

**BILANCIO**  
di Sostenibilità

**2025**

**O.L.V.** s.r.l.

Impianti tecnologici

|                                                 |                                             |    |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|----|
| <b>00</b>                                       | Lettera agli stakeholder                    | 04 |
| <b>INTRODUZIONE</b>                             | Highlights                                  | 06 |
| <b>01</b>                                       | OLV e la catena del valore                  | 11 |
| <b>PROFILO<br/>E STORIA DI OLV</b>              | I servizi offerti                           | 12 |
| <b>02</b>                                       | Analisi di materialità                      | 31 |
| <b>L'IMPEGNO VERSO<br/>LA SOSTENIBILITÀ</b>     | Le strategie per il futuro                  | 36 |
|                                                 | Un impegno concreto e certificato           | 38 |
| <b>03</b>                                       | Valore economico generato e distribuito     | 43 |
| <b>GOVERNANCE<br/>AZIENDALE E<br/>INTEGRITÀ</b> | Etica e integrità di business               | 47 |
|                                                 | Struttura di governo e ruoli                | 50 |
|                                                 | <i>Il sistema retributivo</i>               | 51 |
|                                                 | <i>Presidio ESG del vertice aziendale</i>   | 52 |
| <b>04</b>                                       | La gestione dell'energia                    | 57 |
| <b>LA TUTELA<br/>DELL'AMBIENTE</b>              | Emissioni e inquinamento                    | 60 |
|                                                 | Rifiuti prodotti                            | 66 |
| <b>05</b>                                       | Composizione e valorizzazione dell'organico | 75 |
| <b>PERSONE, LAVORO<br/>E COMUNITÀ</b>           | <i>Non discriminazione</i>                  | 80 |
|                                                 | Flussi di personale e genitorialità         | 82 |
|                                                 | Formazione e crescita professionale         | 86 |
|                                                 | Salute e sicurezza sul lavoro               | 89 |
|                                                 | Rapporti con clienti e fornitori            | 90 |
|                                                 | Un legame con le comunità locali            | 92 |
| <b>06</b>                                       | Nota metodologica                           | 97 |
| <b>APPENDICE</b>                                | GRI Content Index                           | 98 |

## Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder,

il nostro percorso di sostenibilità, avviato nel 2024 con la misurazione delle performance ambientali, sociali e di governance, la definizione di obiettivi di miglioramento e la rendicontazione verso i nostri stakeholder, si consolida ulteriormente oggi attraverso il perseguimento dei target del Piano Strategico, il coinvolgimento attivo degli stakeholder interni ed esterni nell'analisi degli impatti generati dalle nostre attività e la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2025. Il nostro obiettivo è quello di affermare la sostenibilità come parte integrante della nostra identità e del nostro modo di fare impresa.

Questo percorso, avviato con il supporto di Circularità – Società Benefit, continua a guidarci nell'analisi del contesto in cui operiamo e nel dialogo strutturato con i nostri stakeholder, elementi fondamentali per individuare e aggiornare le priorità strategiche per lo sviluppo di un business responsabile e sostenibile. L'analisi di materialità, rivista alla luce dell'evoluzione del contesto interno ed esterno, e la valutazione delle nostre performance ambientali, sociali e di governance (ESG) ci consentono di monitorare i progressi compiuti sulla base di standard riconosciuti a livello internazionale, quali i GRI Standards, e in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

I risultati presentati in questo bilancio testimoniano i passi avanti compiuti e rappresentano al tempo stesso uno strumento di indirizzo per le azioni future.

Vi ringraziamo per la fiducia riposta in noi.

Buona lettura!

O.L.V. s.r.l.  
Via Volontari della Libertà, 25  
0553 EMPOLI (FI)  
Tel. 0571 81780 - Fax 0571 85549  
P.I. 01502140505  
E-mail: [info@olv.it](mailto:info@olv.it)



# Highlights

## SOSTENIBILITÀ

17

Iniziative del Piano Strategico di Sostenibilità

11

Obiettivi Piano Strategico di Sostenibilità raggiunti nel 2025

2<sup>a</sup>

Edizione del Bilancio di Sostenibilità sulle performance ESG del FY2025

## GOVERNANCE

62%

Spesa di acquisto destinata a fornitori locali

98,7%

Valore economico generato e distribuito

UNI EN ISO 37001  
(Anticorruzione)

Codice Etico

MOG 231

UNI EN ISO 9001  
(Qualità)

## SOCIAL

49

Dipendenti totali

96%

Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato

+9

Nuovi dipendenti assunti nel 2025 vs 2024

13

Ore medie di formazione per dipendente

UNI/PdR 125

Parità di Genere

UNI EN ISO 45001

Gestione della salute e sicurezza

## AMBIENTE

+25%

Utilizzo di HVO, combustibile rinnovabile, nella flotta vs 2024

-40%

Intensità dei consumi energetici diretti sui ricavi delle vendite e delle prestazioni vs 2024

-15%

Emissioni dirette e indirette da consumi energetici (Scope 1 e 2) vs 2024

-46%

Intensità emissiva sui ricavi delle vendite e delle prestazioni vs 2024

100%

Quota di rifiuti avviati a operazioni di recupero

Calcolo emissioni indirette generate lungo la catena del valore (Scope 3) a partire dal 2025

UNI EN ISO 14001

Gestione ambientale

UNI EN ISO 50001

Gestione dell'energia

A technician with a beard and safety glasses is working on an electrical panel. The panel is filled with various components, including blue terminal blocks, yellow and blue wires, and a circuit breaker. The technician is using a screwdriver to work on the panel. The background is a solid blue color with a green diagonal stripe at the bottom.

# 01

---

## Profilo e storia di O.L.V.

**O.L.V. S.r.l.** è una società a responsabilità limitata con unico socio, con sede legale in Via Volontari della Libertà 25, a **Empoli (FI)**. L'Azienda opera principalmente in Italia nel settore dell'impiantistica, offrendo soluzioni specializzate e integrate per **impianti elettrici e meccanici** a clienti pubblici e privati.

Fondata nel 1973, O.L.V. S.r.l. (di seguito anche "O.L.V." o "l'Azienda" o "la Società") nasce con l'obiettivo di fornire **servizi tecnologici** ad alto valore aggiunto per la comunità. L'Azienda ha costruito nel tempo il proprio percorso di crescita su competenze tecniche specialistiche, attenzione ai dettagli e capacità di progettare ogni impianto come una **soluzione su misura**, accompagnando l'evoluzione degli spazi in cui le persone lavorano.

O.L.V. opera nella **progettazione, realizzazione, installazione e manutenzione** di impianti civili e industriali, in particolare impianti elettrici, idrico-sanitari, sistemi di climatizzazione e riscaldamento, impianti antincendio, impianti di pubblica illuminazione e luci votive, oltre a sistemi di trasmissione dati e soluzioni tecnologiche avanzate. Negli anni, l'Azienda ha ampliato le proprie competenze integrando **impianti fotovoltaici e soluzioni ad alta efficienza energetica**, contribuendo quindi ai processi di **transizione energetica** propria e dei propri clienti.

Un ambito distintivo dell'attività di O.L.V. è rappresentato dagli **interventi su edifici storici** e strutture architettoniche di pregio,

per i quali l'Azienda sviluppa soluzioni impiantistiche capaci di coniugare innovazione tecnologica, sostenibilità e **tutela del patrimonio culturale**. Nel contesto italiano, tale attività assume un particolare rilievo, in quanto si inserisce in un patrimonio architettonico di straordinaria bellezza e valore storico, riconosciuto a livello internazionale come espressione dell'identità culturale del Paese.

Oggi O.L.V. è una realtà solida e strutturata, che conta circa **50 persone** tra operai specializzati, tecnici, progettisti e personale amministrativo. Grazie a una **sede operativa moderna**, a un parco mezzi aggiornato e al possesso delle principali **certificazioni di settore**, l'Azienda garantisce elevati standard di qualità, sicurezza e affidabilità, operando con la stessa efficacia su grandi cantieri e su progetti personalizzati per clienti privati.

La filosofia di O.L.V. si fonda sulla convinzione che il ruolo dell'impresa vada oltre la sola realizzazione tecnica degli impianti, contribuendo in modo responsabile allo **sviluppo del territorio e al benessere della comunità**, attraverso soluzioni impiantistiche personalizzate, efficienti e innovative.

## 1.1 O.L.V. e la catena del valore

Nel corso degli anni, O.L.V. ha sviluppato una solida **rete operativa nel centro Italia** e in altre aree del Paese, operando con continuità in Toscana, Emilia-Romagna, Liguria, Lazio, Lombardia, Veneto e Sardegna.

Grazie alla sua struttura organizzativa, l'Azienda è in grado di estendere i propri interventi anche ad altre **regioni italiane** e, in funzione delle specifiche esigenze progettuali, anche **all'estero**.

L'assetto operativo di O.L.V. si fonda su **una rete consolidata di fornitori storici**, composta da sei grossisti localizzati nell'area empolesse e nei comuni limitrofi, con i quali l'Azienda intrattiene rapporti di collaborazione continuativi e consolidati da decenni. Per specifiche lavorazioni, O.L.V. si avvale inoltre di **subappaltatori locali** accuratamente selezionati, assicurando elevati standard di qualità, affidabilità e continuità lungo tutte le fasi del processo esecutivo.

A valle della catena del valore, O.L.V. si rivolge sia a **clienti privati** sia a **enti pubblici**. L'approccio

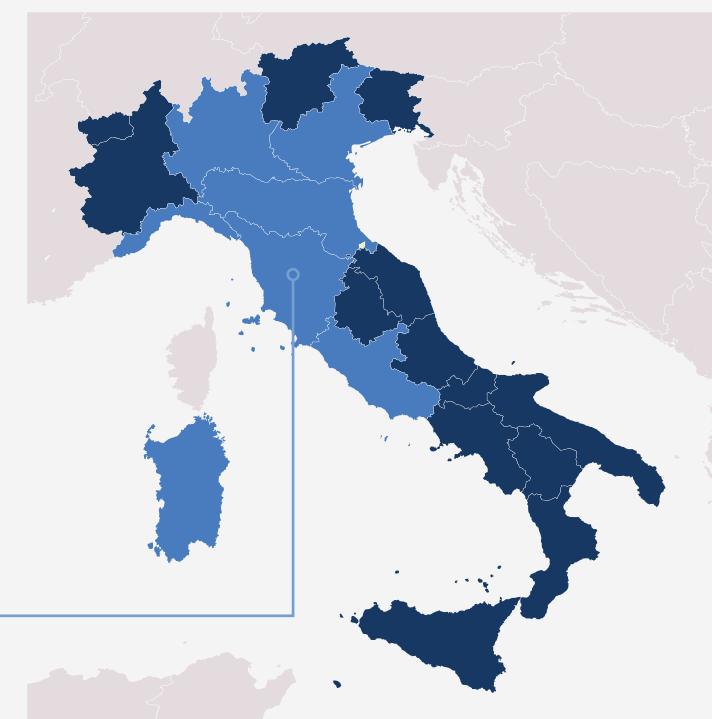
commerciale varia in funzione della tipologia di committente: nei rapporti con soggetti privati, le collaborazioni si sviluppano attraverso preventivi e contratti bilaterali, mentre le attività con la Pubblica Amministrazione avvengono tramite la **partecipazione a gare d'appalto**. In entrambi i casi, O.L.V. opera sia con clienti occasionali sia con committenti con cui intrattiene relazioni consolidate di lunga durata.

Al fine di rafforzare ulteriormente la propria presenza nel settore degli appalti pubblici, O.L.V. si è unita ad un **consorzio stabile**. In caso di aggiudicazione delle gare, partecipa attivamente come **consorziata esecutrice**, contribuendo alla realizzazione delle opere nel rispetto delle specifiche previste.

OLV sul territorio

**TOSCANA**  
**EMILIA-ROMAGNA**  
**LIGURIA**  
**LAZIO**  
**LOMBARDIA**  
**VENETO**  
**SARDEGNA**

Rete operativa principale



## 1.2 I servizi offerti

Come descritto precedentemente, la varietà e la complementarità dei servizi impiantistici offerti da O.L.V. permettono all'Azienda di servire una clientela eterogenea e di mantenere un **posizionamento competitivo e resiliente** nel mercato di riferimento.

O.L.V., nella realizzazione di tutti i servizi offerti, garantisce ai propri clienti un supporto a 360°: **dall'analisi di fattibilità** alla **progettazione tecnica**, dall'**installazione** fino al **collaudo**. A completamento dell'offerta, l'Azienda fornisce servizi di **manutenzione programmata** e interventi tempestivi, con l'obiettivo di garantire la piena operatività degli impianti e di ridurre il rischio di guasti e malfunzionamenti nel tempo.

### IMPIANTI ELETTRICI



Da oltre cinquant'anni O.L.V. è specializzata nella realizzazione di **impianti elettrici e impianti speciali ad alto contenuto tecnologico**, destinati a edifici residenziali, commerciali e industriali. L'approccio aziendale si fonda su un'analisi approfondita delle esigenze del cliente e delle caratteristiche specifiche degli immobili, al fine di sviluppare soluzioni sicure, affidabili ed efficienti.

In particolare, la Società realizza impianti di distribuzione elettrica, sistemi di illuminazione interna ed esterna, soluzioni di domotica, impianti di sicurezza e videosorveglianza, cablaggi strutturati e reti dati, nonché impianti per **l'automazione e il controllo remoto degli edifici**. Tutti gli impianti vengono realizzati nel pieno rispetto delle normative vigenti e mediante l'utilizzo di componenti certificati e materiali di elevata qualità. Le soluzioni sviluppate sono personalizzate per ottimizzare i consumi energetici, migliorare la sicurezza e incrementare il comfort degli ambienti.

### ALCUNI PROGETTI



#### NUOVO MUSEO DEGLI INNOCENTI – FIRENZE

Nell'ambito del **restyling** dello storico complesso fiorentino che accoglie il **Museo degli Innocenti**, in Piazza della Santissima Annunziata a Firenze, abbiamo realizzato gli impianti elettrici e l'illuminazione delle **zone espositive** per garantire sicurezza ed esaltare opere e spazi museali, creando un ambiente accogliente, moderno e funzionale.



#### TONALITÀ – SANT'AGATA BOLOGNESE



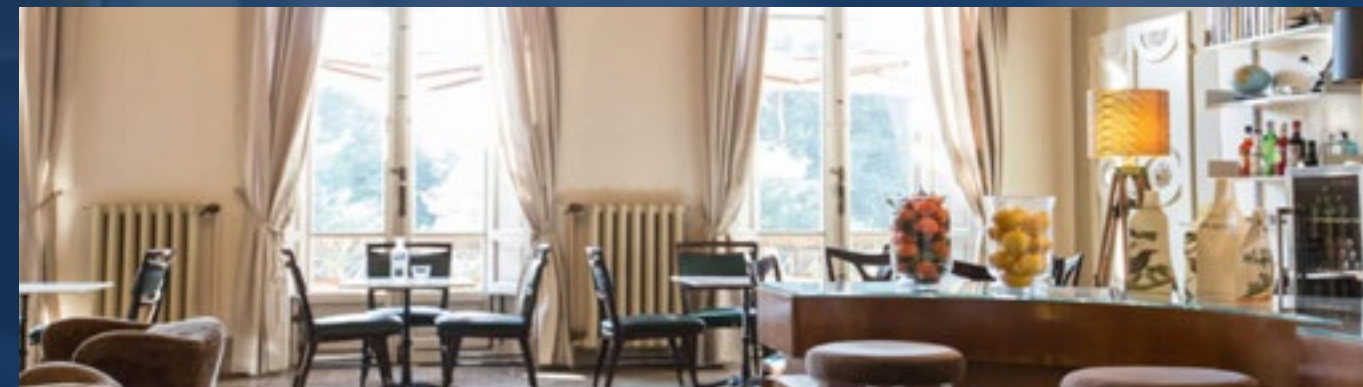
#### GRAZZINI RICAMBI - EMPOLI

Presso il capannone di Tonalità, storica attività di **produzione e commercializzazione di pavimenti e rivestimenti in ceramica** di alta qualità per uso residenziale e altri ambienti, e di Grazzini Ricambi, azienda attiva nel settore della manutenzione e riparazione di veicoli, abbiamo realizzato un progetto di fornitura e posa in opera degli impianti elettrici e meccanici. Gli impianti, integrati con le strutture ed i macchinari esistenti, sono stati pensati per garantire **efficienza energetica e funzionalità** in ambienti produttivi complessi. Oltre all'integrazione degli impianti nelle strutture esistenti, grande attenzione nella realizzazione del progetto è stata posta sul **rispetto dei tempi** e delle esigenze aziendali.



### HOTEL MONTREAL – FIRENZE

Presso l'Hotel Montreal di Firenze, attraverso la realizzazione di **impianti elettrici e speciali**, abbiamo contribuito a migliorare la funzionalità generale della struttura, con attenzione alla **sicurezza**, al **risparmio energetico** e alla **qualità** delle installazioni, affidate a personale qualificato.



### B&B AD ASTRA – FIRENZE

A Firenze, presso il B&B Ad Astra, abbiamo progettato e realizzato un impianto elettrico efficiente e sicuro, assicurando **confort e tranquillità** ai turisti nella città d'arte.



### SCUOLA CHINO CHINI – BORGO SAN LORENZO

Ci siamo occupati della realizzazione di impianti elettrici e speciali, ammodernando le infrastrutture della scuola Chino Chini, a Borgo San Lorenzo, con l'utilizzo di **tecnologie moderne**, per garantire un'esperienza **didattica migliore** e spazi più sicuri e funzionali.



### VILLA SAN LEONARDO

Presso la Villa San Leonardo, a Firenze, abbiamo realizzato **impianti elettrici efficienti e sicuri**, pianificando ogni fase per ridurre i disagi e per rispettare l'estetica originaria.

## IMPIANTI FOTOVOLTAICI

O.L.V. progetta e realizza **impianti fotovoltaici** di piccole, medie e grandi dimensioni, rivolti ad abitazioni private, aziende, edifici pubblici e terreni agricoli. Le soluzioni proposte sono progettate su misura, in funzione delle specifiche esigenze del cliente e delle caratteristiche del sito di installazione.

L'obiettivo di O.L.V. è promuovere la **produzione di energia da fonti rinnovabili**, offrendo soluzioni efficienti e convenienti, capaci di ridurre i costi energetici e di contribuire in modo concreto alla transizione energetica.

O.L.V. realizza impianti sia su copertura, inclusi tetti piani, inclinati e strutture industriali, **sia a terra**, ottimizzando orientamento e inclinazione per massimizzare la resa energetica. L'utilizzo di pannelli fotovoltaici e inverter di elevata qualità garantisce elevati livelli di efficienza e affidabilità nel tempo. A completamento dell'offerta, l'Azienda fornisce servizi di **monitoraggio, manutenzione e assistenza post-installazione**, assicurando il corretto funzionamento e le massime prestazioni dell'impianto lungo tutto il suo ciclo di vita.

### ALCUNI PROGETTI



#### TENUTA DI TORCIANO – SAN GIMIGNANO

In provincia di Siena, presso la Tenuta di Torciano, a Ulgignano, frazione di San Gimignano, abbiamo realizzato un **impianto agrivoltaico**. L'impianto è progettato in conformità alle normative vigenti in materia urbanistica, paesaggistica ed ambientale, con particolare attenzione al **contesto territoriale** di pregio in cui la Tenuta è inserita.



#### PISCINA FIAMMETTA – CERTALDO

A Certaldo, presso la piscina pubblica Fiammetta, nell'ambito di un più ampio restauro abbiamo realizzato un impianto fotovoltaico della potenza nominale di 123 kWp. La soluzione adottata consente una **riduzione dei costi energetici** della struttura e contribuisce alla **riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>** associate ai consumi elettrici, grazie ad un minor utilizzo di fonti fossili per la produzione di elettricità consumata.

## IMPIANTI DI RISCALDAMENTO/CONDIZIONAMENTO

O.L.V. progetta e realizza impianti di riscaldamento e raffreddamento per edifici residenziali, direzionali, ricettivi, commerciali e industriali, sviluppando soluzioni personalizzate che integrano **tecnologia, design ed efficienza energetica**. L'Azienda installa sistemi a pompa di calore, caldaie a condensazione, impianti di climatizzazione canalizzati, sistemi split e VRV/VRF, nonché **impianti radianti** a pavimento, parete o soffitto, utilizzando apparecchiature di ultima generazione caratterizzate da bassi consumi energetici.

Ogni intervento è preceduto da un'analisi approfondita delle esigenze del cliente e delle caratteristiche degli ambienti, con l'obiettivo di ottimizzare i consumi e garantire **condizioni di comfort ottimali** durante tutto l'anno.

## ALCUNI PROGETTI



### PISCINA FIAMMETTA – CERTALDO

A Certaldo, presso la piscina pubblica Fiammetta, abbiamo realizzato impianti tecnologici avanzati, con soluzioni innovative per la **gestione delle acque** e degli impianti, creando un ambiente moderno, funzionale e sicuro.



### MUSEO POLIRONIANO – SAN BENEDETTO PO

A San Benedetto Po, presso il museo Polironiano, abbiamo contribuito alla **riqualificazione e valorizzazione dei percorsi culturali**, con installazione di impianti elettrici, riscaldamento e condizionamento, per rendere il complesso museale più fruibile e confortevole.

## IMPIANTI IDRICO-SANITARI



O.L.V. progetta e realizza **soluzioni impiantistiche idriche e sanitarie** di elevata qualità, finalizzate a garantire igiene, funzionalità e durabilità nel tempo. I sistemi sviluppati rispondono alle esigenze di edifici residenziali, commerciali, industriali e pubblici, assicurando un corretto approvvigionamento e una **gestione efficiente delle risorse idriche**.

L'Azienda opera lungo l'intera filiera degli **impianti idrico-sanitari**, dalla distribuzione **dell'acqua potabile** alla **gestione delle acque reflue**, dagli impianti di scarico ai sistemi di trattamento. Ogni intervento è progettato con attenzione all'efficienza, alla sicurezza e alla sostenibilità, attraverso l'impiego di **materiali certificati**, tubazioni di ultima generazione e tecnologie innovative orientate alla **riduzione degli sprechi e all'ottimizzazione delle prestazioni**.

## ALCUNI PROGETTI



### B&B OLTRARNO SPLENDID

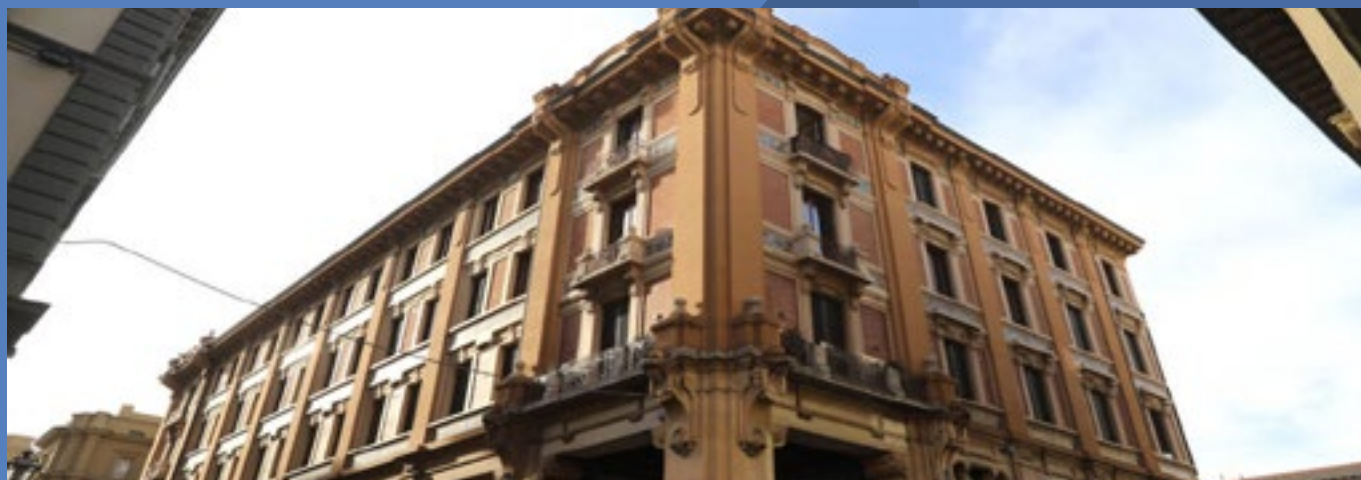
### B&B STELLA D'ITALIA – FIRENZE

Nell'ambito del rinnovamento di due prestigiosi B&B nel capoluogo fiorentino, abbiamo realizzato **impianti elettrici, idraulici e di riscaldamento**, adottando soluzioni personalizzate e tecnologie innovative, valorizzando gli spazi ricercati e di design.



### TEATRO DI CARPI – CARPI

Ci siamo occupati della realizzazione di impianti per il Teatro di Carpi, lesionato gravemente dal sisma del 2012. Abbiamo realizzato impianti elettrici, idraulici e di condizionamento per **migliorare funzionalità e comfort**, valorizzando uno dei principali punti di accoglienza.



### PALAZZO TODESCAN – FIRENZE

Abbiamo realizzato impianti idraulici, oltre che elettrici e di riscaldamento, per dei nuovissimi appartamenti nello storico palazzo Todescan, progettando soluzioni su misura, **materiali e tecnologie di alta gamma**, creando spazi raffinati, eleganti e funzionali, pensati per il massimo comfort.

## IMPIANTI TECNOLOGICI SU IMMOBILI DI PREGIO



O.L.V. realizza impianti tecnologici, come impianti elettrici, sistemi di climatizzazione, illuminazione, sicurezza e controllo accessi, su **immobili di elevato valore storico e culturale**, quali musei, ville storiche, casali e proprietà vincolate, operando in stretta sinergia con imprese specializzate nel restauro conservativo.

Questo ambito di intervento richiede un approccio altamente specialistico, **non invasivo**, con applicazione di soluzioni incassate, mimetizzate ed armonizzate con le strutture esistenti, al fine di **preservare l'integrità degli edifici**, rispettarne i vincoli architettonici e garantire la massima discrezione nell'integrazione delle soluzioni tecnologiche. Il personale di O.L.V., appositamente formato per operare su **superfici e contesti di pregio**, lavora con particolare attenzione e precisione, minimizzando i rischi di danneggiamento.

Ogni intervento viene pianificato e realizzato in coordinamento con architetti, restauratori e progettisti, attraverso **l'impiego di tecnologie innovative** e materiali accuratamente selezionati per ridurre al minimo l'impatto sull'edificio.

## ALCUNI PROGETTI



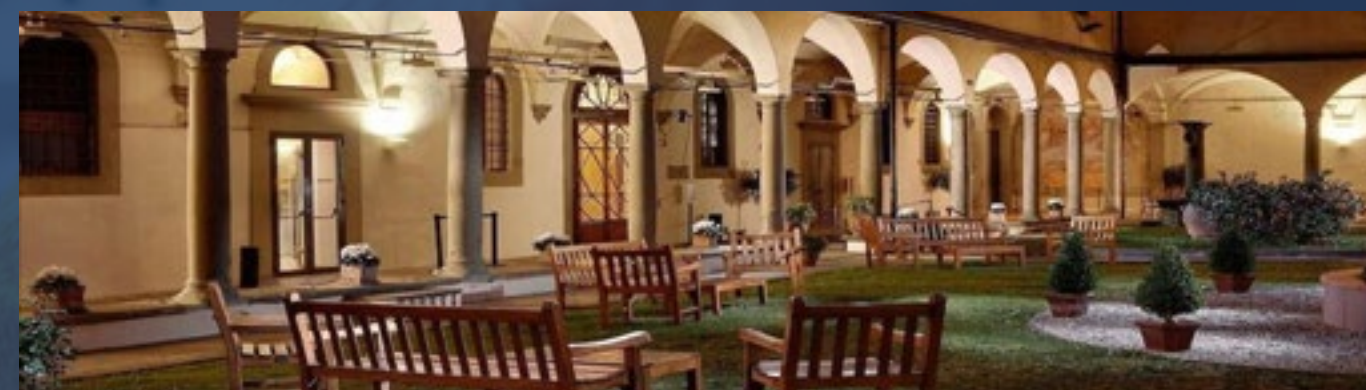
### MUSEO TORRE CAMPATELLI – SAN GIMIGNANO

Nel contesto del territorio toscano, in collaborazione con il FAI e le soprintendenze, abbiamo realizzato un'opera di **illuminazione artistica** e tecnologia minimamente invasiva presso il Museo Torre Campatelli a San Gimignano. Punto focale del progetto è stata la piena integrazione nell'architettura esistente, senza alterarne la struttura, che ha richiesto una dettagliata e precisa progettazione.



### PALAZZO PIAZZA CARDUCCI – CECINA

In Piazza Carducci, a Cecina (Toscana), abbiamo contribuito ad un **intervento di riqualificazione impiantistica** all'interno di un edificio pubblico di pregio architettonico attraverso la realizzazione degli impianti elettrici secondo criteri di efficienza, sicurezza e **integrazione estetica**.



### ALBERGO EX CONVENTO DELLA CALZA – FIRENZE

Nel suggestivo ex convento della Calza abbiamo realizzato impianti elettrici e speciali, migliorando la sicurezza generale, con particolare attenzione all'**integrazione estetica** con l'edificio storico, per rendere l'albergo più moderno e al passo con i tempi.



### BASILICA DI SANTA CROCE – FIRENZE

Per la maestosa Basilica di Santa Croce, nel cuore di Firenze, O.L.V. è stata selezionata per la realizzazione di un intervento che ha riguardato l'impianto di illuminazione e la **posa in opera dei corpi illuminanti**. La sfida maggiore è stata la garanzia di **compatibilità estetica** degli impianti con il contesto e i vincoli storici e artistici. Grazie a tale progetto, la Basilica è ora dotata di maggiore fruibilità e sicurezza degli spazi per i visitatori.



### MUSEO SANTA MARIA DELLA SCALA – SIENA

Nell'ambito del **recupero e del restauro** degli spazi interni e dei nuovi spazi espositivi del Duomo di Siena, siamo intervenuti realizzando impianti elettrici, illuminazione, riscaldamento e condizionamento con materiali e tecniche compatibili con le strutture storiche, restituendo al pubblico un **complesso rinnovato e accogliente**.



### PALAZZO DUCALE – GUASTALLA

A Guastalla, presso il Palazzo Ducale, abbiamo contribuito ad un grande intervento di **restauro degli ambienti del museo** attraverso la realizzazione di impianti elettrici, con consolidamenti e adeguamenti funzionali, utilizzando materiali e lavorazioni capaci di rispettare la struttura e restituire splendore agli spazi.



### MUSEO PALAZZO PRETORIO – PONTEDERA

Presso il Museo Palazzo Pretorio di Pontedera abbiamo realizzato **impianti elettrici integrati** con gli spazi espositivi, rispettando i vincoli storici e artistici del palazzo, e valorizzando opere e percorsi museali.

## IMPIANTI DI ANTINCENDIO

O.L.V. inoltre è specializzata nella progettazione e realizzazione di **sistemi di rilevazione e spegnimento incendi** su edifici residenziali, commerciali, industriali e pubblici, adattando ogni impianto ai rischi specifici e alle caratteristiche degli spazi. L'Azienda verifica e garantisce la conformità di tali impianti alle normative più recenti, garantendo la massima sicurezza di persone e beni.

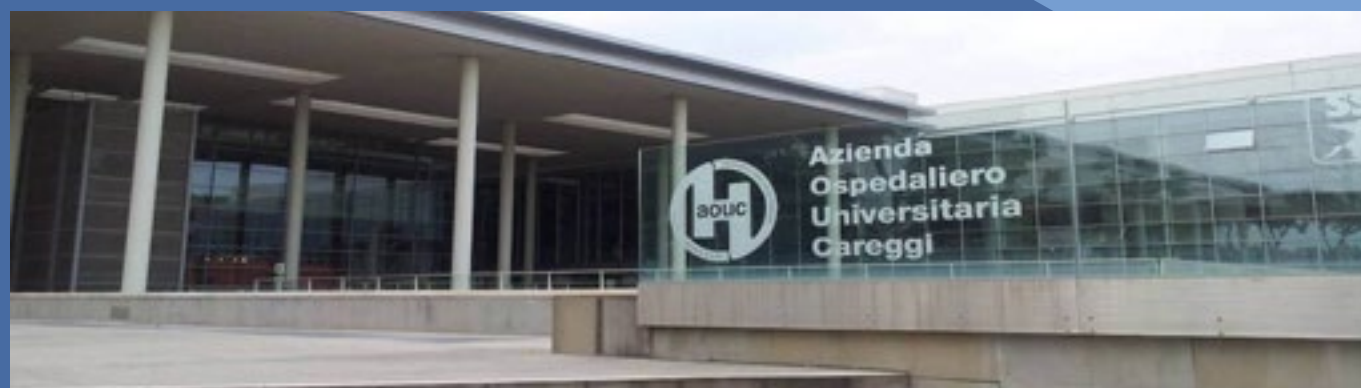
Tra le soluzioni offerte figurano rilevatori di fumo, calore e gas, impianti sprinkler, idranti ed estintori, ma anche **formazione al personale** sull'uso corretto dei sistemi e servizi di verifica e aggiornamento degli impianti esistenti, assicurando costantemente il più alto livello di sicurezza. Grazie all'utilizzo di componenti certificati e tecnologie avanzate, i sistemi garantiscono tempi di intervento rapidi e massima affidabilità in caso di emergenza.

### ALCUNI PROGETTI



### PALAZZO MALVEZZI – BOLOGNA

Nel cuore dell'Emilia-Romagna, a Bologna, ci siamo occupati dell'**installazione di impianti di sicurezza** presso il Palazzo Malvezzi De' Medici, residenza storica e simbolo della potenza politica e amministrativa della Città. In particolare, abbiamo installato l'**impianto di rilevazione incendi ed evacuazione**, attraverso l'utilizzo di **sensori avanzati** e sistemi di allarme. L'intervento, conforme alle normative vigenti, è stato seguito da collaudi e test finali per garantire sicurezza e funzionalità.



### NUOVO REPARTO DEAS TERAPIE INTENSIVE – FIRENZE CAREGGI

Per il Plesso ospedaliero di Careggi a Firenze abbiamo realizzato impianti tecnologici per un **reparto ospedaliero avanzato**, con soluzioni all'avanguardia pensate per garantire sicurezza, affidabilità e continuità di servizio, migliorando le condizioni operative e il benessere dei pazienti.



### PLESSO BERTI PICHAT – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Presso l'Università di Bologna abbiamo realizzato un **intervento di adeguamento normativo** degli impianti esistenti per l'ottenimento del **Certificato di Prevenzione Incendi (CPI)**. Il progetto ha visto una riqualificazione degli impianti elettrici e meccanici, con particolare attenzione alla **sicurezza antincendio**. Tra le maggiori sfide organizzative vi sono state la compatibilità con la continuità didattica ed il coordinamento con la direzione lavori e la committenza pubblica.

## LUCI VOTIVE



O.L.V. progetta, installa e mantiene **impianti per luci votive** in cimiteri, chiese, cappelle e spazi commemorativi, assicurando sistemi durevoli e a **basso consumo energetico**. Le soluzioni offerte spaziano dagli impianti tradizionali a quelli a **LED**, dotati di centraline di controllo per una gestione centralizzata e, quando necessario, da remoto. Considerando l'esposizione di tali impianti, particolare attenzione è rivolta alla qualità dei materiali e alla resistenza alle intemperie, con l'obiettivo di garantire la massima durata e un **funzionamento continuo nel tempo**.

### ALCUNI PROGETTI



### CIMITERO COMUNALE – PIEVE A NIEVOLE

A Pieve Nievole, in provincia di Pistoia, abbiamo provveduto all'ampliamento del cimitero comunale mediante la realizzazione di nuovi loculi e ossari a servizio della comunità, unitamente alla **gestione delle lampade votive** e dei servizi cimiteriali connessi. Le opere sono concepite in modo da garantire la funzionalità, la durabilità e la corretta integrazione con il contesto esistente, nel rispetto del decoro del luogo.

La gestione delle lampade votive comprende l'installazione, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di illuminazione votiva, assicurando la continuità del servizio nel rispetto delle disposizioni contrattuali e regolamentari del Comune.



# 02

---

## L'impegno verso la sostenibilità

17

Iniziative del Piano  
Strategico di Sostenibilità

---

11

Obiettivi Piano Strategico  
di Sostenibilità raggiunti  
nel 2025

---

2<sup>a</sup>

Edizione del Bilancio  
di Sostenibilità sulle  
performance ESG del FY2025

---

La presa di consapevolezza degli impatti generati dalla propria operatività sull'ambiente, sulle persone e sui territori coinvolti lungo la catena del valore è alla base dell'approccio di O.L.V. alla sostenibilità.

Già dal 2024, l'Azienda ha intrapreso un percorso strutturato di integrazione dei criteri ESG nella propria gestione, mosso dalla convinzione che crescita economica e responsabilità sociale e ambientale siano dimensioni complementari di uno sviluppo duraturo. Il percorso si è sviluppato attraverso tre momenti distinti:

1. **Analisi preliminare:** svolgimento di un'analisi di materialità per la prima volta nel 2024 e aggiornata con riferimento all'esercizio 2025, per mappare i temi rilevanti e orientare le priorità strategiche;
2. **Pianificazione e strategia:** definizione di un Piano Strategico ESG per tradurre tali priorità in obiettivi concreti e misurabili;
3. **Monitoraggio e rendicontazione:** redazione e pubblicazione del secondo Bilancio di Sostenibilità finalizzato a formalizzare l'impegno di O.L.V., rendere trasparenti le azioni intraprese e le performance ESG e monitorare gli obiettivi del Piano Strategico.

## SUSTAINABILITY ASSESSMENT 2024 – O.L.V.

Nel 2024, O.L.V., attraverso il **Sustainability Assessment Tool** sviluppato da Circularity Srl – Società Benefit, ha svolto un'analisi che ha permesso di misurare il livello di allineamento dell'Azienda ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, restituendo una valutazione complessiva e un dettaglio delle performance nelle dimensioni ambientale, sociale ed economica.

Dalla valutazione è emerso un livello di sostenibilità **"Maturo"**, con un punteggio complessivo pari a **53/100**. I risultati evidenziano un presidio particolarmente solido delle tematiche sociali, supportato dall'adozione di certificazioni internazionali, e buone performance in ambito ambientale, mentre permangono margini di rafforzamento nella sfera economica e di governance.

L'Assessment ha inoltre consentito di individuare alcune priorità strategiche per O.L.V., tra cui la promozione di modelli di produzione e consumo responsabili, la tutela della salute e sicurezza, l'efficienza energetica, il sostegno all'innovazione e la protezione dell'ambiente, in linea con gli SDGs più rilevanti per il business aziendale.

## 2.1 Analisi di materialità

L'**analisi di materialità** rappresenta il punto di partenza del percorso ESG di O.L.V. Avviata per la prima volta nel 2024, è stata **aggiornata nel 2026 con riferimento all'esercizio 2025**, confermando la volontà dell'Azienda di mantenere un dialogo continuo con i propri stakeholder e di adeguare le priorità strategiche all'evoluzione del contesto di riferimento.

Il processo ha preso avvio da una **mappatura interna**, condotta dal Gruppo di Lavoro, finalizzata a **identificare gli impatti che l'operatività aziendale può generare** sull'ambiente, sulla società e sulla governance.

**Ciascun impatto identificato è stato valutato secondo quattro dimensioni:**

**Entità:** portata dell'impatto generato;

**Portata:** diffusione dell'impatto;

**Rimediabilità:** possibilità di porre rimedio ad un impatto negativo verificatosi;

**Probabilità:** probabilità di manifestazione dell'impatto.

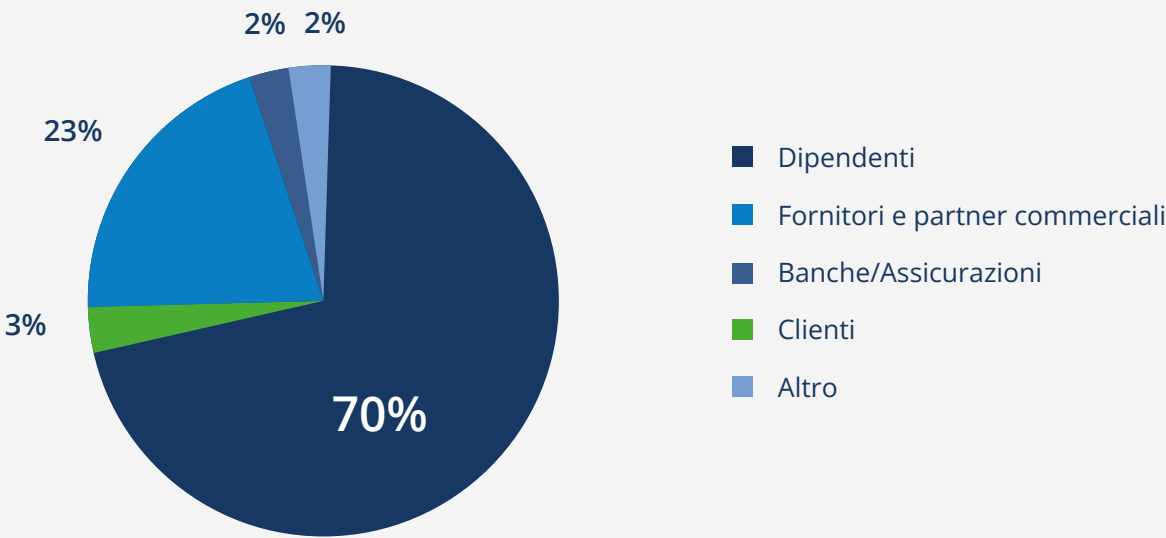
**53 IMPATTI  
POTENZIALMENTE  
MATERIALI**

Parallelamente, i **principali portatori di interesse** (dipendenti, fornitori, partner commerciali, clienti e istituti finanziari) **sono stati coinvolti attraverso un questionario** per la valutazione del contributo positivo e del contributo negativo della Società verso i temi ESG, in considerazione degli impatti generati e generabili, in una scala da 1 (scarsa rilevanza) a 4 (massima importanza).

L'integrazione della prospettiva del Gruppo di Lavoro con quella degli stakeholder ha consentito di **prioritizzare gli impatti e definire una soglia di materialità**, oltre la quale gli impatti stessi sono stati classificati come "materiali". Questi ultimi sono quindi stati aggregati in temi ESG definiti come rilevanti per O.L.V. e per i propri portatori di interesse.

Complessivamente hanno partecipato al processo **56 stakeholder**, di cui il 70% attribuibile ai dipendenti, il 23% fornitori e partner commerciali e la restante quota a istituti finanziari e clienti.

STAKEHOLDER COINVOLTI



Dall'analisi emergono **11 temi materiali**, distribuiti nelle tre aree ESG.

| AREA       | I TEMI MATERIALI DI O.L.V.                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AMBIENTALE | <ul style="list-style-type: none"><li>Emissioni e cambiamento climatico</li><li>Inquinamento</li><li>Gestione dell'energia</li></ul>                                                                                                                                         |
| SOCIALE    | <ul style="list-style-type: none"><li>Diversità e inclusione</li><li>Salute e sicurezza</li><li>Gestione e tutela dei lavoratori</li><li>Relazioni con le comunità locali</li><li>Formazione e sviluppo delle competenze</li><li>Pratiche commerciali responsabili</li></ul> |
| GOVERNANCE | <ul style="list-style-type: none"><li>Etica e integrità di business</li><li>Ricerca e sviluppo</li></ul>                                                                                                                                                                     |

In ambito ambientale, i temi prioritari riguardano le **emissioni e il cambiamento climatico**, la **gestione dell'energia** e **l'inquinamento**. La loro rilevanza è strettamente connessa alla natura del business di O.L.V.: da un lato l'Azienda contribuisce alla produzione di energia da fonti rinnovabili attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici e soluzioni di efficientamento energetico, dall'altro genera emissioni indirette legate all'operatività quotidiana, in particolare all'autotrazione e ai consumi energetici degli uffici.

In ambito sociale emergono sei temi materiali. La **salute e sicurezza sul lavoro** si conferma il tema di maggiore rilevanza: il personale impegnato in impianti elettrici civili e industriali opera in contesti ad elevata esposizione al rischio, che richiedono presidio costante e investimenti continui in prevenzione. La **gestione e tutela dei lavoratori** e la **formazione e sviluppo delle competenze** riflettono l'impegno dell'Azienda verso la stabilità occupazionale e la crescita professionale del proprio personale. La diversità e inclusione, le pratiche sociali responsabili e le relazioni con le comunità locali completano il quadro sociale, testimoniando l'attenzione di O.L.V. verso il benessere delle persone e il territorio in cui opera a 360°.

In ambito governance, **l'etica e integrità di business**

e la **ricerca e sviluppo** rispecchiano la centralità che O.L.V. attribuisce a una gestione trasparente e responsabile delle relazioni commerciali, dalla selezione dei fornitori all'offerta di soluzioni integrate e personalizzate per i clienti.

Rispetto al 2024, l'aggiornamento ha introdotto alcune revisioni nella definizione dei temi materiali.

In ambito ambientale, la tematica della **gestione dei rifiuti** non è stata considerata materiale in considerazione della gestione diretta da parte delle società appaltatrici; tuttavia, O.L.V. ambisce a una gestione sempre più efficiente dei propri scarti, attivando progetti mirati. Parallelamente, la nuova tematica materiale dell'**inquinamento** allarga la prospettiva ambientale agli impatti legati all'autotrazione e alle emissioni non climalteranti generate dall'operatività quotidiana.

Sul piano sociale, i temi relativi alla **tutela della privacy** e della **salute e sicurezza del cliente** vengono ricondotti nell'ambito delle **pratiche commerciali responsabili**. Fa il suo ingresso tra i temi materiali **"Relazioni con le comunità locali"**, a testimonianza di una crescente attenzione verso il territorio e le realtà in cui O.L.V. opera.

In ambito governance, **etica e integrità del business** e **ricerca e sviluppo** si confermano temi materiali.

La tabella seguente riporta gli impatti materiali per O.L.V.

| AREA | TEMI                              | IMPATTO - BENEFICIO/DANNO CHE DERIVA DALL'AZIONE                                                                                             | POSITIVO/NEGATIVO | ATTUALE/POTENZIALE | BREVE TERMINE/LUNGO TERMINE |
|------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------|
| E    | Emissioni e cambiamento climatico | Contributo alla transizione energetica del Paese attraverso la vendita di servizi quali installazione fotovoltaico, sistemi efficienti, ecc. | POSITIVO          | ATTUALE            | BREVE E LUNGO TERMINE       |
|      | Gestione dell'energia             | Riduzione dello stock energetico nazionale conseguente al consumo di energia negli uffici e nelle operazioni                                 | NEGATIVO          | ATTUALE            | BREVE TERMINE               |
|      |                                   | Consumo di risorsa naturale difficilmente rinnovabile (combustibili fossili) per autotrazione                                                | NEGATIVO          | ATTUALE            | BREVE E LUNGO TERMINE       |
|      | Inquinamento                      | Peggioramento della qualità dell'aria dovuto a emissioni diverse da GHG nella normale operatività di O.L.V. (es. autotrazione)               | NEGATIVO          | ATTUALE            | BREVE E LUNGO TERMINE       |

|   |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                             |          |            |                       |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|-----------------------|
| E | Emissioni e cambiamento climatico | Contributo all'impatto negativo sul clima generato dai fornitori a causa di mancata integrazione di criteri ESG in fase di selezione degli stessi                                                                                                           | NEGATIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Contributo al cambiamento climatico tramite la generazione di emissioni GHG dirette e indirette, legate alle attività svolte dall'Azienda                                                                                                                   | NEGATIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Contributo al raggiungimento di obiettivi ambientali/climatici nazionali e internazionali grazie alle attività di business connesse all'installazione di pannelli fotovoltaici                                                                              | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
| S | Pratiche commerciali responsabili | Impatto negativo diretto e indiretto sull'ambiente dovuto all'acquisto di risorse naturali difficilmente rinnovabili negli uffici e nelle operazioni (es. legname, materiali utilizzati nelle installazioni, ecc)                                           | NEGATIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Aumento di consapevolezza dei fornitori riguardo alle tematiche di tutela ambientale e sociale generato tramite la richiesta di sottoscrizione di clausole contrattuali che coprono tematiche ESG, Codice Etico e Modello 231 dell'Azienda                  | POSITIVO | POTENZIALE | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Aumento della soddisfazione del cliente grazie a servizi su misura studiati per ottimizzare i consumi, migliorare la sicurezza e aumentare il comfort degli ambienti.                                                                                       | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Riduzione del burden economico sul cliente grazie all'offerta di soluzioni integrate che coprono l'intero processo: dall'analisi di fattibilità e progettazione, all'installazione e al collaudo, inclusa la manutenzione e l'assistenza post-installazione | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Gestione e tutela dei lavoratori  | Incremento della motivazione e dell'engagement dei lavoratori attraverso iniziative di team building                                                                                                                                                        | POSITIVO | POTENZIALE | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Aumento della stabilità di impiego dei dipendenti grazie all'assunzione prevalente con contratti a tempo indeterminato e full-time, allineati alle prescrizioni del CCNL                                                                                    | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Diversità e inclusione            | Aumento del benessere e della sicurezza del dipendente grazie all'istituzione di canali anonimi di segnalazione di eventuali casi di discriminazione                                                                                                        | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                   | Aumento del benessere dei lavoratori attraverso attività di valorizzazione della diversità in azienda (es. UNI PdR)                                                                                                                                         | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |

|   |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |            |                       |
|---|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|-----------------------|
| S |                                        | Impatto positivo sulla comunità e contributo alla generazione di ricchezza locale dovuto alla selezione mirata di fornitori nella zona empolesse                                                                                                                                           | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                        | Impatto positivo sulla comunità e contributo alla generazione di ricchezza locale dovuto allo sviluppo di impianti sul territorio italiano                                                                                                                                                 | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                        | Impatto positivo sulla comunità e contributo alla generazione di ricchezza locale dovuto all'aumento dei posti di lavoro e alle nuove assunzioni                                                                                                                                           | POSITIVO | POTENZIALE | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Relazioni con le comunità locali       | Impatto sulle performance economiche e conseguente aumento del valore distribuito derivante dall'ampliamento del business in nuovi mercati (es. impianti fotovoltaici, ecc.)                                                                                                               | POSITIVO | ATTUALE    | LUNGO TERMINE         |
|   |                                        | Aumento della salubrità e qualità della risorsa idrica potabile, grazie alla progettazione e installazione di soluzioni idriche e sanitarie di alta qualità, anche volte alla distribuzione dell'acqua potabile; con conseguente aumento del benessere degli utilizzatori finali           | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   |                                        | Impatto positivo sulla sicurezza della comunità grazie alla vendita di servizi di progettazione e realizzazione di sistemi di rilevazione e spegnimento incendi                                                                                                                            | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Salute e sicurezza                     | Esposizione dei lavoratori a rischi che possono compromettere la loro integrità fisica (infortuni, rischi per la salute e malattie professionali) a causa di un non corretto funzionamento delle procedure di formazione in ambito H&S o non sufficiente supervisione sull'utilizzo di DPI | NEGATIVO | POTENZIALE | BREVE TERMINE         |
|   |                                        | Aumento della consapevolezza del personale riguardo al rischio di infortuni/malattie a cui sono esposti grazie alla presenza di piani di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e continui investimenti sulla sicurezza del personale (dispositivi e presidi di sicurezza)         | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
| G | Formazione e sviluppo delle competenze | Aumento della motivazione dei dipendenti grazie alla crescita delle loro competenze a seguito della formazione obbligatoria 231                                                                                                                                                            | POSITIVO | POTENZIALE | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Etica e integrità di business          | Diffusione di benefici ambientali, sociali e di governance grazie al perseguimento e raggiungimento di obiettivi di sostenibilità quali-quantitativi ben definiti e monitorati attraverso il Piano di Sostenibilità di O.L.V.                                                              | POSITIVO | ATTUALE    | BREVE E LUNGO TERMINE |
|   | Ricerca e sviluppo                     | Impatto sulle performance economiche e conseguente aumento del valore distribuito derivante dall'ampliamento del business aziendale in nuovi mercati (es. fotovoltaico)                                                                                                                    | POSITIVO | POTENZIALE | BREVE E LUNGO TERMINE |

# 2.2 Le strategie per il futuro

Nel 2024, O.L.V. ha definito un **Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2027**. L'obiettivo, rivelato anche dalla struttura di breve-medio termine del Piano, è l'avvio di un **sistema strutturato di integrazione delle pratiche ESG nella gestione aziendale**, individuando azioni concrete e misurabili in grado di generare impatti positivi o mitigare eventuali impatti negativi nel breve termine.

Il piano si presenta come uno strumento gestionale integrato, che allinea le priorità industriali con i principi ESG. A ogni iniziativa è associato un valore target, ovvero un obiettivo quantitativo o qualitativo da raggiungere e monitorare nel tempo. La struttura del piano si compone di:

- **la tematica ESG:** emersa dall'analisi di materialità o ritenuta comunque rilevante in senso più ampio;
- **l'indicatore/iniziativa:** la metrica / voce qualitativa utilizzata per valutare l'avanzamento delle performance;
- **il valore baseline:** il dato di partenza del monitoraggio.
- **l'anno baseline:** l'anno di riferimento da cui si inizia a monitorare l'indicatore;
- **il valore target:** l'obiettivo posto da O.L.V.;
- **l'anno target:** l'anno entro cui si prevede il raggiungimento dell'obiettivo;
- **lo status:** lo stato di avanzamento dell'iniziativa rispetto al target definito.

Il Piano Strategico verte sulle tematiche ESG che vengono ritenute più rilevanti per il business di O.L.V., sia individuate attraverso l'analisi di materialità, sia quelle in cui l'Azienda non genera direttamente un impatto materiale ma a cui O.L.V. vuole perseguire degli obiettivi di miglioramento per una crescita aziendale più strategica e responsabile.

Al termine del primo anno di attuazione del Piano, il 2025 si conferma un anno di avanzamento significativo su diversi fronti.

Diversi obiettivi fissati con scadenza 2025 risultano già raggiunti.

Per quanto riguarda le tematiche di governance, O.L.V. ha definito il **Codice Etico** e implementato il **Modello 231**, istituito il **Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità** e il **Comitato Direttivo Gestionale**.

Da una prospettiva "social", è stata identificata una **figura dedicata alla gestione delle tematiche HR** ed è stato erogato un corso ESG al top management come previsto. Il **tasso di partecipazione ai questionari di soddisfazione dei dipendenti** ha toccato il **100%**, prima della scadenza prevista, e non si registrano reclami in ambito privacy e sicurezza dei dati.

Sul fronte ambientale, sono invece stati introdotti **2 mezzi elettrici** in linea con il piano di rinnovo progressivo del parco veicoli. Particolarmente positivo il dato sui rifiuti: **la quota di rifiuti assimilabili agli urbani destinata a recupero ha raggiunto il 72,2%, superando con anticipo il target del 65% atteso al 2027**.

Restano in corso le iniziative a orizzonte pluriennale, tra cui il **Piano di Gestione dell'impronta carbonica** (o "Carbon Management Plan"), le partnership per la **biodiversità**, l'ottenimento della certificazione **ISO 27001** e l'introduzione del **servizio di supporto psicologico** per i dipendenti.

| TEMATICA ESG                                  | INDICATORE / INIZIATIVA                                                                                                                        | VALORE<br>BASELINE<br>2024 | ANNO<br>BASELINE | VALORE<br>TARGET | ANNO<br>TARGET       | STATUS                       |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------|------------------|----------------------|------------------------------|
| Emissioni e cambiamento climatico             | Definizione di un Carbon Management Plan                                                                                                       | 0                          | 2024             | 1                | 2027                 | In corso                     |
| Tutela della Biodiversità                     | Sviluppo di partnership per favorire la tutela della biodiversità                                                                              | 0                          | 2024             | 1                | 2027                 | In corso                     |
| Gestione dell'energia                         | n. di mezzi sostituiti con alternative elettriche/ibride per anno                                                                              | 1                          | 2024             | +1               | 2025<br>2026<br>2027 | +2 mezzi elettrici acquisiti |
|                                               | % energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili autoprodotta/ acquistata sul totale dell'energia elettrica consumata dalla sede di Empoli | 0%                         | 2024             | 100%             | 2027                 | In corso                     |
|                                               | Ottenimento certificazione ISO 50001 per la sede di Empoli                                                                                     | 0                          | 2024             | 1                | 2027                 | Concluso                     |
| Gestione dei rifiuti                          | % rifiuti urbani destinati a recupero                                                                                                          | 61%                        | 2024             | 65%              | 2027                 | 72,20%                       |
| Etica e integrità di business                 | Definizione di un Codice etico                                                                                                                 | 0                          | 2024             | 1                | 2025                 | Codice definito              |
|                                               | Integrazione della normativa interna sulla valutazione dei fornitori con criteri ESG                                                           | 0                          | 2024             | 1                | 2026                 | In corso                     |
|                                               | Istituzione di un Gruppo di Lavoro sulla sostenibilità                                                                                         | 0                          | 2024             | 1                | 2025                 | Gruppo istituito             |
| Gestione del rischio in materia fiscale       | Implementazione del Modello 231                                                                                                                | 0                          | 2024             | 1                | 2025                 | Modello Implementato         |
| Privacy e sicurezza dei dati                  | Ottenimento della Certificazione ISO 27001 per la sede di Empoli                                                                               | 0                          | 2024             | 1                | 2027                 | In corso                     |
|                                               | % di reclami in ambito privacy e sicurezza dei dati gestiti e risolti                                                                          | n.a.                       | 2024             | 100%             | 2025<br>2026<br>2027 | 0 reclami ricevuti           |
| Formazione e sviluppo delle competenze        | n. corsi ESG erogati al top management all'anno                                                                                                | 1                          | 2024             | 1                | 2025<br>2026<br>2027 | 1 corso ESG erogato          |
| Gestione delle relazioni industriali          | % di dipendenti che hanno avuto accesso a questionari di soddisfazione                                                                         | 85%                        | 2024             | 100%             | 2026                 | 100%                         |
| Politiche per la gestione delle risorse umane | Identificazione di una figura dedicata alla gestione delle tematiche HR                                                                        | 0                          | 2024             | 1                | 2025                 | 1 figura identificata        |
|                                               | Istituzione di un comitato di gestione                                                                                                         | 0                          | 2024             | 1                | 2025                 | Comitato istituito           |
| Salute e sicurezza dei dipendenti             | Introduzione di un servizio di supporto psicologico per i dipendenti                                                                           | 0                          | 2024             | 1                | 2027                 | In corso                     |

## 2.3 Un impegno concreto e certificato

O.L.V. riconosce l'importanza di offrire garanzie a conferma del proprio impegno e si sottopone ad audit esterni per l'ottenimento di certificazioni di qualità, rating di legalità e altre attestazioni che confermano l'attenzione ai processi aziendali.

### AMBIENTE

- **ISO 14001:2015 – Sistemi di Gestione Ambientale**  
*Anno di rinnovo: 2024*  
La certificazione garantisce l'impegno di OLV nell'adozione di pratiche rispettose delle normative ambientali e volte alla riduzione dell'impatto ambientale.
- **ISO 50001:2018 – Sistema di Gestione dell'Energia**  
*Anno ottenimento 2025*  
La certificazione attesta l'impegno di O.L.V. nella gestione efficiente delle risorse energetiche, promuovendo il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche e la riduzione dei consumi e delle emissioni associate.
- **Certificazione F-GAS**  
*Anno di rinnovo: 2024*  
L'attestazione abilita O.L.V. a operare su impianti contenenti gas fluorurati, garantendo il rispetto normativo e la tutela dell'ambiente e della salute.

### SOCIETÀ

- **UNI/PdR 125:2022**  
*Anno di rinnovo: 2025*  
La certificazione garantisce l'impegno di OLV nella promozione della parità di genere in azienda.
- **PAS 24000:2022**  
*Anno di ottenimento: 2025*  
La certificazione garantisce l'impegno di O.L.V. alla gestione della responsabilità sociale, offrendo uno schema strutturato di equo ed etico trattamento dei lavoratori.
- **ISO 45001:2018 - Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro**  
*Anno di rinnovo: 2024*  
La certificazione garantisce l'impegno di OLV alla riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

### GOVERNANCE

- **ISO 9001:2025 – Sistemi di gestione per la qualità**  
*Anno di rinnovo: 2024*  
La certificazione garantisce l'impegno di O.L.V. nell'utilizzo di elevati standard qualitativi nei servizi offerti e nei processi interni, che portano al miglioramento della soddisfazione del cliente e delle prestazioni aziendali.
- **ISO 37001:2016 – Sistemi di gestione anticorruzione**  
*Anno di rinnovo: 2025*  
La certificazione garantisce l'impegno di O.L.V. alla gestione della responsabilità sociale, offrendo uno schema strutturato di equo ed etico trattamento dei lavoratori.
- **SOA – Attestazione di Qualificazione per l'Esecuzione di Lavori Pubblici**  
*Anno di rinnovo: 2025*  
L'attestazione abilita O.L.V. a partecipare a gare d'appalto per lavori pubblici, confermandone le capacità tecniche e operative necessarie.
- **Whitelist – Anagrafe antimafia degli esecutori**  
*Anno di rinnovo iscrizione: 2025*  
L'iscrizione autorizza O.L.V. ad operare in settori a rischio infiltrazioni, garantendo trasparenza e conformità alle normative antimafia vigenti.
- **Rating di legalità ★★**  
*Anno di aggiornamento: 2025*  
Il rating dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, premia l'adozione di comportamenti etici, trasparenti e rispettosi delle regole da parte dell'impresa nel mercato. Il rating è aggiornato al 31.12.2025, il rinnovo di marzo 2026 ha comportato, invece, un ottenimento del rating con risultato ★★★



# 03

---

## Governance aziendale e integrità

98,7%

Valore economico  
generato e distribuito

---

CODICE ETICO

MOG 231

---

62%

Spesa di acquisto  
destinata a fornitori locali

---

UNI EN ISO 9001 (QUALITÀ)

UNI EN ISO 37001 (ANTICORRUZIONE)

---

O.L.V. opera secondo **principi di trasparenza**, rispetto della normativa vigente e contrasto a comportamenti non etici. Questo non è un orientamento in divenire, ma una pratica già radicata nell'operatività quotidiana, che nel 2025 si è ulteriormente rafforzata con la ridefinizione della governance aziendale, la formalizzazione di ruoli e responsabilità e l'integrazione di principi ESG nelle prassi operative, con l'obiettivo di **preservare l'integrità delle operazioni** e promuovere un **approccio responsabile al business**.

La concretezza di questo impegno è inoltre attestata da una serie di riconoscimenti e risultati già conseguiti: il **Rating di legalità**, le certificazioni dei sistemi di gestione, **l'iscrizione alla Whitelist** e il raggiungimento di diversi obiettivi del Piano Strategico, tra cui la **definizione del Codice Etico**, l'adozione del **Modello 231** e l'istituzione del **Gruppo di Lavoro ESG**. A questi si aggiunge l'attivazione di un **canale di whistleblowing** per la segnalazione anonima di irregolarità e frodi, mentre le performance vengono monitorate attraverso specifici KPI.

Come dettagliato nel capitolo 2, O.L.V. ha identificato nell'analisi di materialità una serie di impatti positivi legati alla sfera governance, tra cui il perseguimento di **obiettivi di sostenibilità** definiti nel Piano Strategico, che potrebbe favorire una progressiva diffusione di benefici ESG nel contesto in cui O.L.V. opera, rafforzando la capacità dell'azienda di generare valore nel lungo periodo.

La **creazione di valore condiviso** tra gli stakeholder è evidenziata da un alto livello di valore economico distribuito, che ammonta a più del **90% del valore economico generato dall'organizzazione**. L'attività di ricerca e sviluppo per l'ampliamento in **nuovi mercati** (come gli impianti fotovoltaici) è, infatti, un ulteriore fattore che potrebbe generare ricadute positive sulle performance economiche e, di conseguenza, il valore distribuito anche nel lungo termine, anche alla luce delle attuali evoluzioni geopolitiche.

Accanto agli obiettivi già raggiunti in ambito governance, restano in corso il percorso di integrazione di criteri ESG nella valutazione dei fornitori, con completamento previsto entro il 2026, e l'ottenimento della certificazione ISO 27001 per la sede di Empoli, atteso entro il 2027. I dettagli degli indicatori, dei valori di partenza e dei target sono riportati nel capitolo dedicato al Piano Strategico.

O.L.V. si impegna a monitorare con continuità i progressi rispetto agli obiettivi prefissati, assicurando una rendicontazione trasparente delle performance.

## 3.1 Valore economico generato e distribuito

Capire come un'organizzazione genera e distribuisce valore è uno degli elementi che ne definisce la solidità nel tempo. Nel caso di O.L.V., questa analisi assume una valenza particolare, perché si inserisce in un settore che negli ultimi anni ha attraversato fasi di forte discontinuità, ma che nel 2025 mostra segnali chiari di ripresa e trasformazione strutturale.

Nel 2025 il **valore economico generato** segna una crescita del 49,73% rispetto al 2024, anno in cui la contrazione era stata determinata dalla riduzione della spesa per impianti di climatizzazione in Italia e dalla progressiva uscita degli incentivi fiscali — tra cui il superbonus 110% e lo sconto in fattura — che avevano sostenuto la domanda negli anni precedenti. La ripresa si inserisce in un contesto di mercato favorevole, trainato da driver di lungo periodo: il **PNRR** continua a generare commesse legate alla riqualificazione energetica degli edifici pubblici e alla mobilità elettrica, mentre la **Direttiva Europea EPBD** impone interventi obbligatori sugli impianti esistenti, aprendo un potenziale di medio periodo rilevante sia sul versante pubblico che privato. Cresce inoltre la domanda di sistemi BMS, impianti fotovoltaici con accumulo e infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici.

In questo contesto, O.L.V. ha orientato la propria partecipazione alle gare verso **commesse ad alto valore tecnologico grazie alle proprie attività di ricerca e sviluppo nell'ambito dei nuovi mercati** — fotovoltaico integrato, smart grid, domotica, infrastrutture di ricarica — generando impatti positivi sull'ambiente e sulle persone, riducendo l'esposizione alle gare basate esclusivamente sul ribasso di prezzo e aumentando il valore generato distribuibile. Una scelta che ha contribuito a costruire un portafoglio commesse di qualità, rafforzando la reputazione tecnica dell'azienda presso committenti pubblici e privati. L'esercizio si chiude con un **risultato netto positivo** di € 310.252, in netta crescita rispetto ai € 52.973 del 2024.

### VALORE GENERATO, DISTRIBUITO

Per rendicontare la propria performance economica, O.L.V. adotta uno schema di analisi che misura la ricchezza prodotta nel corso dell'esercizio e ne traccia la distribuzione tra i diversi portatori di interesse.

Il valore economico viene ripartito in due componenti.

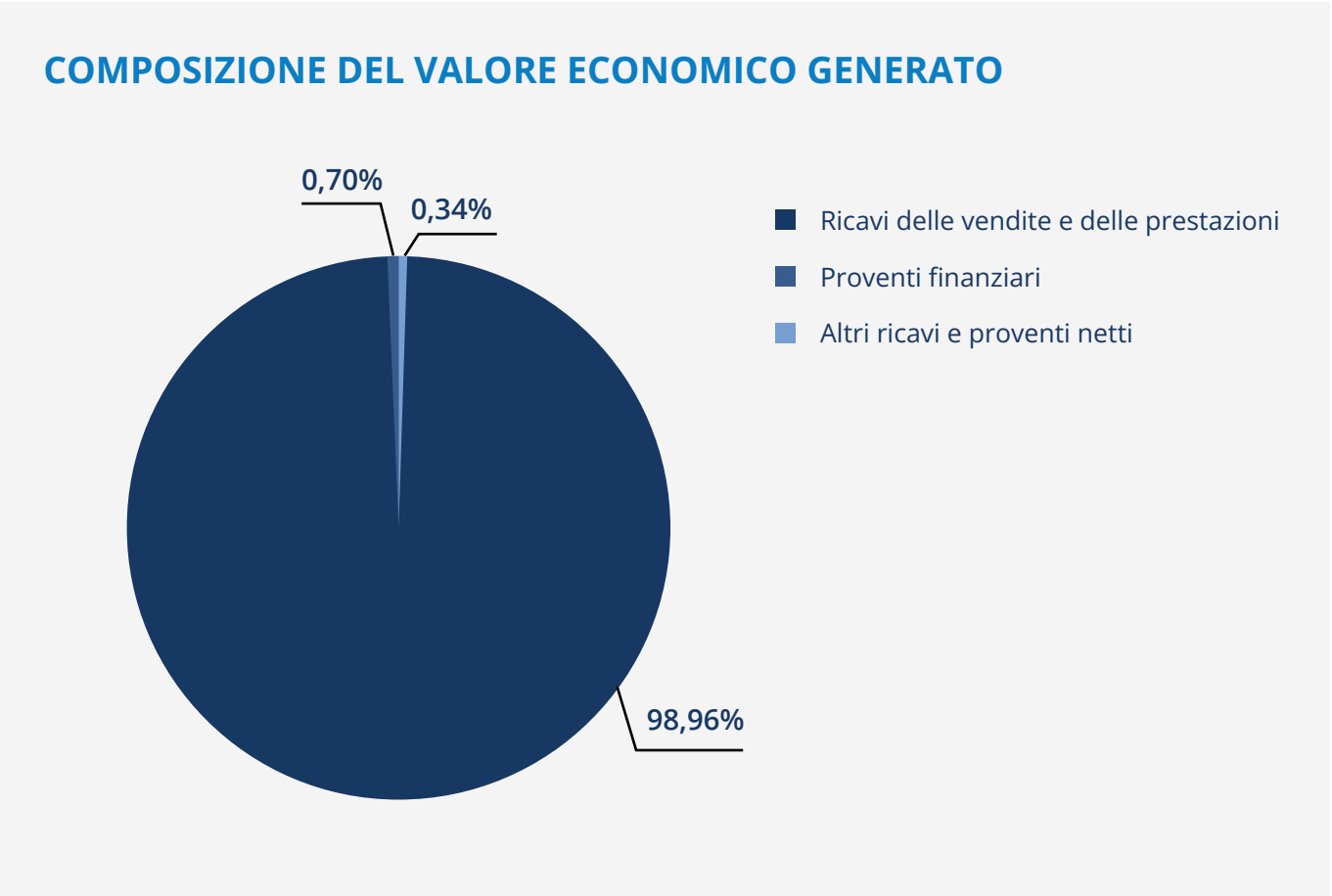
- **Valore economico generato:** rappresenta la ricchezza complessiva prodotta dall'organizzazione nel corso dell'esercizio. Include i ricavi derivanti dalla vendita di beni e servizi, gli altri proventi operativi e i rendimenti di natura finanziaria.
- **Valore economico distribuito:** corrisponde alle risorse che l'organizzazione trasferisce verso l'esterno nel corso dell'anno. Comprende i pagamenti a fornitori e partner, le retribuzioni e i benefit del personale, gli oneri finanziari verso gli istituti di credito, le imposte versate agli enti pubblici e le eventuali erogazioni destinate alla comunità.



| GRI 201-1   VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO | U.D.M. | 2024 <sup>1</sup> | 2025       | VARIAZIONI |        |
|-----------------------------------------------------|--------|-------------------|------------|------------|--------|
| Valore economico direttamente generato              | €      | 8.066.922         | 12.078.794 | 4.011.872  | 49,73% |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni            | €      | 7.630.925         | 11.953.099 | 4.322.174  | 56,6%  |
| Altri ricavi e proventi netti                       | €      | 142.920           | 84.701     | -58.219    | -40,7% |
| Proventi da partecipazioni                          | €      | 0                 | 0          | 0          | -      |
| Proventi finanziari                                 | €      | 293.077           | 40.994     | -252.083   | -86,0% |
| Valore economico distribuito                        | €      | 7.878.926         | 11.925.452 | 4.046.526  | 51,4%  |
| % su valore economico direttamente generato         | -      | 97,7%             | 98,7%      | -          | -      |
| Costi operativi                                     | €      | 5.265.194         | 9.170.943  | 3.905.749  | 74,2%  |
| Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci      | €      | 2.940.941         | 5.381.651  | 2.440.710  | 83,0%  |
| Costi per i servizi                                 | €      | 2.093.154         | 3.566.660  | 1.473.506  | 70,4%  |
| Costi per il godimento di beni terzi                | €      | 231.099           | 222.632    | -8.467     | -3,7%  |
| Salari e benefit dei dipendenti                     | €      | 1.961.451         | 2.503.545  | 542.094    | 27,6%  |
| Costi del personale                                 | €      | 1.961.451         | 2.503.545  | 542.094    | 27,6%  |
| Pagamenti a fornitori di capitali                   | €      | 591.504           | 118.332    | -473.172   | -80,0% |
| Interessi ed altri oneri finanziari                 | €      | 591.504           | 118.332    | -473.172   | -80,0% |
| Utili distribuiti                                   | €      | 0                 | 0          | 0          | -      |
| Pagamenti ai governi                                | €      | 60.177            | 132.032    | 71.855     | 119,4% |
| Imposte sul reddito                                 | €      | 60.177            | 132.032    | 71.855     | 119,4% |
| Investimenti nella comunità                         | €      | 600               | 600        | 0          | 0%     |
| Donazioni e liberalità                              | €      | 600               | 600        | 0          | 0%     |
| Valore economico non distribuito                    | €      | 187.996           | 153.342    | -34.654    | -18,4% |

<sup>1</sup> GRI 2-4: il dato è stato revisionato rispetto al FY precedente a seguito di affinamenti metodologici.

Il **valore economico generato** è composto per il 99% da ricavi da vendite e prestazioni, a conferma che l'attività operativa diretta rappresenta la base economica dell'organizzazione. Gli altri ricavi e proventi netti contribuiscono per lo 0,7%, mentre i proventi finanziari incidono per lo 0,3%, in calo rispetto all'anno precedente.

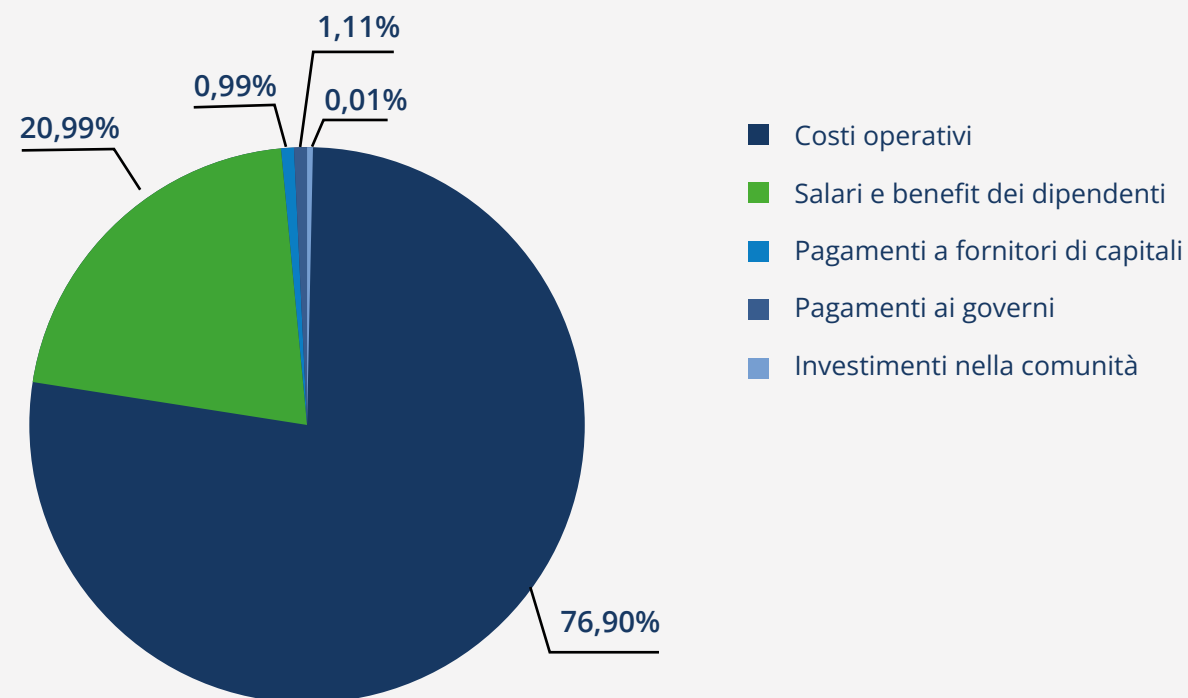


Il 76,9% del **valore distribuito** è assorbito dai **costi operativi**, che comprendono acquisti di materie prime, costi per servizi e godimento di beni terzi. Salari e benefit del personale rappresentano il 21,0% del totale distribuito, in crescita rispetto al valore assoluto del 2024, a riflesso dell'ampliamento dell'organico in linea con la ripresa dei volumi. I pagamenti ai fornitori di capitali si attestano allo 0,99%, in riduzione rispetto all'anno precedente grazie al rimborso delle linee di debito; mentre i pagamenti ai governi, sotto forma di imposte sul reddito, coprono l'1,1% del valore distribuito. Nel 2025, così come nel precedente esercizio, le erogazioni liberali verso la comunità si sono concretizzate in una donazione di 600,00 euro a favore della Fondazione Telethon.

98,7%

Valore economico generato e distribuito

### COMPOSIZIONE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



Il rapporto tra **valore distribuito e generato** si attesta al 98,7%, evidenziando come la quasi totalità delle risorse prodotte venga redistribuita agli stakeholder nell'esercizio di competenza. Il **valore trattenuto**, pur contenuto, è destinato a sostenere gli investimenti in corso e a rafforzare una struttura patrimoniale che nel 2025 ha visto anche un aumento del capitale sociale da € 240.000 a € 450.000, deliberato a marzo 2025.

## 3.2 Etica e integrità di business

O.L.V. guida la propria operatività tramite principi di **rispetto della legalità e etica**, elementi che attraversano tanto la visione strategica quanto l'organizzazione interna.

Il 2025 è stato un **anno di grandi passi avanti per O.L.V.** nell'ambito della formalizzazione degli impegni in materia di operatività etica e della strutturazione degli strumenti necessari al perseguimento degli stessi.

La Società ha, infatti, adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001** (di seguito anche "MOG 231"), strumento che mira a disciplinare la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinati illeciti commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione, da parte di dirigenti, amministratori o persone sottoposte alla loro direzione.

Il **MOG 231** ricopre un ruolo rilevante all'interno della governance aziendale, orientando la gestione verso la prevenzione di comportamenti non conformi, la promozione di una cultura della legalità e il presidio dell'integrità, della trasparenza e della responsabilità. Sul piano operativo, si articola in una mappatura delle aree a maggiore esposizione al rischio, nell'adozione di misure organizzative e procedurali calibrate sulla loro mitigazione, e nella definizione di codici di condotta vincolanti e chiaramente formulati.

A corredo del MOG 231, è stato redatto il **Codice Etico**, che esplicita i valori e i principi di riferimento dell'Azienda, riportando il quadro di condotta atteso da tutti coloro che operano per O.L.V. In parallelo, è stato istituito un **Organismo di Vigilanza** con l'incarico di verificare nel tempo l'attuazione effettiva del MOG 231, valutarne la coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa, e formulare i necessari aggiornamenti.

A ulteriore presidio della cultura della legalità, O.L.V. ha attivato un **canale di whistleblowing** per la segnalazione di illeciti, irregolarità e frodi, accessibile direttamente dal sito aziendale in forma anonima.

Infine, è stato formalizzato un **Gruppo di Lavoro dedicato ai temi ESG**, con il compito di presidiare in modo organico il percorso di responsabilità avviato dalla Società.

Il contrasto a pratiche di corruzione e concussione è un impegno che l'Azienda, a partire dall'Amministratore Unico, declina in **politiche e procedure aggiornate periodicamente**. Tanto l'Amministratore, in qualità di massimo organo di governo, quanto l'intera forza lavoro sono coinvolti in **percorsi di formazione e aggiornamenti dedicati**.

Nel periodo di riferimento, così come nei due anni precedenti (FY2023 e FY2024), **non si sono verificati episodi di corruzione né provvedimenti disciplinari che abbiano inciso sull'integrità dell'attività aziendale. Non sono in corso azioni legali riconducibili a comportamenti anticoncorrenziali, pratiche antitrust o condotte di natura monopolistica, né sono emerse non conformità rispetto alle normative e ai regolamenti applicabili.** Di conseguenza, non sono pervenute ad OLV sanzioni, pecuniarie e non, in assenza delle fattispecie sopra menzionate.

| GRI 205-2   COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE                                      | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Membri del Consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione      | n      | 1    | 1    | 1    |
| Membri del Consiglio di amministrazione formati su politiche e procedure anticorruzione                             | n      | 1    | 1    | 1    |
| Totale membri del consiglio di amministrazione                                                                      | n      | 1    | 1    | 1    |
| % di Membri del Consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione | %      | 100% | 100% | 100% |
| % di Membri del Consiglio di amministrazione formati su politiche e procedure anticorruzione                        | %      | 100% | 100% | 100% |

| GRI 205-2   COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE             | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione | n      | -    | -    | 152  |
| Totale partner commerciali                                                                 | n      | -    | -    | 152  |
| %                                                                                          | %      | -    | -    | 100% |

| GRI 205-2   COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE        | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione      | n      | 1    | 1    | 1    |
| Dirigenti che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione       | n      | 1    | 1    | 1    |
| Totale Dirigenti                                                                      | n      | 1    | 1    | 1    |
| % di dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione | %      | 100% | 100% | 100% |
| % di dirigenti che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione  | %      | 100% | 100% | 100% |
| Quadri a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione         | n      | 0    | 0    | 0    |
| Quadri che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione          | n      | 0    | 0    | 0    |
| Totale Quadri                                                                         | n      | 0    | 0    | 0    |
| % di quadri a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione    | %      | -    | -    | -    |
| % di quadri che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione     | %      | -    | -    | -    |
| Impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione      | n      | 6    | 7    | 7    |
| Impiegati che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione       | n      | 6    | 7    | 7    |
| Totale Impiegati                                                                      | n      | 6    | 7    | 7    |
| % di impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione | %      | 100% | 100% | 100% |
| % di impiegati che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione  | %      | 100% | 100% | 100% |
| Operai a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione         | n      | 34   | 36   | 42   |
| Operai che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione          | n      | 34   | 36   | 42   |
| Totale Operai                                                                         | n      | 34   | 36   | 42   |
| % di operai a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione    | %      | 100% | 100% | 100% |
| % di operai che hanno ricevuto formazione su politiche e procedure anticorruzione     | %      | 100% | 100% | 100% |

### 3.3 Struttura di governo e ruoli

La struttura di governance di O.L.V. riflette la configurazione giuridica di **società a responsabilità limitata con unico socio**. L'Amministratore Unico, Sig. **Massimo Orlandi**, detiene l'intera partecipazione societaria e assume la responsabilità di governo della Società.

Nel corso del 2025, il **Comitato Direttivo Gestionale**, istituito nell'anno precedente, ha avviato la propria operatività. L'organismo è chiamato a coordinare i diversi uffici, rilevare le criticità operative, elaborare proposte da condividere con l'Amministratore Unico durante le riunioni settimanali/quindicinali, orientare lo sviluppo strategico e presidiare le performance aziendali.

Ne fanno parte le seguenti figure:

- Amministratore Unico
- Responsabili amministrazione e finanza
- Responsabili delle commesse
- Responsabile Risorse Umane
- Responsabile IT/Innovazione
- Responsabile controllo di gestione - Sostenibilità

Ciascun membro dispone di autonomia operativa nel proprio ambito e le riunioni periodiche previste favoriscono un confronto continuativo tra le diverse aree. **Nel periodo oggetto di rendicontazione**, e nei due anni fiscali precedenti, **non sono state trasmesse segnalazioni al vertice aziendale**.

La funzione di controllo è affidata alla **Dott.ssa Maria Grazia Renieri, Sindaco Unico con funzioni di revisione legale dei conti**. In attuazione del D.Lgs. 231/2001 e a completamento dell'iter avviato con l'adozione del Modello 231, nel gennaio 2025 è stato nominato Dott. **Gabriele Sereni** quale **membro indipendente dell'Organismo di Vigilanza**, con il compito di verificare l'attuazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231).

#### 3.3.1 Il sistema retributivo

Il **modello retributivo** di O.L.V. è frutto della **revisione avviata nel 2024 e operativa nel 2025**, con l'obiettivo di rafforzare la motivazione e la soddisfazione del personale. L'impianto attuale si fonda sulla ridefinizione dei criteri di attribuzione di indennità, welfare, categorie contrattuali e compensi per ciascun dipendente, e sul Sistema Incentivante rivolto ai Capi Cantiere, che collega una parte della retribuzione ai risultati emersi dalle schede di valutazione individuale.

Per quanto concerne le retribuzioni di tutti i soggetti, l'Azienda, con il supporto dei consulenti paghe, applica al 100% dei dipendenti le indicazioni e gli importi definiti dal **CCNL Metalmeccanici-Industria**, sulla base del livello di inquadramento, dell'anzianità lavorativa e delle eventuali varianti contrattuali previste.

**Il compenso dell'Amministratore Unico è fissato tramite delibera assembleare.** In data 1° aprile 2025, l'Assemblea ha deliberato la variazione del compenso, in sostituzione del precedente trattamento fisso con un aumento del 19%. È stata altresì prevista, in luogo dei rimborsi chilometrici, la concessione di un'autovettura ad uso promiscuo come fringe benefit, oltre ai rimborsi a piè di lista già previsti anche in precedenza.

A completamento del quadro retributivo, si segnala che, a decorrere dal 2018, una delibera assembleare aveva previsto l'accantonamento mensile del trattamento di fine mandato (TFM) dell'Amministratore Unico tramite polizza assicurativa su base annua fissa, salvo variazioni deliberate. La polizza è giunta a scadenza nel novembre 2025 (con accantonamenti effettuati da gennaio a ottobre) e, non essendone risultato possibile il rinnovo, nel corso del 2026 si è proceduto al riscatto.

In linea con le evoluzioni appena descritte, le tabelle seguenti restituiscono il confronto tra la retribuzione della figura apicale e quella mediana dei dipendenti, e l'andamento degli aumenti retributivi nel periodo considerato. Si noti che il rapporto 0,95:1 indica un aumento mediano dei dipendenti (20%) leggermente superiore all'aumento percentuale dell'individuo più pagato (19%) in termini percentuali.

| GRI 2-21   RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE                                      | U.D.M. | 2023   | 2024   | 2025    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|---------|
| Retribuzione totale annua della persona più pagata dell'organizzazione                  | €      | 96.000 | 96.000 | 114.000 |
| Retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona più pagata) | €      | 26.166 | 24.352 | 29.158  |
| Rapporto                                                                                | %      | 367%   | 394%   | 391%    |

| GRI 2-21   RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE                                                                                     | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|--------|
| Aumento percentuale della retribuzione totale annua per la persona più pagata dell'organizzazione                                      | %      | -    | 0%   | 19%    |
| Aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua per tutti i dipendenti dell'organizzazione, escluso l'individuo più pagato | %      | -    | -7%  | 20%    |
| Rapporto                                                                                                                               | %      | -    | -    | 0,95:1 |

### 3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale

Ad oggi O.L.V. **non dispone di procedure formalizzate per valutare le performance dell'organo di governo in relazione alla gestione degli impatti economici, ambientali e sociali.** È un ambito che la Società ha intenzione di presidiare progressivamente, in coerenza con il percorso di evoluzione della governance già avviato.

In questa direzione, l'Amministratore Unico partecipa attivamente a **corsi di formazione e tavole rotonde sui temi ESG**, con l'obiettivo di mantenere almeno un appuntamento formativo all'anno, e si avvale di consulenti esterni per approfondire le tematiche ambientali, sociali e di governance. I target associati a questo percorso sono dettagliati nel capitolo dedicato al Piano Strategico.

04

# La tutela dell'ambiente

+25%

Utilizzo di HVO,  
combustibile rinnovabile,  
nella flotta vs 2024

-40%

Intensità dei consumi  
energetici diretti sui  
ricavi delle vendite e delle  
prestazioni vs 2024

-15%

Emissioni dirette e indirette  
da consumi energetici  
(SCOPE 1 E 2) vs 2024

-46%

Intensità emissiva sui  
ricavi delle vendite e delle  
prestazioni vs 2024

100%

Quota di rifiuti avviati a  
operazioni di recupero

Calcolo emissioni indirette  
generate lungo la catena del  
valore (SCOPE 3) a partire  
dal 2025

UNI EN ISO 14001  
Gestione ambientale

UNI EN ISO 50001  
Gestione dell'energia

O.L.V. nella sua normale operatività genera effetti di breve, medio e lungo termine sull'ambiente.

Sul fronte degli impatti negativi, l'operatività dell'Azienda comporta necessariamente **consumo di risorse**, in parte non rinnovabili (combustibili fossili per l'autotrazione e materiali approvvigionati), genera **emissioni di gas serra dirette e indirette** — queste ultime concentrate lungo la catena di fornitura — e contribuisce, attraverso le **emissioni non climalteranti della normale operatività** (in primis l'autotrazione), al peggioramento della qualità dell'aria.

Sul fronte degli impatti positivi, il **business di O.L.V.** contribuisce, in parte, alla **decarbonizzazione del Paese** e al **raggiungimento di obiettivi ambientali e climatici nazionali e internazionali**, grazie all'**installazione di strumenti per la generazione di energia da fonti rinnovabili**.

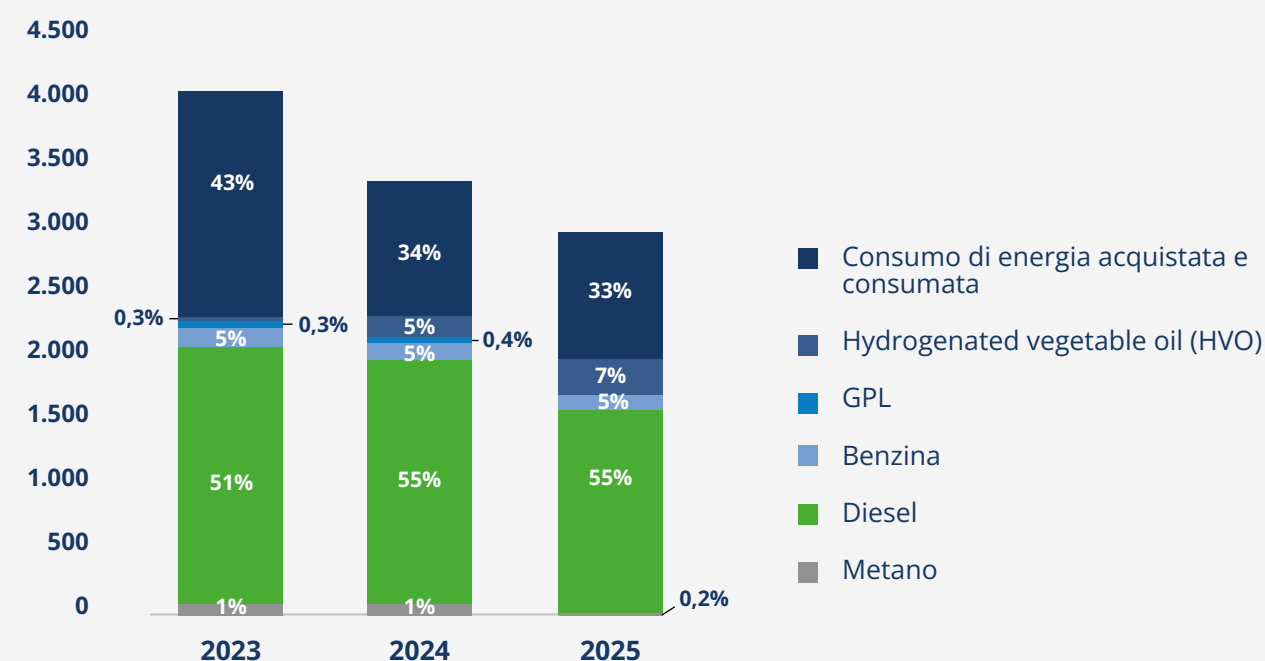
Il **presidio di questi impatti** si fonda su un **sistema di gestione strutturato e certificato** — le certificazioni **ISO 14001** (gestione ambientale), **ISO 50001** (gestione dell'energia, ottenuta nel 2025) e **F-GAS** — e sulla rendicontazione delle emissioni secondo il GHG Protocol.

Gli impegni nella sfera ambientale sono descritti nel Piano Strategico 2025-2027. Per l'area ambientale, accanto agli obiettivi già conseguiti, resta in corso l'attivazione di partnership per favorire la tutela della biodiversità e la definizione di un Piano di Gestione dell'impronta carbonica; nonché l'aumento della quota di energia rinnovabile consumata, target previsti per il 2027. I dettagli degli indicatori, dei valori di partenza e dei target sono riportati nel capitolo dedicato al Piano Strategico. Inoltre, il Piano di Gestione dell'impronta carbonica orienta le azioni di riduzione e miglioramento.

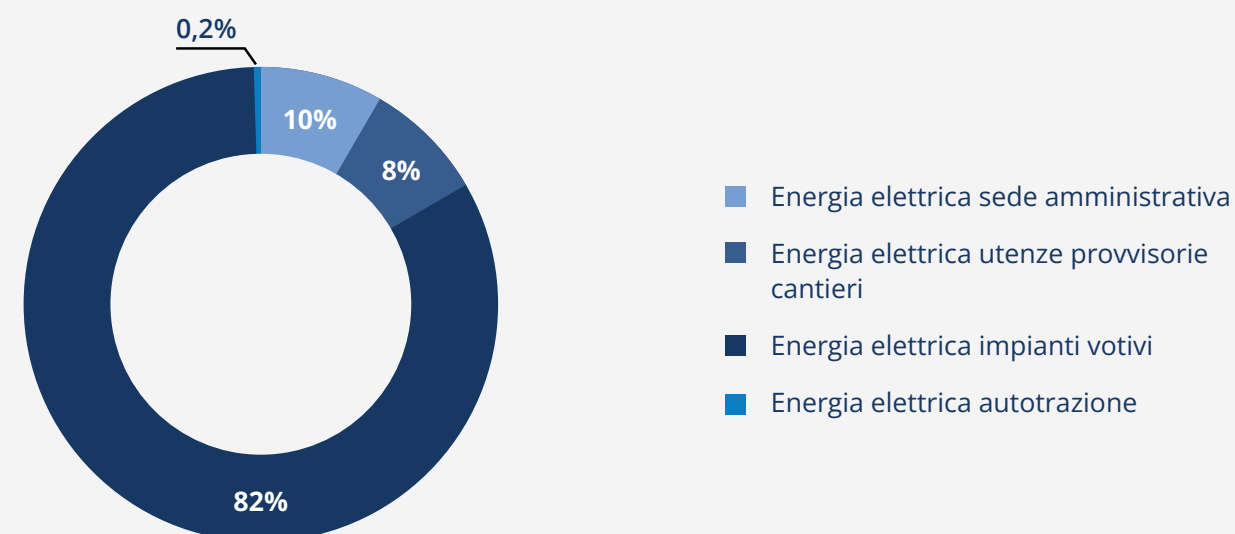
La gestione dei rifiuti, che nel 2024 rientrava tra i temi materiali, risulta comunque tema di attenzione per O.L.V., che ha avviato progetti dedicati alla riduzione degli scarti. Pertanto, in continuità con l'esercizio precedente, O.L.V. sceglie di rendicontare anche la gestione dei rifiuti su base volontaria.

## 4.1 La gestione dell'energia

### CONSUMI ENERGETICI INTERNI (GJ)



### RIPARTIZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA 2025



Nel 2025 i consumi energetici complessivi di O.L.V. si attestano a 3.048 GJ, **in calo del 9,6% rispetto al 2024 e del 24,4% sull'intero triennio 2023-2025**.

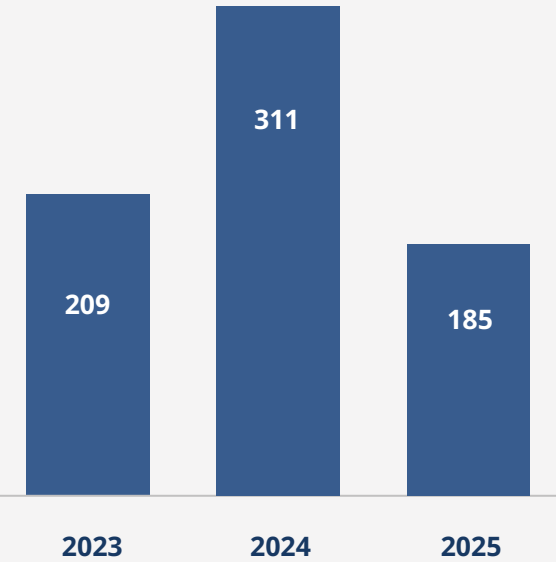
La ripartizione evidenzia il peso prevalente delle combustioni mobili legate al parco auto (2.033 GJ, pari al 67% del totale), seguite dall'energia elettrica acquistata e consumata (1.015 GJ, 33% del totale), di cui oltre l'80% riconducibile all'alimentazione degli impianti votivi gestiti dall'Azienda<sup>2</sup>.

La principale leva di riduzione del consumo di combustibili per l'autotrazione è la progressiva **transizione verso vettori a minore impatto**: i consumi di HVO, un combustibile rinnovabile a base di olio vegetale idrogenato, crescono del 25% rispetto al 2024, mentre il diesel si riduce del 9,4%.

I mezzi a GPL sono stati dismessi ed il consumo di metano è calato del 86%, in coerenza con gli obiettivi di Piano Strategico. Pur ancora marginali, iniziano a comparire i primi consumi elettrici per autotrazione (3 GJ), destinati ad aumentare negli esercizi successivi in linea con la roadmap di elettrificazione della flotta.

Sul fronte dell'energia elettrica, nel triennio **l'approvvigionamento non è stato coperto da Garanzie d'Origine e la quota certificata da fonti rinnovabili resta pertanto pari a zero**. Il Piano Strategico prevede entro il 2027 l'attivazione di una fornitura da fonte rinnovabile per la sede di Empoli: un primo passo concreto su questo indicatore, il cui impatto potrà ampliarsi ulteriormente in caso di estensione della fornitura anche agli impianti votivi.

INTENSITÀ ENERGETICA (GJ/M€)



COS'È L'HVO

L'HVO (Hydrogenated Vegetable Oil) è un combustibile rinnovabile ottenuto attraverso un processo di idrogenazione di oli vegetali esausti e altre materie organiche. Le sue caratteristiche chimiche stabili lo rendono utilizzabile nei motori compatibili senza modifiche tecniche, con costi di adozione contenuti. Essendo di origine biogenica, rispetto ai carburanti di origine fossile riduce le emissioni di gas serra, particolato (PM), ossidi di zolfo (SOx) e, in maniera più contenuta, ossidi di azoto (NOx).

**L'intensità dei consumi** correlati alle attività aziendali dirette — calcolata sui ricavi delle vendite e delle prestazioni, al netto dei consumi elettrici degli impianti votivi — mostra un **andamento in calo**, con una riduzione del 12% rispetto al 2023 e del 40% rispetto al 2024. Quest'ultimo dato riflette la flessione rilevante dei ricavi registrata nel 2024 e la successiva ripresa del 2025, quando hanno raggiunto un livello superiore del 4% rispetto al 2023.

<sup>2</sup> Sebbene i consumi degli impianti votivi non siano direttamente imputabili alle attività aziendali, questi ultimi rientrano nel perimetro di rendicontazione poiché i contratti di fornitura sono intestati a O.L.V., la quale esercita in merito pieno controllo operativo.

| GRI 302-1   ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE <sup>3</sup> | U.D.M. | 2023  | 2024  | 2025  |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Consumo di combustibili                                                    | GJ     | 2.295 | 2.219 | 2.033 |
| di cui combustibili da fonti di energia non rinnovabile                    | GJ     | 2.282 | 2.043 | 1.814 |
| Metano                                                                     | GJ     | 43    | 43    | 6     |
| Diesel                                                                     | GJ     | 2.054 | 1.844 | 1.670 |
| Benzina                                                                    | GJ     | 175   | 144   | 137   |
| GPL                                                                        | GJ     | 12    | 12    | -     |
| di cui combustibili da fonti di energia rinnovabile                        | GJ     | 13    | 176   | 220   |
| Hydrogenated vegetable oil (HVO)                                           | GJ     | 13    | 176   | 220   |
| Totale energia elettrica acquistata e consumata                            | GJ     | 1.739 | 1.154 | 1.015 |
| Energia elettrica sede amministrativa                                      | GJ     | 66    | 80    | 96    |
| Energia elettrica utenze provvisorie cantieri                              | GJ     | 56    | 72    | 80    |
| Energia elettrica impianti votivi                                          | GJ     | 1.616 | 1.002 | 836   |
| Energia elettrica autotrazione                                             | GJ     | -     | -     | 3     |
| di cui acquistata da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine (GO)         | GJ     | -     | -     | -     |
| Consumi energetici totali                                                  | GJ     | 4.034 | 3.373 | 3.048 |

| GRI 302-3   INTENSITÀ ENERGETICA DEI CONSUMI INTERNI | U.D.M. | 2023       | 2024      | 2025       |
|------------------------------------------------------|--------|------------|-----------|------------|
| Totale consumi energetici interni <sup>4</sup>       | GJ     | 2.418      | 2.371     | 2.210      |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni             | €      | 11.545.816 | 7.630.925 | 11.953.099 |
| Intensità energetica                                 | GJ/M€  | 209        | 311       | 185        |

<sup>3</sup> I dati 2023 e 2024 sono oggetto di restatement rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità (GRI 2-4) per: (i) estensione del perimetro di rendicontazione ai consumi elettrici degli impianti votivi e delle utenze provvisorie di cantiere, in precedenza non rilevati; (ii) allineamento dei fattori di conversione al database gov.uk, edizioni 2024 e 2025.

<sup>4</sup> Non si considerano gli approvvigionamenti elettrici relativi agli impianti votivi, poiché non direttamente imputabili alle attività aziendali.

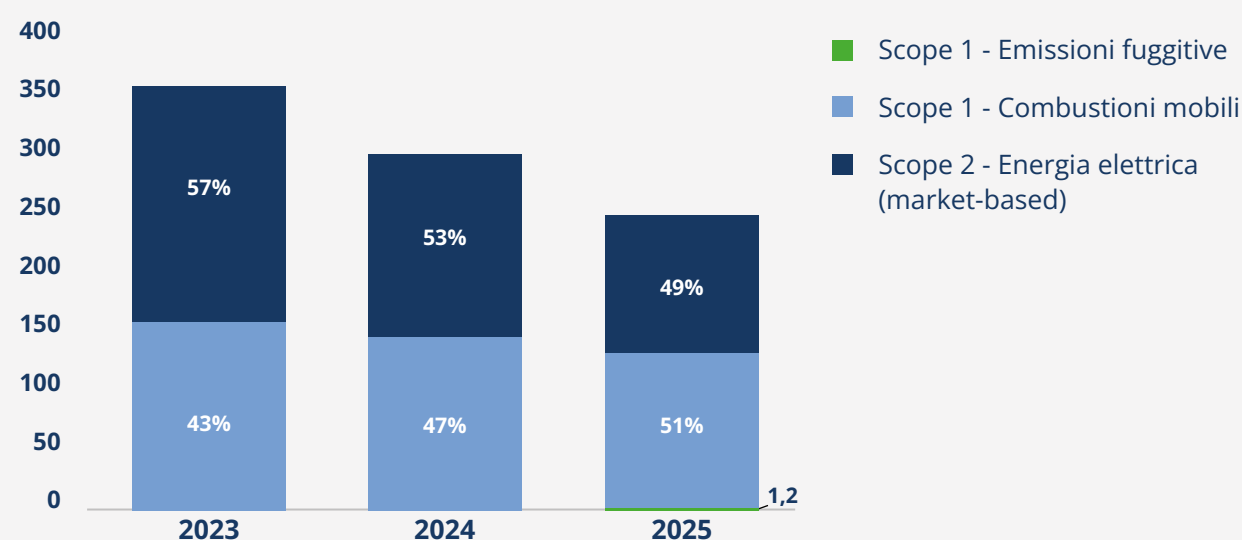
## 4.2 Emissioni e inquinamento

Strettamente legate ai consumi descritti nel paragrafo precedente, le emissioni di gas serra rappresentano la principale ricaduta ambientale dell'operatività di O.L.V.

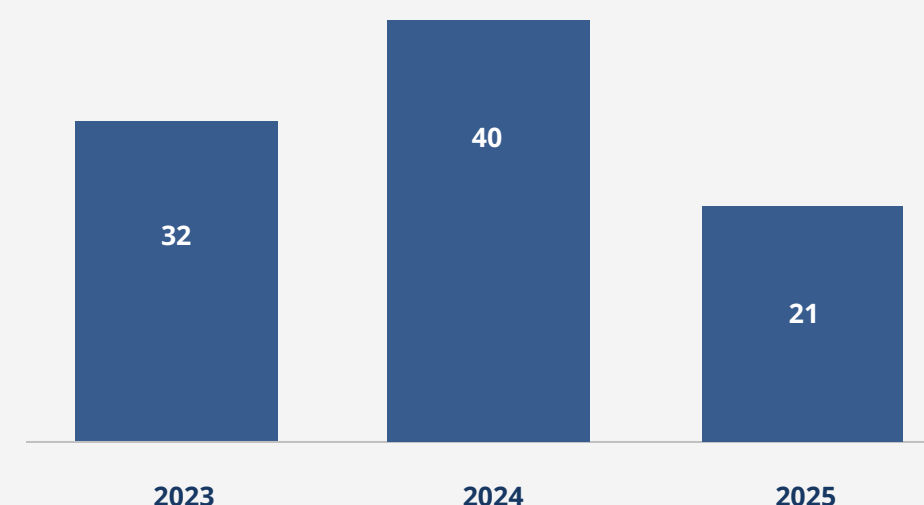
O.L.V. rendiconta le proprie **performance emissive in conformità al GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard**, con un approfondimento dedicato alle emissioni indirette Scope 3, quantificate per la prima volta nel corso dell'ultimo anno di esercizio.

Sul piano metodologico, le emissioni di gas a effetto serra sono consolidate secondo **l'approccio del controllo operativo**, in base al quale O.L.V. rendiconta il **100% delle emissioni derivanti dalle attività su cui esercita controllo diretto**. I valori di Global Warming Potential (GWP) utilizzati per convertire i diversi gas in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente sono tratti dal Sesto Rapporto di Valutazione dell'IPCC (AR6, orizzonte temporale a 100 anni). I gas inclusi nel perimetro di rendicontazione sono i sette gas serra previsti dal GHG Protocol — anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), protossido di azoto (N<sub>2</sub>O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF<sub>6</sub>) e trifluoruro di azoto (NF<sub>3</sub>) — nella misura in cui rilevanti per le attività dell'Azienda; le emissioni sono espresse in modo aggregato in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente.

### EMISSIONI SCOPE 1 E 2 (tCO<sub>2</sub> eq)



### INTENSITÀ EMISSIVA (tCO<sub>2</sub> eq/M€)



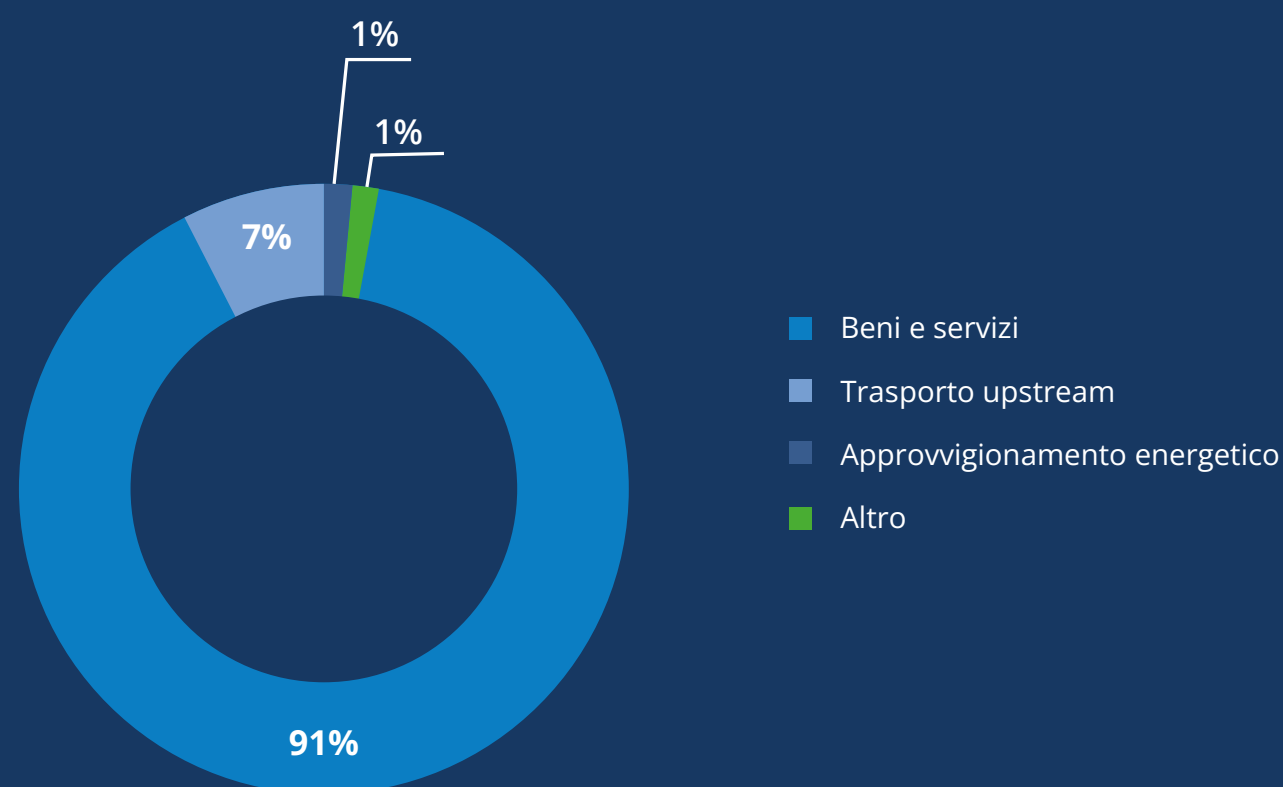
Le **emissioni Scope 1** derivano dalle **fonti direttamente controllate dall'Azienda**, in prevalenza la flotta impiegata dal personale tecnico. **Nel triennio si registra una riduzione costante** — da 159 tCO<sub>2</sub>eq nel 2023 a 131 tCO<sub>2</sub>eq nel 2025 (-18%) — riconducibile **all'introduzione progressiva dell'HVO nel mix di alimentazione della flotta**. Nel 2025 è stata inclusa per la prima volta anche la voce delle **emissioni fuggitive** legata alle perdite di gas refrigeranti dagli impianti di climatizzazione, che tuttavia risulta marginale (1,2 tCO<sub>2</sub>eq).

Le **emissioni Scope 2** derivano dall'**energia elettrica acquistata per la sede amministrativa, gli impianti votivi gestiti dall'Azienda e le utenze temporanee di cantiere**. L'approccio di rendicontazione scelto è il **market-based**, che riflette l'effettivo mix di fornitura contrattualizzato dall'Azienda e rappresenta quindi la misura più aderente alla responsabilità diretta sulle proprie scelte di approvvigionamento energetico. Nel triennio le emissioni Scope 2 si riducono del 41% (da 211 a 124 tCO<sub>2</sub>eq), un risultato riconducibile principalmente alla contrazione dei consumi elettrici degli impianti votivi.

Considerati congiuntamente, Scope 1 e Scope 2 (market-based) passano da 370 tCO<sub>2</sub>eq nel 2023 a 256 tCO<sub>2</sub>eq nel 2025, con una **riduzione complessiva del 31% nell'arco del triennio**.

Anche **l'intensità emissiva sui ricavi delle vendite e delle prestazioni si riduce nell'arco del triennio**, con un calo del 33% rispetto al 2023 e del 46% rispetto al 2024. L'andamento riflette la costante contrazione del profilo emissivo, a fronte di un andamento altalenante dei ricavi, già evidenziato nel precedente capitolo.

## LE EMISSIONI DI SCOPE 3



Il 2025 è il primo esercizio in cui O.L.V. ha esteso il perimetro di rendicontazione alle emissioni indirette generate lungo la catena del valore. **Le emissioni di Scope 3 ammontano a 6.957 tCO<sub>2</sub>eq<sup>5</sup>**, portando il **totale dell'inventario 2025 a 7.213 tCO<sub>2</sub>eq**. La categoria più rilevante è **l'acquisto di beni e servizi**, che incide per il **91% sul totale** Scope 3: per un'azienda di installazione impiantistica, i materiali approvvigionati — cavi, tubazioni, inerti edilizi e apparecchiature — costituiscono la principale fonte di emissioni indirette.

Le restanti categorie incidono in misura minore: il trasporto upstream contribuisce per il 7%, seguito dall'approvvigionamento energetico (1,2%), dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti (0,3%), dagli asset capitali (0,3%) e dai rifiuti prodotti (0,1%).

<sup>5</sup> I fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 3 fanno riferimento a Exiobase <sup>3.8.2</sup> e Ecoinvent <sup>3.12</sup>.

## IL PIANO DI GESTIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA

A partire dall'inventario delle emissioni 2025, O.L.V. ha avviato una riflessione prospettica sui possibili scenari di evoluzione della propria impronta carbonica nel prossimo decennio, con l'obiettivo individuare le strade percorribili per una progressiva decarbonizzazione delle attività.

L'analisi prende come riferimento la traiettoria di contenimento del riscaldamento globale definita dalla **Science Based Targets Initiative**, framework internazionale allineato all'Accordo di Parigi, e la confronta con possibili scenari di crescita aziendale e strategie di riduzione delle emissioni.

Sul fronte delle emissioni dirette e di quelle legate ai consumi energetici, le leve a disposizione appaiono concrete e in larga parte già introdotte nel Piano Strategico: l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate, la graduale sostituzione del gasolio con biocarburanti di nuova generazione nella flotta aziendale e l'introduzione progressiva di veicoli elettrici.

Più articolata è invece la riflessione sulle emissioni indirette legate agli acquisti di materiali — la componente più rilevante dell'impronta complessiva — dove l'orientamento verso un procurement basato su materiali a contenuto riciclato rappresenta una direzione promettente, pur con limiti tecnologici che il mercato attuale non consente ancora di superare.

La priorità nel breve termine resta quindi rafforzare la qualità del monitoraggio degli approvvigionamenti, ampliandolo per includere parametri come il peso dei materiali in ingresso, la presenza di etichette ambientali che attestino il contenuto di riciclato e, ove disponibile, l'impronta carbonica di prodotto. Arricchire il dato di attività in questa direzione consente di consolidare l'inventario emissivo e rappresenta il presupposto per costruire nel tempo un percorso di gestione e riduzione delle emissioni su fondamenta più solide.

| GRI 305 1   EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) <sup>6</sup> | U.D.M.              | 2023  | 2024  | 2025  |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|
| Combustioni mobili                                          | tCO <sub>2</sub> eq | 159,2 | 142,5 | 129,9 |
| Emissioni fuggitive                                         | tCO <sub>2</sub> eq | -     | -     | 1,2   |
| Totale                                                      | tCO <sub>2</sub> eq | 159,2 | 142,5 | 131,1 |

| GRI 305 2   EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2) <sup>789</sup> | U.D.M.              | 2023  | 2024  | 2025  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|
| Totale emissioni Scope 2 Market based                                                 | tCO <sub>2</sub> eq | 210,9 | 160,4 | 124,4 |
| Totale emissioni Scope 2 Location based                                               | tCO <sub>2</sub> eq | 132,3 | 87,7  | 66,3  |

| GRI 305-4   INTENSITÀ EMISSIVA           | U.D.M.                 | 2023       | 2024      | 2025       |
|------------------------------------------|------------------------|------------|-----------|------------|
| Emissioni Scope 1+2 market-based         | tCO <sub>2</sub> eq    | 370        | 303       | 256        |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni | €                      | 11.545.816 | 7.630.925 | 11.953.099 |
| Intensità emissiva                       | tCO <sub>2</sub> eq/M€ | 32         | 40        | 21         |

<sup>6</sup> I fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1 fatto riferimento a gov.uk 2025.

<sup>7</sup> Lo standard GRI 305-2 richiede la rendicontazione delle emissioni Scope 2 secondo due approcci complementari. Il market-based valorizza il mix energetico effettivamente contrattualizzato dall'organizzazione; il location-based applica il fattore emissivo medio della rete elettrica nazionale del Paese in cui avviene il consumo.

<sup>8</sup> I dati 2023 e 2024 sono oggetto di restatement rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità (GRI 2-4) a seguito dell'aggiornamento dei dati sul GRI 302-1.

<sup>9</sup> I fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 fatto riferimento a A.I.B. 2025.

EMISSIONI NON CLIMA ALTERANTI

Con l'aggiornamento dell'analisi di materialità, l'inquinamento è stato individuato come nuovo tema materiale per O.L.V. L'impatto negativo attuale consiste nel peggioramento della qualità dell'aria dovuto alle emissioni diverse dai gas serra generate dalla normale operatività dell'Azienda — in primo luogo dall'autotrazione del personale tecnico negli spostamenti tra cantieri e sede, da cui derivano ossidi di azoto (NOx), particolato (PM) e altri inquinanti atmosferici — a cui si affianca il rischio potenziale di rilasci di gas refrigeranti dagli impianti di climatizzazione installati.

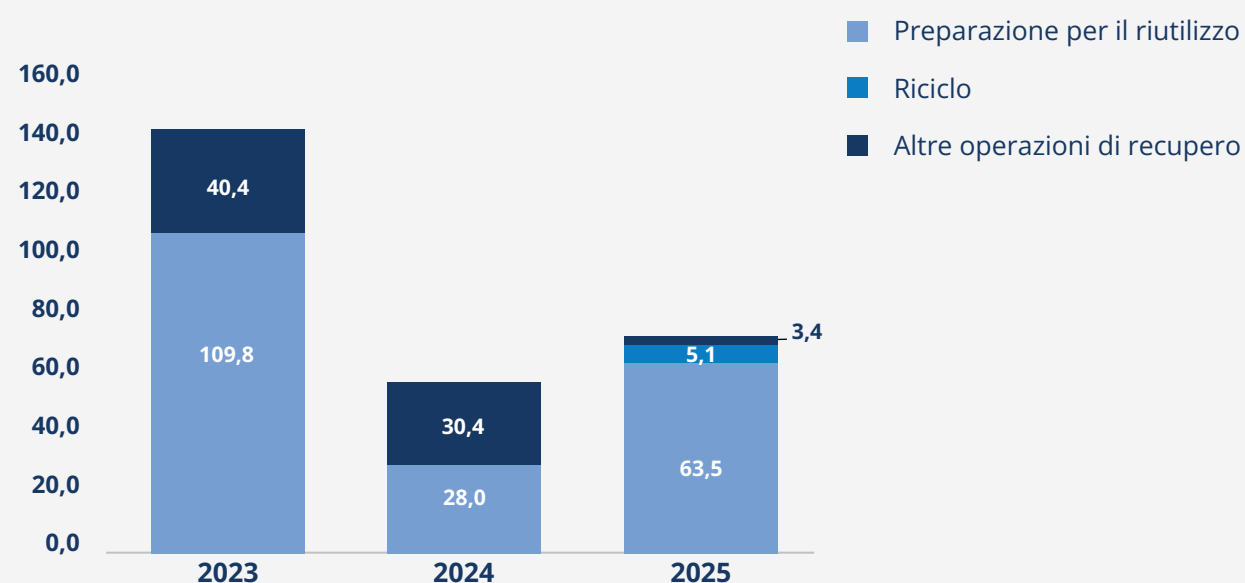
Le azioni di gestione coincidono in larga parte con il percorso di decarbonizzazione della flotta, i cui obiettivi sono ricompresi nel Piano Strategico 2025-2027.

## 4.3 Rifiuti prodotti

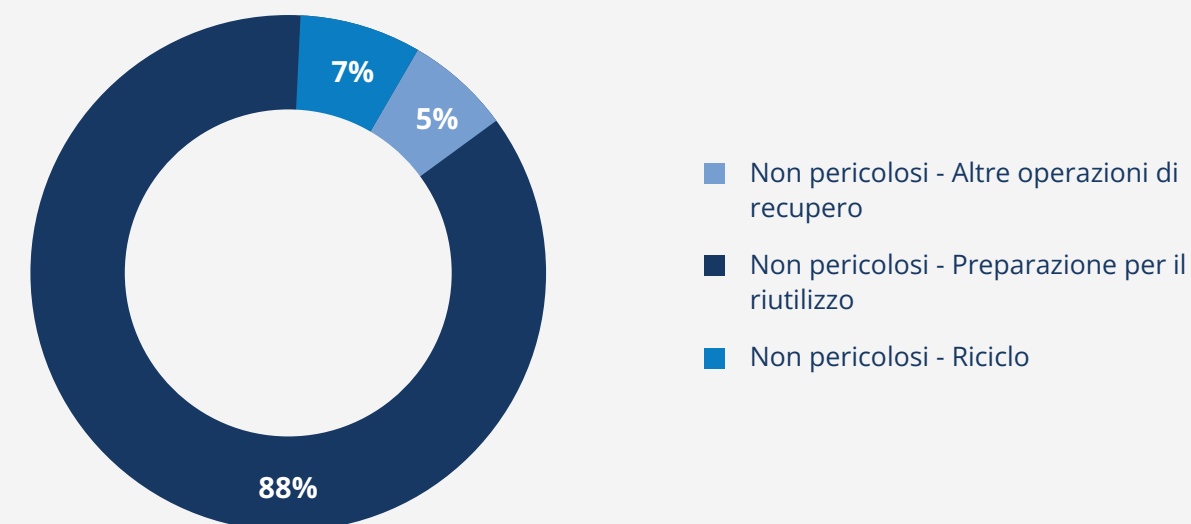
Le attività di installazione e manutenzione di impianti generano scarti di lavorazione, residui da costruzione e demolizione e rifiuti elettrici ed elettronici, accanto a quelli prodotti negli uffici. O.L.V. ne traccia ogni fase — dalla produzione allo stoccaggio fino al conferimento — attraverso un sistema di monitoraggio interno che garantisce piena rendicontabilità dei quantitativi prodotti e dei flussi gestiti, in coerenza con gli adempimenti normativi previsti per il settore.

Il conferimento dei rifiuti delle aree amministrative, i quali sono esclusi dai quantitativi rendicontati poiché assimilabili agli urbani, è affidato ad Alia S.p.A., che rilascia le informazioni necessarie al monitoraggio della quota destinata a recupero. Su questo fronte, nel 2025 il 72,2% dei rifiuti delle sedi aziendali è stato avviato a recupero, anticipando il target del 65% fissato dal Piano Strategico 2025-2027.

### RIFIUTI NON PERICOLOSI NON DESTINATI A SMALTIMENTO (TON)



### REPARTIZIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI 2025 (TON)



Nel 2025 O.L.V. ha prodotto **72 tonnellate complessive di rifiuti**, in calo del **6,5% rispetto al 2024** e del **53,8% rispetto al 2023**. La riduzione è la conseguenza diretta della progressiva **conclusione dei cantieri legati al Superbonus**: queste attività, ancora in chiusura nel corso del 2024, generavano significativi quantitativi di residui da costruzione e demolizione, talvolta misti a sostanze classificate come pericolose, comportando la loro definitiva cessazione nel 2025. Di conseguenza, nell'ultimo anno di esercizio, l'Azienda ha prodotto unicamente rifiuti non pericolosi.

All'interno di un volume complessivo in contrazione, la composizione qualitativa dei rifiuti mostra segnali positivi sul fronte della circolarità: il **100% dei rifiuti prodotti nel 2025 è stato avviato a operazioni di recupero**, senza alcun conferimento a smaltimento. La **preparazione per il riutilizzo cresce significativamente**, con volumi più che raddoppiati rispetto al 2024, e compare per la prima volta una quota destinata a riciclo, pari a 5,1 tonnellate.

**-53,8%**

**Tonnellate complessive di rifiuti prodotti rispetto al 2023**

**100%**

**Quota di rifiuti avviati a operazioni di recupero**

## IL PROGETTO “GESTIONE MATERIA” CON CIRCULARITY



Nel 2025 O.L.V. ha avviato, con il supporto di Circularity, un percorso di consulenza in "Gestione Materia" finalizzato a **ottimizzare la gestione degli scarti industriali** secondo i principi dell'economia circolare, con l'obiettivo di individuare soluzioni innovative per ridurre l'impatto ambientale e contenere i costi connessi alla gestione dei rifiuti.

Il percorso ha preso avvio con una raccolta documentale dei **dati relativi ai flussi di scarto generati nel 2025 dalla sede operativa**, ricostruendo per ciascuna tipologia la filiera di provenienza, la qualifica (categoria e codice CER), le caratteristiche dei materiali, le quantità prodotte e le destinazioni di conferimento. Su questa base i flussi sono stati esaminati sotto il profilo qualitativo e quantitativo: volumi, destinazioni, operazioni di recupero a cui i rifiuti erano avviati, impatti ambientali associati e analisi economica dei costi e dei ricavi della gestione attuale, dai costi di smaltimento ai potenziali valori di vendita dei materiali recuperabili.

L'analisi ha consentito di restituire all'Azienda una **visione chiara e organizzata dei flussi di rifiuto e della loro filiera attuale**, nonché di **identificare gli scarti con maggiore potenziale di valorizzazione**. A supporto del lavoro, O.L.V. ha avuto accesso alla piattaforma digitale di simbiosi industriale di Circularity, che consente di esplorare il database di aziende e soluzioni impiantistiche di recupero lungo l'intera catena del valore del rifiuto; ne è derivata una proposta preliminare di **possibili partner presenti sul territorio nazionale per la gestione dei flussi target individuati**. Più in generale, tra le soluzioni innovative individuate, per gli scarti da costruzione e demolizione (C&D) generati nell'attività di cantiere è stata considerata la possibilità di accedere al circuito del Consorzio REC – Recupero Edilizia Circolare, conferendo tali rifiuti presso i Centri Preliminari alla Raccolta (CPR) presenti nella zona per avviarli a recupero come aggregati riciclati.

Mettendo in luce le opportunità e i margini di intervento per sviluppare filiere di valorizzazione alternative, lo studio rafforza **l'orientamento dell'Azienda verso la simbiosi industriale**. È una conferma dell'impegno di O.L.V. per una gestione più sostenibile e circolare dei rifiuti, capace di promuovere l'economia circolare anche oltre i confini del proprio ciclo produttivo, in coerenza con i principi aziendali di innovazione e responsabilità ambientale.

| GRI 306-3   RIFIUTI PER COMPOSIZIONE | U.D.M. | 2023  | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------|--------|-------|------|------|
| Non pericolosi                       | ton    | 150,2 | 58,4 | 72,0 |
| Rifiuti destinati a smaltimento      | ton    | -     | -    | -    |
| Rifiuti non destinati a smaltimento  | ton    | 150,2 | 58,4 | 72,0 |
| Pericolosi                           | ton    | 5,5   | 18,6 | -    |
| Rifiuti destinati a smaltimento      | ton    | 3,3   | 18,1 | -    |
| Rifiuti non destinati a smaltimento  | ton    | 2,2   | 0,5  | -    |
| Totale complessivo                   | ton    | 155,7 | 77,0 | 72,0 |

| GRI 306-4   RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO | U.D.M. | 2023    |            | 2024    |            | 2025    |            |
|-------------------------------------------------|--------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
|                                                 |        | In sede | Fuori sede | In sede | Fuori sede | In sede | Fuori sede |
| Pericolosi                                      | ton    | -       | 2,2        | 0,0     | 0,5        | -       | -          |
| Preparazione per il riutilizzo                  | ton    |         | 2,2        |         | 0,4        | -       | -          |
| Riciclo                                         | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Altre operazioni di recupero                    | ton    | -       | -          | -       | 0,2        | -       | -          |
| Non pericolosi                                  | ton    | 8,9     | 141,3      | 13,5    | 44,9       | -       | 72,0       |
| Preparazione per il riutilizzo                  | ton    | 4,8     | 105,0      | 11,0    | 17,0       | -       | 63,5       |
| Riciclo                                         | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | 5,1        |
| Altre operazioni di recupero                    | ton    | 4,1     | 36,4       | 2,5     | 27,9       | -       | 3,4        |
| Totale complessivo                              | ton    | 8,9     | 143,5      | 13,5    | 45,4       | -       | 72,0       |

| GRI 306-5   RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO (TON) | U.D.M. | 2023    |            | 2024    |            | 2025    |            |
|---------------------------------------------------|--------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
|                                                   |        | In sede | Fuori sede | In sede | Fuori sede | In sede | Fuori sede |
| Pericolosi                                        | ton    | 0,9     | 2,4        | -       | 18,1       | -       | -          |
| Altre operazioni di smaltimento                   | ton    | 0,9     | 2,4        | -       | 18,1       | -       | -          |
| Incenerimento con recupero di energia             | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Incenerimento senza recupero di energia           | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Conferimento in discarica                         | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Non pericolosi                                    | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Altre operazioni di smaltimento                   | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Incenerimento con recupero di energia             | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Incenerimento senza recupero di energia           | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Conferimento in discarica                         | ton    | -       | -          | -       | -          | -       | -          |
| Totale complessivo                                | ton    | 0,9     | 2,4        | -       | 18,1       | -       | -          |



# 05

## Persone, lavoro e comunità

49

Dipendenti totali

13

Ore medie di formazione  
per dipendente

96%

Percentuale di dipendenti  
a tempo indeterminato

+9

Nuovi dipendenti assunti  
nel 2025 vs 2024

UNI EN ISO 45001

Gestione della salute e  
sicurezza

UNI/PdR 125

Parità di Genere



O.L.V. opera con l'obiettivo di garantire **condizioni di lavoro rispettose**, eque e orientate al benessere delle proprie persone, riconoscendo che la qualità del contesto lavorativo incide direttamente sulla motivazione, sulla stabilità occupazionale e sulla capacità dell'organizzazione di rispondere alle evoluzioni del mercato. Nel corso del 2025, questo impegno ha trovato riscontro in una serie di traguardi raggiunti, con la **formalizzazione di una figura dedicata alla gestione delle risorse umane**, l'istituzione del **comitato di gestione** e l'erogazione del primo corso ESG al top management. A questi risultati si aggiunge il coinvolgimento della totalità dei dipendenti attraverso **questionari di soddisfazione**, obiettivo raggiunto con un anno di anticipo rispetto al target originariamente previsto per il 2026.

Questo percorso è orientato a promuovere un approccio responsabile nella gestione delle persone - certificato in materia di parità di genere dalla UNI/PdR 125:2022, di salute e sicurezza dalla ISO 45001:2018 e, lungo la filiera, dalla PAS 24000:2012 - e a garantire coerenza tra i valori dichiarati e le pratiche quotidiane.

O.L.V. si impegna a creare occupazione stabile e qualificata, investire nella crescita professionale delle proprie persone e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, così da rafforzare il senso di appartenenza e il benessere dei lavoratori.

Particolare attenzione è rivolta alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, tutelate attraverso piani di formazione mirati che aumentano la consapevolezza in materia.

L'azienda riconosce infatti che le lavorazioni svolte nei cantieri e negli impianti espongono il personale a rischi per la salute e la sicurezza e che eventuali carenze nei processi di formazione, sviluppo professionale o valorizzazione delle persone potrebbero limitare le opportunità di crescita e il benessere organizzativo: per questo agisce al fine di mitigare tali impatti negativi sulla forza lavoro.

Sul fronte della comunità, la scelta di orientare la rete di fornitura verso il territorio empoiese, di sviluppare impianti sul territorio italiano e di creare nuova occupazione genera ricadute concrete sulla vita economica locale. A ciò si aggiunge il contributo che O.L.V. apporta attraverso la progettazione e l'installazione di soluzioni idriche e sanitarie di qualità - che concorrono alla salubrità della risorsa idrica per gli utilizzatori finali - e di sistemi di rilevazione e spegnimento incendi, con benefici diretti sulla sicurezza delle comunità servite.

Infine, per quanto riguarda i rapporti con i collaboratori lungo la catena di fornitura, O.L.V. si impegna a garantire soddisfazione dei propri clienti, realizzando progetti su misura studiati per ottimizzare i consumi, migliorare la sicurezza e aumentare il comfort degli ambienti; e, grazie all'offerta di soluzioni integrate che coprono l'intero processo, O.L.V. permette una riduzione del burden economico per i propri clienti. Al contempo, O.L.V. promuove il rispetto di pratiche etiche a monte della catena, inserendo la richiesta di sottoscrizione di clausole contrattuali che coprono tematiche ESG, Codice Etico e Modello 231 dell'Azienda per i propri fornitori.

Gli impegni verso tali stakeholder sono riportati all'interno del Piano Strategico 2025-2027. Per l'area sociale, accanto agli obiettivi già conseguiti, resta in corso l'attivazione del servizio di supporto psicologico, prevista per il 2027. I dettagli degli indicatori, dei valori di partenza e dei target sono riportati nel capitolo dedicato al Piano Strategico.

## 5.1 Composizione e valorizzazione dell'organico

Nel 2025, l'organico aziendale si compone di **49 dipendenti (+14% rispetto al 2024)**, in **prevalenza uomini** e con **contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno**. La prevalenza del genere maschile riflette la natura dell'attività aziendale, che vede una **forte componente operaia** (pari all'**86% dell'organico**); le **donne** dipendenti di O.L.V. rientrano, infatti, nella **categoria degli impiegati e ne rappresentano il 71%**.

Per quanto riguarda la governance, l'azienda è affidata a un **amministratore unico** di genere maschile; non essendo presenti ulteriori figure dirigenziali nella struttura organizzativa, non vi sono rappresentanti di genere femminile nel top management aziendale.

| GRI 2-7   DIPENDENTI          | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dipendenti a contratto | n.     | 40   | 43   | 49   |
| donna                         | n.     | 4    | 5    | 5    |
| uomo                          | n.     | 36   | 38   | 44   |
| A tempo indeterminato         | n.     | 40   | 42   | 47   |
| donna                         | n.     | 4    | 4    | 4    |
| uomo                          | n.     | 36   | 38   | 43   |
| A tempo determinato           | n.     | -    | 1    | 2    |
| donna                         | n.     | -    | 1    | 1    |
| uomo                          | n.     | -    | -    | 1    |
| Full-time                     | n.     | 39   | 41   | 46   |
| donna                         | n.     | 3    | 4    | 4    |
| uomo                          | n.     | 36   | 37   | 42   |
| Part-time                     | n.     | 1    | 2    | 3    |
| donna                         | n.     | 1    | 1    | 1    |
| uomo                          | n.     | -    | 1    | 2    |

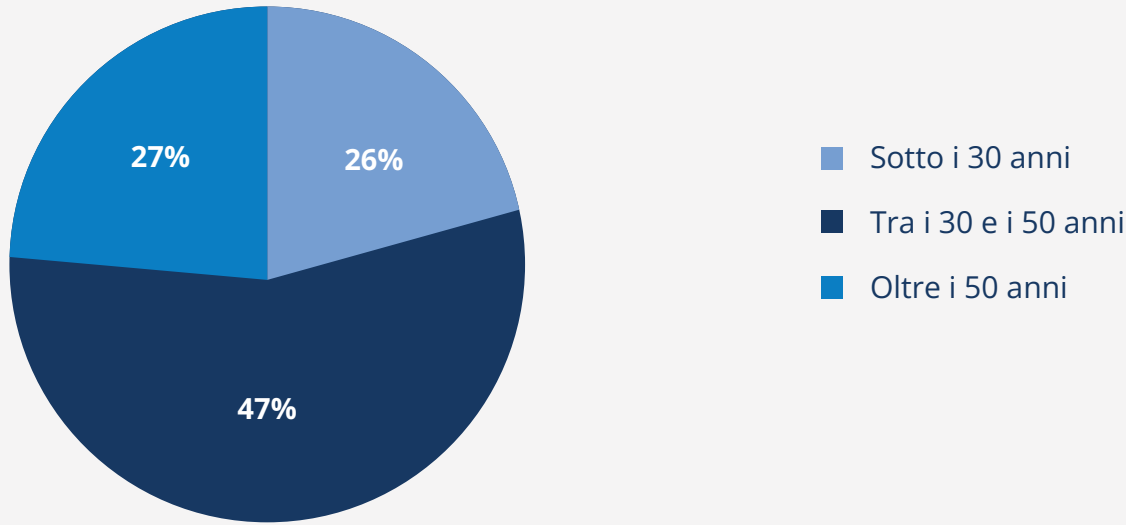
| GRI 405-1   DIPENDENTI DIVISI PER CATEGORIA E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dei dipendenti                                | n.     | 40   | 43   | 49   |
| donna                                                | n.     | 4    | 5    | 5    |
| uomo                                                 | n.     | 36   | 38   | 44   |
| Dirigenti                                            | n.     | -    | -    | -    |
| donna                                                | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                 | n.     | -    | -    | -    |
| Quadri                                               | n.     | -    | -    | -    |
| donna                                                | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                 | n.     | -    | -    | -    |
| Impiegati                                            | n.     | 6    | 7    | 7    |
| donna                                                | n.     | 4    | 5    | 5    |
| uomo                                                 | n.     | 2    | 2    | 2    |
| Operai                                               | n.     | 34   | 36   | 42   |
| donna                                                | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                 | n.     | 34   | 36   | 42   |

| GRI 405-1   PERCENTUALE DI DIPENDENTI DIVISI PER CATEGORIA E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dei dipendenti                                               | %      | 100  | 100  | 100  |
| donna                                                               | %      | 10   | 12   | 10   |
| uomo                                                                | %      | 90   | 88   | 90   |
| Dirigenti                                                           | %      | -    | -    | -    |
| donna                                                               | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                | %      | -    | -    | -    |
| Quadri                                                              | %      | -    | -    | -    |
| donna                                                               | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                | %      | -    | -    | -    |
| Impiegati                                                           | %      | 15   | 16   | 14   |
| donna                                                               | %      | 67   | 71   | 71   |
| uomo                                                                | %      | 33   | 29   | 29   |
| Operai                                                              | %      | 85   | 84   | 86   |
| donna                                                               | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                | %      | 100  | 100  | 100  |

Analizzando la **distribuzione per età**, il **47%** dell'organico si colloca nella fascia compresa **tra i 30 e i 50 anni**. La crescita del personale nella fascia under 30 (+63% rispetto al FY2024) evidenzia l'attenzione dell'Azienda **all'inserimento di giovani talenti**, mentre la stabilità della fascia oltre i 50 anni riflette la capacità dell'azienda di valorizzare l'esperienza e la continuità professionale, confermando un orientamento alla stabilità occupazionale che attraversa tutte le fasce d'età.

| GRI 405-1   PERSONALE OCCUPATO PER FASCIA D'ETÀ E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dei dipendenti                                    | n.     | 40   | 43   | 49   |
| Sotto i 30 anni                                          | n.     | 9    | 8    | 13   |
| donna                                                    | n.     | 1    | 1    | 1    |
| uomo                                                     | n.     | 8    | 7    | 12   |
| Tra i 30 e i 50 anni                                     | n.     | 22   | 22   | 23   |
| donna                                                    | n.     | 2    | 3    | 3    |
| uomo                                                     | n.     | 20   | 19   | 20   |
| Oltre i 50 anni                                          | n.     | 9    | 13   | 13   |
| donna                                                    | n.     | 1    | 1    | 1    |
| uomo                                                     | n.     | 8    | 12   | 12   |

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



Oltre ai dipendenti diretti, O.L.V. si avvale di **personale non dipendente** assunto con contratto di somministrazione (100% dei lavoratori non dipendenti) per lo svolgimento di specifiche attività operative. Il lavoratore in somministrazione è assunto da un'**agenzia per il lavoro esterna** e assegnato temporaneamente a O.L.V. per l'esecuzione di mansioni definite. Nello specifico, nel corso del 2025 sono presenti **4 lavoratori non dipendenti**.

| GRI 2-8   LAVORATORI NON DIPENDENTI  | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dei lavoratori non dipendenti | n.     | 3    | 4    | 4    |

### 5.1.1 Non discriminazione

Il rispetto del **principio di non discriminazione** è condizione per costruire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni persona possa essere valorizzata indipendentemente da caratteristiche personali, culturali o sociali. Tale principio si applica a tutte le fasi del rapporto di lavoro, tra cui **l'accesso all'occupazione**, la **formazione**, le **condizioni contrattuali**, le **opportunità di carriera**, la **retribuzione** e la **cessazione del rapporto stesso**. Grazie ai presidi in essere, nel corso del 2025 non sono stati segnalati né rilevati casi di discriminazione all'interno dell'organizzazione.

Per dare concretezza a questo impegno, **O.L.V. ha ottenuto nel 2024 la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere**.

#### CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022 SULLA PARITÀ DI GENERE

Lo standard valuta le organizzazioni su sei aree tematiche — selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro, prevenzione di abusi e molestie — attraverso un sistema di **indicatori quantitativi e qualitativi**. Il processo di certificazione ha portato O.L.V. a formalizzare una politica interna dedicata, che traduce questi ambiti in indirizzi operativi concreti e verificabili. La certificazione è inoltre coerente con la **presenza di canali anonimi** attraverso cui i dipendenti possono segnalare eventuali episodi discriminatori, strumento che contribuisce a mantenere un **clima di lavoro rispettoso** e a **rafforzare la fiducia nell'organizzazione**.

Elemento chiave nella promozione del principio di non discriminazione è la ricerca della riduzione progressiva del **divario retributivo di genere**. O.L.V. monitora tale KPI per la categoria degli impiegati, l'unica fascia all'interno della quale è rilevabile la presenza di entrambi i generi. Nel 2023 il gender pay-gap si attestava al -27%. Nel corso del 2024 l'indicatore ha registrato un netto miglioramento, riducendosi a -12%, e si è consolidato **nel 2025 a -11%**. Seppur il gap non risulta pienamente colmato, l'andamento conferma **un trend positivo, coerente con gli obiettivi della politica di parità di genere** adottata dall'azienda e con il percorso avviato grazie alla certificazione UNI/PdR 125:2022.

| GRI 405-2   GENDER PAY GAP <sup>10</sup> | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 | VARIAZIONE |
|------------------------------------------|--------|------|------|------|------------|
| Impiegati                                | €      | -27% | -12% | -11% | +1 p.p.    |

Infine, per garantire un trattamento equo, in termini contrattuali **tutti i dipendenti di O.L.V. sono coperti da contratti allineati al CCNL Metalmeccanici-Industria**.

| GRI 2-30   ACCORDI DI CONTRATTAZIONE                                 | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva | n.     | 40   | 43   | 49   |
| Numero totale di dipendenti                                          | n.     | 40   | 43   | 49   |
| % dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva         | %      | 100% | 100% | 100% |

96%

Percentuale di dipendenti a tempo indeterminato

<sup>10</sup> I valori relativi al gender pay gap del 2023 e 2024 sono stati aggiornati a seguito di una revisione dei valori.

100%

Dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva

## 5.2 Flussi di personale e genitorialità

O.L.V. monitora con attenzione gli **indicatori di turnover**, sia in entrata che in uscita, per cogliere tempestivamente eventuali segnali di cambiamento nelle **dinamiche occupazionali** e intervenire in modo appropriato.

Nel 2025 sono stati **assunti 9 nuovi individui, 100% uomini**, con una lieve contrazione rispetto ai 10 inserimenti del 2024 (-10%).

La **crescita degli ingressi nella fascia under 30** (+67% rispetto al 2024, con 5 nuovi assunti) segnala un'attenzione crescente verso **l'inserimento di profili giovani**.

| GRI 401-1   NUOVO PERSONALE ASSUNTO NELL'ANNO PER ETÀ E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale nuovi assunti                                           | n.     | 7    | 10   | 9    |
| donna                                                          | n.     | 1    | 1    | -    |
| uomo                                                           | n.     | 6    | 9    | 9    |
| Sotto i 30 anni                                                | n.     | 3    | 3    | 5    |
| donna                                                          | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                           | n.     | 3    | 3    | 5    |
| Tra i 30 e i 50 anni                                           | n.     | 4    | 4    | 4    |
| donna                                                          | n.     | 1    | 1    | -    |
| uomo                                                           | n.     | 3    | 3    | 4    |
| Oltre i 50 anni                                                | n.     | -    | 3    | -    |
| donna                                                          | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                           | n.     | -    | 3    | -    |

Per quanto riguarda le **uscite**, si registrano solo **3 eventi nel 2025**, in forte riduzione rispetto ai 7 del 2024 (-57%), tutti di genere maschile. Questo dato evidenzia una maggiore **stabilizzazione dell'organico**, con un **tasso di turnover in uscita** che scende al 6%, confermando un miglioramento significativo della retention del personale.

| GRI 401-1   PERSONALE CHE HA INTERROTTO O TERMINATO IL RAPPORTO DI LAVORO PER ETÀ E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Totale dipendenti usciti                                                                   | n.     | 6    | 7    | 3    |
| donna                                                                                      | n.     | 1    | -    | -    |
| uomo                                                                                       | n.     | 5    | 7    | 3    |
| Sotto i 30 anni                                                                            | n.     | 4    | 2    | 2    |
| donna                                                                                      | n.     | 4    | -    | -    |
| uomo                                                                                       | n.     | -    | 2    | 2    |
| Tra i 30 e i 50 anni                                                                       | n.     | 2    | 4    | 1    |
| donna                                                                                      | n.     | 1    | -    | -    |
| uomo                                                                                       | n.     | 1    | 4    | 1    |
| Oltre i 50 anni                                                                            | n.     | -    | 1    | -    |
| donna                                                                                      | n.     | -    | -    | -    |
| uomo                                                                                       | n.     | -    | 1    | -    |

| GRI 401-1   TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO, PER GENERE E ETÀ | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Tasso di turnover in entrata                                | %      | 18   | 23   | 18   |
| donna                                                       | %      | 25   | 20   | 0    |
| uomo                                                        | %      | 17   | 24   | 20   |
| Sotto i 30 anni                                             | %      | 33   | 38   | 38   |
| donna                                                       | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                        | %      | 43   | 43   | 42   |
| Tra i 30 e i 50 anni                                        | %      | 18   | 18   | 17   |
| donna                                                       | %      | 50   | 33   | -    |
| uomo                                                        | %      | 15   | 16   | 20   |
| Oltre i 50 anni                                             | %      | -    | 30   | -    |
| donna                                                       | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                        | %      | -    | 30   | -    |
| Tasso di turnover in uscita                                 | %      | 15   | 16   | 6    |
| donna                                                       | %      | -    | 20   | -    |
| uomo                                                        | %      | 14   | 18   | 7    |
| Sotto i 30 anni                                             | %      | 44   | 25   | 15   |
| donna                                                       | %      | 40   | -    | -    |
| uomo                                                        | %      | -    | 28   | 17   |
| Tra i 30 e i 50 anni                                        | %      | 9    | 18   | 4    |
| donna                                                       | %      | 50   | -    | -    |
| uomo                                                        | %      | 5    | 21   | 5    |
| Oltre i 50 anni                                             | %      | -    | 10   | -    |
| donna                                                       | %      | -    | -    | -    |
| uomo                                                        | %      | -    | 10   | -    |

**Tutti i dipendenti di O.L.V. hanno diritto al congedo parentale.** Nel biennio precedente, l’istituto è stato utilizzato da due dipendenti — una donna nel 2023 e un uomo nel 2024 — entrambi rientrati regolarmente in azienda, confermando un **tasso di rientro del 100%**. Nel 2025 non si sono registrati casi di assenza per congedo parentale.

| GRI 401-3   CONGEDO PARENTALE                                                                                       | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale                                                   | n.     | 40   | 43   | 49   |
| donna                                                                                                               | n.     | 4    | 5    | 5    |
| uomo                                                                                                                | n.     | 36   | 38   | 44   |
| Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nell’anno (hanno fatto richiesta e l’hanno ricevuta) | n.     | 1    | 1    | -    |
| donna                                                                                                               | n.     | 1    | -    | -    |
| uomo                                                                                                                | n.     | -    | 1    | -    |
| Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale                                                  | n.     | 1    | 1    | -    |
| donna                                                                                                               | n.     | 1    | -    | -    |
| uomo                                                                                                                | n.     | -    | 1    | -    |
| Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale, che risultano ancora impiegati 12 mesi dopo     | n.     | 1    | 1    | -    |
| donna                                                                                                               | n.     | 1    | -    | -    |
| uomo                                                                                                                | n.     | -    | 1    | -    |

| GRI 401-3   CONGEDO PARENTALE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------|--------|------|------|------|
| Tasso di rientro al lavoro    | %      | 100% | 100% | -    |
| donna                         | %      | 100% | -    | -    |
| uomo                          | %      | -    | 100% | -    |

# 5.3 Formazione e crescita professionale

Investire nella **crescita professionale** delle persone significa, in primo luogo, fornire ai propri dipendenti strumenti concreti per svolgere il proprio lavoro con maggiore consapevolezza e autonomia — con ricadute dirette sulla **motivazione individuale** e sulla **qualità complessiva del servizio erogato**. Attraverso un **processo di autovalutazione**, i dipendenti possono indicare i propri bisogni formativi e proporre corsi aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori per legge, manifestando liberamente l'interesse per **percorsi di aggiornamento** o di **sviluppo professionale** ritenuti necessari.

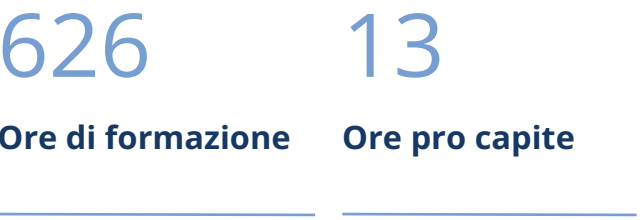
Nell'ambito del programma di sviluppo organizzativo e gestionale, O.L.V. si è focalizzata sullo **sviluppo di competenze e comportamenti per i tecnici di cantiere**, mappando ruoli e responsabilità, definendo le competenze necessarie e formalizzando i processi.

Nel 2025, oltre ai corsi di natura obbligatoria, sono stati erogati diversi percorsi formativi, articolati su più aree tematiche:

- **Sostenibilità:** sei figure aziendali hanno partecipato a un corso dedicato, avviando così il programma triennale 2025–2027 che prevede almeno un intervento formativo all'anno su questi temi, con un **workshop** in presenza già programmato per i primi mesi del 2026.
- **Conformità normativa:** tutti i dipendenti hanno seguito un corso online sulla disciplina del **Modello 231**, erogato sulla piattaforma **joinus4u.eu**. La totalità dei nuovi assunti ha inoltre completato i corsi di formazione obbligatoria di 16 ore prevista dal Modello 231 per l'inserimento in azienda, che contribuisce a diffondere internamente una **cultura della responsabilità** e della correttezza nei comportamenti aziendali.

- **Tecnico-specialistico:** due tecnici hanno partecipato a un corso di formazione **sull'installazione Viega**, della durata di tre giorni presso la sede del produttore in Germania, mentre sei tecnici hanno rinnovato il patentino F-GAS. Tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025, inoltre, il personale d'ufficio ha seguito alcuni corsi in modalità “webinar” in materia di cybersecurity, volti a sensibilizzare e mantenere alta l'attenzione sulla sicurezza informatica.

Nel complesso, nel 2025 sono state erogate **626 ore di formazione**, per una media di **13 ore pro capite**. Rispetto al picco del 2024 (810 ore), la contrazione riflette il completamento dei corsi obbligatori di inserimento erogati in quell'anno, a fronte di una composizione dell'offerta formativa più orientata alla qualificazione tecnica e alla sostenibilità.



## PERCORSO FORMATIVO ESG

Nel 2025 O.L.V. ha avviato un **programma triennale di formazione sui temi ESG**, costruito per accompagnare progressivamente l'intera organizzazione verso una cultura interna condivisa su ambiente, sociale e governance. In particolare, durante l'anno di rendicontazione sei figure chiave hanno seguito il corso online **“La Sostenibilità in Pratica – Base”**, erogato da Circularity – Società Benefit, articolato in 4 moduli per un totale di 4 ore di contenuti. Il percorso ha affrontato i fondamenti dello **sviluppo sostenibile, l'Agenda 2030 e gli obiettivi SDGs, la normativa europea sulla transizione ecologica e l'applicazione dei principi ESG in azienda**, concludendosi con un quiz di verifica e il rilascio di un certificato di frequenza nominale.

A completamento, nei primi mesi del 2026 si è tenuto un workshop in presenza dal titolo **Applicazione della sostenibilità in azienda**, dedicato alla contestualizzazione dei temi trattati nella realtà operativa di O.L.V.

La tabella seguente illustra le ore di formazione erogate nel triennio, suddivise per categoria di personale.

| GRI 404-1   ORE DI FORMAZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Dirigenti <sup>11</sup>                                                  | h      | -    | -    | 8    |
| donna                                                                    | h      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                     | h      | -    | -    | 8    |
| Impiegati                                                                | h      | -    | 96   | 128  |
| donna                                                                    | h      | -    | 72   | 48   |
| uomo                                                                     | h      | -    | 24   | 80   |
| Operai                                                                   | h      | 90   | 762  | 490  |
| donna                                                                    | h      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                     | h      | 90   | 762  | 490  |
| Totale                                                                   | h      | 90   | 858  | 626  |

<sup>11</sup> La categoria dirigenti comprende l'Amministratore Unico.

| GRI 404-1   ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE |  | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|--------|------|------|------|
| Dirigenti                                                                      |  | h      | -    | -    | 8    |
| donna                                                                          |  | h      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                           |  | h      | -    | -    | 8    |
| Impiegati                                                                      |  | h      | -    | 14   | 18   |
| donna                                                                          |  | h      | -    | 14   | 10   |
| uomo                                                                           |  | h      | -    | 12   | 40   |
| Operai                                                                         |  | h      | 3    | 21   | 12   |
| donna                                                                          |  | h      | -    | -    | -    |
| uomo                                                                           |  | h      | 3    | 21   | 12   |
| Totale                                                                         |  | h      | 2    | 19   | 13   |

## 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro

Prevenire i rischi e tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori è per O.L.V. un impegno che si traduce in un **sistema di gestione certificato ISO 45001**, applicato all'intero organico. Tale sistema comprende la nomina formale delle figure responsabili, l'erogazione di corsi di formazione, sia di base che avanzati, e la sorveglianza sanitaria attraverso visite mediche preventive all'assunzione e controlli annuali, corredati da esami clinici. L'idoneità alla mansione viene certificata dal medico competente sulla base degli esiti di tali accertamenti.

Per garantire la conformità alle normative in materia di salute e sicurezza, l'azienda si avvale di un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** esterno, con il compito di coordinare e implementare le misure di sicurezza previste a tutela dei lavoratori, e di un **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** interno, cui ogni lavoratore è tenuto a segnalare eventuali difformità o non conformità riscontrate.

O.L.V. è consapevole che dotarsi di strutture e procedure non è sufficiente, ma è necessario anche il coinvolgimento attivo delle proprie persone. È infatti attivo un accordo con la società Safety & Quality per la formazione continua e aggiornata, calibrata sulle esigenze dell'organizzazione e dei singoli individui. I corsi attivi erogati da O.L.V. **includono formazione per lavoratori a rischio alto**, preposti, antincendio, primo soccorso, PES, PAV, PEI, lavori in quota, spazi confinati e piattaforme.

Nel mese di aprile 2025 è stato aggiornato il

**Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, con sezioni dedicate a rischio chimico, stress lavoro-correlato, vibrazioni corpo intero, vibrazioni mano/braccio, rumore, ergonomia e microclima. L'attività di verifica si articola in **due sopralluoghi annuali** condotti dalla società consulente per il riallineamento alle procedure, e in simulazioni di emergenza. Tutti i lavoratori seguono percorsi formativi coerenti con il livello di rischio delle attività svolte, comprensivi delle relative abilitazioni e certificazioni.

In aggiunta, ogni dipendente è iscritto al **fondo sanitario integrativo MetaSalute**, che consente l'accesso a prestazioni sanitarie gratuite o a costi ridotti, in conformità al CCNL applicato. Sul fronte del piano strategico, l'attivazione di un servizio di supporto psicologico dedicato ai dipendenti è in corso di definizione, con l'obiettivo di renderlo operativo entro il 2027.

Nel 2025 si sono registrati 4 infortuni, di cui 1 in itinere, con un tasso dell'8,3%<sup>12</sup>.

| GRI 403-9   NUMERO DI INFORTUNI CHE HANNO COINVOLTO LAVORATORI DIPENDENTI E NON | U.D.M. | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|------|
| Numero totale di infortuni registrabili                                         | n      | 3    | 2    | 4    |
| di cui in itinere                                                               | n      | 0    | 0    | 1    |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili                                      | %      | 7,5  | 4,8  | 8,3  |

<sup>12</sup> Il tasso di infortunio deriva dalla valutazione del rischio stress-correlato dal consulente del lavoro e considera il 100% della forza lavoro.

## 5.5 Rapporti con clienti e fornitori

O.L.V. orienta la propria attività alla costruzione di relazioni durature con clienti e fornitori, fondate su **rispetto reciproco**, correttezza e **condivisione di principi etici**. Questo impegno trova riscontro in alcuni riconoscimenti esterni:

- **il Rating di legalità**, che premia l'adozione di comportamenti trasparenti e rispettosi delle regole nel mercato;
- **l'attestazione SOA**, rinnovata nel 2025, che certifica il possesso dei requisiti tecnici, economici e organizzativi per partecipare a **gare d'appalto pubbliche**, canale operativo che O.L.V. affianca all'attività con clienti privati, sulla base di preventivi e contratti formalmente condivisi.

La qualità dei servizi offerti e dei processi interni è presidiata dalla **certificazione ISO 9001:2015**, che impone il rispetto di standard definiti lungo tutta la filiera operativa, dalla gestione delle commesse al rapporto con i fornitori. Accanto alle collaborazioni consolidate nel tempo, O.L.V. è attiva nella ricerca di nuovi mercati e tecnologie, con l'obiettivo di ampliare progressivamente il proprio perimetro di attività. Per raccogliere feedback utili al miglioramento continuo del servizio, è previsto per il 2026 il coinvolgimento attivo dei clienti attraverso **questionari di soddisfazione**.

Sul fronte dell'approvvigionamento, prima di avviare una nuova collaborazione con un fornitore di materiali, l'Azienda verifica la conformità agli standard interni, in termini di **qualità e sicurezza del prodotto, economicità e trasparenza**. Pur non essendo ancora formalizzati criteri ambientali nella selezione dei fornitori, O.L.V. intende accompagnare i propri partner verso prassi più responsabili, favorendo il dialogo e lo **scambio di buone pratiche**. In questa direzione, l'introduzione di clausole contrattuali su tematiche ESG, Codice Etico e Modello 231 nei rapporti con i fornitori rappresenta una leva concreta per rafforzare la loro consapevolezza riguardo alla tutela ambientale e sociale. Ai fornitori viene inoltre richiesto un **impegno nella riduzione dell'impatto ambientale** e nella garanzia di **condizioni di lavoro sicure** e rispettose dei diritti umani. In caso di gravi inadempienze rispetto a questi principi, l'azienda si riserva di ricorrere a fonti alternative di approvvigionamento.

La scelta di consulenti e fornitori di servizi avviene sulla base di competenze, qualità attesa, tempistiche e costi. I compensi sono sempre commisurati alla prestazione definita contrattualmente e i pagamenti sono effettuati esclusivamente nei confronti del soggetto contraente, nel rispetto degli accordi.

Una parte rilevante dell'approvvigionamento avviene nel **territorio toscano**: circa il **62% della spesa complessiva è rivolta a fornitori con sede legale nella regione Toscana**, perimetro che comprende tutti i **fornitori di merci e servizi**, in prevalenza grossisti dell'area di Empoli e dei comuni limitrofi. Questo orientamento contribuisce alla **generazione di valore nell'economia locale**, favorendo la circolazione di ricchezza nel territorio e il mantenimento di relazioni di prossimità con i partner commerciali. La crescita del 68% nella spesa verso fornitori locali e del 75% nella spesa totale verso fornitori è in linea con la ripresa dell'attività operativa registrata nel 2025.

| 204-1   SPESA DA FORNITORI LOCALI <sup>13</sup> | U.D.M. | 2023        | 2024         | 2025        |
|-------------------------------------------------|--------|-------------|--------------|-------------|
| Spesa da fornitori totale                       | €      | 8.918.844,0 | 5.277.765,00 | 9.249.231,0 |
| Spesa da fornitori locali                       | €      | 4.832.760,1 | 3.412.823,65 | 5.725.099,0 |
| Quota spesa da fornitori locali                 | %      | 54%         | 65%          | 62%         |

<sup>13</sup> I dati relativi ai fornitori locali sono stati aggiornati a seguito di una ridefinizione del perimetro dei fornitori considerati locali e di un affinamento della metodologia di calcolo adottata.

## 5.6 Un legame con le comunità locali

O.L.V. coltiva il rapporto con le comunità in cui opera attraverso scelte che vanno oltre l'approvvigionamento locale, investendo nello sviluppo professionale di chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro e sostenendo le realtà associative del territorio. Formare nuove figure tecniche specializzate può contribuire all'occupabilità delle persone e alimentare un tessuto di competenze locali che torna a beneficio dell'intero territorio.

In questa direzione, O.L.V. ha partecipato nel 2025, in collaborazione con l'Agenzia Formativa Mestieri Toscana e l'IIS Ferraris-Brunelleschi, a programmi di formazione finanziati a livello locale promossi dal comune toscano. Tra i percorsi figurano i corsi "Skill FLOW", destinati a persone maggiorenni, orientati alla preparazione, installazione, manutenzione e controllo degli impianti elettrici, termo-idraulici e simili, con il rilascio di una qualifica professionale tecnica riconosciuta a livello europeo (EQF 3).

Ciascun percorso prevede 900 ore complessive, suddivise tra attività d'aula, laboratori pratici, orientamento e 360 ore di stage in aziende del territorio Empolese Valdelsa e Valdarno. È prevista un'indennità di frequenza fino a 250 euro (escluse le ore di stage), oltre a rimborsi per vitto e spostamenti secondo il regolamento applicabile.

L'accesso ai corsi avviene tramite una selezione basata su requisiti minimi, oltre che sul profilo attitudinale, conoscenze pregresse e motivazione. Al termine del percorso, è previsto un esame composto da un test scritto, due prove tecnico-

pratiche e un colloquio. La qualifica viene rilasciata a fronte della frequenza pari ad almeno al 70% del monte ore totale, inclusa almeno la metà delle ore di stage, e del superamento delle prove intermedie con una valutazione di almeno 60/100. Chi non dovesse raggiungere questa soglia riceverà comunque una dichiarazione delle unità formative acquisite.

Il sostegno alla comunità locale si esprime anche attraverso la sponsorizzazione dell'Associazione Sportiva Dilettantistica 4 Mori Empoli, realtà del territorio che pratica il calcio a undici a livello amatoriale. Questo contributo riflette la volontà di O.L.V. di essere presente anche come soggetto attivo nella vita sociale della comunità in cui è radicata, oltre che un operatore economico di riferimento per il territorio.

La partecipazione a questi programmi e il sostegno alle realtà locali rafforzano il legame tra O.L.V., il territorio e il sistema formativo e sociale locale, offrendo opportunità di crescita professionale che potrebbero generare ricadute positive sulla comunità nel medio e lungo periodo.

### GIOVANI SÌ

Giovanisì è un progetto promosso dalla Regione Toscana, avviato nel 2011, per favorire l'autonomia dei giovani fino a 40 anni, attraverso oltre 80 opportunità sostenute da risorse regionali, nazionali ed europee, tra cui i fondi FSE+, FESR e FEASR. Le aree di intervento spaziano dall'istruzione e formazione all'inserimento lavorativo, dal sostegno all'imprenditoria alla partecipazione e cultura.

### ADDETTO ALLA PREPARAZIONE, INSTALLAZIONE, MANUTENZIONE E CONTROLLO DEGLI IMPIANTI TERMO-IDRAULICI

Il percorso forma figure professionali capaci di operare nell'installazione, collaudo, manutenzione e riparazione di impianti termo-idraulici, idrosanitari, di climatizzazione, raffrescamento e refrigerazione, nonché di impianti alimentati da fonti rinnovabili. Il programma didattico comprende moduli trasversali — informatica, inglese, comunicazione, sicurezza — e moduli tecnici specifici, tra cui posa in opera, saldatura e manutenzione.

### ADDETTO ALLA PREPARAZIONE, INSTALLAZIONE, MANUTENZIONE E CONTROLLO DEGLI IMPIANTI ELETTRICI

Il percorso forma tecnici in grado di intervenire sull'intero ciclo di vita di un impianto elettrico, dalla pianificazione alla posa in opera, fino alla manutenzione ordinaria e straordinaria, alla verifica e al collaudo. Il programma include contenuti su efficienza energetica, domotica e fonti rinnovabili, affiancati da moduli su informatica, inglese, disegno tecnico, normativa del settore, tecniche impiantistiche e sicurezza.

### NUOVO SITO WEB AZIENDALE

Nel corso del 2025 è stato progettato e realizzato il nuovo sito web di O.L.V. (raggiungibile all'indirizzo <https://olvimpianti.it/>), accolto con favore sia all'interno dell'organizzazione sia da clienti e partner. Concepito come strumento di comunicazione rinnovato, il sito valorizza l'identità aziendale, la qualità dei servizi offerti e il percorso di crescita e innovazione intrapreso, rafforzando la trasparenza e l'efficacia del dialogo con tutti gli stakeholder.



# 06

---

## Appendice

## Nota metodologica

O.L.V. S.r.l. è una società a responsabilità limitata con unico socio e proprietà privata, con sede legale in Via Volontari della Libertà 25, a Empoli (FI), Italia.

Il presente documento costituisce la seconda rendicontazione di sostenibilità della Società e si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, in linea con la rendicontazione finanziaria. O.L.V. ha redatto per l'anno 2025 un bilancio CEE in forma ordinaria, completo di rendiconto finanziario e nota integrativa, approvato e depositato presso la Camera di Commercio di Firenze, unitamente alla relazione di gestione e alla relazione del Revisore. Il Bilancio di Sostenibilità è scaricabile dal sito web di O.L.V.

Non facendo parte di un gruppo societario e non avendo società controllate, O.L.V. è l'unica entità oggetto della presente rendicontazione di sostenibilità.

Le performance di sostenibilità riportate fanno riferimento al triennio 2023-2025. Eventuali revisioni di dati relativi ad anni precedenti sono segnalate esplicitamente nelle relative sezioni e nel GRI Content Index. Il bilancio di sostenibilità ha cadenza annuale.

La presente informativa è stata redatta secondo modalità "with reference to" degli standard internazionali GRI (Global Reporting Initiative), nell'ultima versione del 2021. I contenuti e i dati riportati sono stati selezionati sulla base dell'ultima analisi di materialità, aggiornata nel 2026 sul perimetro dell'esercizio 2025, seguendo le linee guida degli standard GRI e coinvolgendo il Gruppo di Lavoro e gli stakeholder esterni, con il supporto di un consulente esterno.

La redazione del report è affidata a un Gruppo di Lavoro interno composto da tre persone, incaricate della raccolta e dell'elaborazione delle informazioni necessarie. I dati così acquisiti vengono sottoposti alla verifica dell'Amministratore Unico, che ha approvato il presente bilancio in data 22/07/2026.

Il presente documento non è soggetto a revisione esterna e, pertanto, non sono presenti politiche e prassi per la ricerca di un'assurance esterna.



**Per qualsiasi richiesta relativa alla rendicontazione o ai contenuti riportati, è possibile contattare l'ufficio amministrativo all'indirizzo: [agnese@olvimpianti.it](mailto:agnese@olvimpianti.it)**

# GRI Content Index

O.L.V. ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con riferimento agli Standard GRI 2021.

| GRI                         | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                        | PARAGRAFO                                                                                                                                                                                       | NOTE                                                                                    |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2 - Disclosure Generale |                                                                  |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                         |
| 2-1                         | Dettagli dell'organizzazione                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>1. Profilo e storia O.L.V.</li><li>Nota metodologica</li></ul>                                                                                            |                                                                                         |
| 2-2                         | Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione | <ul style="list-style-type: none"><li>Nota metodologica</li></ul>                                                                                                                               |                                                                                         |
| 2-3                         | Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Nota metodologica</li></ul>                                                                                                                               |                                                                                         |
| 2-4                         | Rideterminazione delle informazioni                              | <ul style="list-style-type: none"><li>4.1 La gestione dell'energia</li><li>4.2 Emissioni in atmosfera</li><li>5.1.1 Non discriminazione</li><li>5.5. Rapporti con clienti e fornitori</li></ul> | GRI oggetto di restatement: GRI 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-4, 405-2, 202-1, 204-1. |
| 2-5                         | Assurance esterna                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>Nota metodologica</li></ul>                                                                                                                               |                                                                                         |
| 2-6                         | Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali         | <ul style="list-style-type: none"><li>1. Profilo e storia O.L.V.</li><li>5.5. Rapporti con clienti e fornitori</li></ul>                                                                        |                                                                                         |
| 2-7                         | Dipendenti                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>5.1. Composizione e valorizzazione dell'organico</li></ul>                                                                                                |                                                                                         |
| 2-8                         | Lavoratori non dipendenti                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>5.1. Composizione e valorizzazione dell'organico</li></ul>                                                                                                |                                                                                         |
| 2-9                         | Struttura e composizione della governance                        | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3 Struttura di governo e ruoli</li></ul>                                                                                                                |                                                                                         |
| 2-10                        | Nomina e selezione del massimo organo di governo                 | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3 Struttura di governo e ruoli</li></ul>                                                                                                                |                                                                                         |
| 2-11                        | Presidente del massimo organo di governo                         | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3 Struttura di governo e ruoli</li></ul>                                                                                                                |                                                                                         |
| 2-12                        | Ruolo nel controllo della gestione degli impatti                 | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale</li></ul>                                                                                                        |                                                                                         |

| GRI                         | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                           | PARAGRAFO                                                                                                          | NOTE |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| GRI 2 - Disclosure Generale |                                                                     |                                                                                                                    |      |
| 2-13                        | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                 | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale</li></ul>                           |      |
| 2-14                        | Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale</li><li>Nota metodologica</li></ul> |      |
| 2-16                        | Comunicazione di criticità                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3 Struttura di governo e ruoli</li></ul>                                   |      |
| 2-17                        | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                 | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale</li></ul>                           |      |
| 2-18                        | Valutazione della performance del massimo organo di governo         | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.2 Presidio ESG del vertice aziendale</li></ul>                           |      |
| 2-19                        | Politiche retributive                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.1 Il sistema retributivo</li></ul>                                       |      |
| 2-20                        | Processo di determinazione della retribuzione                       | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.1 Il sistema retributivo</li></ul>                                       |      |
| 2-21                        | Rapporto di retribuzione totale annuale                             | <ul style="list-style-type: none"><li>3.3.1 Il sistema retributivo</li></ul>                                       |      |
| 2-22                        | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile               | <ul style="list-style-type: none"><li>2.2 Le strategie per il futuro</li></ul>                                     |      |
| 2-23                        | Impegni assunti tramite policy                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>3.2 Etica e integrità di business</li></ul>                                  |      |
| 2-24                        | Integrazione degli impegni in termini di policy                     | <ul style="list-style-type: none"><li>3.2 Etica e integrità di business</li></ul>                                  |      |
| 2-26                        | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità         | <ul style="list-style-type: none"><li>3.2 Etica e integrità di business</li></ul>                                  |      |
| 2-27                        | Conformità a leggi e regolamenti                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>3.2 Etica e integrità di business</li></ul>                                  |      |
| 2-29                        | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                       | <ul style="list-style-type: none"><li>2.1 Analisi di materialità</li></ul>                                         |      |
| 2-30                        | Contratti collettivi                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>5.1.1 Non discriminazione</li></ul>                                          |      |
| GRI 3 - Temi Materiali      |                                                                     |                                                                                                                    |      |
| 3-1                         | Processo per determinare i temi materiali                           | <ul style="list-style-type: none"><li>2.1 Analisi di materialità</li></ul>                                         |      |
| 3-2                         | Lista dei temi materiali                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>2.1 Analisi di materialità</li></ul>                                         |      |

| GRI                               | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                                               | PARAGRAFO                                                          | NOTE |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|
| PERFORMANCE ECONOMICA             |                                                                                         |                                                                    |      |
| 3-3                               | Management del tema materiale                                                           | • 3.1 Valore economico generato e distribuito                      |      |
| 201-1                             | Valore economico direttamente generato e distribuito                                    | • 3.1 Valore economico generato e distribuito                      |      |
| POLITICA DI APPROVVIGIONAMENTO    |                                                                                         |                                                                    |      |
| 204-1                             | Quota di spesa sui fornitori locali                                                     | • 5.5. Rapporti con clienti e fornitori                            |      |
| 308-1                             | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali               | • 5.5. Rapporti con clienti e fornitori                            |      |
| 414-1                             | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando i criteri sociali                | • 5.5. Rapporti con clienti e fornitori                            |      |
| ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS     |                                                                                         |                                                                    |      |
| 3-3                               | Management del tema materiale                                                           | • 3.2 Etica e integrità di business                                |      |
| 205-2                             | Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione                      | • 3.2 Etica e integrità di business                                |      |
| 205-3                             | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                                    | • 3.2 Etica e integrità di business                                |      |
| 206-1                             | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | • 3.2 Etica e integrità di business                                |      |
| PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI |                                                                                         |                                                                    |      |
| 3-3                               | Management del tema materiale                                                           | • 1.2 I servizi offerti<br>• 5.5. Rapporti con clienti e fornitori |      |
| RICERCA E SVILUPPO                |                                                                                         |                                                                    |      |
| 3-3                               | Management del tema materiale                                                           | • 3. Governance<br>• 5.5. Rapporti con clienti e fornitori         |      |
| GESTIONE DELL'ENERGIA             |                                                                                         |                                                                    |      |
| 3-3                               | Management del tema materiale                                                           | • 4.1 La gestione dell'energia                                     |      |

| GRI                                           | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                                        | PARAGRAFO                                 | NOTE                                         |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 302-1                                         | Consumo di energia interno all'organizzazione                                    | • 4.1 La gestione dell'energia            |                                              |
| 302-3                                         | Intensità energetica                                                             | • 4.1 La gestione dell'energia            |                                              |
| EMISSIONI                                     |                                                                                  |                                           |                                              |
| 3-3                                           | Management del tema materiale                                                    | • 4.2 Emissioni e inquinamento            |                                              |
| 305-1                                         | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                         | • 4.2 Emissioni e inquinamento            |                                              |
| 305-2                                         | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | • 4.2 Emissioni e inquinamento            |                                              |
| 305-3                                         | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)                                       | • 4.2 Emissioni e inquinamento            | Calcolo avvenuto per la prima volta nel 2025 |
| 305-4                                         | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)                           | • 4.2 Emissioni e inquinamento            |                                              |
| INQUINAMENTO                                  |                                                                                  |                                           |                                              |
| 3-3                                           | Management del tema materiale                                                    | • 4.2 Emissioni e inquinamento            |                                              |
| RIFIUTI                                       |                                                                                  |                                           |                                              |
| 3-3                                           | Management del tema materiale                                                    | • 4.3 Rifiuti prodotti                    |                                              |
| 306-1                                         | Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti              | • 4.3 Rifiuti prodotti                    |                                              |
| 306-3                                         | Rifiuti generati                                                                 | • 4.3 Rifiuti prodotti                    |                                              |
| 306-4                                         | Rifiuti non destinati a smaltimento                                              | • 4.3 Rifiuti prodotti                    |                                              |
| 306-5                                         | Rifiuti destinati a smaltimento                                                  | • 4.3 Rifiuti prodotti                    |                                              |
| POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE |                                                                                  |                                           |                                              |
| 3-3                                           | Management del tema materiale                                                    | • 5. Persone, lavoro e comunità           |                                              |
| 401-1                                         | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti                   | • 5.2 Flussi di personale e genitorialità |                                              |

| GRI                                              | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                                                                 | PARAGRAFO                                         | NOTE |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------|
| 401-3                                            | Congedo parentale                                                                                         | • 5.2 Flussi di personale e genitorialità         |      |
| TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO |                                                                                                           |                                                   |      |
| 3-3                                              | Management del tema materiale                                                                             | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-1                                            | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                   | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-2                                            | Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti                          | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-3                                            | Servizi di medicina del lavoro                                                                            | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-4                                            | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-5                                            | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro                                             | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-6                                            | Promozione della salute dei lavoratori                                                                    | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-8                                            | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                          | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| 403-9                                            | Infortuni sul lavoro                                                                                      | • 5.4 Salute e sicurezza sul lavoro               |      |
| FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE            |                                                                                                           |                                                   |      |
| 3-3                                              | Management del tema materiale                                                                             | • 5.3 Formazione e crescita professionale         |      |
| 404-1                                            | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente                                                 | • 5.3 Formazione e crescita professionale         |      |
| 404-2                                            | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione     | • 5.3 Formazione e crescita professionale         |      |
| INCLUSIONE, DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE      |                                                                                                           |                                                   |      |
| 3-3                                              | Management del tema materiale                                                                             | • 5.1.1 Non discriminazione                       |      |
| 405-1                                            | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti                                                   | • 5.1 Composizione e valorizzazione dell'organico |      |

| GRI                           | SPECIFICA DELL'INDICATORE                                                                                   | PARAGRAFO                              | NOTE |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------|
| 405-2                         | Rapporto tra salario di base e re-tribuzione delle donne rispetto agli uomini                               | • 3.3.1 Il sistema re-tributivo        |      |
| 406-1                         | Episodi di discriminazione e mi-sure correttive adottate                                                    | • 5.1.1 Non discrimi-nazione           |      |
| IMPATTI SULLA COMUNITÀ LOCALE |                                                                                                             |                                        |      |
| 3-3                           | Management del tema materia-le                                                                              | • 5.6 Un legame con le comunità locali |      |
| 413-1                         | Operazioni per il coinvolgimento, la valutazione di impatto e pro-grammi di sviluppo della comu-nità locale | • 5.6 Un legame con le comunità locali |      |

Redatto con il supporto metodologico di



