |
| Associazioni culturali | L'attività delle associazioni culturali promuove il senso civico della collettività in cui vivono i lavoratori Vitalegas e i valori in cui Vitalegas crede in tema di rispetto dei diritti umani, ecc.; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione alla possibilità di finanziare le loro attività. | Vitalegas sostiene un'associazione culturale che organizza annualmente attività per le famiglie del territorio. Gli spettacoli, gli incontri e i momenti di gioco coinvolgono i bambini e i giovani ragazzi. Vitalegas appoggia le attività dell'associazione ponendo particolare impegno negli eventi che trattano il tema della sostenibilità | Comunicazioni scritte | Annuale |

| Stakeholder | Elenco delle motivazioni | Coinvolgimento degli stakeholder | Metodi di coinvolgimento | Frequenza di coinvolgimento |
|---------------------------------------|---|---|---------------------------------|-----------------------------|
| Associazioni datoriali dell'industria | La contrattazione che le associazioni fanno a livello nazionale, regionale, provinciale con il governo, i sindacati, ecc. possono ostacolare o favorire le attività imprenditoriali del settore in cui Vitalegas opera e determinano gli aumenti contrattuali legati al CCNL; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione alla possibilità da parte di Vitalegas di finanziare la loro azione e di sostenere con la propria presenza e impegno le loro iniziative. | Vitalegas è iscritta ad associazioni datoriali dell'industria da 25 anni in quanto crede fortemente nel valore economico-sociale dell'impresa, nel confronto costruttivo che può e deve nascere tra le imprese attive in uno stesso territorio. Vitalegas promuove la partecipazione attiva delle cariche apicali e dei propri manager alla vita associativa, sostenendo progetti di collaborazione tra imprese che abbiano come effetto la diffusione della cultura d'impresa e beneficio lo sviluppo economico del territorio in cui opera. | Comunicazioni scritte, incontri | Semestrale |

| Autorità locali e nazionali | Le Autorità forniscono le autorizzazioni a Vitalegas per operare nella legalità ed erogano servizi a tutti coloro che lavorano in Vitalegas (scuola, sanità, strade, ecc.); l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è legato alle tasse locali che Vitalegas versa loro e alle esigenze che Vitalegas può esprimere loro in tema di servizi. | Vitalegas collabora strettamente con le autorità al fine di promuovere iniziative di sviluppo e sensibilizzazione nei confronti delle diverse tematiche ESG e che coinvolgono la popolazione locale. | Comunicazioni scritte, incontri | Semestrale |
|-----------------------------|---|--|---------------------------------|-----------------------------|
| Stakeholder | Elenco delle motivazioni | Coinvolgimento degli stakeholder | Metodi di coinvolgimento | Frequenza di coinvolgimento |
| Comunità locali. | Le Comunità Locali possono ostacolare o favorire la diffusione nella comunità in cui vivono i lavoratori Vitalegas, dei valori di cui Vitalegas è portatrice e il benessere della comunità stessa; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione alla possibilità da parte di Vitalegas di patrocinare le iniziative da loro promosse. | Vitalegas è una società legata alla propria storia e al proprio territorio e reputa importante il coinvolgimento delle comunità locali. Questo avviene attraverso il supporto e patrocinio di iniziative culturali, volte allo sviluppo economico del territorio al fine di diffondere il benessere sociale e contribuire al miglioramento della qualità della vita nelle aree in cui opera. | Comunicazioni scritte, incontri | Annuale |
| Fornitori / Subcontractor | I Fornitori (in ogni loro forma, società, professionisti, collaboratori, ecc.) integrano ciò di cui hanno bisogno i lavoratori Vitalegas per soddisfare i clienti; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è | Vitalegas si avvale di fornitori e subcontractor selezionati in base al processo di pre-qualifica che ne garantisce il necessario livello di professionalità, la conformità normativa e | Comunicazioni scritte, incontri | annuale |

| | | | | |
|---|--|--|---------------------------------|------------|
| | in relazione ai loro ricavi e flussi di cassa, prodotti, servizi, numero di dipendenti e lavoratori. | l'attenzione agli aspetti HSE. Il loro coinvolgimento avviene quindi in primo luogo attraverso il processo di selezione adottato, e in secondo luogo attraverso la valutazione dei servizi e prodotti forniti. Vitalegas richiede ai proprio fornitori e subcontractor la sottoscrizione della propria Politica QHSE, al fine di comprenderne pienamente i principi e conseguentemente garantire un operato conforme a questi. | | |
| INAIL | I flussi di cassa verso l'INAIL finanziato gli indennizzi ai lavoratori in caso di infortuni di cui usufruiscono tutti i lavoratori Vitalegas e italiani in genere, ecc. e può effettuare rivalse economiche in relazione a violazioni di legge che Vitalegas dovesse avere commesso in relazione alla tutela della igiene, salute e sicurezza dei lavoratori; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione ai loro ricavi, flussi di cassa, numero di dipendenti e lavoratori, quindi la capacità stessa di finanziare i servizi alla collettività. | Il coinvolgimento da parte di Vitalegas dell'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro si realizza attraverso la comunicazione di tutte le informazioni richieste dalla legge italiana e necessarie ad assicurare la propria conformità e trasparenza nei confronti delle tematiche pertinenti di salute e sicurezza. | Comunicazioni scritte | annuale |
| Istituzioni comunali, regionali e nazionali | Le loro leggi/iniziative/progetti possono ostacolare o favorire le attività imprenditoriali del settore in cui Vitalegas opera; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione alla possibilità da parte di Vitalegas di sostenere i loro obiettivi: ad es. incremento del PIL, aumento del tasso di occupazione in generale, di genere, dei giovani, ecc.. | Vitalegas crede nella collaborazione pubblico-privato in ottica di crescita sociale ed economica dei territori in cui opera a tutti i livelli. Nel ruolo di operatore economico che Vitalegas ha raggiunto negli anni rientra necessariamente il dialogo diretto con le istituzioni comunali, regionali e nazionali nell'ottica di collaborazione e creazione di value proposition che nascano dalle competenze e dalle esperienze in settori ad alto contenuto tecnologico e di innovazione finalizzate a progetti di sviluppo sostenibile soprattutto nei settori dell'energia e dell'industria. | Comunicazioni scritte, incontri | annuale |
| Dipendenti e lavoratori non dipendenti | I lavoratori (dipendenti e non) sviluppano in prima persona tutte le attività dirette ed indirette di cui Vitalegas ha bisogno; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione al reddito, gli | I lavoratori sono costantemente coinvolti e sono parte integrante dei processi aziendali di Vitalegas. Tale coinvolgimento si sviluppa favorendo la crescita | Sondaggi, staff meeting | Semestrale |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|---------------------------------|---------|
| | orari di lavoro, la sicurezza sul luogo di lavoro, il benessere e lo sviluppo professionale. | professionale del personale attraverso la pianificazione di percorsi formativi e di sviluppo on the job personalizzati volti a potenziare le competenze e ad aumentare il valore professionale ed il personale è coinvolto almeno annualmente in indagini mirate a definire le esigenze e il grado di soddisfazione relativamente agli aspetti di salute, sicurezza delle attività assegnate e del luogo di lavoro. Tutti i lavoratori dipendenti sono coperti da contratto collettivo di lavoro: i dipendenti diretti fanno riferimento al CCNL Metalmeccanico Industria. | | |
| Organismi di certificazione | Gli organismi di certificazione forniscono certificazioni di terze parti in grado di dare autorevolezza alle dichiarazioni Vitalegas verso gli stakeholder quali i clienti, lavoratori, pubbliche autorità; l'impatto di Vitalegas nei loro confronti è in relazione ai loro ricavi, flussi di cassa, numero di dipendenti e lavoratori. | Il coinvolgimento degli Enti Certificatori garantisce l'impegno di Vitalegas alla realizzazione di servizi di alta qualità e al rispetto delle tematiche ambientali e di salute e sicurezza. Tale coinvolgimento avviene secondo le tempistiche concordate, nel rispetto delle periodicità prefissate dalle normative cogenti e volontarie alle quali Vitalegas aderisce, attraverso le visite ispettive e il controllo della strumentazione. | Comunicazioni scritte, incontri | Annuale |

GRI STANDARD

GRI 3

Temi materiali

6 Temi materiali

6.1 Processo di determinazione dei temi materiali

Il GRI 3 detta i criteri di determinazione di temi materiali, la Vitalegas ha deciso di fare riferimento sempre ai propri stakeholder per individuare i temi chiave.

6.1.1 Verifica e comprensione del contesto aziendale

La Vitalegas ha strutturato la propria analisi di materialità basandosi sul contesto aziendale in riferimento soprattutto agli stakeholder. L'analisi delle priorità ("materiality analysis") è il processo che, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, consente di identificare e valutare i temi prioritari per gli stakeholder, ponderati sulla base della loro rilevanza, confrontandoli con le priorità e con la strategia industriale di Vitalegas, considerando gli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulla società.

Come previsto dalle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, durante l'annuale Riesame della Direzione per l'anno 2023 si è provveduto alla verifica del contesto aziendale come indicato nel Manuale QHSE aziendale, che prevede l'analisi del contesto ogni tre anni e la sua revisione in sede di riesame annuale.

Inoltre, la direzione, nel ripresentare gli annuali obiettivi per il miglioramento continuo, ha confermato anche il tema materiale relativo a salute e sicurezza, fortemente condiviso dai principali stackeholder e dalla DL.

6.1.2 Coinvolgimento degli stakeholder

Nella redazione del presente report sono stati coinvolti più stakeholder direttamente chiamati in causa in quanto principali attori che influenzano l'attività della Vitalegas, ovvero fornitori, lavoratori, clienti.

6.1.3 Risultati dell'analisi di materialità

Le azioni fin qui descritte hanno portato alla delinazione della matrice di materialità di seguito illustrata dove in asse verticale troviamo la priorità attribuita dagli stakeholder ed in asse orizzontale troviamo le priorità attribuite dal comitato ESG.

I temi di materialità sono stati rilevati attraverso:

- Confronto dei rapporti di sostenibilità dei principali competitors
- Risultati dei questionari somministrati alle parti interessate
- Risultati dei questionari somministrati ai dipendenti;

MATRICE DI MATERIALITÀ'

| | | Etica ed integrità del business | Tutela del territorio e della biodiversità |
|-----------------------|--|---|--|
| | | Performance economica, Creazione di valore e finanza Sostenibile | Innovazione, digitalizzazione e cybersecurity |
| | | Parità e leicità dei trattamenti Diversità e pari opportunità Diritti del personale | Remunerazione e welfare aziendale valorizzazione e sviluppo delle competenze |
| Rilevanza Stakeholder | | Pratiche di approvvigionamento Responsabili Contrattazione libertà sindacale | Diritti Umani e dei lavoratori Lavoro minorile |
| POCO RILEVANTE | | Impatti Socio-ambientali di Prodotti e servizi | Questione dei rifiuti |
| | | | Gestione della risorsa idrica |
| | | Rilevanza Vitalegas | |
| POCO RILEVANTE | | | |

6.2 Gestione dei temi materiali

Per ciascun tema materiale individuato, la Vitalegas ha descritto di seguito le motivazioni per le quali il tema è stato ritenuto materiale.

| TEMA MATERIALE IDENTIFICATO | MACRO TEMA E DESCRIZIONE IMPATTI | MODALITA' DI GESTIONE DEL TEMA ED IMPATTI CORRELATI |
|---|--|---|
| Gestione dei rifiuti | La tutela dell'ambiente ha impatto | Salvaguardare il patrimonio paesaggistico dei territori in cui sono presenti impianti o siti aziendali e promuovere la salvaguardia della biodiversità, sia durante le fasi di messa in opera che di gestione ordinaria, integrando politiche di tutela del suolo, sottosuolo e falde acquifere nelle attività operative. |
| Gestione della risorsa idrica | In tema di prevenzione della contaminazione dell'aria, dell'acqua e del terreno dovuta all'inquinamento. L'impatto è sull'ambiente. La Vitalegas ha impatti molto contenuti, tuttavia ritiene importante fare la propria parte per tutelare l'ambiente in cui viviamo. Soprattutto, la Vitalegas pone attenzione alla gestione dei cantieri rendendoli ecocompatibili. | |
| Tutela del territorio e della biodiversità Tutela dell'ambiente | | |
| Tutela dell'aria, emissioni GHG Cambiamento climatico | Il cambiamento climatico è vissuto sia da Vitalegas che dagli Stakeholder come un tema importante ma sul quale i tempi saranno lunghi per diversi motivi, primo fra tutti la mancanza di alternative ampiamente disponibili e a costi non | Promuovere strategie di contenimento del cambiamento climatico, in modo da ridurre i gas a effetto serra e l'impatto ambientale. Sviluppare iniziative di efficienza energetica, promuovere una conduzione del |



| | | |
|--|---|--|
| | <p>eccessivi per sostituire i carburanti a base di carbonio. L'impatto del tema è sull'ambiente e il coinvolgimento della Vitalegas avviene direttamente quando Vitalegas emette gas climalteranti in relazione alle sue attività (ad es. trasporti, impianti di riscaldamento ecc.) e indirettamente ogni qualvolta realizza una commessa per un cliente del settore Oil&Gas (l'impatto può essere positivo nel caso di progetti ESG, negativo nel caso dei progetti legati agli idrocarburi o neutro per progetti di efficientamento),</p> | <p>business più sostenibile attraverso l'utilizzo e la produzione di energia da fonti rinnovabili. Integrare nelle proprie operation, a sostegno di una economia low-carbon e circolare, nuovi business che accompagnino i processi di decarbonizzazione, come biometano, idrogeno, uso del gas per la mobilità sostenibile (CNG, GNL) e nuove tecnologie in grado di incorporare energia rinnovabile dall'ambiente.</p> |
| <p>Pratiche di approvvigionamento responsabile</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> | <p>Sebbene potenzialmente ci possano essere margini di miglioramento anche nella catena di fornitura di una PMI come Vitalegas è noto anche ai suoi stakeholder che, a causa del minor potere contrattuale di Vitalegas, il potenziale di miglioramento è inferiore rispetto alle catene di fornitura dei grandi player. L'impatto del tema è su tutti gli aspetti economici, sociali e ambientali della catena di fornitura.</p> | <p>Vitalegas ritiene i fornitori una componente essenziale del proprio modello di business e quindi mantiene un'interlocuzione continuativa con loro all'insegna della responsabilità, dello sviluppo sostenibile e della produzione di valore lungo tutta la filiera. In particolare, la sua catena di fornitura deve garantire la trasparenza e il rispetto dei criteri di sostenibilità e libera concorrenza. Tutte le attività sono improntate quindi ad una crescita sostenibile e inclusiva dell'intera catena di fornitura.</p> |
| <p>Etica ed integrità del business</p> | | |
| <p>Performance economica, creazione di valore e finanza sostenibile</p> | | |
| <p>Impatto socio-ambientali di prodotti e servizi</p> <p>Governance solida</p> | <p>La Governance solida è la base per garantire la "business continuity" e l'impatto è rappresentato dalla capacità da parte di Vitalegas di garantire nel tempo una adeguata struttura economica e finanziaria per la determinazione e l'implementazione delle strategie aziendali e dei sistemi di compliance e di controllo interno. Con una Governance solida Vitalegas sarà in grado di generare flussi economici positivi che le permettono di fare investimenti su salute, sicurezza sul lavoro, capitale umano, tutela dell'ambiente in innovazione e quindi anche la base per garantire la sua capacità di generare e distribuire la ricchezza fra tutti gli stakeholder. E' un tema importante oltre che per Vitalegas anche per la maggior parte degli altri Stakeholder, in particolare per i grandi clienti che possono fare affidamento sulla nostra organizzazione come partner per l'implementazione delle loro strategie,</p> | <p>Vitalegas ha stabilito un sistema di regole, modelli e meccanismi di controllo, finalizzato a non pregiudicare la business continuity (garantire nel tempo una adeguata struttura economica e finanziaria per l'implementazione delle strategie aziendali, una politica anticorruzione, delle procedure di gestione degli appalti). Assicurare l'affidabilità delle infrastrutture e dei servizi al fine di prevenire e/o mitigare potenziali situazioni che potrebbero compromettere la continuità del business (es. emergenze, eventi pandemici).</p> |



VITALEGAS

VITALEGAS SRL Via San Gregorio, 55 – 20124 Milano
 Sede Operativa: C.da Margi Soprano – 90047 Partinico
 Tel.091/9762900 Fax.091/9762900 e-mail:info@vitalegas.it
 PEC: vitalegassrl@pec.it C.F./P.IVA06586190826

| | | |
|---|---|---|
| Remunerazione e welfare aziendale | incluse quelle legate alla sostenibilità. | |
| Valorizzazione e sviluppo delle competenze | Vitalegas come organizzazione che eroga servizi di ingegneria ha come primo asset le risorse umane. Lavorare sul livello di competenza e benessere dei lavoratori ha un impatto diretto positivo sulla competitività aziendale, aumenta la produttività e contribuisce al miglioramento della sostenibilità aziendale. Anche per i clienti che fruiscono dei servizi attraverso i lavoratori dell'azienda il capitale umano è importante. L'impatto del tema è sociale, Vitalegas con nuove assunzioni contribuisce allo sviluppo economico e sociale della comunità. | Incoraggiare percorsi di crescita professionale e politiche di attrazione e "retention" dei talenti, potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale dipendente. Abbracciare le nuove tecnologie al fine di garantire la ricerca del personale, la formazione continua e lo sviluppo dei dipendenti. Promuovere la conciliazione vita-lavoro del personale attraverso iniziative di welfare (es. smart working), con particolare attenzione ai soggetti più vulnerabili. |
| Contrattazione e libertà sindacale | | |
| Parità e liceità dei trattamenti | | |
| Diveristà e pari opportunità | | |
| Diritti del personale | | |
| Diritti umani e dei lavoratori | | |
| Lavoro minorile | | |
| Capitale umano | | |
| Salute e sicurezza sul lavoro | La salute e la sicurezza sul lavoro è legata all'integrità psico-fisica delle persone; dato che il Capitale Umano per Vitalegas è la prima risorsa aziendale questa è la sua priorità principale e lo è anche per tutti gli altri stakeholder, clienti inclusi. L'impatto del tema è sulla salute dei lavoratori che lavorano nelle sedi Vitalegas, dipendenti in smartworking e lavoratori presso i cantieri. Nel caso della Direzione Lavori l'impatto del tema si estende a tutti i lavoratori presenti in cantiere anche non Vitalegas. | Adottare pratiche e sistemi di gestione per salvaguardare la salute e la sicurezza di lavoratori e terzi coinvolti nelle attività aziendali. |
| Innovazione, digitalizzazione e cyber security | L'innovazione è la capacità di dotarsi di nuove conoscenze, competenze, tecnologie (es. cloud, AI, ecc.) ed è importante per Vitalegas per mantenersi competitiva nel tempo e nei cambiamenti di contesto e per alcuni stakeholder quali i clienti in tema di maggiore efficienza dei servizi erogati e per accelerare il proprio percorso di sviluppo sostenibile. Gli impatti del tema sono limitati a Vitalegas e ai nuovi servizi offerti ai clienti, ad es. servizi per la digitalizzazione finalizzati ad ottimizzare il monitoraggio e la gestione delle infrastrutture e/o per consentire ai clienti di realizzare infrastrutture che forniscono energia da combustibili green come l'idrogeno verde. | Ricercare nuove tecnologie volte all'efficientamento della conduzione del proprio business e alla diminuzione degli impatti ambientali, anche in un'ottica di economia circolare. Sfruttare l'innovazione tecnologica (es. cloud, AI, ecc.) per una maggiore efficienza delle operazioni e dei servizi offerti, per digitalizzare e ottimizzare il monitoraggio e la gestione delle infrastrutture e per integrare facilmente nuove opportunità di Green business. |
| Qualità dei prodotti e dei servizi – Innovazione dei prodotti e servizi Innovazione | | |

Vitalegas, come tutte le aziende che generano utili, ha come impatto chiave positivo la generazione della ricchezza (impatto economico) per tutti gli Stakeholder (Clienti, Fornitori, Lavoratori, Stato, ecc.). La stessa generazione di



ricchezza si traduce anche in benessere dei i lavoratori e delle comunità in cui Vitalegas si trova ad operare (impatto sociale).

Il benessere dei lavoratori come delle comunità è tale se in equilibrio con la tutela dell'ambiente in cui essi vivono. L'aspettativa quindi di generazione di ricchezza nel tempo, coincide con la sfida che l'azienda si è posta, ovvero di trasformare il tema del cambiamento climatico da vincolo ad opportunità (impatto ambientale).

Nel dettaglio, **l'aspettativa di tutti gli stakeholder** nei confronti di Vitalegas è che **Vitalegas** continui a supportare i propri clienti:

- a. nel Business As Usual fino a che questo non possa essere sostituito da tecnologie più evolute ma economicamente convenienti;
- b. nel diminuire l'impatto negativo sul pianeta:
 - proponendo prodotti e servizi in grado di ridurre l'impatto sull'ambiente proprio e dei propri clienti (vedi coinvolgimento nelle loro iniziative di sostenibilità in tema di supply chain);
 - dando anche il buon esempio nelle pratiche da lei stessa adottate presso i propri uffici (pannelli fotovoltaici, raccolta differenziata, ecc.), i cantieri, ecc.

GRI STANDARD

GRI 11

Settore petrolifero e del gas

8 Performance Economiche

8.1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Il bilancio 2024 approvato da CdA è stato sottoposto a revisione da parte del revisore legale.

La Vitalegas, nel 2024 ha raggiunto il seguente valore economico direttamente generato e distribuito:

| | | |
|---|-------------------|------------|
| Valore economico direttamente generato | Ricavi | 13.071.337 |
| Valore economico distribuito | Costi Operativi | 8.023.308 |
| | Pagamenti alla PA | 1.283.612 |
| | Salari e stipendi | 2.560.720 |
| Valore economico trattenuto | | 1.335.463 |

Ponendolo a paragone con l'anno 2023:

| | | |
|---|-------------------|------------|
| Valore economico direttamente generato | Ricavi | 10.276.879 |
| Valore economico distribuito | Costi Operativi | 6.513.176 |
| | Pagamenti alla PA | 857.109 |
| | Salari e stipendi | 2.073.195 |
| Valore economico trattenuto | | 833.399 |

Come si evince il volume d'affari della Vitalegas è sensibilmente aumentato, questo ha portato ad un impatto positivo sul territorio con l'assunzione di nuova forza lavoro e l'acquisto di materiali e mezzi presso fornitori locali.

8.2 Implicazioni finanziarie e altri rischi ed opportunità dovuti al cambiamento climatico

Vitalegas ha individuato i rischi e le opportunità derivanti dal cambiamento climatico che hanno il potenziale di generare cambiamenti significativi nelle operazioni, ricavi e spese.

Cambiamenti Fisici: i rischi fisici generati di cambiamenti climatici che riguardano la sede operativa di Vitalegas, i cantieri o le attività che si svolgono in sede e nei cantieri vengono analizzati:

- nei documenti di valutazione dei rischi (DVR Dlgs 81/2008);
- nei documenti di commessa.

Tali rischi (ad es. temporali eccezionali, alluvioni, tornado, siccità, ecc.) richiedono investimenti in tema di rinforzo delle strutture fisiche. Vitalegas avendo ristrutturato la sede da pochi anni non ritiene di avere bisogno di ulteriori investimenti nel medio termine.



Cambiamenti Normativi: i rischi di cambiamenti normativi indotti dai cambiamenti climatici sono collegati ai cambiamenti di business.

Rischi: Vitalegas si trova ad operare in un settore industriale altamente sollecitato già nel 2018 e ancor di più dopo l'inizio della guerra Russo-Ucraino con l'introduzione di sanzioni nei confronti della Russia e la drastica riduzione per l'Italia dell'approvvigionamento di gas russo, ha posto da parte nostra l'attenzione sull'opportunità di diversificare le competenze e i lavori tra infrastrutture idriche ed impianti di dissalazione.

Opportunità: parallelamente il rischio di veder ridotta la domanda generata dalle Oil&Gas company dei servizi tradizionalmente offerti da Vitalegas si è dimostrata un'opportunità doppia:

- da una parte la transizione ecologica avviata da contractor di dimensioni e capacità finanziarie più elevate di Vitalegas è stata più rapida e ciò ha lasciato spazio a Vitalegas per accedere ad opportunità residuali sul mercato tradizionale che secondo stime realistiche scemerà molto lentamente;
- dall'altra parte Vitalegas ha saputo identificare dei settori innovativi come la produzione, trasporto e stoccaggio di idrogeno in cui la Vitalegas nel prossimo futuro impiegherà parte delle proprie risorse per convertire parzialmente le proprie competenze in questo settore.

8.3 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

La Vitalegas non ha partecipazioni nel proprio asset di enti esteri.

Come nel 2023 anche nel 2024 la Vitalegas ha ricevuto dalla pubblica amministrazione italiana soltanto detrazioni fiscali in ragione dei propri investimenti nell'area Industria 4.0.

9 Impatti economici indiretti

9.1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziari

La Vitalegas operando nel settore delle infrastrutture creando estensioni reti di gas metano cerca attraverso la propria policy di formare il personale costantemente in funzione dei progressi tecnologici ed eventuali conversioni di reti (da gas metano a idrogeno) che i propri committenti vorranno adottare nell'immediato futuro. La Vitalegas è un'impresa che si posiziona nel mercato come esecutrice di progetti inerenti le infrastrutture di gas metano, nel suo piccolo cerca costantemente di innovare le proprie tecnologie costruttive guardando alla salvaguardia dell'ambiente.

Nel 2024 ha investito nel proprio parco mezzi sostituendo quelli in essere con autocarri a basse emissioni Co2. In questo modo si riesce a riutilizzare circa il 60% del materiale di scavo.

Altro investimento che la Vitalegas sta portando avanti è quello della digitalizzazione di tutta la documentazione



di cantiere in modo da consumare meno carta possibile nella salvaguardia degli alberi.

9.2 Impatti economici indiretti significativi

Anche nel 2024, tra gli impatti economici indiretti significativi positivi si segnala soprattutto l'impatto sociale:

- Aumento delle assunzioni del personale dipendente presso la propria sede, la trasformazione di diversi contratti a tempo determinato in tempo indeterminato, aumenti di qualifica che permettono alle famiglie coinvolte una maggiore stabilità economica.
- L'aumento di contratti di apprendistato che garantiscono ai soggetti coinvolti l'apprendimento di un mestiere o/e professione.

In merito ad impatti negativi non vi è nulla da segnalare.

10 Approvvigionamento

10.1 Preferenza di spesa verso i fornitori

Vitalegas nella valutazione di un acquisto, a parità di proposta, preferisce acquistare da aziende locali in quanto ritiene che la vicinanza logistica impatti positivamente sull'ambiente riducendo le emissioni in atmosfera. Altro impatto positivo da non sottovalutare è quello di sostenere economicamente il proprio territorio.

Per il 2024 sul totale di spesa sui propri fornitori di circa € 8.000.000, la percentuale di spesa che ricade sui fornitori locali è del 60%.

11 Anticorruzione

La Vitalegas opera nel rispetto delle norme internazionali e nazionali in tema di autocorruzione già dal 2020 vanta la certificazione ISO 37001:2016 e dal 2023 ha adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs 231/01.

11.1 Valutazioni ai fini dell'analisi dei rischi anticorruzione

In accordo al M.O.G. ai sensi del D.lgs 231/01, al sistema di gestione ISO 37001:2016 ed al proprio codice etico le operazioni che possono presentare rischi di corruzione da parte del personale coinvolto riguardano:

- Omaggi e ospitalità
- Contributi in beneficenza
- Iniziative no profit
- Attività di sponsorizzazione
- Selezione e assunzione di personale
- Rapporti con la P.A.

L'impegno alla lotta contro la corruzione per garantire la rettitudine di tutti i soggetti coinvolti all'interno della Vitalegas è formalizzato all'interno del DOC. 05.02 Politica aziendale. All'interno del documento si enunciano i

principi di lealtà, onestà e trasparenza da parte della Vitalegas e le linee di azione per portarli avanti.

11.2 Comunicazione e formazione in tema di anticorruzione

La Vitalegas ogni anno investe tempo e risorse alla formazione del proprio personale apicale nonché di tutta la compagine facente parte del C.d.A.

Nel 2024 sono state ipiegate ben 30 ore di formazione a persona in tema anticorruzione e Modello organizzativo D.lgs 231/01.

I principali temi trattati durante le sessioni formative ruiguardano:

- Il quadro normativo di riferimento in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche
- Le nozioni di carattere generale del D.lgs. 231-01 e della UNI EN ISO 37001
- Le figure coinvolte e i soggetti interessati
- Le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231-01
- Il Modello Organizzativo 231 e i Protocolli 231
- Whistleblowing
- I Profili di Responsabilità previsti dal D.lgs. 231-01
- Il Codice Etico Aziendale
- L'Organismo di Vigilanza
- Il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare
- Attività per la mitigazione del rischio.

Politiche e procedure inerenti alle tematiche anticorruzione sono state comunicate agli stakeholder esterni mediante il sito della Vitalegas, nella pagina dedicata ai temi Etici. In particolare, sono direttamente disponibili in download i seguenti documenti:

- Codice etico
- Modello di organizzazione, gestione e controllo
- Politica aziendale ed etica
- Politica per la parità di genere
- Questionario soddisfazione clienti

Mentre nella sezione whistleblowing è possibile scaricare il regolamento per le segnalazioni e sono segnalati i canali per eventualmente inviare segnalazioni così come previsto dalla normativa vigente.

11.3 Episodi corruttivi accertati ed azioni intraprese

A tutto il 2024 non si segnalano azioni corruttive messe in atto da soggetti che interagiscono con la Vitalegas.



12 Comportamento anticoncorrenziale

La Vitalegas non adotta comportamenti anticoncorrenziali, non ha mai violato le normative anti-trust e non ha mai avuto azioni legali in tale contesto.

13 Ambiente

La Vitalegas in tutte le sue sedi e in tutti i cantieri è impegnata a ridurre il proprio impatto sul territorio al fine di salvaguardare l'habitat circostante.

Da anni la Vitalegas è impegnata nel monitoraggio dei propri impatti ambientali mettendo in atto azioni che possano ridurre i consumi energetici, risorse idriche e l'emissione di gas climalteranti.

Dal 2016 la Vitalegas ha adottato volontariamente il sistema di gestione ambientale ai sensi della norma UNI EN ISO 14001 ed il sistema di gestione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi della UNI EN ISO 45001 (dapprima OHSAS 18001), da ultimo nel 2020 ha deciso di adottare anche il sistema gisionale dell'energia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 50001.

Tutti i sistemi di gestione sono certificati da enti terzi ed accreditati presso enti internazionali di sovraintendimento.

Nei prossimi anni l'obiettivo della Vitalegas è quello di ridurre gradualmente e progressivamente il consumo delle risorse energetiche che hanno un impatto negativo sul nostro pianeta attraverso una politica di trasnsizione ecologica che vedrà l'impiego di enerie rinnovabili.

13.1 Materiali impiegati

Per la propria attività la Vitalegas impiega diverse tipologie di materiali che non sono da intendersi come consumo ma bensì come impiego. Di fatto i materiali acquistati vengono impiegati all'interno delle lavorazioni come tubazioni in PE o in acciaio in cui lo scarto è pari quasi a zero perché gli acquisti sono sempre effettuati per il necessario e mai per il più.

Altre tipologie di materiali acquistati sono sicuramente calcestruzzo e bitume per i ripristini stradali che anche in questo caso non prevedono scarti, ma quantità certe da impiegare.

Inoltre per le attività di piping gli acquisti vertono sulla raccorderia idraulica e/o gas che viene interamente impiegata per la realizzazione dell'opera.

Da questi acquisti ciò che viene scartato è il packaging che viene smaltito seguendo lo standard della differenziata in modo da poter favorire il riclico ed il riutilizzo delle materie come plastica, cartone e vetro.

Come abbiamo già accennato in precedenza, per le terre e rocce da scavo che è sicuramente la tipologia di rifiuto più prodotta dalla Vitalegas, abbiamo investito nel macchinario Centauro 100.3 per il riclico elle stesse dietro caratterizzazione dei materiali. La restante parte viene conferita in discarica per il riciclo delle stesse in inerti

riutilizzabili.

13.2 Consumi energetici

Il consumo principale all'interno della Vitalegas è sicuramente quello dell'energia elettrica, consumo che è stato calmierato attraverso l'installazione di pannelli fotovoltaici presso la propria sede di Partinico e che garantiscono l'autoconsumo e l'immissione in rete di energia verde.

Nel 2024 presso le sedi operative principali di Partinico e Caltanissetta sono stati consumati rispettivamente 17,23 MWh e 31,50 MWh, per quanto concerne la sede di Partinico il fornitore dichiara di fornire nel 2023 il 100% di energia derivante da fonti rinnovabili, anche per la sede di Caltanissetta il fornitore dichiara che per il 2024 l'energia elettrica fornita deriva al 100% da fonti rinnovabili.

Rispetto al 2023 si segnala un calo di consumo per la sede di Partinico ed un leggero aumento per quella di Caltanissetta, questo è dovuto al fatto che mentre la sede di Partinico (di proprietà) ha utilizzato in prevalenza l'energia prodotta dal fotovoltaico, quella di Caltanissetta non essendone provvista ha manifestato un aumento per l'utilizzo dei climatizzatori nel periodo estivo in cui le temperature sfioravano anche i 45°

13.3 Consumi idrici

Per la Vitalegas l'acqua è un bene prezioso da preservare.

Nella sede di Partinico l'approvvigionamento idrico avviene tramite pozzo, situato nelle immediate vicinanze della sede, che alimenta gli scarichi sanitari. All'interno della sede il consumo di acqua prevede solo gli scarichi idrico-sanitari per cui il consumo è davvero ridotto e la stessa confluisce nella rete fognaria.

Stessa cosa per la sede di Caltanissetta dove l'acqua è impiegata principalmente per l'uso idrico-sanitario e la fornitura è garantita dall'acquedotto comunale.

13.4 Biodiversità

Uno degli obiettivi della Vitalegas è senza dubbio avere un basso impatto al fine di preservare l'habitat circostante.

Le sedi sono collocate in aree artigianali escluse da aree protette dalla normativa UE, pertanto i consumi energetici ed idrici non sono fattori di rischio per il territorio.

Per quanto concerne le aree di cantiere, queste non sono da considerarsi di proprietà, ma solo siti teoranei in cui verranno svolte le lavorazioni.

Anche in questo caso al fine di preservare le aree la Vitalegas adotta misure che impattano in minor spessore sull'ambiente circostante, se pensiamo che per realizzare un opera le emissioni principali riguardano: rumore, emissioni in atmosfera di gas e scarichi idrici.



A tal fine le misure messe in atto riguardano:

- Installazione Barriere fonoassorbenti
- Monitoraggio del rumore attraverso rilevazioni fonometriche
- Utilizzo di attrezzatura ad alta efficienza per la riduzione delle emissioni, come ad esempio mezzi d'opera classificati in stage V, oltre ad autocarri di classe Euro 6B.

Impatti che incidono sul territorio per brevi periodi di tempo e che comunque sono reversibili in quanto al termine dei lavori la Vitalegas si impegna a ripristinare i luoghi ante-operam.

Nella gestione sostenibile dei cantieri la Vitalegas si è impegnata a formare i propri geometri attraverso un corso denominato “Addetto Cantieri sostenibili”.

13.5 Emissioni GHG

Così come nel 2023 anche nel 2024 la Vitalegas non ha calcolato in termini GHG le proprie emissioni ma si rileva che sono stati utilizzati circa 410.645 litri di gasolio in calo rispetto al 2023 che registrava 442.279 litri per una media di percorrenza kilometrica di circa 54.000 km con un parco mezzi di 47 unità. Come si evidenzia nonostante il parco mezzi sia aumentato ed anche i km siano aumentati i consumi si sono ridotti in virtù del fatto della sostituzione dei mezzi vetusti con altri di nuova generazione che oltre ad emettere meno Co2 hanno anche minori consumi.

Per quanto riguarda l'energia elettrica il consumo in KWh ammonta a 17.230 per la sede di Partinico e 31.500 per la sede di Caltanissetta.

In questa analisi non si considerano i consumi di Caprino Veronese e Bolzano in quanto meri magazzini e foresterie.

13.6 Gestione rifiuti

Per quanto concerne i rifiuti, come detto in precedenza, la maggior parte sono costituiti da terre e rocce da scavo che in buona parte vengono riutilizzati grazie all'ausilio del macchinario centaureo 100.3 e la restante parte conferito in discarica come previsto dalle leggi vigenti.

Per quanto attiene i rifiuti prodotti presso le sedi, questi vengono differenziati e raccolti come quelli urbani secondo i regolamenti comunali di appartenenza.

Per i rifiuti speciali come i toner, abbiamo stipulato dei contratti di noleggio con fornitura e smaltimento dei toner esausti.

Tutti gli altri rifiuti rientranti in apparecchiature elettroniche vengono smaltiti con conferimento diretto alle isole ecologiche all'uopo predisposte dai comuni.

Anche gli olii esausti vengono conferiti direttamente alle discariche autorizzate per lo smaltimento.



14. Temi sociali

La Vitalegas investe sul capitale umano credendo che senza persone gli obiettivi non posano essere raggiunti. A tal proposito uno dei principi cardine è far lavorare le persone in sicurezza ed in ambienti salubri, investendo continuamente in formazione, in dispositivi di protezione individuale idonei alle lavorazioni e rendendo i cantieri sicuri sotto ogni punto di vista.

La Vitalegas da anni adotta un sistema di gestione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ottenendo la certificazione ISO 45001 rilasciata da organismi indipendenti ed un sistema etico certificato ai sensi della norma SA8000.

14.1 Creazione di opportunità lavorative

Negli ultimi anni la Vitalegas S.r.l. ha conquistato una fetta di mercato sempre crescente generando un aumento dei lavori, del fatturato e del personale.

Nell'ultimo biennio il personale della Vitalegas è cresciuto da 40 dipendenti a 66, crescita che ha portato la direzione ad assumere profili altamente specializzati e professionali.

Estratto dell'ultimo rapporto biennale sul personale aziendale:

| | DIRIGENTI | | QUADRI | | IMPIEGATI | | OPERAI | | TOTALE | | di cui DISABILI e CAT. PROTETTE | |
|---|-----------|----|--------|----|-----------|------|--------|----|--------|------|--|----|
| | M+F* | F* | M+F* | F* | M+F* | F* | M+F* | F* | M+F* | F* | M+F* | F* |
| Contratti a tempo indeterminato | 0 | 0 | 2 | 0 | 7 | 2 | 20 | 0 | 29 | 2 | 3 | 0 |
| di cui Part Time | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui intermittenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui in lavoro agile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contratti a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 32 | 0 | 37 | 1 | 0 | 0 |
| di cui Part Time | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| di cui intermittenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui in lavoro agile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Apprendistato | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Altro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE dipendenti | 0 | 0 | 2 | 0 | 12 | 3 | 52 | 0 | 66 | 3 | 3 | 0 |
| di cui Part Time | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| di cui intermittenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui in lavoro agile | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DIPENDENTI IN CIG | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| di cui in congedo parentale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ORE LAVORATE | 0 | 0 | 3469 | 0 | 17356 | 2964 | 71891 | 0 | 92716 | 2964 | 3883 | 0 |
| di cui ore di straordinario | 0 | 0 | 34 | 0 | 164 | 22 | 1225 | 0 | 1423 | 22 | 11 | 0 |

Nel 2024 non sono stati richiesti congedi per gravidanze a rischio o congedi di maternità.

L'età media del personale assunto è di 43,5 anni, rendendo la Vitalegas S.r.l. una realtà di giovani talenti.

14.2 Salute e sicurezza

Il tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è al centro della politica aziendale tanto che la Vitalegas ha adottato già dal 2016 un sistema di gestione sicurezza e salute sui luoghi di lavoro certificato dapprima ai sensi della norma OHSAS 18001 e successivamente dal 2018 con lo standard 45001.

Le figure addette alla prevenzione e protezione ai fini della sicurezza sono:

1 RSPP nella figura del sig. Saverio Vitale

4 Addetti al servizio di prevenzione e protezione sicurezza

1 RLS nella perona del sig. Vito La Puma

1 medico competente nella figura del Dott. Giuseppe Peralta

15 Preposti di cantiere

15 Addetti al primo soccorso aziendale

15 addetti alle emergenze

La valutazione del rischio viene svolta in accordo al D.lgs 81/08 per tutte le attività aziendali ed inserita all'interno del DVR, mentre per i cantieri viene redatto uno specifico POS che prevede i rischi derivanti dalle lavorazioni inserite.

All'interno dell'organizzazione e tramite il "Sistema di gestione per la salute e la sicurezza" viene attribuita ai preposti (supervisor) la possibilità di sospendere i lavori e per allontanare i colleghi da situazioni di pericolo. È compito del preposto in caso di infortuni o di near miss segnalare al SPP l'accaduto e in applicazione della procedura aziendale sarà avviata apposita indagine delle cause. L'analisi coinvolge i diretti interessati, RSPP, il MC e gli RLS e non per ultimo il DDL.

Annualmente il Medico competente coordinatore, in sede di Riunione Periodica prevista all'art.35 del D.Lgs 81/08, aggiorna il protocollo sanitario aziendale. Dall'analisi del DVR aziendale tutto il personale è sottoposto all'attività di sorveglianza sanitaria, in quanto esposto a rischi specifici rischi come VdT, lavori in quota, spazi confinati ecc.

Inoltre, per assicurare un ambiente lavorativo conforme alle norme in materia di igiene del lavoro, vengono eseguite periodici sopralluoghi negli ambienti di lavoro da parte del personale medico.

La partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è garantito tramite periodici incontri con il RLS.

La partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro avviene mediante

la somministrazione periodica di apposito questionario, L'indagine permette di analizzare:

- il grado di soddisfazione dell'attività di formazione svolta nell'anno, eventuali aspetti critici e punti di miglioramento.
- esigenze formative in ambito in salute e sicurezza richiesti dal personale.

Nell'anno 2024 gran parte delle attività di formazione (formazione lavoratori art. 37, formazione preposto, formazione antincendio e primo soccorso) sono state organizzate con l'assistenza di un fornitore di livello nazionale per i servizi di salute e sicurezza. Il fornitore scelto è un centro di formazione accreditato alla Regione Sicilia, nell'ambito della Formazione Continua e rilascia attestati validi legalmente come credito formativo su tutto il territorio nazionale.

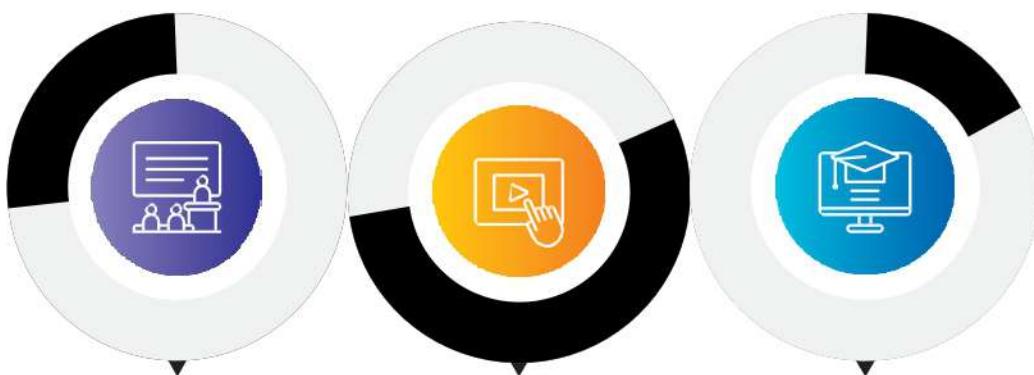
Anche per l'anno 2024, si conferma la strategia di utilizzare enti di formazione locali per lo svolgimento di corsi di formazione per gli addetti all'emergenza (addetti primo soccorso e antincendio).

Le modalità di erogazione dei corsi di formazione sono riportate nella figura di seguito e conferma il forte utilizzo della modalità video conferenza con il 45%, viceversa le modalità e-learning e formazione in presenza risultano essere leggermente inferiori.

Presenza 20%

Video Conf. 45%

E-Learning 35%



14.3 L'importanza della formazione

Lo sviluppo delle competenze dei propri lavoratori è uno dei valori principali di Vitalegas, considerando soprattutto il settore in continuo aggiornamento ed innovazione in cui la società opera. La società offre ai propri lavoratori dei percorsi di formazione focalizzati sulle esigenze tecnico-specialistiche, tecnologiche e manageriali. La Vitalegas crede che lo sviluppo continuo delle competenze sia una leva strategica per trattenere ed attrarre talenti che permettano all'azienda di avere sempre più un ruolo da protagonista nel settore di riferimento.

Nel 2024 sono stati spesi circa € 175.000 in formazione del personale sia ai fini della sicurezza che per accrescimento tecnico-professionali.

14.4 Parità di genere ed inclusione

La Vitalegas S.r.l. è sempre attenta ai temi dell'integrazione e della parità di genere, credendo che la diversità di ognuno non possa che apportare valore all'azienda.

La valorizzazione delle proprie risorse di diversa età, genere, formazione e cultura ha il vantaggio di rendere la Vitalegas S.r.l. leader nella propria fetta di mercato, permettendo alla direzione di avere un approccio alle sfide di mercato con una visione più aperta.

La nostra organizzazione ha l'obiettivo di rendere l'ambiente di lavoro libero e privo di discriminazioni dirette o indirette, mediante l'applicazione di politiche in ambito di risorse umane che garantiscano l'equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro tra Vitalegas S.r.l. ed il lavoratore.

La diversità di genere è un valore a cui Vitalegas S.r.l. presta particolare attenzione, in quanto le caratteristiche del business vedono storicamente la presenza di uomini nelle posizioni più strategiche: a conferma di questo ad ottobre 2023 abbiamo ottenuto la Certificazione di Parità di Genere (UNI PdR 125:2022). Nel 2023 la Vitalegas S.r.l. contava all'interno del proprio organico solamente tre figure femminili, alla fine del 2024 la figure femminili risultavano 4.

Il settore delle costruzioni, è un settore attrattivo soprattutto per le figure maschili, motivo per cui la direzione ha da sempre difficoltà a trovare figure tecniche di sesso femminile. Già dalla fine del 2022 l'organico ha beneficiato dell'ingresso di una figura femminile all'interno del board direzionale apportando valore e prestigio alla realtà aziendale.

14.5 Libertà di associazione

La Vitalegas S.r.l. assicura ai propri dipendenti di potersi associare e/o affiliare a qualsiasi sindacato e di poter liberamente partecipare alla contrattazione collettiva.

14.06 Valutazione ambientale e sociale dei fornitori

La Vitalegas S.r.l. ha adottato già da anni una procedura per valutare la propria catena di fornitura in base ai temi



ambinetal, sociali e di governance, associando ad ogni aspetto rilevante un punteggio da 0 a 10 dove il fornitore risulterà qualificato raggiungendo una media di punteggio almeno pari o superiore a 6.

L'obiettivo, in futuro, sarà quello dell'adozione di una delle tante piattaforme di valutazione ESG che permetterà alla Vitalegas di avere valutazioni più dettagliate in merito alla condotta dei propri fornitori.

Di contro la Vitalegas S.r.l. ha già adottato la piattaforma CRIBIS Synesgy per la propria valutazione ESG, con una valutazione pari a B.

15 Cybersecurity

Nell'era moderna tutto passa per il web, così anche tutte le informazioni e i documenti che Vitalegas S.r.l. produce per I propri clienti oltre che quelli che riceve dai propri fornitori e/o subappaltatori. Centralità si è posta alla sicurezza dei dati attraverso un sistema di firewall a doppio schermo deterrente ad eventuali attacchi esterni.

I rischi più diffusi nel web sono sicuramente malware e pushing, molte volte favorite dalla componente umana perchè in grado di mascherarsi in file o link provenienti da fonti affidabili.

In merito sono state organizzate sessioni formative al personale interno da parte di esperti del settore al fine di far riconoscere una eventuale minaccia d'attacco al nostro server.

15.1 Investimenti

Nel 2020 con il cambio sede da Borgetto a Partinico si è avuta la necessità di installare una rete aziendale che fosse anche sicura. Pertanto sono stati effettuati notevoli investimenti per il potenziamento dei PC, l'installazione di un server e di un doppio firewall che viene costantemente aggiornato, oltre a prevedere backup giornalieri automatici.

16 OBIETTIVI ESG 2024

| Impegni SDG | Tema materiale | GRI | Obiettivo | Azioni per raggiungere l'obiettivo | Range di tempo |
|---|--|---|---|---|----------------|
| | | | Risultato chiave | | |
|  | Cambiamento climatico/Tutela dell'aria | 11.3 Emissioni nell'aria | Garantire spostamenti sicuri, convenienti e sostenibili | Promozione della mobilità condivisa e della mobilità green | 2026 |
|  | Cambiamento climatico/ Emissioni GHG | 11.1 Emissioni GHG 11.2 Adattamento resilienza, transizione climatica 414-2 Impatti sociali sulla catena di fornitura 11.3 Emissioni nell'aria 11.15 Comunità | Transizione del parco mezzi a mezzi green elettrici/idrogeno e/o ibridi Utilizzo di energie rinnovabili per contrastare il cambiamento climatico | Ampliamento dei pannelli fotovoltaici, installazione di colonnine di ricarica auto Definizione di un piano di azione per la riduzione di GHG | 2026 |

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| | 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | 4.10 Valutazione della performance del massimo organo di governo |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | 4.11 Norme riguardanti le remunerazioni |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | 4.12 Procedura di determinazione della retribuzione |
| | 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale | 4.13 Rapporto di retribuzione totale annuale |
| 4. Strategia, politiche e prassi | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | 5.1 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile |
| | 2-23 Impegni in termini di policy | 5.2 Impegno in termini di policy |
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | 5.3 Integrazione degli impegni in termini di policy |
| | 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi | 5.4 Processi volti a rimediare impatti negativi |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 5.5 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | 5.6 Conformità a leggi e regolamenti |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | 5.7 Appartenenza ad associazioni |
| 5. Coinvolgimento degli stakeholder | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 6.1 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder |
| | 2-30 Contratti collettivi | 6.2 Accordi di contrattazione collettiva |
| GRI 3: Temi Materiali 2021 | | |
| | 3-1 Processi per determinare i temi materiali | 7.1 Processo di determinazione dei temi materiali |
| | 3-2 Elenco di temi materiali | 7.2 Elenco dei temi materiali |
| | 3-3 Gestione dei temi materiali | 7.3 Gestione dei temi Materiali |

Milano, 26/09/2025

FIRMA

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|------|
| | | locali | Ridurre le emissioni GHG | aziendale al 2030 Collaborazione con gli enti locali al fine del progresso sostenibile | |
|  | Salute e sicurezza sul lavoro/capitale umano | 11.9 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 401-2 Benefit previsti per i dipendenti 403-6 Promozione all'eccellenza della salute dei lavoratori | e Visite mediche periodiche, promozione della salute Tendere Ampliare i luoghi di lavoro, dotare di strumenti di lavoro che riducano l'affaticamento, promuovere il welfare aziendale | Promozione delle visite di prevenzione, formazione sulla corretta postura per la propria mansione. Convenzioni con strutture sanitarie | 2026 |
|  | Capitale umano/sviluppo delle competenze | 404 – formazione e istruzione 413-1 | Accrescere le competenze del personale Accrescere la cultura della equità ed inclusività | Promuovere sessioni formative di concerto con le istituzioni locali | 2026 |
|  | Governance/ etica ed integrità aziendale Capitale umano | 2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella redicontazione di sostenibilità 401-2 Benefit previsti per i dipendenti | Aumentare la sinergia fra CdA e management nel conseguimento degli obiettivi ESG | Contabilità per centro di costo e sedi operative. Promuovere il welfare aziendale. | 2026 |
|  | Pratiche di approvvigionamento sostenibili Impatti socio-ambientali di prodotti e servizi | 308-2 Impatti ambientali nella catena di fornitura e azioni 414-2 impatti sociali sulla catena di fornitura e azioni 2-6 Attività catena del valore ed altre relazioni di business 11.2 Implicazioni finanziarie e altri rischi ed opportunità dovuti al cambiamento climatico 11.15 Comunità locali. | Orientare al catena di fornitura alla sostenibilità, incoraggiare i fornitori ad adottare un approccio sostenibile integrando tali informazioni nei report annuali contribuire alla gestione delle conseguenze di eventi climatici estremi | Coinvolgere i fornitori critici ad accreditarsi presso piattaforme di misurazione del grado di ESG. Collaborare con le istituzioni per calmierare gli effetti del cambiamento climatico. | 2026 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----------|
| 7 ENERGIA PUROTA E ACCESSIBILE  | Cambiamento climatico/tutela dell'aria | 11.1 Emissioni GHG | Garantire l'utilizzo di energie rinnovabili per contrastare il cambiamento climatico | Ampliamento dell'impianto fotovoltaico ed installazione nelle sedi secondarie | 2026 |
| 9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE  | Tutela del territorio e della biodiversità | Riduzione del consumo di energia | Rendere le infrastrutture sostenibili aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse | Efficientamento energetico delle sedi secondarie | 2026 |
| 6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGENICO-SANITARI  | Gestione della risorsa idrica | 11-6 Acqua e scarichi | Utilizzo razionale della risorsa acqua contribuire alla gestione del territorio e della risorsa idrica per prevenire eventi climatici estremi | Installazione di francigetto nei lavabo. Avviare iniziative di collaborazione con gli enti locali al fine di tutelare il bene acqua | RAGGIUNTO |
| 5 PARIETÀ DI GENERE  | Parità e leicità dei trattamenti | 406 – Non discriminazione | Garantire l'equità di trattamento senza distinzione alcuna | Mantenimento della certificazione parità di genere ai sensi della UNI/Pdr 125/22 | 2025 |
| 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE  | Innovazione Gestione dei rifiuti | 308-2 Impatti ambientali nella catena di fornitura e azioni 306 - Rifiuti | Investire su progetti di sostenibilità che includano il riciclo ed il riutilizzo Rifiuto zero sui DPI, riduzione della plastica attraverso installazione di boccioni d'acqua e dotazine di borracce al personale | Intensificazione dell'utilizzo del CAM Centauto 100 per il riutilizzo delle terre e rocce da scavo nei cantieri | 2024-2026 |

17 Indice dei contenuti GRI

La Vitalegas S.r.l. ha redicontato le informazioni secondo gli standard GRI per il periodo 01.01.2024 al 31.12.2024.
 Di seguito un indice degli standard GRI seguiti.

| GRI Standard | Informativa | Capitolo del Report |
|--|---|--|
| GRI 2: Informativa Generale 2021 | | |
| 1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione | 2-1 Dettagli organizzativi | 2.1 Dettagli organizzativi |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 2.2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | 2.3 Periodo di Rendicontazione, frequenza e punto di contatto |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | 2.4 Revisione delle informazioni |
| | 2-5 Assurance esterna | 2.5 Assurance Esterna |
| 2. Attività e lavoratori | 2-6 Attività, catena del valore ed altri rapporti del business | 3.1 Attività, catena del valore ed altri rapporti del business |
| | 2-7 Dipendenti | 3.2 Dipendenti |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | 3.3 Lavoratori non dipendenti |
| 3. Governance | 2-9 Struttura e composizione della governance | 4.1 Struttura e composizione della governance |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | 4.2 Nomina e selezione del massimo organo di governo |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | 4.3 Presidente del Massimo Organo di Governo |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | 4.4 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti |
| | 2-13 Delega delle responsabilità per gestire gli impatti | 4.5 Delega di responsabilità per la gestione di impatti |
| | 2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 4.6 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità |
| | 2-15 Conflitti di interessi | 4.7 Conflitti di interesse |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | 4.8 Comunicazione delle criticità |
| | 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | 4.9 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo |