



2024

# BILANCIO

# DI SOSTENIBILITÀ

# CONTENUTI

<b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>	<b>5</b>
<b>IDENTITÀ AZIENDALE</b>	<b>8</b>
Chi siamo	10
Mission e valori	12
Le nostre attività	14
Le nostre sedi	16
<b>SOSTENIBILITÀ AZIENDALE</b>	<b>24</b>
La sostenibilità per Vitali	26
Coinvolgimento degli stakeholder	30
Analisi di materialità	32
Matrice di materialità	33
I nostri obiettivi	34
<b>GOVERNANCE E SISTEMI DI GESTIONE</b>	<b>42</b>
Struttura societaria	44
Società Benefit	48
Condotta responsabile di impresa	52
Sistemi di gestione e certificazioni	56
<b>PERFORMANCE ECONOMICHE</b>	<b>60</b>
<b>FOCUS SUI PROGETTI</b>	<b>64</b>
Cantieri Vitali	66
Innovazione e rigenerazione urbana	71
<b>ATTENZIONE VERSO LE PERSONE</b>	<b>76</b>
Le nostre persone	79
Selezione e talent attraction	94
Welfare	98
Formazione e crescita	102
Salute e sicurezza	111
<b>AMBIENTE</b>	<b>116</b>
Consumi energetici	122
Emissioni in atmosfera	126
Consumi idrici	128
Biodiversità	130
Materiali	132
Economia circolare	135
Rifiuti	136
<b>SOCIALE E TERRITORIO</b>	<b>144</b>
Impegno verso il territorio	147
La catena di fornitura	148
Donazioni, sponsorizzazioni e adesione ad associazioni	152
<b>CONFORMITÀ</b>	<b>160</b>
Nota Metodologica	162
Avvicinamento agli ESRS	164
Tabella di raccordo GRI content	177

“

**Da oltre  
30 anni  
il Gruppo Vitali  
è presente  
nella tua vita  
di tutti  
i giorni.**

---

# LETTERA AGLI stakeholder

## **Cari Stakeholder,**

con grande orgoglio e senso di responsabilità presentiamo il terzo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Vitali, relativo all'anno 2024. Questo documento rappresenta per noi molto più di un semplice strumento di rendicontazione: è il racconto di un percorso di crescita, di consapevolezza e di trasformazione, che ci vede ogni anno più coinvolti nel perseguire un modello d'impresa capace di generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale.

Il 2024 è stato per il nostro Gruppo un anno fondamentale, che ha segnato una svolta significativa nella nostra visione strategica e nella nostra identità aziendale. Con la trasformazione in Società Benefit, abbiamo ufficializzato un impegno che da tempo anima le nostre scelte operative e progettuali: contribuire, attraverso la nostra attività, al benessere collettivo e alla tutela dell'ambiente, integrando questi obiettivi all'interno del nostro statuto e del nostro modo di fare impresa. Questo cambiamento rappresenta per noi una dichiarazione di intenti chiara e trasparente, una presa di posizione netta in favore di un'economia più equa, inclusiva e rigenerativa.

Nel tempo, abbiamo consolidato una cultura aziendale fondata su principi di responsabilità, sicurezza, qualità e rispetto delle persone e del territorio. La nostra storia, iniziata nel 1989, è costellata di evoluzioni che ci hanno portato ad affermarci in settori diversi ma interconnessi: edilizia, infrastrutture, real estate, demolizioni e bonifiche ambientali, produzione di materiali inerti, calcestruzzo, conglomerato bituminoso e, più di recente, energie rinnovabili. L'approccio sostenibile è stato il filo conduttore di questa crescita, un criterio guida nel rinnovare tecnologie, processi e strategie.

Nel corso del 2024 abbiamo rafforzato ulteriormente il nostro impegno per la transizione ecologica, adottando soluzioni innovative a basso impatto ambientale, migliorando l'efficienza energetica dei nostri impianti e integrando sempre più i criteri di sostenibilità nei processi costruttivi. L'attenzione all'ambiente si accompagna da sempre alla centralità delle persone: la salute e la sicurezza sul lavoro restano per noi un'assoluta priorità, perseguita attraverso la formazione continua, la sensibilizzazione quotidiana

nei cantieri e il costante miglioramento degli standard di prevenzione.

Anche sotto il profilo della governance abbiamo proseguito un cammino di consolidamento, mantenendo saldi i principi di integrità, trasparenza e legalità che contraddistinguono il nostro operato. La certificazione ISO 37001 per la prevenzione della corruzione, così come le attestazioni ottenute negli anni in ambito qualità, ambiente e sicurezza, rappresentano tappe importanti di un percorso che continua a evolversi, con l'obiettivo di rafforzare la fiducia di tutti gli stakeholder che ogni giorno collaborano con noi.

Siamo profondamente convinti che lo sviluppo del nostro business debba procedere di pari passo con la creazione di valore condiviso nei territori in cui operiamo. Per questo motivo, anche nel 2024 abbiamo proseguito nel coinvolgimento di risorse locali, sostenuto le filiere produttive del territorio e promosso iniziative orientate a generare impatti positivi e duraturi per le comunità.

In un anno segnato ancora da incertezze geopolitiche, tensioni economiche e sfide ambientali sempre più urgenti, riteniamo che la sostenibilità rappresenti la risposta più solida, la base su cui costruire un'impresa capace di affrontare il futuro con visione, responsabilità e resilienza. La trasformazione in Società Benefit rafforza questo approccio e ci spinge a guardare avanti con rinnovato entusiasmo e senso del dovere.

Questo Bilancio vuole essere uno strumento di dialogo, trasparenza e impegno condiviso. Non è solo una fotografia dei risultati raggiunti, ma anche una dichiarazione di rotta: continueremo a operare con determinazione per costruire infrastrutture, edifici e processi produttivi più sostenibili, per valorizzare il lavoro e le competenze delle persone, per ridurre gli impatti ambientali e per creare un'eredità positiva per le generazioni future.

Ringraziamo tutte le persone del Gruppo Vitali, i nostri partner, clienti, fornitori, collaboratori e le comunità con cui ogni giorno condividiamo sfide, progetti e traguardi. È anche grazie a voi se oggi possiamo raccontare questa evoluzione con orgoglio e guardare al futuro con fiducia. Buona lettura.





## **L'unione tra tempo e innovazione.**

IL TEMPO SPESO AD OSSERVARE LO SPAZIO RISERVATO ALL'UOMO, IL TEMPO PER TRASFORMARE LE IDEE IN POSSIBILITÀ, IL TEMPO NECESSARIO A COSTRUIRE LA MODERNITÀ E A INVENTARE SOLUZIONI SEMPRE PIÙ INNOVATIVE PER FARSI TROVARE PRONTI DI FRONTE ALLE SFIDE DEL FUTURO.

VITALI È UNA FAMIGLIA DI IMPRENDITORI CHE HA FATTO TESORO DI OGNI PILASTRO POSATO, DI OGNI PROGETTO STESO E POI RIELABORATO, SENZA MAI PERDERE DI VISTA L'OBIETTIVO, METTENDO IN CAMPO SOLO IL MEGLIO DELLA TECNOLOGIA E DELLA PROFESSIONALITÀ DI CIASCUN ELEMENTO DEL GRUPPO, A SERVIZIO DELL'UOMO E DEL SUO DOMANI.

# **IDENTITÀ** **AZIENDALE**

- 
- A modern glass building facade with a blue-tinted sky in the background. A large white rectangular area is overlaid on the right side of the image, containing a list of four items. A yellow vertical bar is on the left side of the white area, and a yellow horizontal bar is at the bottom of the white area.
- 01** CHI SIAMO
  - 02** MISSION E VALORI
  - 03** LE NOSTRE ATTIVITÀ
  - 04** LE NOSTRE SEDI

# Chi siamo

Costruire valore, generare futuro

**Il Gruppo Vitali interpreta dal 1989 l'evoluzione dell'edilizia e delle infrastrutture italiane con visione, responsabilità e spirito imprenditoriale. Nata da un progetto familiare e guidata da tre generazioni di costruttori, Vitali ha trasformato la propria passione in una solida realtà industriale capace di operare in tutta Italia e all'estero, affrontando le sfide della contemporaneità con una visione integrata dell'ambiente costruito.**

Oggi Vitali S.p.A. SB è una società benefit, un riconoscimento che consolida l'impegno storico dell'azienda nel generare valore condiviso per i territori, le persone e le generazioni future. Essere società benefit significa integrare gli obiettivi di profitto con quelli di impatto positivo sociale e ambientale, attraverso azioni concrete, misurabili e trasparenti.

Leader nei settori delle grandi infrastrutture, sviluppo immobiliare, demolizioni e bonifiche, produzione di materiali (aggregati, conglomerati cementizi e bituminosi), energie rinnovabili e carpenteria metallica, Vitali opera come General Contractor su progetti complessi, governando internamente tutte le fasi: dalla progettazione alla produzione, fino alla realizzazione finale. Questo approccio integrato garantisce efficienza, qualità e massima flessibilità in ogni intervento.

Innovazione e sostenibilità sono i pilastri del nostro modello di business. Ogni scelta progettuale, ogni investimento tecnologico e ogni processo operativo sono orientati a ridurre l'impatto ambientale, ottimizzare l'uso delle risorse naturali e valorizzare i materiali attraverso logiche di economia circolare. La crescita industriale va di pari passo con l'impegno per migliorare l'accessibilità, la sicurezza e la qualità della vita nei territori in cui operiamo.

Vitali investe costantemente nella formazione delle persone, nella sicurezza sul lavoro e nel rafforzamento delle proprie strutture organizzative e produttive, contribuendo allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui è presente.

Ogni attività del Gruppo – dai cantieri agli impianti produttivi – è il risultato di un lavoro corale, costruito sulle competenze di un team affiatato e sulla condivisione di valori comuni: integrità, responsabilità, innovazione e orientamento al risultato.

Vitali non si limita a costruire opere: crea connessioni, rigenera spazi, immagina nuove possibilità.

Diamo forma a un futuro più sostenibile, trasformando idee in infrastrutture e materiali in opportunità per le comunità.

“

**La missione  
del Gruppo Vitali  
è progettare, realizzare  
e gestire opere  
che migliorino  
accessibilità,  
sicurezza e fruibilità,  
creando spazi  
innovativi e moderni.**

# Mission e valori

Un'identità che evolve: costruire valore per il futuro



**Nel 2024, abbiamo compiuto un passo determinante nel nostro percorso di crescita: Vitali è diventata Società Benefit, sancendo formalmente il proprio impegno a generare valore non solo economico, ma anche ambientale e sociale, per il territorio e le comunità in cui operiamo.**

Questo cambiamento non rappresenta un semplice adeguamento formale, ma la naturale evoluzione di una visione imprenditoriale che da sempre coniuga competenze tecniche, capacità industriale e responsabilità verso il futuro. Costruire oggi pensando al domani è il principio guida delle nostre attività, che si esprimono in settori strategici per lo sviluppo sostenibile: infrastrutture, real estate, energie rinnovabili, bonifiche ambientali, produzione industriale e demolizioni.

La nostra missione è chiara: dare forma a un futuro sostenibile, attraverso opere, impianti e servizi che rispondano alle sfide ambientali, sociali ed economiche dei nostri tempi, anticipando i bisogni e superando le aspettative di clienti, partner, istituzioni e cittadini.

## LA NOSTRA MISSIONE

In un contesto in continua trasformazione, ci impegniamo a essere un **motore di progresso responsabile**, unendo l'eccellenza tecnica alla visione etica e sostenibile del business.

Per Vitali S.p.A., **il successo non si misura solo nei risultati economici**, ma anche nella capacità di generare impatto positivo sul territorio, sulle persone e sull'ambiente. Ogni nostra scelta – dalla progettazione di infrastrutture all'efficientamento dei cantieri, dalla produzione di materiali circolari al rinnovamento tecnologico – è orientata a **creare valore condiviso e duraturo**.

### Lavoriamo ogni giorno per:

- promuovere un modello di crescita sostenibile capace di generare occupazione, innovazione e qualità della vita;
- produrre in modo responsabile, investendo in impianti all'avanguardia, materiali certificati e pratiche circolari;
- costruire con competenza e consapevolezza, garantendo qualità, sicurezza e affidabilità;
- coltivare le persone, valorizzando i talenti, promuovendo benessere, inclusione e pari opportunità;
- rafforzare il nostro dialogo con gli stakeholder, contribuendo attivamente allo sviluppo dei territori in cui operiamo.

---

## I NOSTRI VALORI

In Vitali, i valori aziendali non sono dichiarazioni astratte, ma principi concreti che guidano il nostro lavoro quotidiano, ispirano le nostre scelte e definiscono il nostro modo di relazionarci con collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni e comunità.

### ■ ECCELLENZA TECNICA E INNOVAZIONE CONTINUA

Crediamo nella qualità come fondamento della fiducia. Sperimentiamo soluzioni nuove, integriamo tecnologie avanzate e costruiamo opere durature e sostenibili.

### ■ INTEGRITÀ, CORRETTEZZA E TRASPARENZA

Operiamo con serietà e rispetto per le regole, i diritti delle persone e l'ambiente. Il nostro Codice Etico e le politiche ESG guidano ogni nostra azione.

### ■ SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE

Utilizziamo materiali riciclati certificati, riduciamo l'impatto ambientale dei cantieri, promuoviamo il riuso e l'economia circolare, e investiamo in energie rinnovabili.

### ■ CENTRALITÀ DELLE PERSONE

Promuoviamo un ambiente di lavoro sano, sicuro e inclusivo, in cui ognuno possa esprimere il proprio valore, crescere e contribuire al successo collettivo.

### ■ RESPONSABILITÀ VERSO IL TERRITORIO

Ascoltiamo i bisogni delle comunità, instauriamo rapporti di fiducia con gli stakeholder locali e agiamo per generare impatti positivi nei luoghi in cui operiamo.

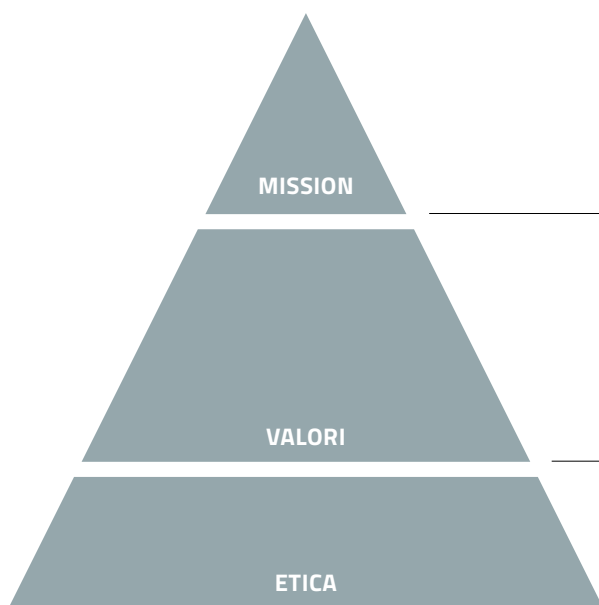
### ■ AFFIDABILITÀ E ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Raggiungiamo gli obiettivi con serietà, puntualità e qualità, mantenendo sempre al centro le esigenze – esplicite e latenti – dei nostri clienti.

### ■ PARTECIPAZIONE E PASSIONE

Coinvolgiamo attivamente le persone e i partner nelle sfide dell'innovazione e della sostenibilità, con spirito collaborativo e dedizione.

**Questo insieme di valori rappresenta la nostra identità, ma anche la nostra promessa: costruire un futuro sostenibile con competenza, responsabilità e visione, a beneficio delle generazioni presenti e future.**



■ La **Mission** delinea la strategia, gli obiettivi da raggiungere e i bisogni da soddisfare. Essa rappresenta una guida operativa, allineata ai valori fondamentali dell'organizzazione e capace di valorizzare le motivazioni dei collaboratori.

■ I **Valori** identitari come Territorialità, Professionalità, Orientamento al Cliente, Responsabilità, Affidabilità, Progresso, Partecipazione e Passione rappresentano la forza trainante dell'attuazione della strategia. Questi principi orientano le decisioni e conferiscono profondità e coerenza ai progetti del Gruppo, rendendolo distintivo e unico nel suo genere.

■ L'**Etica** costituisce il fondamento del sistema di valori: un insieme di principi e norme comportamentali che guida l'azione dell'azienda nei contesti sociale, economico e ambientale, con un forte riferimento ai valori che ne ispirano l'operato.

# Le nostre attività

## INFRASTRUTTURE

**Il Gruppo Vitali opera nel settore infrastrutturale in qualità di General Contractor, curando l'intero ciclo di realizzazione delle opere: dalla progettazione esecutiva alla consegna.**

L'azienda è attiva nella costruzione di infrastrutture per la mobilità e il trasporto, tra cui strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie e gallerie, sia in Italia che all'estero.

Nel campo delle opere stradali e autostradali, il Gruppo si occupa della costruzione ex novo, dell'ampliamento, della manutenzione e della messa in sicurezza di tratti viari su tutto il territorio nazionale.

La capacità operativa si estende anche alla costruzione e manutenzione di opere complesse, garantendo l'ottimizzazione dei tempi di esecuzione e la gestione delle interferenze con le reti di trasporto esistenti.

Per le infrastrutture aeroportuali, gli interventi comprendono la realizzazione ex novo, l'adeguamento e il consolidamento di piste, aree di manovra, di rullaggio e piazzali, attraverso un'organizzazione tecnica capace di coordinare mezzi e risorse in modo efficiente garantendo la continuità operativa degli scali anche durante l'esecuzione delle opere.

La flessibilità organizzativa e il coordinamento tra le divisioni operative permettono di ottimizzare tempi, costi e risorse, affrontando anche lavorazioni ad alta complessità tecnica e operativa.

L'esperienza pluriennale nel settore si traduce in una gestione efficiente delle commesse, sia pubbliche che private, e in un controllo diretto delle fasi costruttive, grazie anche alla sinergia con le attività produttive interne.

## PRODUZIONE

**Il Gruppo Vitali dispone di impianti industriali moderni per la produzione di calcestruzzo, inerti, conglomerati bituminosi e asfalti speciali, oltre a una divisione per la carpenteria metallica.**

La qualità dei materiali prodotti è garantita dall'impiego di impianti di ultima generazione, dotati di sistemi di controllo automatizzati che assicurano elevata precisione nelle formulazioni e nella miscelazione.

Un laboratorio interno si occupa della **verifica della qualità dei materiali**, effettuando prove e analisi su tutte le fasi del processo produttivo, fino all'assistenza tecnica in cantiere. L'affidabilità delle forniture rappresenta un punto di forza strategico nei cantieri gestiti dal Gruppo, contribuendo alla riuscita tecnica e operativa delle commesse.

Un elemento distintivo della produzione è l'impiego di materiali riciclati e sottoprodotti certificati secondo la norma **UNI/PdR 88:2020**. In particolare, nella produzione di calcestruzzi, conglomerati bituminosi e misto cementato vengono utilizzati aggregati derivanti da operazioni di recupero di rifiuti inerti.

Questo approccio consente di ridurre il prelievo di risorse naturali, limitare le emissioni di gas serra, valorizzare i rifiuti da costruzione e demolizione e promuovere la conformità ai criteri ambientali minimi (CAM).

L'applicazione congiunta di soluzioni innovative e principi di responsabilità ambientale consente di orientare il sistema produttivo verso modelli più circolari e sostenibili.

---

## REAL ESTATE

**La divisione Real Estate del Gruppo Vitali si occupa della progettazione e realizzazione di edifici direzionali, commerciali, logistici e industriali, con un approccio integrato che valorizza la funzionalità, l'efficienza energetica e la sostenibilità.**

Gli interventi vengono sviluppati in aree strategiche, con attenzione alla logistica e alla connettività infrastrutturale. Gli edifici vengono progettati con l'obiettivo di garantire alte performance energetiche e ambientali, anche attraverso il conseguimento di **certificazioni internazionali** quali **LEED**, **BREEAM** e **Carbon Neutral**, sempre più richieste nel mercato immobiliare.

Le soluzioni sviluppate coniugano efficienza costruttiva, comfort e durabilità, grazie anche all'integrazione con sistemi impiantistici avanzati.

Il presidio dell'intero processo, dalla fase di concept fino alla realizzazione, consente al Gruppo Vitali di rispondere in modo puntuale alle esigenze dei clienti, con edifici ad alta efficienza operativa e qualità costruttiva certificata.

## RIGENERAZIONE URBANA

**La rigenerazione urbana è un ambito strategico in cui il Gruppo Vitali investe con visione e responsabilità. Gli interventi riguardano la riqualificazione di aree dismesse, la valorizzazione di edifici storici e la progettazione urbana su larga scala (master planning).**

L'obiettivo è restituire nuova vita a porzioni di città degradate, con soluzioni integrate che rispondano alle sfide ambientali, sociali ed economiche contemporanee.

Ogni progetto viene sviluppato attraverso un approccio multidisciplinare, coinvolgendo urbanisti, architetti, ingegneri e specialisti ambientali. La trasformazione di aree industriali in spazi vivibili e funzionali contribuisce non solo alla qualità del paesaggio urbano, ma anche alla coesione sociale e alla riduzione del consumo di suolo.

Vitali affronta questi interventi con una logica di sostenibilità sistemica, ponendo attenzione alla resilienza dei luoghi e al dialogo con le comunità locali.

## DEMOLIZIONI E BONIFICHE

**Il Gruppo Vitali è attivo nelle attività di demolizione specializzata e bonifica ambientale, operando in contesti complessi su tutto il territorio nazionale ed europeo.**

Le demolizioni vengono eseguite con tecniche diversificate: meccaniche, radiocomandate, con uso controllato di esplosivi, smontaggi selettivi e robotizzati, anche in contesti urbani o in orari notturni, dove precisione e sicurezza sono fondamentali.

Le attività di bonifica riguardano siti industriali dismessi, aree contaminate e immobili da riqualificare. Gli interventi comprendono la rimozione di amianto, la decontaminazione di suoli e sottosuoli e il recupero di materiali, sempre nel rispetto delle normative ambientali vigenti.

Ogni intervento è progettato nel dettaglio, con la sicurezza come priorità assoluta, e realizzato da personale altamente specializzato.

Grazie a un know-how tecnico consolidato e all'impiego di attrezzature all'avanguardia, il Gruppo Vitali è in grado di pianificare e realizzare interventi di decommissioning e recupero ambientale con l'obiettivo di restituire al territorio aree sicure, pulite e pronte per nuovi usi.

# LE NOSTRE SEDI



# Sedi Aziendali

## VITALI SPA

SEDE/ATTIVITÀ	INDIRIZZO
SEDE LEGALE ED AMMINISTRATIVA	Peschiera Borromeo, (MI) via Lombardia 2/a
SEDE PRODUTTIVA Produzione conglomerato bituminoso Produzione aggregati Produzione calcestruzzo	Caponago, (MB) c.na Bertagna snc
SEDE PRODUTTIVA Produzione conglomerato bituminoso	Ponte San Pietro, (BG) via Camozzi Don Gnocchi
SEDE PRODUTTIVA Produzione aggregati Produzione calcestruzzo	Calusco d'Adda, (BG) via Rivalotto, sc
SEDE PRODUTTIVA Produzione conglomerato bituminoso	Olbia, (SS) via Tunisia 20
SEDE PRODUTTIVA CARPENTERIA METALLICA OFFICINA MECCANICA	Bonate Sotto, (BG) via 1° maggio

# INNOVATION CAMPUS PESCHIERA BORRAMEO (MI)

La nostra sede legale e amministrativa è situata presso l'Innovation Campus, primo complesso in Italia certificato LEED GOLD e in classe energetica A.

Alimentato da fonti rinnovabili come geotermia, fotovoltaico e solare termico, il Campus rappresenta un esempio di edilizia sostenibile ed efficiente, progettato per ridurre consumi ed emissioni e promuovere il benessere delle persone che vi lavorano.



## CAPONAGO

Il sito di Caponago è uno dei centri strategici del Gruppo, esteso su circa 10 ettari. Gli impianti per la produzione di **inerti, calcestruzzo e asfalti** sono tra i più innovativi d'Italia, progettati per massimizzare l'efficienza e ridurre l'impatto ambientale.

L'attività estrattiva è condotta a -7 metri per contenere rumori e impatti visivi, l'area è inoltre impegnata in progetti di recupero ambientale, mirati a valorizzare e rigenerare gli spazi interessati dalle attività estrattive, contribuendo così al rispetto dell'ambiente e alla tutela del territorio.

Il sito è autorizzato per il **recupero dei rifiuti da demolizione** e trasforma il materiale in nuove risorse impiegate in sottofondi e riempimenti.

L'impianto **asfalti** e il nuovo impianto **calcestruzzo a doppio carico** garantiscono elevate capacità produttive, flessibilità e ridotte emissioni.

Nel 2024 è stato completato l'importante **impianto fotovoltaico**, che entrerà in funzione nel 2025, segnando un importante passo verso una maggiore sostenibilità energetica. *(Vedi paragrafo dedicato "Solar Factory di Caponago").*



# SOLAR FACTORY CAPONAGO

Nel 2024 è stata completata l'installazione dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Caponago, un progetto fondamentale per la strategia energetica di Vitali S.p.A., la **Solar Factory** di Caponago, installata su un'ex cava inutilizzabile e riconvertita secondo i criteri del D.lgs 199/21 che recepisce la **Direttiva (UE) 2018/2001** riguardante la promozione e la semplificazione dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

L'impianto da quasi **2 MWp** è composto da quasi **2.900 pannelli bifacciali** su una superficie di quasi 20.000 mq.

Produce oltre **3,5 milioni di kWh l'anno**, di cui:

- **1,1 milioni kWh in autoconsumo diretto** a Caponago, coprendo circa il **50% del fabbisogno energetico annuale della sede**
- **2,3 milioni kWh** viene distribuita agli altri insediamenti del gruppo Vitali in modo tale da coprirne i consumi

L'impianto entrerà in funzione nel 2025 e sarà in grado di sopperire a una parte significativa del fabbisogno energetico dell'azienda, contribuendo così a ridurre l'impatto ambientale legato ai consumi energetici.

L'energia prodotta evita l'emissione di oltre **1.400 tonnellate di CO<sub>2</sub> all'anno**.

Inoltre, con l'installazione della Solar Factory, il sito viene riqualificato grazie al recupero dell'area di cava, trasformata con l'integrazione di 2.850 pannelli solari.

Questo progetto coniuga sostenibilità, innovazione e responsabilità ambientale, confermando l'impegno del Gruppo Vitali nella **transizione energetica**.



# CALUSCO D'ADDA

Nel cuore della provincia di Bergamo sorge la sede di Calusco d'Adda, uno dei poli produttivi più recenti e strategici del Gruppo Vitali. Estesa su circa **16 ettari** e inserita nel vigente piano cave della Provincia, questa sede rappresenta un modello di integrazione tra produzione, innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale.

Il sito ospita un moderno **impianto di estrazione e lavorazione degli inerti**, dove le tecnologie di ultima generazione consentono di abbattere il consumo energetico di oltre il 50%, migliorando al contempo l'efficienza produttiva. A supporto dell'economia circolare, la cava è dotata di una grande **vasca di decantazione** per il recupero delle acque di lavaggio, che vengono in parte riutilizzate nel ciclo produttivo. I piazzali, trattati ad umido e dotati di sistemi di umidificazione, contribuiscono al contenimento delle polveri.

Accanto all'attività estrattiva si sviluppa anche la produzione di **calcestruzzo**, attraverso un impianto tecnologicamente avanzato, capace di fornire miscele di elevata qualità in linea con le esigenze delle commesse infrastrutturali e civili più complesse.

Presso la sede di Calusco D'Adda è presente anche un **laboratorio aziendale** di controllo qualità che svolge un ruolo centrale nel garantire l'eccellenza dei materiali prodotti nelle varie sedi. Effettua analisi approfondite su inerti, calcestruzzo e conglomerato bituminoso, monitorando costantemente ogni fase del processo produttivo. Inoltre, il laboratorio esegue anche prove direttamente sui cantieri, verificando in situ la conformità e le prestazioni dei materiali impiegati, a tutela della qualità e della sicurezza delle opere realizzate.

Nel 2024 è stata portata avanti l'installazione dell'**impianto fotovoltaico**, progettato per ridurre significativamente il fabbisogno energetico della sede e contribuire agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. Questo investimento rappresenta un ulteriore passo verso l'autonomia energetica e la riduzione delle emissioni climalteranti.



Nello stesso anno, i **nuovi uffici direzionali** hanno preso vita con l'ingresso dei dipendenti, progettati con criteri di efficienza energetica e benessere ambientale: spazi luminosi, sostenibili, pensati per favorire il comfort e la produttività delle persone che ogni giorno lavorano all'interno del sito. Infine, il progetto di **recupero ambientale** in corso prevede la riqualificazione morfologica dell'intera area, il riutilizzo di circa 470.000 mc di terre e rocce da scavo e la creazione di percorsi accessibili e ambienti diversificati per la fauna locale.

# PONTE SAN PIETRO

Operativa dal 1995, questa sede è un punto di riferimento per la produzione di **asfalti tecnologici e conglomerati bituminosi ad alte prestazioni** nella provincia di Bergamo, inclusi tappeti drenanti e fonoassorbenti. L'impianto è **automatizzato** e dotato di sistemi di **recupero del fresato fino al 30%**.

La gestione delle risorse, l'efficienza energetica e l'impegno per il recupero dei materiali evidenziano la visione sostenibile del sito.



# BONATE SOTTO

All'interno della nostra sede di Bonate Sotto prende forma una delle aree produttive dell'azienda: la carpenteria metallica.

Qui competenze specializzate e tecnologie avanzate si uniscono per realizzare strutture all'avanguardia grazie all'utilizzo di macchinari altamente specializzati.

Uno spazio produttivo altamente specializzato, in cui ogni dettaglio è curato per garantire qualità, efficienza e innovazione.

È all'interno di questa sede, infatti, che avvengono le attività di taglio, piegatura, saldatura e assemblaggio. Questi processi sono svolti con l'impiego di macchinari di ultima generazione, che consentono di operare con elevata precisione e rapidità.

Sempre presso la sede di Bonate c'è anche l'officina meccanica presso la quale vengono eseguiti interventi di manutenzione dei mezzi aziendali.

A Bonate Sotto, Vitali conferma la sua capacità di presidiare l'intera filiera, integrando produzione metallica e supporto tecnico interno, secondo elevati standard di qualità, efficienza e conformità normativa.



# OLBIA

Nel Nord-Est della Sardegna, il sito di Olbia, operativo dal 2019, rappresenta un polo strategico per la produzione di conglomerati bituminosi. L'impianto è progettato per l'utilizzo di **materiale riciclato (fino al 50% di fresato)** e consente **una riduzione significativa dei consumi di combustibili fossili**.

Nel 2024 sono iniziati i lavori per la realizzazione della nuova **sede green di Olbia**, situata in un'area precedentemente trascurata e abbandonata della città. Questo intervento rappresenta non solo un'importante espansione per Vitali S.p.A., ma anche un significativo contributo alla riqualificazione urbana di quel contesto, trasformando una zona degradata in un polo produttivo moderno e funzionale.

La nuova struttura, il cui completamento è previsto per il 2025, sarà dotata di spazi ampi e ben organizzati, studiati per migliorare l'efficienza operativa e amministrativa dell'azienda in Sardegna.

Uffici moderni, **solar factory** ed aree di produzione e depositi rinnovati, permettono a Vitali di ottimizzare le proprie attività operative nella zona. La progettazione ha previsto soluzioni per l'efficienza energetica e la sostenibilità ambientale, integrate nell'organizzazione degli spazi e degli impianti.




“

**Costruire ponendo  
le basi del futuro.**



# **SOSTENIBILITÀ**

# **AZIENDALE**

- 
- 01** LA SOSTENIBILITÀ PER VITALI
  - 02** COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
  - 03** ANALISI DI MATERIALITÀ
  - 04** MATRICE DI MATERIALITÀ
  - 05** I NOSTRI OBIETTIVI

# La sostenibilità per Vitali

Un modello rigenerativo di crescita, valore condiviso e responsabilità d'impresa

PER VITALI, LA SOSTENIBILITÀ È UNA VISIONE STRATEGICA CHE GUIDA OGNI ASPETTO DEL BUSINESS: DALLA PIANIFICAZIONE ALLA GESTIONE OPERATIVA, DAGLI INVESTIMENTI ALL'INNOVAZIONE.

Non si tratta di un'iniziativa isolata, ma di un approccio integrato e trasversale, che permea tutte le attività aziendali e si traduce in azioni concrete, misurabili e continuative, con l'obiettivo di generare valore duraturo per l'azienda, le persone, i territori e l'ambiente.

La sostenibilità rappresenta per Vitali un fattore chiave di competitività e resilienza: un modo di fare impresa che guarda al futuro con responsabilità, promuovendo lo sviluppo economico attraverso la rigenerazione delle risorse, l'inclusione sociale, la tutela della biodiversità e la riduzione degli impatti.



## UN IMPEGNO STRUTTURATO IN CONTINUA EVOLUZIONE

Il percorso di sostenibilità di Vitali, formalmente avviato nel 2022 con il progetto “Yellow is the new green” e la pubblicazione del Green Book, ha segnato l’inizio di una trasformazione profonda del modo di agire e pensare l’impresa.

Nel 2023, il primo Bilancio di Sostenibilità ha consentito di identificare, misurare e comunicare in modo trasparente le performance ambientali, sociali e di governance (ESG),

rafforzando il legame con gli stakeholder e ponendo le basi per un miglioramento continuo.

Nel 2024, questo cammino ha compiuto un ulteriore passo avanti con la trasformazione di Vitali in Società Benefit: una decisione che formalizza l’impegno del Gruppo verso obiettivi di beneficio comune e impatto positivo, ponendo la sostenibilità al centro della governance e del modello di business.

## PILASTRI STRATEGICI: RIGENERAZIONE, CIRCOLARITÀ, INCLUSIONE

La strategia di sostenibilità di Vitali si fonda su pilastri che riflettono l’adesione ai principali **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell’Agenda 2030 e agli standard ESG internazionali:

- **Corporate governance etica e trasparente** orientata alla creazione di valore condiviso e integrata nella gestione dei rischi.
- **Tutela dell’ambiente e gestione responsabile delle risorse**, attraverso il rispetto delle normative, il riciclo dei materiali, l’economia circolare e la riduzione dell’impatto ambientale in tutte le fasi progettuali e operative.
- **Certificazioni di sistema**, come ISO 14001 e SA 8000, a garanzia di un approccio strutturato alla sostenibilità ambientale e sociale.
- **Sicurezza, inclusione e valorizzazione delle persone**, con attenzione alla parità di genere, alla formazione continua, al benessere organizzativo e alla prevenzione degli infortuni.
- **Gestione sostenibile della catena di fornitura**, attraverso criteri ESG per la selezione dei partner e attenzione agli impatti lungo tutto il ciclo di vita dei progetti.
- **Coinvolgimento e cultura condivisa**, con attività di comunicazione interna, momenti formativi e iniziative che rafforzano la consapevolezza e l’adesione ai valori della sostenibilità in tutte le business unit.



### UN ECOSISTEMA VIRTUOSO: AGIRE OGGI, GENERARE IMPATTO DOMANI

In un settore complesso e in continua evoluzione come quello delle infrastrutture e del real estate, Vitali adotta un approccio **rigenerativo e sistemico**, ispirato ai principi di **biofilia, circolarità e rigenerazione urbana**.

Ogni progetto è pensato per **rispondere ai bisogni attuali** senza compromettere le risorse delle generazioni future, integrando soluzioni a basso impatto ambientale, favorendo

la valorizzazione dei materiali e contribuendo allo sviluppo sostenibile dei territori.

Nel 2024, l'impegno si è rafforzato anche sul fronte del dialogo con le comunità locali, **con l'obiettivo di valorizzare le relazioni con il territorio, promuovere una crescita condivisa e generare un impatto positivo duraturo**.

### VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE E CONDIVISO

Per Vitali, la sostenibilità è una responsabilità collettiva. È la capacità di **coniugare progresso e rispetto**, impatto economico e impatto sociale, crescita e rigenerazione.

La trasformazione in Società Benefit sancisce questo approccio, rendendolo ancora più visibile e vincolante, non

solo a livello strategico ma anche operativo e culturale.

L'obiettivo è chiaro: **costruire un futuro sostenibile, solido e inclusivo**, capace di generare valore nel tempo per tutti.

E farlo attraverso un'azione quotidiana coerente, condivisa e misurabile.



An aerial photograph of a dense forest with a river winding through it. The trees show a mix of green and autumnal yellow and orange colors. The river is dark and narrow, curving from the top right towards the bottom right. The overall scene is lush and natural.

“

**La sostenibilità  
è una responsabilità  
collettiva.**

# Coinvolgimento degli stakeholder

IL CAMBIAMENTO STATUTARIO IN SOCIETÀ BENEFIT, AVVENUTO NEL CORSO DEL 2024, RIFLETTE UN IMPEGNO FORMALE VERSO IL PERSEGUIMENTO – ACCANTO AL PROFITTO – DI FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE, IN AMBITO AMBIENTALE, SOCIALE E TERRITORIALE. IN QUESTO CONTESTO, IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER RIVESTE UN RUOLO ANCORA PIÙ STRATEGICO E CENTRALE.

Vitali riconosce che ogni stakeholder rappresenta una prospettiva unica e preziosa, capace di contribuire concretamente alla definizione delle strategie aziendali e alla costruzione di valore condiviso. I portatori di interesse, interni ed esterni, sono parte integrante del nostro ecosistema e influenzano – o sono influenzati – dalle attività, dai progetti e dalle scelte quotidiane dell'azienda.

Il dialogo aperto, continuativo e strutturato con gli stakeholder consente di:

- intercettare in modo tempestivo rischi e opportunità;
- comprendere le aspettative emergenti;
- rafforzare la trasparenza e la fiducia reciproca;
- valutare e gestire gli impatti delle attività in ottica ESG;
- integrare con coerenza le istanze sociali, ambientali ed economiche nella strategia aziendale.

Nel 2024, l'approccio al coinvolgimento degli stakeholder è stato ulteriormente rafforzato attraverso il coinvolgimento di tutte le aree aziendali **impiegati, operai e Management Aziendale**.

Sono stati utilizzati strumenti quali:

- **questionari e survey interni** per raccogliere percezioni, priorità e aspettative;
- **aggiornamento della matrice di materialità**, per identificare i temi più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder;
- **canali di comunicazione multicanale**, come le mail aziendali, il sito web, i social media e il Bilancio di Sostenibilità stesso.

Tali strumenti hanno garantito un coinvolgimento costante, trasparente e inclusivo, sia in ambito operativo che strategico, permettendo a Vitali di orientare in maniera informata le proprie politiche di sostenibilità.

La mappatura degli stakeholder è stata condotta analizzando, da un lato, il contesto interno dell'organizzazione – con particolare attenzione a dipendenti, Organismo di Vigilanza 231, sindaci e alta direzione – e, dall'altro, il contesto esterno in cui Vitali opera quotidianamente, valorizzando il ruolo sociale dell'azienda nei territori e nelle comunità locali.

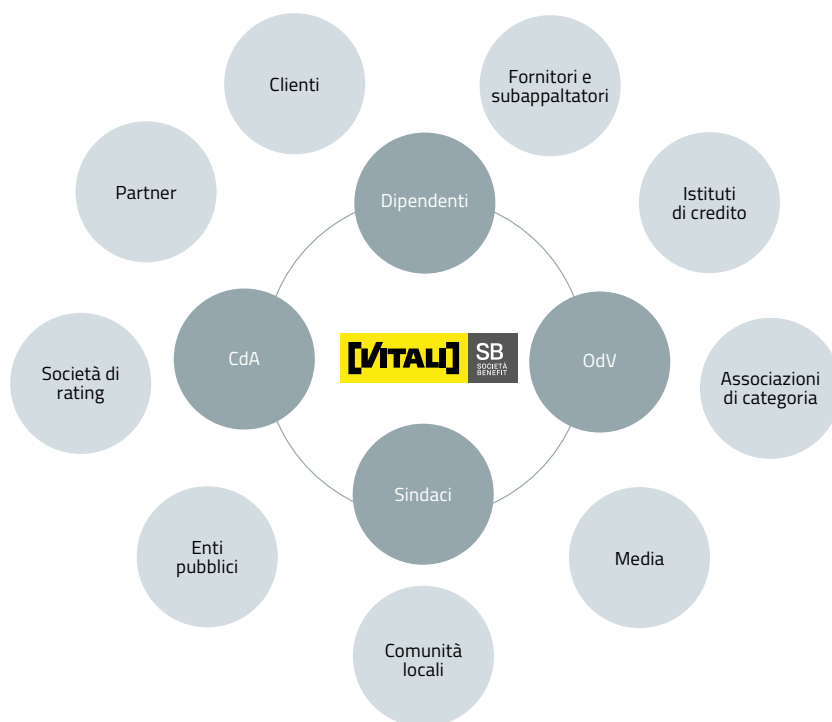
Le principali categorie di stakeholder identificate includono:

- **Stakeholder interni:** dipendenti, management, sindaci, organismo di vigilanza;
- **Stakeholder esterni:** clienti, fornitori, subappaltatori, istituti di credito, enti pubblici, comunità locali, associazioni di categoria (tra cui ANCE e Confindustria), finanziatori, media, società di rating, partner e altri attori della catena del valore.

La volontà di **generare impatti positivi su persone, ambiente e territorio**, andando oltre gli obblighi normativi avviene anche con la promozione di relazioni basate su **rispetto, trasparenza e fiducia**, convinta che la cooperazione e il confronto siano elementi imprescindibili per costruire una crescita duratura e sostenibile, capace di rispondere con efficacia alle sfide del presente e del futuro.

Vitali è membro dell'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE). Nello specifico, è nel consiglio per la categoria "Tecnologie e Materiali per le Costruzioni" promuovendo l'innovazione e lo sviluppo sostenibile all'interno del settore.

La figura sotto riportata i principali Stakeholder del Gruppo interni ed esterni identificati lungo la catena del valore.



# Analisi di materialità

Nel 2024, Vitali ha consolidato e aggiornato il proprio processo di analisi di materialità, riaffermando il valore strategico della sostenibilità nel definire le priorità aziendali e nel rafforzare il dialogo con i propri stakeholder. Questo processo, giunto alla sua terza edizione, è stato condotto in coerenza con i **GRI Standards**, con un approccio orientato alla materialità di impatto, volto a valutare sia la significatività economica, ambientale e sociale dei temi, sia la loro capacità di influenzare le decisioni e le aspettative degli stakeholder.

L'analisi ha avuto inizio con una **revisione del contesto esterno e interno**, includendo benchmark di settore, evoluzioni normative, e i rischi emergenti per il settore delle costruzioni, del real estate e delle infrastrutture e la documentazione aziendale più rilevante.

A partire da questa base, è stata aggiornata la seguente **lista dei temi potenzialmente rilevanti**:

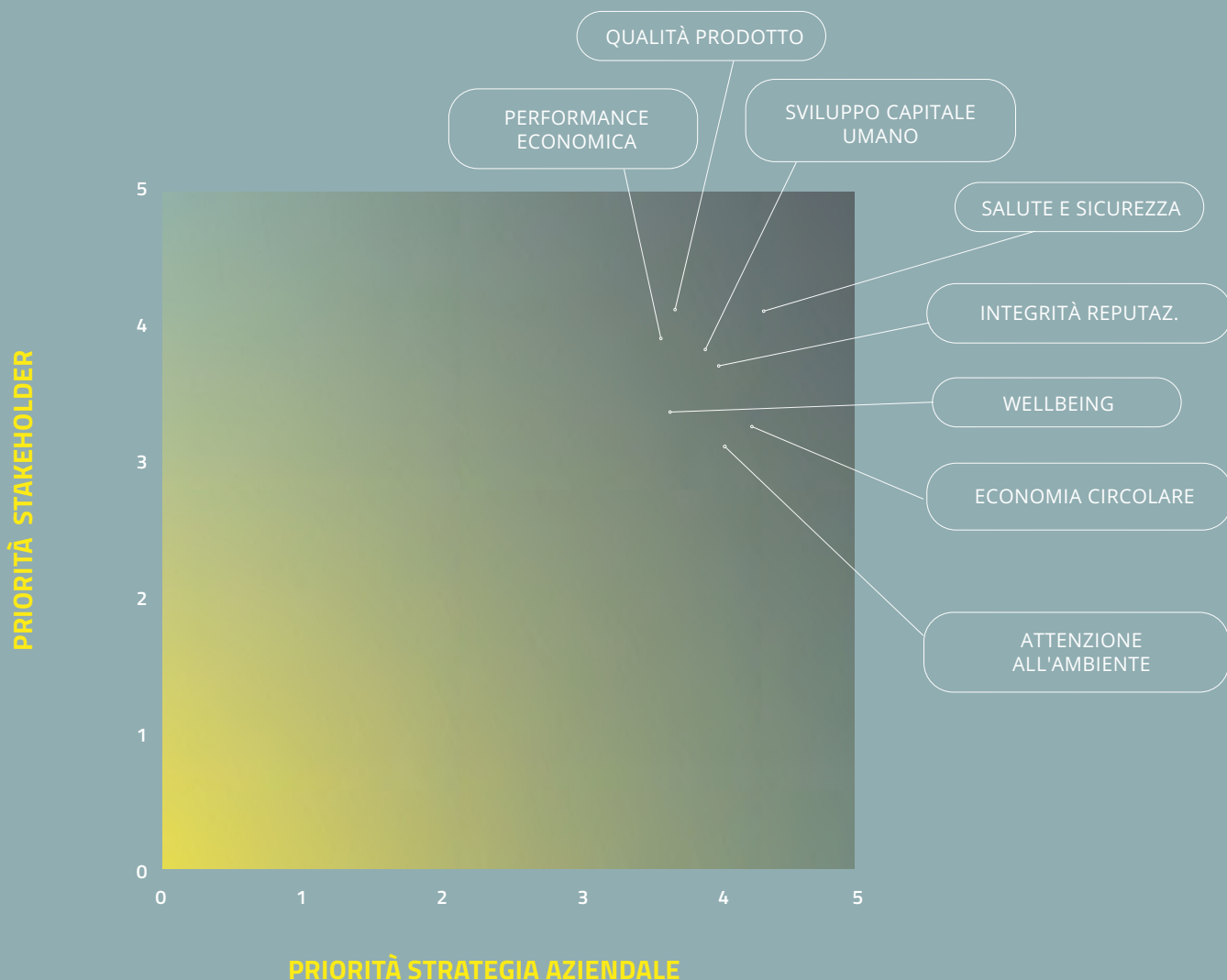
1	Integrità aziendale e Reputazione Aziendale
2	Risultati/performance economica
3	Qualità dei lavori/servizi resi
4	Promozione della salute e sicurezza sui posti di lavoro e prevenzione degli infortuni
5	Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti supportando la crescita professionale
6	Valorizzazione dei risultati raggiunti
7	Promozione del benessere dei dipendenti sia in termini di wellbeing che di work-life balance
8	Rispetto dell'ambiente e riduzione degli impatti ambientali diretti delle nostre attività (emissioni, consumi energetici, etc)
9	Economia circolare (massimizzazione del riciclo e riutilizzo rifiuti, prediligere materiali ad alto contenuto di riciclato)
10	Verifica e Supporto della Supply Chain al fine di creare un rapporto sinergico di beneficio comune
11	Innovazione tecnologica
12	Collaborazione e supporto al territorio e alla comunità locale

Il cuore del processo è stato il **coinvolgimento degli stakeholder**, ampliato e perfezionato rispetto agli anni precedenti. Tramite survey digitali ed interviste sono state raccolte le valutazioni di dipendenti, management ed alta dirigenza. A ciascun partecipante è stato richiesto di esprimere un livello di priorità per ciascun tema partendo da 1 (non significativo) e 5 (prioritario). In parallelo, il top management ha espresso il proprio punto di vista strategico, offrendo una visione integrata degli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo.

Le valutazioni sono state analizzate secondo una metodologia di aggregazione e ponderazione, con l'adozione di una **soglia di cut-off** utile a individuare i temi di maggiore rilevanza. L'esito finale ha portato alla definizione della **Matrice di Materialità 2024**, che incrocia la rilevanza per gli stakeholder con la rilevanza strategica per Vitali, guidando così la rendicontazione e l'azione futura dell'Azienda in materia ESG.

**La tematica "Salute e sicurezza sul lavoro" si conferma la più rilevante.**

# Matrice di materialità 2024



# I nostri obiettivi



## SALUTE E SICUREZZA



Salute e benessere



Lavoro dignitoso e crescita economica



Imprese, innovazione e infrastrutture



Città e comunità sostenibili



Si rimanda al paragrafo "Salute e Sicurezza " | da pag.111 a pag.115 ed al GRI 403-9 e 403-10 | pag.114

OBIETTIVO	STRATEGIE 2022/2024	RISULTATI 2024
<p><b>Diminuire gli incidenti sul lavoro e sviluppare una cultura della sicurezza sia all'interno del perimetro aziendale che coinvolgendo gli stakeholder.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivare a segnalare i near miss aziendali;</li> <li>▪ Promuovere la formazione/addestramento in modo continuativo.</li> </ul>	<p>Continua la diffusione dei "Near miss " per sensibilizzare tutta la popolazione aziendale coinvolgendo attivamente i lavoratori nella cultura della sicurezza, favorendo la segnalazione di criticità e la condivisione di buone pratiche al fine di prevenire possibili infortuni; Vengono monitorati gli infortuni sul lavoro e svolta la formazione sulla sicurezza.</p> <p>Nel 2024 sono aumentati i sopralluoghi in cantiere ne sono stati svolti 80.</p>

# INCLUSIONE, SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO, WELLBEING, ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ



Parità di genere



Lavoro dignitoso e crescita economica



Ridurre le disuguaglianze



Consumo e produzione responsabili



Pace, giustizia e istituzioni solide



Si rimanda al paragrafo "Parità ed Inclusione" | pag. 92 ed ai GRI 2-7, 401-1, 401-3, 401-7 405-1 | da pag. 80 a pag. 90 e alla descrizione delle iniziative aziendali del 2024 nel paragrafo "Donazioni, sponsorizzazioni e adesione ad associazioni" | da pag. 152 a pag. 159

OBIETTIVO	STRATEGIE 2022/2024	RISULTATI 2024
<p><b>Promuovere e sostenere la parità di genere e la cultura dell'inclusione; contribuire al benessere delle proprie risorse, supportare progetti di sviluppo e wellbeing per la comunità locale.</b></p>	<p>Introdurre un sistema di gestione della parità di genere e della Inclusione, sviluppo di politiche a supporto del work-life balance, supporto delle iniziative della comunità locale.</p>	<p>Nel 2024 l'azienda si è attivata per cercare professionisti/ società per attivare una palestra presso la sede di Peschiera e ha preso contatti con società di trasporto che effettuano trasporti c/o l'ICM Campus di Peschiera Borromeo.</p> <p>Con un corso specializzato è stato formato un team di dipendenti per la supervisione degli aspetti legati alla sostenibilità.</p> <p>Nel 2024 l'azienda ha effettuato 2 visite c/o la sede produttiva di Calusco D'Adda da parte di studenti di scuole medie e superiori del territorio, l'azienda ha partecipato a nr. 4 Job day incontrando i giovani studenti del territorio ed è stata uno dei relatori c/o l'Ordine degli Ingegneri presentando l'azienda.</p> <p>È iniziata la diffusione delle nostre "pillole" come strumenti semplici, chiari e pratici, pensati per accompagnare le persone nelle attività quotidiane. È in fase di definizione l'introduzione di un kit nascita a supporto dei neogenitori e sono state avviate valutazioni per la predisposizione di un check-up medico gratuito ai dipendenti valutando la tipologia di controlli da attivare e sono stati presi contatti con alcuni istituti sanitari per poi scegliere il più idoneo ad erogare il servizio.</p> <p>È aumentata la % di ore di formazione a dipendente.</p> <p>Sono stati eseguiti audit interni periodici per garantire il mantenimento ed il miglioramento delle certificazioni PDR 125 e ISO 30415.</p>

## CAMBIAMENTO CLIMATICO: ADATTAMENTO E MITIGAZIONE



Energia pulita e accessibile



Imprese, innovazione e infrastrutture



Città e comunità sostenibili



Consumo e produzione responsabili



Lotta contro il cambiamento climatico



Per approfondimenti sui nostri progetti di rigenerazione urbana e modelli sostenibili di città si rimanda ai paragrafi "Cantieri Vitali" e "Innovazione e rigenerazione urbana" | da pag.66 a pag.75 Per il dettaglio dei dati di rendicontazione Scope 1 e Scope 2 vedasi il capitolo "Ambiente" | da pag.116 a 142 ed i GRI 305-1 e 305-2 | pag.127 GRI 302-1 | pag.122

OBIETTIVO	STRATEGIE 2022/2024	RISULTATI 2024
<p><b>Ridurre le emissioni climalteranti dell'azienda e della sua catena di fornitura privilegiando uso e produzione di energia rinnovabile.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicurare un efficace monitoraggio dei consumi aziendali ai fini della riduzione delle emissioni per lo scope 1 e 2;</li> <li>Definire buone prassi aziendali per le diverse unità di produzione al fine di ridurre il consumo energetico e di acqua; Dotare il parco mezzi aziendale di vetture a basse emissioni al fine di ridurre il consumo di carburante;</li> <li>Verificare ed incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili in azienda;</li> <li>Investire in tecnologia, prodotti e servizi volti a supportare modelli di città intelligenti e di infrastrutture, trasporti e servizi pubblici sostenibili.</li> </ul>	<p>Nel 2024 è stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di Caponago, che entrerà in funzione nel 2025, l'azienda ha proseguito il monitoraggio dei propri consumi energetici, e proseguono le attività necessarie al completamento dell'impianto fotovoltaico della sede di Calusco D'Adda ed è stato definito il progetto per l'impianto fotovoltaico della nuova sede di Olbia.</p> <p>Sono continuati gli interventi di Rigenerazione urbana.</p>





## ECONOMIA CIRCOLARE, ACQUISTI SOSTENIBILI, RIDUZIONE DEGLI IMPATTI



Salute e benessere



Città e comunità sostenibili



Consumo e produzione responsabili



Vita sulla terra



Per approfondimenti si rimanda ai paragrafi "Innovazione | pag.71-72, "rigenerazione urbana" | da pag.73 a pag.75, "Cantieri Vitali" | da pag.66 a 70, "Catena di fornitura" | da pag.148 a pag.150 "Rifiuti" | da pag.136 a 142 e GRI 306-3 | pag.136

OBIETTIVO	STRATEGIE 2022/2024	RISULTATI 2024
<p><b>Aumentare la circolarità nei processi di produzione e ridurre gli impatti ambientali dell'attività.</b></p>	<p>Migliorare la gestione dei rifiuti, avviare filiere produttive interne di sottoprodotti, aumentare il contenuto di materia riciclata nel prodotto finito, sensibilizzare gli operatori alla corretta gestione ambientale per la minimizzazione degli impatti e dei rischi, dotarsi di una idonea policy degli acquisti, aumentare la produzione di materia prima seconda anche tramite impianti mobili.</p>	<p>Nel 2024 abbiamo ottenuto la certificazione UNI/PDR 88:2020 per le sedi di Caponago, Calusco D'Adda e Ponte San Pietro per il calcestruzzo preconfezionato ed il conglomerato bituminoso. Sono state riscritte le clausole di sostenibilità che vengono fatte sottoscrivere a tutti i fornitori nei nostri contratti.</p> <p>Nel 2024 ci sono stati nr.10 Cantieri di demolizioni di cui in 7 di questi sono stati installati impianti mobili per il riciclo dei rifiuti in loco, tra il 99-100 % dei rifiuti totali prodotti sono stati riciclati/ recuperati.</p> <p>Sono stati valutati alcuni possibili programmi per la gestione dei rifiuti. Nel corso del 2024 si è avviato lo studio e l'attività finalizzata alla certificazione PDR 88 del conglomerato bituminoso anche per l'impianto di produzione di Olbia e per l'ampliamento anche al misto cementato e agli aggregati per quanto riguarda le produzioni in Lombardia.</p>

## CONDUZIONE ETICA E RESPONSABILE DEL BUSINESS



Lavoro dignitoso e crescita economica



Ridurre le disuguaglianze



Consumo e produzione responsabili



Lotta contro il cambiamento climatico



Pace, giustizia e istituzioni solide



Per approfondimenti si rimanda ai paragrafi "Struttura societaria" | pag. 44-47, "Società Benefit" | pag.48-50 al GRI 405-1 | pag. 47 "Condotta responsabile di impresa" | da pag.52-55

OBIETTIVO	STRATEGIE 2022/2024	RISULTATI 2024
<p><b>Garantire una adeguata Governance all'azienda affinché possa operare per garantire al meglio il raggiungimento di tutti gli obiettivi economici, sociali ed ambientali, nel rispetto dei valori etici condivisi dalla proprietà e da tutti gli stakeholder.</b></p>	<p>Ampliare il CDA al fine di garantire una migliore rappresentanza di genere e di includere anche competenze specialistiche ESG, dotarsi di un sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione, dotarsi di un sistema strutturato di Whistblowing, avvisare entro il 2024 una analisi approfondita finalizzata alla definizione di una matrice di doppia materialità, costituire un Comitato di Sostenibilità per la progettazione, la gestione ed il monitoraggio continuo dei target ESG</p>	<p>Sono stati eseguiti audit interni periodici per garantire il mantenimento e miglioramento della certificazione SA 8000 . Sono stati individuati i membri del Comitato di Sostenibilità. È stata avviata la valutazione del possibile partner per definire il programma più ottimale e completo da inserire in azienda per la valutazione e valorizzazione dei fornitori sotto i profili finanziario, reputazionale e di sostenibilità</p>



Di seguito gli obiettivi e la strategia per il prossimo triennio:

## SALUTE E SICUREZZA



Salute e benessere



Lavoro dignitoso e crescita economica



Imprese, innovazione e infrastrutture



Città e comunità sostenibili

OBIETTIVO	STRATEGIA 2025/2027
<p><b>Diminuire gli incidenti sul lavoro e sviluppare una cultura della sicurezza sia all'interno del perimetro aziendale che coinvolgendo gli stakeholder.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivare a segnalare i near miss aziendali;</li> <li>■ Promuovere la formazione/addestramento in modo continuativo;</li> <li>■ Stabilire gli inderogabili della sicurezza.</li> </ul>

## INCLUSIONE, SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO, WELLBEING, ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ



Parità di genere



Lavoro dignitoso e crescita economica



Ridurre le disuguaglianze



Consumo e produzione responsabili



Pace, giustizia e istituzioni solide

OBIETTIVO	STRATEGIA 2025/2027
<p><b>Contribuire al benessere delle proprie risorse, supportare progetti di sviluppo e wellbeing per dipendenti e la comunità locale.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sviluppo di politiche a supporto del work-life balance, favorire iniziative di welfare e wellbeing a favore dei dipendenti e iniziative di incontro e supporto alla comunità. Introdurre un tutor aziendale come figura di ascolto e supporto per i dipendenti.</li> </ul>

## ECONOMIA CIRCOLARE, RIDUZIONE DEGLI IMPATTI



Salute e benessere



Città e comunità sostenibili



Consumo e produzione responsabili



Vita sulla terra

OBIETTIVO	STRATEGIA 2025/2027
<p><b>Aumentare la circolarità nei processi di produzione e ridurre gli impatti ambientali dell'attività</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Migliorare la gestione dei rifiuti, avviare filiere produttive interne di sottoprodotto, aumentare il contenuto di materia riciclata nel prodotto finito, sensibilizzare gli operatori alla corretta gestione ambientale per la minimizzazione degli impatti e dei rischi, aumentare la produzione di materia prima seconda anche tramite impianti mobili.</li> </ul>

## CAMBIAMENTO CLIMATICO: ADATTAMENTO E MITIGAZIONE



Energia pulita e accessibile



Imprese, innovazione e infrastrutture



Città e comunità sostenibili



Consumo e produzione responsabili



Lotta contro il cambiamento climatico

OBIETTIVO	STRATEGIA 2025/2027
<p><b>Ridurre le emissioni climalteranti dell'azienda privilegiando uso e produzione di energia rinnovabile</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicurare un efficace monitoraggio dei consumi aziendali ai fini della riduzione delle emissioni per lo scope 1 e 2;</li> <li>Impegnarsi ad avere almeno il 60% delle macchine di cantiere con tier 4 o 5;</li> <li>Incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili in azienda, anche attraverso investimenti in tecnologia ed impianti fotovoltaici, al fine di coprire almeno il 100% del fabbisogno di energia elettrica dell'azienda;</li> <li>Investire in tecnologia, prodotti e servizi volti a supportare modelli di città intelligenti e di infrastrutture, trasporti e servizi pubblici sostenibili, energie rinnovabili su terzi;</li> <li>Revisione metodologica di parte terza del piano di decarbonizzazione.</li> </ul>

## CONDUZIONE ETICA E RESPONSABILE DEL BUSINESS, ACQUISTI SOSTENIBILI



Lavoro dignitoso e crescita economica



Ridurre le disuguaglianze



Consumo e produzione responsabili



Lotta contro il cambiamento climatico



Pace, giustizia e istituzioni solide

OBIETTIVO	STRATEGIA 2025/2027
<p><b>- Introdurre un sistema di analisi fornitori non solamente sul lato finanziario e dotarsi di una idonea policy degli acquisti;</b></p> <p><b>- Raggiungere la piena conformità ai requisiti della Direttiva (UE) 2022/2555 – NIS 2 attraverso il potenziamento dei sistemi di cybersecurity</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definire e implementare un sistema strutturato di gestione della sicurezza informatica, in coerenza con gli standard internazionali.</li> <li>Realizzare programmi di formazione e sensibilizzazione sul tema della sicurezza informatica e della protezione dei dati, rivolti ai dipendenti.</li> <li>Aggiornare e approvare una "Sustainable Procurement Policy" che definisca criteri etici, ambientali e sociali nella selezione dei fornitori.</li> <li>Integrare criteri ESG nella valutazione e qualifica dei fornitori, affiancando agli indicatori economico-finanziari quelli legati a sicurezza, ambiente, diritti del lavoro e conformità normativa.</li> <li>Creare un sistema di monitoraggio e scoring per la supply chain.</li> </ul>

## VALUTAZIONE ESTERNA DELLE PERFORMANCE

Nel corso del 2024 abbiamo continuato a consolidare il nostro impegno verso una crescita sostenibile, integrando sempre più profondamente i principi ESG nei nostri processi aziendali. A testimonianza concreta di questo percorso, diverse piattaforme indipendenti hanno confermato e riconosciuto le nostre performance ambientali, sociali e di governance.



### RATING SILVER DA ECOVADIS

Anche quest'anno abbiamo ottenuto il **rating Silver da EcoVadis**, una delle più autorevoli agenzie internazionali di valutazione della sostenibilità, confermando la nostra posizione tra il **15% delle aziende più virtuose a livello globale**. Il punteggio riflette l'attenzione costante che dedichiamo a quattro ambiti chiave: Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica e Approvvigionamento sostenibile.



### RATING SYNESGY E RATING OPEN-ES

Abbiamo inoltre confermato lo **score ESG A – Ottimo** nel **rating Synergy** e ottenuto uno **scoring di sostenibilità pari a 97/100 nella piattaforma Open-Es**, che valorizza il nostro approccio trasparente e orientato al miglioramento continuo delle performance di sostenibilità.



### RATING DI LEGALITÀ CON IL PUNTEGGIO MASSIMO

A rafforzare ulteriormente la nostra reputazione aziendale sul fronte dell'integrità e della legalità, l'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)** ci ha attribuito il **Rating di legalità con il punteggio massimo di ★★★**. Questo importante riconoscimento sintetizza il rispetto da parte dell'azienda di elevati standard etici e di conformità normativa, attestando l'assenza di provvedimenti significativi di tipo penale o amministrativo e la piena adesione a criteri di responsabilità, trasparenza e correttezza nei rapporti economici.



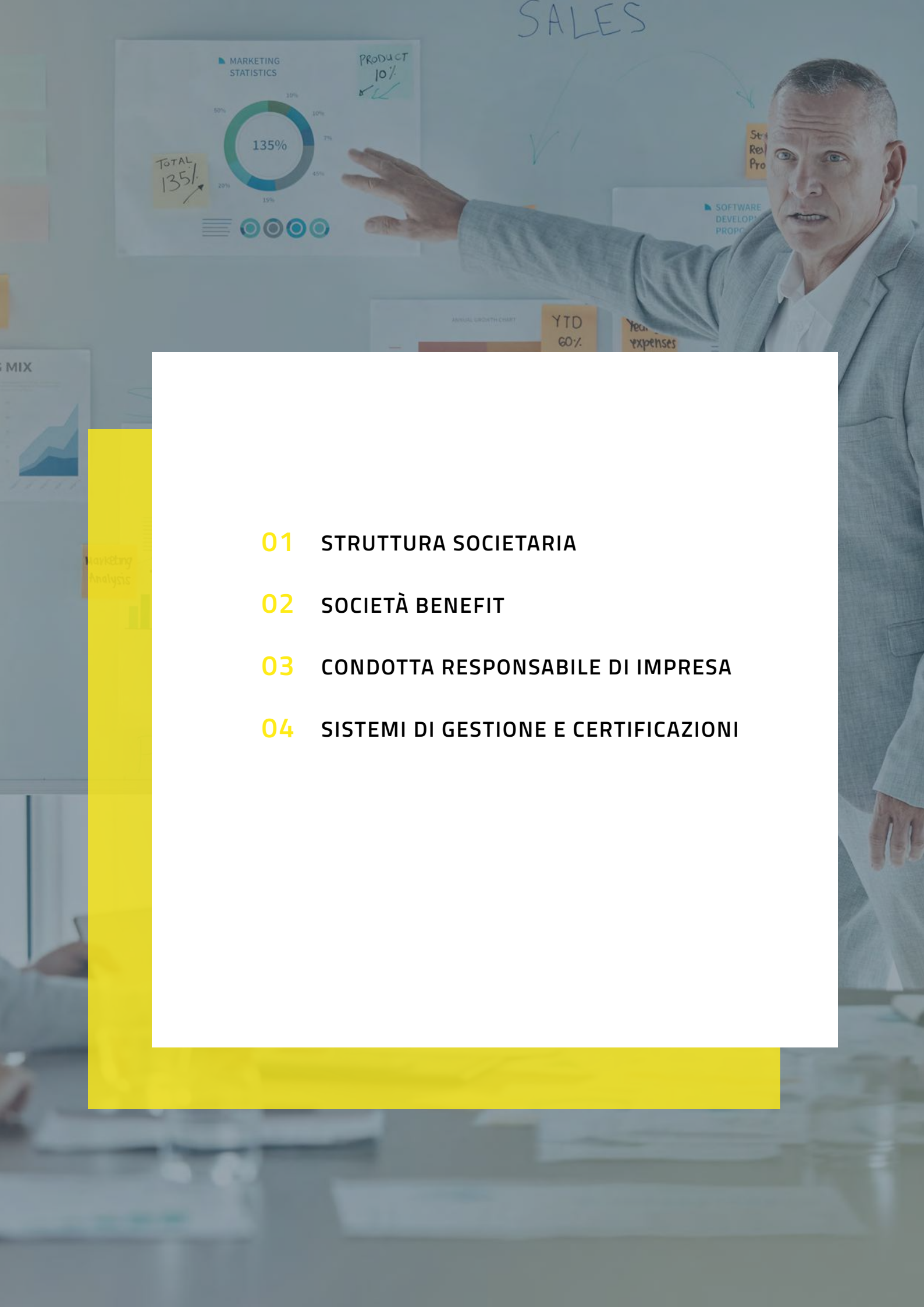
### BOLLINO CASSA EDILE AWARDS 2024

Sempre nel 2024 l'azienda è risultata vincitrice del **Bollino Cassa Edile Awards 2024** riconoscimento delle aziende che attuano un comportamento virtuoso **rispettando le regole, i contratti di lavoro e i lavoratori nel settore edile**.

Questi riconoscimenti confermano i risultati raggiunti e rafforzano il nostro impegno verso una sostenibilità integrata. La credibilità passa anche da valutazioni esterne e trasparenti.

**La credibilità passa anche da valutazioni esterne e trasparenti.**

# **GOVERNANCE E SISTEMI DI GESTIONE**

- 
- The background image shows a man in a light grey suit pointing towards a whiteboard. The whiteboard features several charts and data points:
- MARKETING STATISTICS:** A donut chart with a central value of 135%. The segments are labeled with percentages: 10%, 10%, 7%, 45%, 15%, and 20%. A handwritten note next to it says "PRODUCT 10%".
  - TOTAL 135%:** A handwritten note with an arrow pointing to the donut chart.
  - SALES:** Handwritten at the top of the whiteboard.
  - SOFTWARE DEVELOPMENT PROPOSAL:** A section on the right side of the whiteboard.
  - ANNUAL GROWTH CHART:** A section at the bottom of the whiteboard.
  - YTD 60%:** A handwritten note.
  - Year expenses:** A handwritten note.
  - St Res Pro:** A handwritten note.
- 01** STRUTTURA SOCIETARIA
  - 02** SOCIETÀ BENEFIT
  - 03** CONDOTTA RESPONSABILE DI IMPRESA
  - 04** SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI

# Struttura societaria

NEL CORSO DEL 2024, VITALI S.P.A. HA CONTINUATO A RAFFORZARE LA PROPRIA GOVERNANCE IN UN'OTTICA DI TRASPARENZA, RESPONSABILITÀ E ALLINEAMENTO AI PIÙ ELEVATI STANDARD ESG, CONSOLIDANDO UN MODELLO ORGANIZZATIVO CHE PROMUOVE L'INTEGRITÀ, LA LEGALITÀ E LA CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO PER TUTTI GLI STAKEHOLDER.

Il modello di governance adottato da Vitali si fonda sul sistema tradizionale italiano, che prevede la presenza del **Consiglio di Amministrazione**, del **Collegio Sindacale**, della **Società di Revisione** e dell'**Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001**, ciascuno con ruoli e responsabilità distinti ma sinergici. Questa struttura garantisce il presidio delle principali funzioni di indirizzo strategico, controllo interno e vigilanza, contribuendo in modo determinante alla solidità, sostenibilità e reputazione dell'impresa.

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** è l'organo che guida e supervisiona l'attività aziendale, approva i piani strategici – inclusi quelli in materia di sostenibilità – e assume decisioni volte a garantire il perseguimento degli obiettivi di medio-lungo periodo della società.

Nel 2024 il CdA ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno verso l'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali, deliberando politiche orientate alla responsabilità sociale, alla diversità, all'inclusione e alla transizione ecologica del business.

A testimonianza della crescente attenzione alla **parità di genere**, il CdA è composto da 7 membri, di cui il 29% è rappresentato da donne e il **29% appartiene alla proprietà**. Nel 2023 l'azienda ha adottato una **Policy interna in materia di Diversity, Equity & Inclusion**, che formalizza l'impegno a creare un ambiente lavorativo equo, rispettoso e inclusivo, in cui ciascuna persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale ottenendo anche la **ISO 30415:2021 Diversity and Inclusion** linea guida di riferimento per supportare le organizzazioni a integrare nei propri sistemi di gestione i principi della valorizzazione delle diversità e della propria capacità ad essere inclusivi.

7

Numero  
membri47  
anniEtà  
media

28%

Amministratori con  
età compresa tra  
30 e 50 anni

57%

Amministratori con  
più di 50 anni

Il Consiglio si riunisce periodicamente per garantire un governo efficace, in linea con quanto previsto dallo **Statuto Sociale**, dalle normative vigenti e ispirandosi alle best practice di settore.

DOTT. MASSIMO VITALI	Presidente CdA
GEOM. LUCA VITALI	Vicepresidente CdA
DOTT. ALESSIO PAROLARI	Consigliere
DOTT.ING. MARZIO CERONI	Consigliere
DOTT. CROLLA SIMONE ANDREA	Consigliere
DOTT.ING. SARA VITALI	Consigliera
DOTT.ING. ELEONORA SABLONE	Consigliera

6 membri del CdA hanno sono laureati e 1 ha diploma di scuola secondaria di secondo grado.

## COLLEGIO SINDACALE

Il **Collegio Sindacale** rappresenta l'organo di controllo interno, con il compito di vigilare sul rispetto della legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione. È composto da **tre membri effettivi e due supplenti**, nominati in sede assembleare, che operano ai sensi del Codice Civile.

Nel 2024 il Collegio ha continuato a svolgere un ruolo cruciale nella supervisione dell'informativa finanziaria, nella valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo e dei sistemi di controllo interno e amministrativo-contabile. Queste attività sono fondamentali per garantire l'affidabilità delle operazioni aziendali e la trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

LAURA RAIMONDI COMINESI	Sindaca
DANIELA PASQUARELLI	Presidente del Collegio Sindacale
MARIO TOMMASO BUZZELLI	Sindaco
FLAVIO GIORDANO	Sindaco Supplente
ENRICO MARIA LIZIO	Sindaco Supplente

## SOCIETÀ DI REVISIONE

La **Società di Revisione**, incaricata dal Consiglio di Amministrazione e iscritta all'albo speciale previsto dalla normativa vigente, svolge le attività di **revisione legale dei conti** e verifica della corretta redazione del bilancio.

Il suo operato contribuisce a garantire l'affidabilità dei dati contabili e il rispetto delle norme in materia di trasparenza e compliance finanziaria.

DELOITTE & TOUCHE S.P.A.

Società di revisione

## ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

L'**Organismo di Vigilanza** è istituito in conformità al **D.Lgs. 231/2001** ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Ha il compito di vigilare sull'efficace attuazione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, che Vitali aggiorna regolarmente per garantire l'adeguamento alle evoluzioni normative e organizzative.

Nel 2024, l'OdV – presieduto dall'**Avv. Enrico Di Fiorino** – ha proseguito le attività di prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, tra cui quelli in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, e ha supervisionato il **canale di whistleblowing** attivo e accessibile a tutti gli stakeholder anche accedendo al sito aziendale nella sezione Compliance dalla quale si viene indirizzati alla piattaforma My Governance. Questo strumento è parte integrante della strategia di compliance aziendale, volta a promuovere comportamenti etici e responsabili in ogni ambito dell'organizzazione.

AVV. ENRICO DI FIORINO

Organismo di vigilanza



La tabella che segue descrive la composizione dell'organo di governo (CdA), del collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza (OdV) per genere ed età:

### GRI INDICATORE 405-1 DEL 2016 - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

2022

GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	-	-	-	-	-	1	4	5	-	1	4
COLLEGIO SINDACALE	-	-	2	2	-	1	2	3	-	1	4
ALTRI COMITATI - ODV	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-

2023

GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	1	1	-	2	-	1	4	5	1	2	4
COLLEGIO SINDACALE	-	-	2	2	-	1	2	3	-	1	4
ALTRI COMITATI - ODV	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-

2024

GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50	TOT.	<29	TRA 30-49	>50
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	1	1	-	2	-	1	4	5	1	2	4
COLLEGIO SINDACALE	-	-	2	2	-	1	2	3	-	1	4
ALTRI COMITATI - ODV	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-

# Società benefit

Un nuovo statuto per un impegno duraturo

NEL 2024, **VITALI** HA COMPIUTO UN PASSO DECISIVO NEL PROPRIO PERCORSO VERSO UN MODELLO D'IMPRESA SEMPRE PIÙ RESPONSABILE E ORIENTATO AL LUNGO TERMINE, DIVENTANDO UFFICIALMENTE **SOCIETÀ BENEFIT**. SI TRATTA DI UNA TRASFORMAZIONE PROFONDA, CHE SANCISCE GIURIDICAMENTE E STRATEGICAMENTE L'IMPEGNO A GENERARE VALORE NON SOLO ECONOMICO, MA ANCHE SOCIALE E AMBIENTALE, PER TUTTI I PORTATORI DI INTERESSE.

La forma giuridica di Società Benefit, introdotta in Italia nel 2016, segna un'evoluzione rispetto al modello tradizionale di impresa. Introduce, accanto all'obiettivo del profitto, **l'obbligo statutario di perseguire finalità di beneficio comune**: risultati concreti, misurabili e duraturi a vantaggio della collettività, dell'ambiente, delle comunità locali, dei lavoratori, delle future generazioni. È una forma d'impresa che richiede coerenza, trasparenza e responsabilità nelle scelte quotidiane e nei processi decisionali.

L'adozione di questo status rappresenta per Vitali **una scelta strategica e valoriale**, coerente con la propria identità e con il cammino già intrapreso in ambito ambientale, sociale e di governance. La sostenibilità è da tempo parte integrante della nostra visione d'impresa e oggi, grazie alla qualifica di Società Benefit, questo orientamento viene **formalizzato nello statuto e reso misurabile e rendicontabile** attra-

verso strumenti come la **Relazione d'Impatto**, pubblicata sul sito aziendale.

Con la trasformazione in Società Benefit, la governance aziendale si arricchisce di nuove responsabilità: gli amministratori sono oggi tenuti non solo a tutelare l'interesse degli azionisti, ma anche a **valutare l'impatto delle decisioni aziendali su tutti gli stakeholder**, bilanciando efficacemente il ritorno economico con gli obiettivi di impatto sociale e ambientale.

Questo cambio di paradigma riflette il nostro modo di fare impresa: Vitali riconosce che la competitività di lungo periodo nasce da un modello di business rigenerativo, capace di creare benessere diffuso, promuovere l'innovazione responsabile e costruire relazioni di fiducia con il territorio e con le comunità.

## LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE: L'IMPEGNO FORMALE DI VITALI

Vitali ha definito e assunto formalmente 10 finalità di beneficio comune, articolate in 4 aree di impatto prioritario, ciascuna area racchiude obiettivi concreti, che orientano operativamente la nostra attività:

### 1. AREA DI IMPATTO: PERSONE E DIPENDENTI

- **Promuovere un ambiente di lavoro positivo**, basato sulla sostenibilità, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, favorendo la creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà coinvolte nelle attività aziendali.
- **Implementare piani di welfare aziendale** per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e promuoverne il benessere, anche attraverso azioni di conciliazione vita-lavoro, orari flessibili, formazione e sviluppo professionale.
- **Diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilità**, al rispetto dell'ambiente, alla salute e sicurezza sul lavoro, coinvolgendo anche fornitori e stakeholder.
- **Promuovere diversità, parità di genere, inclusione e diritti umani**, valorizzando le persone in tutta la catena del valore e nelle comunità locali interessate dalle attività aziendali.

### 2. AREA DI IMPATTO: AMBIENTE

- **Migliorare le performance ambientali**, con attenzione alla riduzione degli sprechi, al riutilizzo dei materiali, alla gestione sostenibile di rifiuti e terre da scavo, privilegiando forniture e soluzioni ecocompatibili.
- **Ridurre i consumi energetici e le emissioni nocive**, con investimenti in tecnologie a basso impatto e processi produttivi più efficienti e rispettosi dell'ambiente.

### 3. AREA DI IMPATTO: COMUNITÀ E TERRITORIO

- **Dialogare in modo costante con le comunità locali**, limitando gli impatti negativi, valorizzando il territorio, creando occupazione e contribuendo all'indotto economico e sociale.
- **Sostenere la comunità attraverso partnership e iniziative**, collaborando con fornitori locali, istituzioni, enti e associazioni, anche tramite sponsorizzazioni e donazioni coerenti con i valori aziendali.
- **Promuovere un'industrializzazione equa e sostenibile**, costruendo infrastrutture resilienti, investendo in innovazione e incrementando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

### 4. AREA DI IMPATTO: GOVERNANCE

- **Diffondere la cultura della sostenibilità anche nella governance interna**, promuovendo trasparenza, etica e politiche coerenti con gli obiettivi di beneficio comune in tutti i livelli decisionali.

## LA PRIMA RELAZIONE D'IMPATTO: UNO STRUMENTO DI TRASPARENZA E DI PIANIFICAZIONE

Come richiesto dalla normativa vigente, a luglio 2025 **abbiamo redatto e pubblicato la nostra prima Relazione d'Impatto**. Questo documento rappresenta un passaggio essenziale per ogni Società Benefit, in quanto permette di:

- **pianificare in modo sistemico** gli obiettivi legati al beneficio comune,
- **monitorare i risultati ottenuti**,
- **rendicontare agli stakeholder** l'efficacia delle azioni intraprese,
- promuovere un modello di business trasparente e replicabile.

La Relazione d'Impatto è stata costruita coinvolgendo le varie funzioni aziendali e rappresenta un primo bilancio del nostro nuovo modo di fare impresa. **Costituisce anche la base di partenza per le future strategie ESG**, orientate a generare impatti sempre più misurabili e positivi sul lungo periodo.

## UNA SCELTA PER IL FUTURO

Diventare Società Benefit rappresenta per Vitali la **naturale evoluzione di un percorso già avviato da tempo**, fatto di responsabilità, innovazione, rigenerazione. Una scelta che oggi ci consente di **operare con una missione più ampia, essere più attrattivi per i talenti e gli investitori**, rafforzare la nostra reputazione e contribuire in modo concreto allo sviluppo sostenibile.

In un mondo in profonda trasformazione, Vitali ribadisce il proprio impegno a **fare impresa con uno scopo**: costruire infrastrutture, relazioni e valore che durino nel tempo e che migliorino la vita delle persone, rispettando il pianeta e promuovendo un benessere realmente condiviso.





“

**Ci impegnamo  
a generare valore  
non solo economico,  
ma anche sociale  
ed ambientale.**

# Condotta responsabile d'impresa

L'adozione dello status di **Società Benefit**, rappresenta un impegno formale e sostanziale nel generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale, integrando la sostenibilità nella strategia e nella governance aziendale. Essere impresa responsabile oggi significa sa-

per agire con integrità, trasparenza e rispetto verso tutte le parti interessate. Per questo motivo, Vitali ha strutturato un **Sistema di Governance Etica** che si fonda su valori solidi, strumenti organizzativi efficaci e comportamenti ispirati ai più alti standard nazionali e internazionali.

## CODICE ETICO E PRINCIPI GUIDA

Il **Codice Etico** è il documento che racchiude i valori fondanti della nostra cultura aziendale. Si applica a tutti coloro che operano per conto di Vitali S.p.A., inclusi diri-

genti, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner, e rappresenta un punto di riferimento costante per orientare i comportamenti in ogni ambito aziendale.

### PRINCIPI ISPIRATORI DEL CODICE ETICO

Legalità e imparzialità	Tutela dell'ambiente
Onestà, correttezza e trasparenza	Riservatezza delle informazioni
Diligenza e responsabilità	Lotta alla corruzione
Valorizzazione delle risorse umane	Concorrenza leale
Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	Inclusione, diversità e rispetto della persona

Il Codice Etico è parte integrante del **Modello Organizzativo 231**, e la sua osservanza è monitorata dall'**Organismo di Vigilanza**. In sede di assunzione il Codice Etico ed i principi guida vengono condivisi con tutti i neoassunti.

Per maggiori informazioni, visitate la pagina web aziendale al link:

<https://vitalispa.it/compliance/>

## POLITICHE AZIENDALI

La condotta responsabile si traduce in modo operativo in un **sistema strutturato di politiche aziendali**, approvate dalla Direzione e condivise con tutto il personale attraverso la formazione e la comunicazione interna. Tali politiche rappresentano la declinazione pratica degli impegni ESG assunti da Vitali e costituiscono strumenti di indirizzo per una gestione trasparente, equa e sostenibile dell'impresa.

Ogni politica è accompagnata da obiettivi misurabili e indicatori di performance (KPI), la cui attuazione è monitorata nel **Riesame della Direzione** e rendicontata nel Bilancio di Sostenibilità. Queste politiche, disponibili sul sito web aziendale e nella piattaforma intranet, vengono riviste periodicamente in sede di Riesame della Direzione per garantire coerenza con gli obiettivi strategici, i cambiamenti normativi e le aspettative degli stakeholder.

1	Politica per la Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente
2	Politica sulla Responsabilità Sociale
3	Politica per la Sostenibilità
4	Politica sugli Approvvigionamenti Sostenibili
5	Politica per la Gestione delle Risorse Umane e Diritti Umani
6	Politica su Diversità, Inclusione e Parità di Genere
7	Politica per la Sicurezza Stradale
8	Politica Anticorruzione
9	Politica Energetica

Questi strumenti costituiscono la cornice operativa del nostro agire sostenibile, e sono integrati in tutti i processi decisionali aziendali. Le varie politiche vengono condivise con la popolazione aziendale oltre che in sede di assunzione anche ad ogni aggiornamento tramite mail, bacheche e sito aziendale.

L'integrazione di queste politiche nei sistemi operativi e decisionali consente di trasformare i valori etici in azioni concrete, generando un impatto positivo lungo tutta la catena del valore.

**Per maggiori informazioni, visitate la pagina web aziendale al link:**

<https://vitalispa.it/compliance/>

## LEGALITÀ, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Vitali adotta una politica di tolleranza zero verso la corruzione, impegnandosi a rispettare tutte le normative anticorruzione applicabili nei Paesi in cui opera, e richiedendo ai propri stakeholder comportamenti improntati a onestà e integrità in ogni fase del rapporto. Dal 2023, l'azienda è certificata secondo la norma internazionale UNI ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione Anticorruzione, con l'obiettivo di:

- Prevenire, rilevare e gestire situazioni a rischio di corruzione;
- Assicurare trasparenza nei processi decisionali e nei rapporti con terze parti;
- Promuovere una cultura aziendale fondata su etica, compliance e responsabilità.

La certificazione rappresenta uno strumento strategico di governance, che rafforza la fiducia del mercato e degli stakeholder. Il sistema è verificato da organismi indipendenti e viene continuamente migliorato anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione rivolte a dipendenti e collaboratori anche attraverso video condivisi o mail.



## PRIVACY E TUTELA DEI DATI

La crescente digitalizzazione richiede un presidio rigoroso della protezione dei dati personali. Vitalis ha adottato un modello organizzativo Data Protection pienamente conforme al GDPR, con lo scopo di:

- Proteggere i dati dei dipendenti, dei clienti e di tutti gli stakeholder;

- Assicurare l'integrità e la riservatezza delle informazioni aziendali;
- Diffondere una cultura della privacy e della responsabilità digitale.

La protezione dei dati è parte integrante del Codice Etico e viene supportata da attività formative specifiche.

## RISK MANAGEMENT

Il sistema di gestione del rischio consente di anticipare, valutare e mitigare i rischi operativi, normativi, ambientali e reputazionali.

Il processo include:

- Analisi del contesto interno ed esterno;
- Identificazione e classificazione dei rischi;

- Valutazione della probabilità e dell'impatto;
- Monitoraggio continuo e aggiornamento periodico.

Questo approccio favorisce la resilienza aziendale e la creazione di valore sostenibile.

## CYBER SECURITY: PROTEZIONE DEI DATI E RESILIENZA DIGITALE

In un mondo sempre più digitalizzato, la **sicurezza informatica** è diventata un asset strategico per garantire la continuità operativa e proteggere il patrimonio informativo dell'azienda. Vitalis ha avviato un percorso strutturato di **rafforzamento della propria resilienza digitale**, implementando sistemi, processi e competenze mirati a proteggere dati, reti e infrastrutture da minacce cyber sempre più sofisticate e frequenti. L'approccio alla cyber security dell'azienda si fonda su tre pilastri:

- **Governance e centralizzazione dei servizi IT**, con l'adozione di un modello omogeneo di gestione e monitoraggio delle minacce cyber;
- **Formazione e sensibilizzazione**, attraverso campagne periodiche di phishing awareness rivolte sia ai dipendenti che alla dirigenza, per aumentare la consapevolezza sui rischi digitali e la capacità di riconoscere comportamenti sospetti;
- **Prevenzione e reazione agli attacchi**, tramite sistemi avanzati di rilevazione, analisi e risposta tempestiva agli incidenti informatici.

**Incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni nell'ultimo biennio:**

Numero di incidenti confermati relativa alla sicurezza delle informazioni	2023	2024
	0	0

Per "incidente di sicurezza delle informazioni" si intende un incidente che risulta essere una violazione sostanziale del codice di condotta in materia di sicurezza delle informazioni, delle politiche aziendali o della legge.

La protezione dell'integrità, della riservatezza e della disponibilità dei dati è oggi parte integrante della **strategia aziendale ESG**, a tutela non solo del business ma anche degli stakeholder, dei partner e della comunità in cui operiamo.

A giugno 2024 sono stati individuati i membri del Comitato ESG, composto da rappresentanti delle principali funzioni aziendali, con competenze in ambito ambientale, sociale, di governance, comunicazione, risorse umane, supply chain, compliance e pianificazione strategica e da un consigliere referente della strategia che si coordina con la direzione.

# Sistemi di gestione e certificazioni

IN UN SETTORE COMPLESSO COME QUELLO DELLE INFRASTRUTTURE E DELL'EDILIZIA, L'INTEGRAZIONE TRA QUALITÀ, SICUREZZA, AMBIENTE, RESPONSABILITÀ SOCIALE E INNOVAZIONE È FONDAMENTALE PER GARANTIRE OPERE SOSTENIBILI, DURATURE E AD ALTO VALORE PER I TERRITORI E LE COMUNITÀ. IN TALE CONTESTO, VITALI S.P.A. HA COSTRUITO NEGLI ANNI UN SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (SGI) SOLIDO, CERTIFICATO E COSTANTEMENTE AGGIORNATO, CHE RAPPRESENTA UNO STRUMENTO STRATEGICO PER LA CRESCITA SOSTENIBILE DELL'ORGANIZZAZIONE.

Le certificazioni aziendali costituiscono per Vitali S.p.A. non solo un riconoscimento formale della conformità a standard internazionali e nazionali, ma anche un impegno concreto verso i propri stakeholder, clienti, fornitori e collaboratori. Esse attestano l'adozione di pratiche operative trasparenti, sicure ed etiche, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale, alla promozione della sicurezza sul lavoro, al rispetto dei diritti umani e alla diffusione di una cultura della responsabilità sociale.

Nel 2024, in linea con il **Piano di Acquisizione Nuove Certificazioni**, Vitali ha proseguito il percorso di rafforzamento del SGI, completando l'iter di certificazione relativo alla **UNI/PdR 88:2020**, focalizzata sul **contenuto riciclato, recuperato o sottoprodotto per il calcestruzzo ed il conglomerato bituminoso** per le produzioni in Lombardia.

**Per il 2025** l'azienda vuole ulteriormente **ampliare questa certificazione** anche alla produzione che viene fatta presso

la sede di Olbia ed aggiungendo la certificazione del misto cementato ed aggregati per le produzioni in Lombardia.

Questa scelta riflette la volontà dell'azienda di contribuire attivamente all'economia circolare, garantendo trasparenza, tracciabilità e performance ambientali superiori dei propri materiali (conglomerato bituminoso, calcestruzzo, aggregati).

Negli impianti fissi e mobili Vitali produce materiali da costruzione sottoposti a **controllo continuo della produzione (FPC)**.

Le 11 attestazioni oggi detenute dall'azienda assicurano la conformità normativa, la qualità tecnica dei materiali (verificata da prove di laboratorio periodiche) e l'adeguatezza organizzativa del processo produttivo. Tutto ciò consente all'azienda di garantire prodotti sicuri, performanti e sostenibili, in linea con le esigenze dei clienti e con gli obiettivi ambientali condivisi a livello europeo.

Proprio per questo impegno costante verso l'eccellenza, Vitali S.p.A. mantiene un insieme di certificazioni strategiche che riflettono i suoi standard di qualità, sicurezza, sostenibilità e responsabilità sociale:

	AMBITO	CERTIFICAZIONE	PRIMA DATA DI EMISSIONE	DESCRIZIONE
1	 QUALITÀ	<b>ISO 9001:2015</b>	07/09/2000	Sistema di gestione della qualità
2	 AMBIENTE	<b>ISO 14001:2015</b>	05/04/2012	Sistema di gestione ambientale
3	 SALUTE E SICUREZZA	<b>ISO 45001:2018</b>	26/04/2013	Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro
4	 SICUREZZA DEL TRAFFICO	<b>ISO 39001:2012</b>	28/02/2023	Sistema di gestione per la sicurezza del traffico stradale
5	 RESPONSABILITÀ SOCIALE	<b>SA 8000:2014 (SAAS)</b>	02/01/2019	Responsabilità sociale e tutela dei diritti umani dei lavoratori
6	 DIVERSITÀ E INCLUSIONE	<b>ISO 30415:2021</b>	25/01/2023	Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione
7	 PARITÀ DI GENERE	<b>UNI/PdR 125:2022</b>	26/07/2023	Parità di genere in ambito lavorativo
8	 ETICA E ANTICORRUZIONE	<b>ISO 37001:2016</b>	21/04/2023	Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
9	 PRODUZIONE MATERIALI DA COSTRUZIONE	<b>Controllo della Produzione in Fabbrica (FPC) Marcatura CE</b>	31/08/2020	Controllo qualità su conglomerato bituminoso, calcestruzzo e aggregati, strutture metalliche in acciaio
10	 ECONOMIA CIRCOLARE	<b>UNI/PdR 88:2020</b>	27/02/2024	Presenza di contenuto riciclato/ recuperato/sottoprodotto nei materiali

### SOSTENIBILITÀ E GOVERNANCE

Attraverso il proprio Sistema di Gestione Integrato, Vitali promuove una cultura aziendale orientata a:

1	Qualità e miglioramento continuo
2	Salute e sicurezza sul lavoro
3	Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse
4	Rispetto dei diritti umani e responsabilità sociale
5	Etica, integrità e prevenzione della corruzione
6	Inclusione, diversità e parità di genere
7	Acquisti responsabili e filiere sostenibili

Tutti i dipendenti e stakeholder sono costantemente aggiornati su questi principi attraverso il sito aziendale, comunicazioni interne e bacheche informative. La politica integrata è oggetto di revisioni periodiche per verificarne l'efficacia e l'aderenza agli obiettivi strategici.



“

**Le certificazioni aziendali  
sono per Vitali S.p.A.  
un impegno concreto  
verso i propri clienti,  
stakeholder, fornitori  
e collaboratori.**

# Performance economiche

## PERFORMANCE ECONOMICHE E GOVERNANCE

VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 138 milioni
PORTAFOGLIO LAVORI	€ 3,16 miliardi

La pipeline complessiva del Gruppo Vitali ammonta a oltre **3 MILIARDI** di euro tra nuovi ordini acquisiti ed in corso di finalizzazione ed include:

### € 1,21 MILIARDI DI PROGETTI PER IL POLO INFRASTRUTTURE

(i) nel settore stradale con l'aggiudicazione del nuovo tratto autostradale Bergamo - Treviglio € 500M, del bando indetto da ATB mobilità per la creazione del primo collegamento veloce e green tra Bergamo e Pianura attraverso veicoli elettrici con corsia preferenziale € 50M, della manutenzione stradale con Anas (€ 50M) e con ASPI e AMPLIA (€ 50M) e circa € 100M di svariati bandi con Regioni, Province e Comuni che grazie al PNRR stanno riqualificando il territorio.

(ii) riqualificazione della pista di rullaggio e dell'area di stazionamento all'interno dell'aeroporto militare di Sigonella, in provincia di Catania per € 10M.

(iii) € 50M di riqualificazione urbana attraverso le demolizioni controllate e il recupero dei materiali direttamente in sito.

(iv) riqualificazione ed esecuzione lavori per la realizzazione del "Nuovo collegamento ferroviario stazione di Bergamo", la cui committente è RFI SPA, per € 100M.

(v) altre grandi opere come il nuovo polo intermodale a Cortenuova (€ 300M).

### € 1,950 MILIARDI DI PROGETTI PER IL POLO DEVELOPMENT

(i) riqualificazione di Porta Sud a Bergamo € 1,1 miliardo.

(ii) riqualificazione del compendio ex-granaio Hennebique fronte porto a Genova € 150M.

(iii) vari sviluppi nell'area Logistica, Retail e Data Center per circa € 200M.

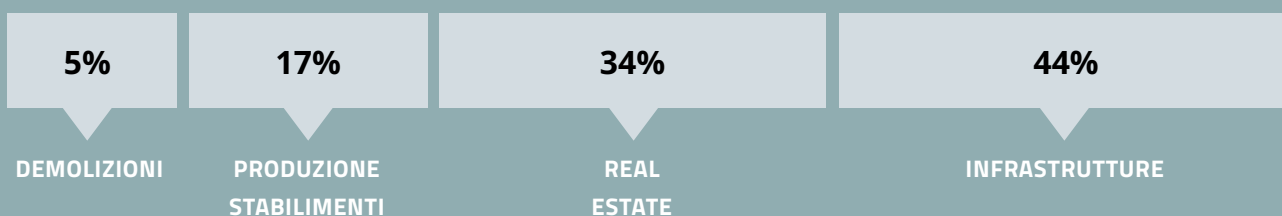
(iv) investimento in un pacchetto di aree di circa 18 milioni di metri quadri riservati al recupero ambientale attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici con una potenza nominale complessiva stimata per un ammontare di circa 500 MW. Investimento complessivo di circa € 500M.

## INDICATORI ECONOMICI

Al netto di effetti ad oggi non prevedibili, derivanti dalla complessità del contesto attuale, l'execution dei progetti in corso, l'importante portafoglio ordini e la crescente domanda nei mercati core di infrastrutture sostenibili, consentono di confermare e migliorare la Guidance finanziaria per il 2025:

RICAVI	€130M -150M, coperti interamente dall'attuale backlog
EBITDA MARGIN	17-16%, supportato dal processo di efficientamento dei costi
POSIZIONE FINANZIARIA	netta positiva > del 2024

Il fatturato 2024 è suddiviso tra le principali attività aziendali come indicato nel seguente grafico:



La distribuzione del fatturato aziendale riflette la multidisciplinarietà e la solidità del nostro posizionamento nel settore edile.

La componente prevalente del nostro fatturato proviene dal **comparto infrastrutturale** (44%), confermando il nostro ruolo attivo nella realizzazione di opere complesse e strategiche a livello territoriale. Questo include cantieri di grandi dimensioni, opere pubbliche, viabilità e servizi a rete, che richiedono competenze tecniche avanzate, solidità operativa e un'attenta gestione delle tempistiche e dei fornitori. Il **settore Real Estate** (34%) rappresenta un'altra componente rilevante del business, incentrata sulla valorizzazione immobiliare e lo sviluppo di progetti residenziali, direzionali e commerciali, con particolare attenzione alla qualità architettonica e alla sostenibilità degli interventi.

La **produzione di inerti, calcestruzzo e conglomerato bituminoso** (17%) costituisce un'area strategica di supporto alle attività di cantiere, grazie a un controllo diretto sulla qualità dei materiali e alla capacità di garantire continuità nelle forniture, migliorando l'efficienza e riducendo i rischi legati agli approvvigionamenti esterni.

Infine, le **attività di demolizione** (5%), pur rappresentando una quota minore del fatturato, completano l'offerta integrata dell'azienda e permettono di gestire il ciclo edilizio a 360 gradi, anche in ottica di riqualificazione urbana e rigenerazione del patrimonio esistente.

Questa diversificazione ci consente di affrontare il mercato con flessibilità e competenza, rispondendo in modo mirato alle diverse esigenze dei clienti.

Un'operazione finanziaria importante realizzata nel settembre 2024, è sicuramente, la sottoscrizione del **Minibond ESG-Linked di 20 milioni di euro con due banche di alto standing**.

Questa operazione è legata al fatto che VITALI SPA Società Benefit deve garantire una crescita bilanciata e sostenibile in linea con i target ESG e di Società Benefit di cui il Gruppo si è dotato. Per farlo, l'azienda sta investendo nell'acquisizione di nuovi talenti e competenze sia sul lato manageriale ed impiegatizio che sul fronte di maestranze specializzate.

Anche il 2025 si apre con un'importante finanziamento di **25 milioni di euro** legato allo sviluppo sostenibile al fine di finalizzare importanti investimenti per la **produzione di energia da fonti rinnovabili**, la **realizzazione di immobili green** nel segmento digital e la **rigenerazione urbana**.

Per quanto riguarda le commesse acquisite nell'anno di seguito si riporta schema riepilogativo.

COMMESSE PUBBLICHE ACQUISITE			
	2022	2023	2024
Zona	nr.	nr.	nr.
NORD	4	14	11
CENTRO	0	0	1
SARDEGNA / SICILIA	5	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>14</b>

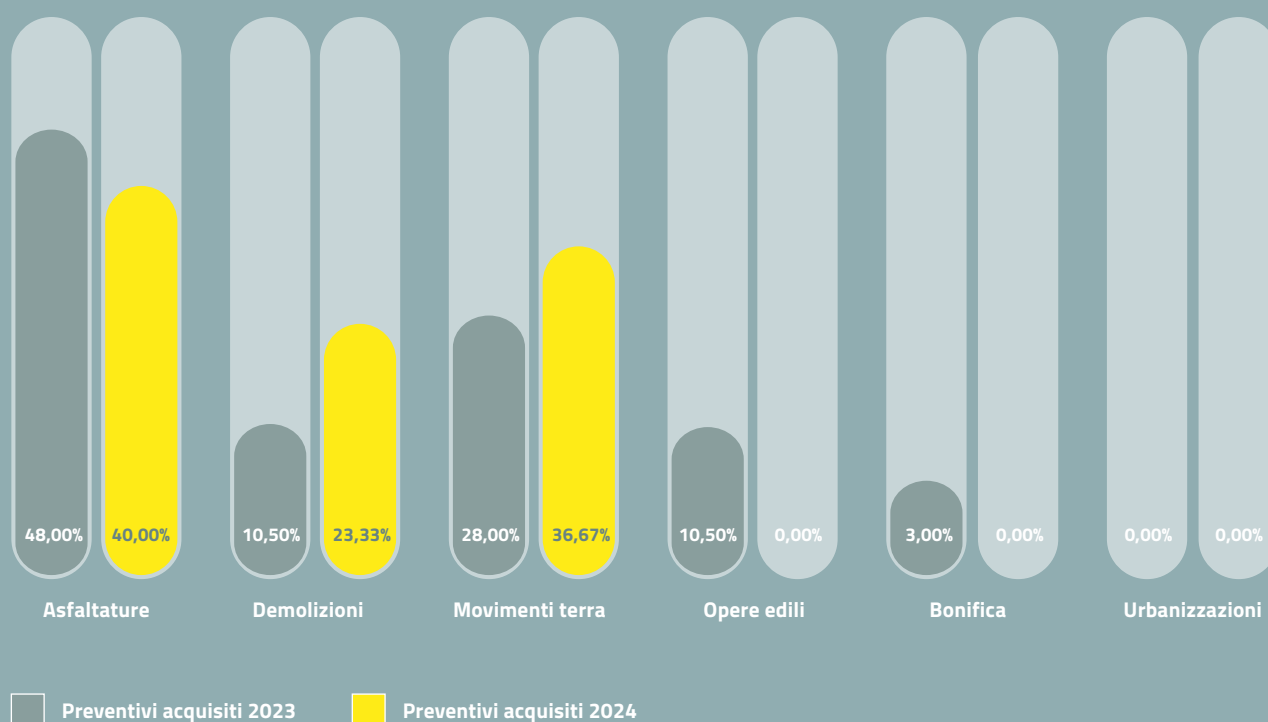
Nel 2024 il numero di commesse pubbliche acquisite è leggermente diminuito ma l'importo dei lavori aggiudicati è raddoppiato grazie all'acquisizione di 4 importanti commesse: fornitura/posa fresatura A1 Milano-Lodi, la progettazione ed esecuzione lavori metropolitana Milano-Limbiate, adeguamento e risoluzione nodi 2° stralciodal km 108 al 158 lotto di completamento Oristano l'asfaltatura e l'accordo quadro per lavori di bonifica dei terreni area Gucci a Milano.

COMMESSE PRIVATE ACQUISITE			
	2022	2023	2024
Zona	nr.	nr.	nr.
NORD	13	22	18
CENTRO	0	1	0
SARDEGNA / SICILIA	7	6	12
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

Le commesse private acquisite nel 2024 possono essere suddivise nelle seguenti 3 tipologie:

TIPOLOGIA DI LAVORO	N. PREVENTIVI ACQUISITI	IN % SUL TOTALE
ASFALTATURE	12	40,00%
DEMOLIZIONI	7	23,33%
MOVIMENTI TERRA	11	36,67%
TOTALE	<b>30</b>	<b>100%</b>

Grafico di raffronto sulle percentuali di lavori acquisiti anni 2023-2024 riferito al NUMERO di preventivi acquisiti:



Nel 2023 l'importo dei lavori acquisiti era più che raddoppiato rispetto al 2022 grazie a progetto significativi come:

- n. 064/2023 "BG.RE S.r.l." Complesso edilizio Bergamo "Ex-Canossiane", strip-out leggero e bonifiche (€ 1.050.000,00);
- n. 126/2023 "BG.RE S.r.l." Complesso edilizio Bergamo "Ex-Canossiane", opere di fondazione speciale (€ 1.850.000,00).

Nel 2024, pur non avendo acquisito singoli lavori di importo superiore ai 500.000 €, **abbiamo comunque incrementato il numero complessivo dei contratti acquisiti**, concentrandoci su interventi di minore entità ma di carattere più frequente, portando a un portafoglio lavori diversificato e una maggiore diffusione di incarichi.

**FOCUS**

**SUI PROGETTI**



**01** CANTIERI VITALI

**02** INNOVAZIONE E RIGENERAZIONE URBANA

# Cantieri Vitali

CANTIERI VITALI RAPPRESENTA L'ESPRESSIONE CONCRETA DELL'IMPEGNO DELL'AZIENDA VERSO UN'EDILIZIA RESPONSABILE, ATTENTA ALL'AMBIENTE E ORIENTATA AL FUTURO.

Di seguito vogliamo raccontare alcuni dei nostri interventi più significativi, dove rigenerazione urbana, tutela delle risorse naturali e attenzione alla sostenibilità guidano ogni

fase del lavoro, trasformando ogni cantiere in un'opportunità per costruire valore duraturo per il territorio e la collettività.



# CAMPUS BOVISA - GOCCIA POLITECNICO DI MILANO

**Ubicazione** Milano **Area di intervento** 40.000 mq

Vitali S.p.A. è incaricata di curare le opere di bonifica ambientale nell'area Bovisa - Goccia, nell'ambito del progetto di rigenerazione urbana promosso dal Politecnico di Milano.

Questo intervento non si limita alla semplice preparazione del terreno per il nuovo "Campus Nord", ma accompagna la trasformazione di un'area che per decenni ha rappresentato un simbolo dell'industria milanese, un luogo carico di storia e di significato per la città. Oggi, grazie a queste operazioni, l'area si prepara a diventare un polo di innovazione, ricerca e sostenibilità, capace di dialogare con la città e con le nuove generazioni.

Le opere di bonifica, svolte con attenzione alla qualità, alla sicurezza e al rispetto dell'ambiente, restituiranno pro-

gressivamente all'area un nuovo equilibrio, liberandola da contaminazioni e permettendo il recupero di spazi pronti a nuove funzioni.

Gli spazi recuperati saranno sicuri, salubri e funzionali, progettati per essere vissuti, frequentati e apprezzati, in un contesto urbano in trasformazione che guarda alla sostenibilità e all'inclusione.

Attraverso questo intervento, Vitali S.p.A. conferma il proprio ruolo nella riqualificazione di contesti complessi, contribuendo a un cambiamento tangibile e duraturo per la città. La bonifica della Goccia si inserisce così in un percorso di trasformazione che riconosce e valorizza l'eredità storica del territorio.



# CANTIERE DI BERGAMO "EX CENTRO SERVIZI"

**Ubicazione** Azzano S. Paolo - Bergamo **Area di intervento** 65.000 mq

Nel dicembre 2023 è stata sottoscritta una convenzione tra i Comuni di Bergamo, Orio al Serio e Azzano San Paolo, in collaborazione con Vitali S.p.A. e A2A S.p.A., per avviare un progetto condiviso di rigenerazione urbana dell'area denominata "Ex Centro Servizi". Tale area, collocata nel territorio del Comune di Bergamo e posta in adiacenza ai confini comunali con Orio al Serio e Azzano San Paolo, si estende su una superficie territoriale complessiva di oltre 65.000 metri quadrati. L'edificio esistente, abbandonato da anni e in condizioni di degrado avanzato, rappresentava una criticità per il contesto urbano e per la sicurezza dell'area. La riqualificazione del sito si è quindi resa necessaria per motivi di igiene, decoro urbano e interesse pubblico.

Le attività preliminari di strip out e le successive demolizioni, avviate ufficialmente nel febbraio 2024, hanno consentito la rimozione di circa 40.000 m<sup>2</sup> di strutture obsolete, con il recupero di oltre il 90% dei materiali trattati direttamente in sito tramite impianti mobili di frantumazione. Il tutto in soli 60 giorni.

Una volta completate le attività di demolizione il progetto è proseguito con la realizzazione di un nuovo edificio a destinazione logistica. Il primo insediamento completato è il nuovo hub DB Schenker che ha segnato l'inizio della rinascita dell'area, confermandone il nuovo ruolo strategico all'interno del tessuto economico e urbano.

Il progetto è stato sviluppato con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale e all'efficienza energetica, con edifici progettati secondo i criteri della certificazione BREEAM e con soluzioni basate sull'impiego di fonti rinnovabili. L'intervento include anche opere di miglioramento della viabilità, volte a potenziare la connessione e la funzionalità dell'intera zona. Infine, il progetto prevede l'insediamento di operatori come A2A, e la realizzazione di servizi a supporto della comunità, tra cui una piazzola ecologica, consolidando così un processo di rigenerazione urbana che ha restituito qualità, sicurezza e valore a un'area precedentemente inutilizzata.



“

**Un'edilizia  
responsabile,  
attenta all'ambiente  
e orientata al futuro.**



“

**L'innovazione prende forma dall'incontro di idee diverse, dall'ascolto attento e dalla capacità di trasformare il confronto in progresso.**

**Ogni contributo alimenta il cambiamento e ci guida verso soluzioni sempre più evolute e sostenibili.**

---

# Innovazione

L'innovazione rappresenta per Vitali una leva strategica e trasversale che guida la crescita sostenibile del Gruppo, rafforzando la competitività e generando valore per l'ambiente, i clienti e le comunità.

In un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni tecnologiche e dalla transizione ecologica, Vitali consolida il proprio ruolo di player d'eccellenza nel settore delle infrastrutture, del real estate, delle demolizioni e bonifiche, della produzione di materiali e delle energie rinnovabili, investendo costantemente in ricerca, digitalizzazione e processi a basso impatto ambientale.

La visione di Vitali è orientata a un futuro in cui infrastrutture, edifici e materiali si integrano armoniosamente con l'ambiente, grazie a soluzioni tecnologiche avanzate e processi produttivi efficienti.

L'innovazione si traduce in un impegno concreto per migliorare le performance ambientali, ottimizzare l'uso delle risorse e incrementare la sicurezza e la qualità delle opere. Ogni progetto rappresenta un laboratorio di innovazione sostenibile, dove ricerca e sperimentazione si incontrano per dare forma a infrastrutture intelligenti, resilienti e circolari.

## DIGITALIZZAZIONE E PROGETTAZIONE INTEGRATA

Nel 2024 Vitali ha proseguito il percorso di **digitalizzazione dei processi** progettuali e costruttivi, rafforzando l'utilizzo del **Building Information Modeling (BIM)** come strumento di pianificazione integrata e collaborativa.

Grazie al BIM è possibile migliorare la precisione e la trasparenza in tutte le fasi di realizzazione delle opere, ottimizzare i tempi di costruzione, ridurre gli sprechi di materiali e garantire una gestione più efficiente e sostenibile dei cantieri.

L'approccio digitale favorisce inoltre un controllo costante della qualità e una più efficace comunicazione tra tutte le figure coinvolte nel processo costruttivo.

In parallelo, Vitali continua a esplorare in modo graduale le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie digitali, dagli strumenti di analisi avanzata e dall'**Intelligenza Artificiale**, con l'obiettivo di potenziare ulteriormente la capacità di pianificazione, monitoraggio e innovazione.

## ECONOMIA CIRCOLARE E MATERIALI INNOVATIVI

L'impegno di Vitali verso la circolarità si concretizza nel recupero e riutilizzo delle macerie da demolizione come materie prime seconde.

Con una rete di impianti fissi e mobili di trattamento, l'azienda **ricicla/recupera il 99,76% dei materiali di scarto**, riducendo la dipendenza da risorse naturali e le emissioni

legate al trasporto dei rifiuti. La produzione di **MATERIALI 100% RICICLATI**, l'impiego di **ASFALTI FOTOCATALITICI** capaci di abbattere gli inquinanti atmosferici e lo sviluppo di **IMPIANTI DI RECUPERO ACQUE E FANGHI** dimostrano un approccio concreto e innovativo alla sostenibilità ambientale e industriale.

## ENERGIE RINNOVABILI E IMPATTO AMBIENTALE RIDOTTO

Nel 2024 il Gruppo ha ulteriormente ampliato l'installazione di **IMPIANTI FOTOVOLTAICI** presso le proprie sedi operative, rafforzando l'autonomia energetica e riducendo la dipendenza da fonti fossili.

È stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di

Caponago, che entrerà in funzione nel 2025, e sono proseguite le attività necessarie al completamento dell'impianto fotovoltaico della sede di Calusco D'Adda inoltre è stato definito il progetto per l'impianto fotovoltaico della nuova sede di Olbia.

## REAL ESTATE SOSTENIBILE E CERTIFICAZIONI INTERNAZIONALI

Nell'ambito dello sviluppo immobiliare, Vitali promuove la realizzazione di **edifici innovativi, di alta qualità e certificati secondo i più elevati standard internazionali.**

Dopo i risultati ottenuti con il progetto **Innovation Campus di Peschiera Borromeo, certificato LEED Gold**, nel 2024 il Gruppo ha proseguito il percorso di **certificazione BREEAM** per il nuovo **Stezzano Business Park**, un campus tecnologi-

co e produttivo avanzato concepito come esempio di architettura sostenibile al servizio delle persone e del territorio.

Tali certificazioni attestano l'impegno costante di Vitali nel promuovere l'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni e la qualità ambientale degli edifici, in linea con i principi ESG e gli obiettivi europei di neutralità climatica.

PER VITALI, INNOVARE SIGNIFICA ANCHE PROMUOVERE UNA CULTURA AZIENDALE APERTA AL CAMBIAMENTO, ALLA COLLABORAZIONE E AL MIGLIORAMENTO CONTINUO.

L'innovazione non è soltanto un risultato tecnologico, ma un processo condiviso che coinvolge tutte le funzioni aziendali, orientato alla sicurezza, alla **formazione delle persone**, all'**efficienza dei processi** e al **benessere delle comunità** in cui l'azienda opera.

Grazie a questa visione integrata, il Gruppo Vitali continua a distinguersi come un modello di impresa responsabile, capace di unire competitività, sostenibilità e progresso, contribuendo alla costruzione di un futuro più equo, resiliente e sostenibile.



## RIGENERAZIONE URBANA

La rigenerazione urbana è per Vitali molto più di un intervento edilizio: è un impegno concreto per restituire valore ai territori, trasformando aree dismesse, degradate o inquinate in nuovi spazi vivi, sostenibili e connessi con il tessuto urbano. In queste pagine approfondiamo il significato che attribuiamo a questa missione, attraverso progetti emblematici che raccontano il nostro modo di concepire la città del futuro: resiliente, inclusiva e orientata alla qualità della vita.

# e-BRT

## Un nuovo paradigma di mobilità urbana sostenibile

**Lunghezza tratta** 29,7 Km    **Fermate** 18    **Passeggeri l'anno** 4 mln

Vitali S.p.A. è protagonista nella realizzazione del nuovo sistema e-BRT (Electric Bus Rapid Transit), uno dei progetti più avanzati e sostenibili per la mobilità pubblica nella provincia di Bergamo.

Un'infrastruttura strategica che migliorerà trasporti, ambiente e qualità urbana. Il nuovo tracciato collegherà il Polo Intermodale della Stazione di Bergamo con i principali poli urbani e industriali di Dalmine, Verdellino e il Kilometro Rosso di Stezzano. Con 29,7 km di percorso e 18 fermate, il sistema è progettato per garantire alta efficienza e accessibilità, grazie a pensiline smart dotate di tecnologie digitali per l'informazione in tempo reale.

L'e-BRT punta a una drastica riduzione delle emissioni: saranno impiegati 15 autobus elettrici snodati, con un taglio

stimato di 780 tonnellate di CO<sub>2</sub> all'anno. Inoltre, pannelli fotovoltaici nei depositi contribuiranno a un ulteriore risparmio di 183 tonnellate di CO<sub>2</sub> all'anno.

Con oltre il 73% del tracciato su corsie preferenziali, il sistema garantirà viaggi più rapidi e puntuali, favorendo un trasporto pubblico competitivo rispetto all'auto privata e promuovendo una mobilità integrata, sostenibile e moderna.

Durante il 2024 si sono concretizzate importanti fasi operative del progetto: sono stati avviati i lavori nei due capolinea principali di Bergamo e Verdellino, con le prime asfaltature definitive. È stata completata la nuova pavimentazione del deposito di via Gleno, cuore logistico del servizio, e sono partiti gli scavi e le opere strutturali lungo la Roggia Colleonesca.



## RIGENERAZIONE URBANA

# HENNEBIQUE

## Rigenerazione urbana nel porto di Genova

**SLP** 45.000 mq

**Studio di progettazione** Starching, Vitali S.p.A.

**Ubicazione** Porto Antico, Genova

L'edificio Hennebique riveste un ruolo strategico per la città di Genova e per tutto il sistema del waterfront che si sviluppa dall'area occupata da Fiera Levante, sino ad arrivare ai ponti di imbarco dei traghetti e delle navi da crociera.

La proposta prevede la valorizzazione del manufatto edilizio attraverso azioni che permettano lo sviluppo di un programma funzionale che possa attribuire ad Hennebique un ruolo da protagonista. Dal punto di vista architettonico, le intenzioni progettuali sono di rendere permeabile il basamento, ricreare corti interne per permettere la distribuzione interna e la conseguente illuminazione delle nuove funzioni e la creazione di un nuovo volume in copertura che permetta di godere del caratteristico panorama circostante.

A marzo 2024 è stata firmata la concessione demaniale novantennale tra Hennebique S.r.l. e l'Autorità di Sistema Portuale, segnando l'avvio ufficiale dei lavori. Le attività di demolizione hanno preso il via ufficialmente a novembre 2024 con l'obiettivo di restituire all'edificio la sua identità storica e prepararlo alla nuova vita.

La proposta pertanto vuole dichiarare in maniera chiara le sue azioni, che sono sempre nel rispetto della natura dell'edificio e nella definizione chiara della sua metamorfosi, ovvero della sua nuova vita affinché diventi una nuova centralità urbana tra città e mare.

L'Ex Silos granario denominato Hennebique è stato costruito a partire dall'anno 1899 e concepito come impianto per lo scarico rapido delle navi da grano, per l'immagazzinamento in silos del grano stesso e per il caricamento su vagoni ferroviari o su carri a trazione animale. L'edificio Hennebique è ubicato nel comune di Genova, al centro del Porto Antico, da secoli porta aperta sul mondo e crocevia delle principali rotte dalla terra e dal mare, affacciato sul mare e connesso al centro della città. Il Porto Antico è il nome del golfo attorno al quale si è sviluppata storicamente la città di Genova. Si affacciano su di esso una

serie di moli dai quali salpano e ai quali approdano le navi turistiche e da crociera. In prossimità dell'edificio si trovano l'Acquario di Genova, il secondo acquario più grande d'Europa, e le più interessanti sedi turistico e culturali della città.

Hennebique è connesso alle principali infrastrutture della città. Bastano pochi minuti a piedi per raggiungere la stazione ferroviaria, dal 2023 anche dell'alta velocità, e della metropolitana, un breve tragitto in macchina per arrivare al casello autostradale. Il posizionamento sul porto connette il complesso direttamente alle banchine e ai luoghi di approdo di navi e traghetti. La riqualificazione dell'edificio Hennebique ha come obiettivo il completamento del disegno dell'arco ex portuale, caratterizzato da funzioni urbane e di integrazione delle funzioni di eccellenza insediate nel Porto Antico, andando a costituire un polo di interesse generale destinato a funzioni dedicate alle attività crocieristiche, turistiche e urbane. Un sistema di attività sinergiche che mettono a sistema settori strategici della città.

Un nuovo modo di concepire e vivere uno spazio pubblico, aperto sul mare e sulla città, sicuro ed ecosostenibile, costruito intorno alle persone e alle loro esigenze. Hennebique rappresenterà la cerniera tra il mare e la città, l'elemento chiave per la rigenerazione urbana di tutto il centro storico, un veicolo di sviluppo per tutto il settore turistico.

**Recuperare Hennebique significherà recuperare un edificio dall'alto valore storico e monumentale.**



## RIGENERAZIONE URBANA

# PORTA SUD

### Un nuovo smart district per Bergamo

**Area del lotto** 1.000.000 mq **SLP** 489.000 mq **Area verde** 35.000 mq

**Studio di progettazione** Arch. Cino Zucchi, PROAP Arch. Joao Nunes, Studio Substantial, Vitali Spa, Attilio Gobbi Architettura

Porta Sud è un progetto di riqualificazione e valorizzazione di una vasta area urbana del Comune di Bergamo di oltre un milione di metri quadri di superficie a cavallo dell'asse ferroviario e della stazione ferroviaria urbana.

L'intervento progettuale vede come elemento unitario il superamento della barriera dell'asse ferroviario (oggi elemento divisivo della città) e la riconnessione organica della parte di città a sud dell'asse ferroviario con il centro piacentiniano.

Verrà migliorato ed integrato l'assetto viabilistico creando più efficaci e rapide connessioni tra i diversi sistemi di trasporto presenti e verrà ridisegnato lo schema planivolumetrico delle aree, suddividendo e distribuendo i lotti e le destinazioni funzionali in modo organico e integrato in

modo da valorizzare le aree e creare ambiti urbani di elevata qualità.

Con l'avvento del terzo millennio, le città in tutto il mondo sono diventate oggetto di particolare attenzione e studi, tanto che questa epoca è stata definita come "il secolo delle città". Dentro a questo scenario globale, che riconosce un ruolo nuovo e dominante per le realtà più urbanizzate, la città di Bergamo ha accettato la sfida del cambiamento e della trasformazione in ottica smart city.

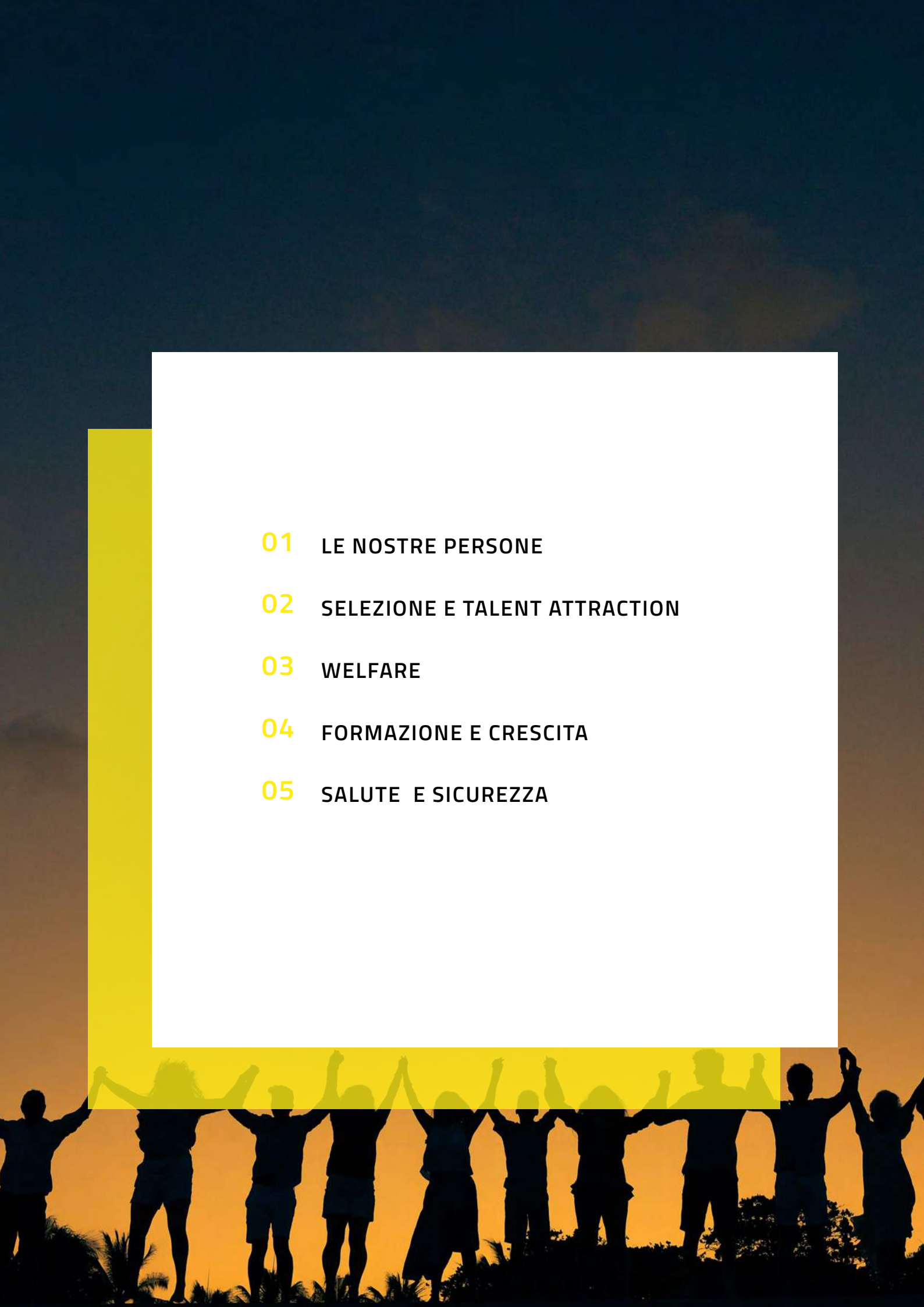
L'obiettivo principale è quindi quello di migliorare la vita dei cittadini, riuscendo a conciliare e soddisfare le loro esigenze con quelle delle imprese e delle istituzioni nei campi della tecnologia, della mobilità, dell'ambiente e dell'efficienza energetica.



**ATTENZIONE**

**VERSO LE**

**PERSONE**

- 
- 01** LE NOSTRE PERSONE
  - 02** SELEZIONE E TALENT ATTRACTION
  - 03** WELFARE
  - 04** FORMAZIONE E CRESCITA
  - 05** SALUTE E SICUREZZA



“

**Il nostro successo nasce dalle persone: è grazie alla loro passione, competenza e dedizione che possiamo progettare e realizzare edifici e infrastrutture.**

**Ogni persona ha l'opportunità di mostrare la propria unicità all'interno di un contesto protetto, in cui viene riconosciuta e valorizzata, sentendosi parte di una comunità che ne sostiene lo sviluppo, sia sul piano personale che professionale.**

In Vitali, l'apprendimento è parte integrante della nostra identità aziendale. Incoraggiamo attivamente il percorso di crescita dei nostri collaboratori. Le persone, grazie alle

loro competenze e all'impegno che dimostrano, rappresentano la vera forza competitiva di ogni impresa.

L'attività di Vitali, caratterizzata dalla realizzazione di opere infrastrutturali complesse e diversificate, unita alla fase di espansione che il Gruppo sta vivendo, rende il contributo umano sempre più determinante per il raggiungimento dei nostri obiettivi.

---

# Le nostre persone

**Le persone sono al centro della visione aziendale di Vitali. La loro professionalità, dedizione e umanità costituiscono un elemento strategico fondamentale per il successo di ogni progetto e per la crescita sostenibile del Gruppo.**

Nel 2024, l'attenzione verso le nostre persone ha assunto un valore ancora più ampio e strutturato grazie alla trasformazione in Società Benefit: una scelta che rafforza e rende trasparente l'impegno di Vitali nel creare un impatto positivo duraturo sulla vita delle persone, all'interno e all'esterno dell'organizzazione. In questa nuova prospettiva, il benessere dei dipendenti, la valorizzazione del talento, la tutela della salute e la promozione dell'equità assumono un ruolo ancora più centrale. Il nostro obiettivo è costruire un ambiente di lavoro in cui lo sviluppo economico si accompagna alla crescita umana, alla coesione sociale e al rispetto dei diritti individuali.

L'ambiente lavorativo di Vitali è pensato per favorire la collaborazione, la sicurezza e il benessere. Gli spazi sono progettati per incoraggiare la socializzazione e la condivisione, mentre l'organizzazione delle attività è orientata al dialogo e al riconoscimento del contributo di ciascuno. L'inclusività non è solo un principio, ma una prassi concreta che permea tutte le nostre attività. Vitali promuove un contesto professionale aperto alla diversità, dove ogni persona può sentirsi valorizzata e rispettata. L'accesso equo alle opportunità di crescita, la trasparenza nei processi decisionali e il rifiuto di ogni forma di discriminazione o favoritismo sono elementi distintivi della nostra cultura aziendale.

Le procedure di selezione e sviluppo del personale si fondano su criteri oggettivi di competenza, merito e imparzialità, con una forte attenzione al territorio e all'occupazione locale, laddove compatibile con le esigenze operative.

In un settore caratterizzato da progettualità complesse e cicli lavorativi variabili, Vitali garantisce continuità occupazionale attraverso un'elevata incidenza di contratti a tempo indeterminato, che nel 2024 hanno rappresentato oltre il 94% del totale. Questo approccio consente di tutelare la stabilità economica dei dipendenti e delle loro famiglie, conservare il know-how interno e sostenere il capitale umano come motore di resilienza e innovazione.

Consapevole del valore della formazione come leva di crescita individuale e collettiva, anche nel 2024 Vitali ha proseguito gli investimenti in percorsi di aggiornamento e sviluppo delle competenze.

La crescita professionale, infatti, non è solo funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, ma rappresenta un elemento chiave per costruire un ambiente lavorativo dinamico, aperto al cambiamento e in grado di attrarre nuovi talenti.

La sicurezza sul lavoro, la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute fisica e psicologica continuano a essere aree prioritarie per il Gruppo.

La cultura della sicurezza è promossa a tutti i livelli aziendali, con iniziative mirate a rafforzare la consapevolezza, il senso di responsabilità e l'adozione di comportamenti virtuosi.

Diventare una Società Benefit significa per Vitali ufficializzare una responsabilità che ha sempre sentito propria: quella di generare valore non solo economico, ma anche sociale, per i lavoratori, le loro famiglie, le comunità e i territori in cui operiamo. Il percorso è appena iniziato, ma le fondamenta sono solide: l'ascolto attivo, il rispetto delle persone e il loro coinvolgimento saranno sempre più parte integrante della nostra strategia di sostenibilità.

## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

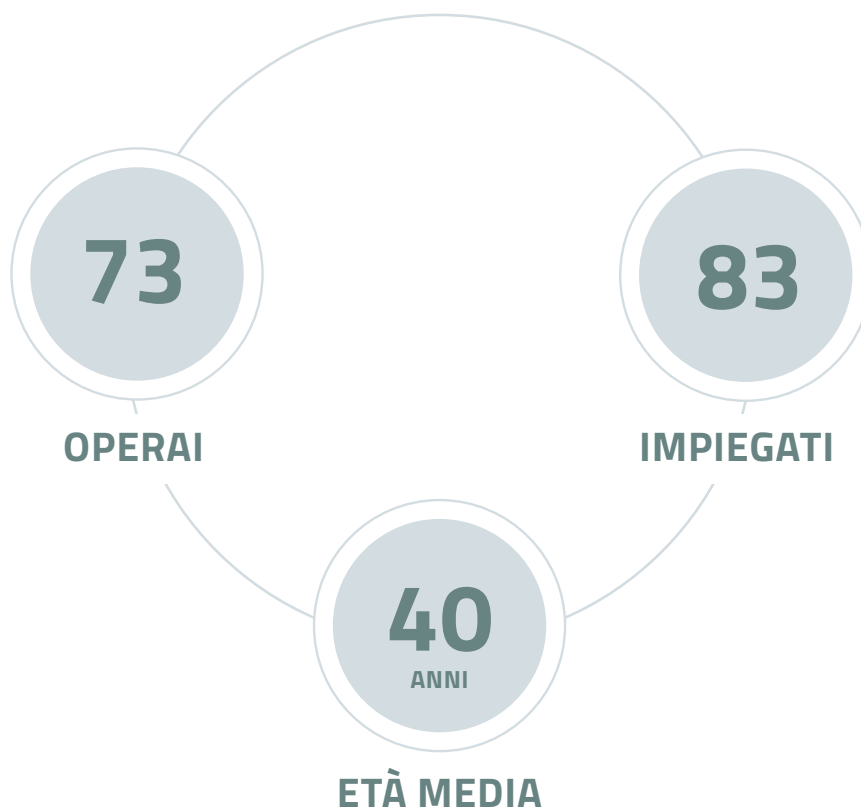
Nelle tabelle che seguono vengono indicate le informazioni relative al personale dipendente:

### GRI 2-7 DEL 2021 DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024			VARIAZIONE % (23-24)		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO*	15	112	127	18	104	122	17	130	147	-6%	25%	20%
DETERMINATO	0	3	3	2	11	13	1	8	9	-50%	-27%	-31%
TOT DIPENDENTI	15	115	130	20	115	135	18	138	156	-10%	20%	16%

\* comprensivo dei contratto di apprendistato

NEL 2024, L'ORGANICO DI VITALI CONTAVA **156 DIPENDENTI**, SUDDIVISI IN:



Al 31/12/2024, l'organico di Vitali contava 156 dipendenti, suddivisi in 73 operai e 83 impiegati, con un'età media di 40 anni, utilizzando il criterio del conteggio del numero delle persone.

Vitali assicura a tutti i propri dipendenti un salario adeguato, garantendo il rispetto del salario minimo di sussistenza per il 100% della forza lavoro propria.

Nel 2024, 100% dei dipendenti è coperto da contratti collettivi, assicurando loro condizioni lavorative regolamentate e tutele definite.

Per meglio esporre la presenza aziendale nelle varie sedi, di seguito si indica la suddivisione della popolazione aziendali per sede:

#### SUDDIVISIONE DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER SEDE

PESCHIERA BORROMEIO									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	6	10	16	9	9	18	6	16	22
DETERMINATO	0	0	0	1	1	2	1	0	1
TOT DIPENDENTI	6	10	16	10	10	20	7	16	23

CALUSCO D'ADDA / CISANO *									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	6	28	34	6	26	32	6	44	50
DETERMINATO	0	1	1	0	0	0	0	4	4
TOT DIPENDENTI	6	29	35	6	26	32	6	48	54

\*fino a febbraio 2024 c'erano gli uffici di Cisano Bergamasco poi trasferiti nella nuova sede di Calusco D'Adda

PONTE SAN PIETRO									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	1	25	26	1	23	24	2	19	21
DETERMINATO	0	2	2	0	0	0	0	1	1
TOT DIPENDENTI	1	27	28	1	23	24	2	20	22

BONATE SOTTO									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	0	6	6	0	8	8	0	9	9
DETERMINATO	0	0	0	0	1	1	0	0	0
TOT DIPENDENTI	0	6	6	0	9	9	0	9	9

## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

CAPONAGO									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	1	27	28	1	22	23	2	23	25
DETERMINATO	0	0	0	1	3	4	0	3	3
TOT DIPENDENTI	1	27	28	2	25	27	2	26	28

OLBIA									
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
INDETERMINATO	1	16	17	1	16	17	1	19	20
DETERMINATO	0	0	0	0	4	4	0	0	0
TOT DIPENDENTI	1	16	17	1	20	21	1	19	20

### GRI 2-7 DEL 2021 DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI IMPIEGO

Valori assoluti												
TIPOLOGIA DI IMPIEGO	2022			2023			2024			VARIAZIONE % (23-24)		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
TEMPO PIENO	16	113	128	20	112	132	17	136	153	-15%	21%	16%
PART-TIME	0	2	2	0	3	3	1	2	3	N/A	-33%	0%
TOT DIPENDENTI	15	115	130	20	115	135	18	138	156	-10%	20%	16%

Il Gruppo è caratterizzato da una predominanza di manodopera maschile, dovuta principalmente alle condizioni di lavoro nei cantieri, che richiedono spesso sforzi fisici appartenente in prevalenza al genere maschile. Questo squilibrio di genere è tipico del settore, dove la maggior parte della manodopera è maschile.

Le donne sono 11,53% sul tot dipendenti.

**Il totale delle maestranze è aumentato di circa il 16% rispetto al 2023.**

Nello specifico il nr. Dei dirigenti è rimasto invariato rispetto al 2023 mentre sono aumentati del 17,5% il nr degli impiegati e del 10,6% il nr. degli operai.

Tra gli 83 dipendenti del Gruppo nelle categorie di dirigenti, quadri e impiegati, il 21,7% sono donne. Gli stage rappresentano il primo passo per i giovani, con l'obiettivo di formarli e integrarli nel Gruppo con contratti stabili.

**GRI 405-1 DEL 2016 CATEGORIE PROFESSIONALI E GENERE**

CATEGORIA PROFESSIONALE	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
DIRIGENTI	0	6	6	0	5	5	0	5	5
QUADRI	0	5	5	1	6	7	0	11	11
IMPIEGATI	15	42	57	19	38	57	18	49	67
OPERAI	0	62	62	0	66	66	0	73	73
TOTALI	15	115	130	20	115	135	18	138	156





## ANZIANITÀ LAVORATIVA

La media dell'anzianità di servizio in Vitali è di 6 anni.

Il 35% dei dipendenti del Gruppo vanta un'anzianità di servizio superiore ai 6 anni, tra questi il 17% è nella fascia tra i 6 e i 10 anni di anzianità e ben il 14% ha un'anzianità superiore ai 16 anni, di cui il 10% addirittura superiore ai 20 anni.

Al 2024, il **10% dei dipendenti** dell'azienda vanta oltre **20 anni di anzianità aziendale**, un dato particolarmente significativo che riflette la solidità del rapporto tra l'organizzazione e le proprie persone.

Considerando che l'azienda è stata fondata nel 1989, questa percentuale evidenzia un elevato livello di **fidelizzazione, continuità professionale e valorizzazione delle competenze interne**. La presenza di collaboratori con un lungo percorso aziendale testimonia un ambiente di lavoro stabile, inclusivo e capace di offrire prospettive durature di crescita e sviluppo. Questo dato rappresenta un indicatore concreto dell'impegno dell'azienda nel costruire relazioni professionali fondate sulla fiducia, sulla responsabilizzazione e sul benessere delle persone nel tempo.

### GRI 405-1 DEL 2016 GENERE E CLASSI DI ETÀ

CLASSI DI ETÀ	2022			2023			2024			VARIAZIONE % (23-24)		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
CLASSE <29 ANNI	3	15	18	4	18	22	7	33	40	75%	83%	82%
CLASSE 30-49 ANNI	12	58	70	16	56	72	11	69	80	-31%	23%	11%
CLASSE >50	0	42	42	0	41	41	0	36	36	0	-12%	-12%

La tabella qui sopra indica che nel 2024 c'è stato un incremento della fascia più giovane (fino ai 29 anni) di bel 82% chiaro sintomo della volontà dell'azienda di investire sui giovani.

## GRI 405-1 DEL 2016 CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024				VAR. % (23-24)			
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.
Cat. professionale																
DIRIGENTI	0	5	1	6	0	4	1	5	0	4	1	5	-	0%	0%	0%
QUADRI	0	4	1	5	0	6	1	7	0	10	1	11	-	67%	0%	57%
IMPIEGATI	17	34	6	57	14	34	9	57	23	36	8	67	64%	6%	-11%	18%
OPERAI	8	28	26	62	10	30	26	66	17	30	26	73	70%	0%	0%	11%
TOTALE	25	71	34	130	24	74	37	135	40	80	36	156	67%	8%	-3%	16%

Di seguito ulteriore dettaglio di come i dipendenti suddivisi per fasce d'età sono distribuiti sulle varie sedi aziendali:

PESCHIERA BORROMEO													
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024				
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	
Cat. professionale													
DIRIGENTI	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	
QUADRI	0	1	1	2	0	3	1	4	0	5	0	5	
IMPIEGATI	2	10	0	12	2	12	1	15	4	12	1	17	
OPERAI	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALE	2	13	2	17	2	16	2	20	4	18	1	23	

CALUSCO D'ADDA / CISANO													
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024				
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	
Cat. professionale													
DIRIGENTI	0	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1	4	
QUADRI	0	1	0	1	0	1	1	2	0	4	1	5	
IMPIEGATI	4	17	6	27	4	14	5	23	11	14	4	29	
OPERAI	0	0	2	2	0	1	2	3	4	6	6	16	
TOTALE	4	21	9	34	4	19	9	32	15	27	12	54	

PONTE SAN PIETRO													
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024				
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	
Cat. professionale													
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
IMPIEGATI	1	1	2	4	1	2	1	4	0	3	1	4	
OPERAI	2	12	10	24	2	9	11	22	2	7	9	18	
TOTALE	3	13	12	28	3	11	12	26	2	10	10	22	

## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

BONATE												
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024			
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.
Cat. professionale												
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	2	2	0	4	1	2	0	3	1	2	0	3
OPERAI	0	2	0	2	2	3	1	6	3	2	1	6
TOTALE	2	4	0	6	3	5	1	9	4	4	1	9

CAPONAGO												
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024			
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.
Cat. professionale												
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
IMPIEGATI	2	5	1	8	2	5	1	8	3	4	2	9
OPERAI	3	10	5	18	3	7	8	18	2	11	5	18
TOTALE	5	16	6	27	5	13	9	27	5	16	7	28

OLBIA												
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E CLASSI DI ETÀ	2022				2023				2024			
	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.	<29	tra 30-49	>50	TOT.
Cat. professionale												
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	2	2	0	4	1	2	1	4	1	3	1	5
OPERAI	3	6	4	13	3	6	8	17	6	4	5	15
TOTALE	5	8	4	17	4	8	9	21	7	7	6	20

GRI 401-7 DEL 2016 NUOVE ASSUNZIONI												
DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E CLASSI DI ETÀ	2022			2023			2024			VARIAZIONE % (23-24)		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
CLASSE <29 ANNI	1	7	8	1	6	7	8	26	34	700%	333%	386%
CLASSE 30-49 ANNI	0	7	7	5	16	21	0	30	30	—	88%	43%
CLASSE >50	0	3	3	1	4	5	0	9	9	—	125%	80%

Nel 2024 il numero di **nuove assunzioni** ha registrato un incremento straordinario, **più che raddoppiato** rispetto all'anno precedente: dalle 33 assunzioni del 2023 si è infatti passati a ben 73 nuove risorse inserite in azienda. Un picco di crescita che evidenzia un'espansione rilevante.





GRI 401-1 DEL 2016 TURNOVER PER GENERE									
	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
Rapporto dipendenti in uscita e totale dipendenti	13%	31%	29%	10%	24%	22%	56%	28%	31%
** di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti"	7%	28%	25%	5%	19%	17%	33%	17%	19%

Nel 2024 si è registrato un aumento del turnover, passato dal 22% del 2023 al 31%. Questo dato è riconducibile principalmente alla fase di rinnovamento organizzativo e all'intensificazione delle dinamiche di mobilità nel mercato del lavoro, che ha visto una maggiore propensione al cambiamento da parte dei lavoratori.

Tuttavia, questo fenomeno è stato ampiamente bilanciato da una politica di potenziamento delle risorse: le assunzioni nel 2024 **sono più che raddoppiate** rispetto all'anno precedente, confermando l'impegno dell'azienda nell'**investire in nuove competenze, valorizzare i giovani talenti e sostenere la crescita aziendale.**

L'aumento del turnover si inserisce quindi in un contesto di espansione e rafforzamento della struttura, più che di instabilità.

Il turnover viene calcolato considerando il numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda diviso il numero medio di dipendenti di quella rispettiva categoria, moltiplicato per 100.

Di seguito un ulteriore dettaglio del turnover suddiviso per genere e fasce d'età:

GRI 401-1 DEL 2016 TURNOVER PER GENERE E CLASSI DI ETA'									
	2022								
	DONNE			UOMINI			TOTALE		
	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Rapporto dipendenti in uscita e totale dipendenti	0%	0%	13%	10%	14%	7%	9%	12%	8%
"*di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti"	0%	0%	7%	8%	14%	7%	7%	12%	7%

	2023								
	DONNE			UOMINI			TOTALE		
	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Rapporto dipendenti in uscita e totale dipendenti	0%	5%	5%	3%	16%	6%	2%	14%	6%
"*di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti"	0%	0%	5%	2%	11%	6%	1%	10%	6%

	2024								
	DONNE			UOMINI			TOTALE		
	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Rapporto dipendenti in uscita e totale dipendenti	28%	28%	0%	8%	12%	8%	10%	14%	7%
"*di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti"	11%	22%	0%	7%	7%	4%	7%	8%	4%

In molte realtà lavorative, le donne si trovano scoraggiate a usufruire del congedo parentale a causa di pratiche penalizzanti legate alla retribuzione e alle opportunità di carriera al momento del rientro. In controtendenza, Vitalis si distingue garantendo pari condizioni e trattamento rispetto al periodo precedente al congedo.

A conferma di questo approccio inclusivo e non penalizzante, lo schema sottostante mostra un dato significativo: **il 100% del personale che ha usufruito del congedo parentale è rientrato in azienda**, un chiaro indicatore di un clima aziendale favorevole e rispettoso della conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

401-03 DEL 2016 CONGEDO PARENTALE												
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	2022				2023				2024			
				%				%				%
rapporto tra	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE	
"numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale"	2	3	5	83%	4	4	8	100%	3	6	9	100%
"numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale"	2	4	6	100%	4	4	8	100%	3	6	9	100%

non rientrato per dimissioni\*

TASSO DI FIDELIZZAZIONE	2022				2023				2024			
				%				%				%
rapporto tra	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE	
"numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale"	2	2	4	67%	4	4	8	100%	3	4	7	78%
"numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di redicontazione precedenti"	2	4	6	100%	4	4	8	100%	3	6	9	100%

## ORE LAVORATE E DISTRIBUZIONE DEL CARICO DI LAVORO

ORE LAVORATE			
	2022	2023	2024
di cui ordinarie	237.863,00	224.791,50	260.035,00
di cui straordinarie	13.481,50	12.888,50	15.081,00
<b>Totali</b>	<b>251.343,50</b>	<b>237.679,00</b>	<b>275.116,00</b>
svolte da impiegati	121.759,00	116.678,00	135.586,00
svolte da operai	116.104,00	108.113,50	124.449,00
<b>Ore ordinarie:</b>	<b>237.863,00</b>	<b>224.791,50</b>	<b>260.035,00</b>
svolte da impiegati	179,50	153,00	632,00
svolte da operai	13.301,00	12.734,50	14.449,00
<b>Ore straordinarie:</b>	<b>13.481,50</b>	<b>12.888,50</b>	<b>15.081,00</b>

---

Nel triennio 2022–2024, l'azienda ha registrato un totale di **773.494 ore lavorate**, con una tendenza in crescita coerente con l'aumento del personale: **130 dipendenti nel 2022, 135 nel 2023 e 156 nel 2024**. Le ore ordinarie rappresentano la quota predominante, passando da **243.250,5 ore nel 2022 a 261.270,5 ore nel 2024**, a testimonianza di una crescita operativa stabile. Parallelamente, anche le **ore straordinarie** sono aumentate – da **13.417 a 14.526** nello stesso periodo – mantenendosi comunque su livelli contenuti rispetto al totale.

L'analisi della distribuzione tra impiegati e operai conferma una **gestione bilanciata dei carichi di lavoro**, con una leggera prevalenza di ore svolte dagli impiegati nelle attività ordinarie, e una **maggiore incidenza delle ore straordinarie tra gli operai**. Quest'ultima evidenza è da ricondurre alla **natura operativa delle lavorazioni svolte in cantiere**, tipiche di un'azienda attiva in ambiti ad alta intensità produttiva come **costruzioni infrastrutturali, real estate, demolizioni e bonifiche ambientali, produzione di materiali (inerti, calcestruzzo, asfalto) e energie rinnovabili**. In questo contesto, le esigenze legate a tempi, condizioni ambientali e cicli produttivi possono richiedere un ricorso più frequente al lavoro straordinario da parte delle squadre operative sul campo.

Nel complesso, i dati confermano una gestione delle risorse umane orientata all'equilibrio, alla produttività e alla sostenibilità nel tempo.



### DIRITTI UMANI

In coerenza con i propri valori fondanti e con l'impegno verso una crescita sostenibile, Vitali conferma anche per il 2024 la propria determinazione a garantire il rispetto e la promozione dei diritti umani in tutte le attività aziendali, lungo l'intera catena del valore e nei territori in cui opera.

L'Azienda si ispira ai principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani: la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui aderisce.

La Politica per la Responsabilità Sociale e per la Tutela dei Diritti Umani – adottata da Vitali e disponibile sul sito aziendale – integra e rafforza quanto già previsto dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, dal Codice di Condotta dei Fornitori e dalle politiche interne per la gestione delle risorse umane. Tali strumenti definiscono standard chiari di comportamento che devono essere rispettati da tutti i collaboratori, partner e fornitori.

### PARITÀ ED INCLUSIONE

Nel 2024 Vitali ha rafforzato il proprio impegno verso un modello di impresa sostenibile, in cui **parità, diversità e inclusione** sono valori centrali per lo sviluppo umano e organizzativo evidenziato anche dalla trasformazione in **Società Benefit**.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, in cui ogni persona – indipendentemente da genere, età, origine, orientamento, religione o condizione personale – possa esprimere il proprio potenziale. La diversità è considerata un fattore strategico di innovazione e crescita.

A conferma dell'impegno concreto, Vitali ha mantenuto anche nel 2024:

- la **Certificazione ISO 30415:2021 (Diversity & Inclusion)**;

L'impegno di Vitali in materia di diritti umani si concretizza in azioni tangibili e nella ferma condanna di ogni forma di:

- lavoro minorile, forzato, coatto o illegale;
- discriminazione basata su genere, età, orientamento sessuale, religione, etnia, disabilità o qualsiasi altra condizione personale;
- violazione della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

L'Azienda promuove attivamente ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi, in cui ogni persona possa esprimere liberamente le proprie potenzialità, nel rispetto della dignità individuale.

Vitali si impegna a contribuire al miglioramento delle condizioni di vita delle comunità locali attraverso pratiche industriali responsabili e sostenibili. Questo significa tutelare i diritti dei territori e delle persone, garantire accesso a condizioni di lavoro dignitose, promuovere la salute e la sicurezza, proteggere le risorse ambientali e investire nel benessere collettivo.

La salvaguardia dei diritti umani non è solo un obbligo morale e normativo, ma un elemento imprescindibile per costruire un futuro più equo, inclusivo e sostenibile.

- la **Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**

Le politiche HR dell'azienda garantiscono pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, grazie a processi strutturati e strumenti di ascolto, come survey anonime sul clima e il benessere. È prevista **tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione o molestia**, insieme alla promozione di un linguaggio e comportamenti inclusivi.

L'**ascolto attivo** dei collaboratori è parte integrante della strategia DE&I: iniziative interne di sensibilizzazione e strumenti di feedback con appositi questionari sono stati sviluppati per stimolare la consapevolezza e consolidare una cultura diffusa dell'inclusione. Tra le procedure di gestione, c'è una survey anonima, che indaga se i dipendenti hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti

discriminatori e se abbiano avuto trattamenti equi sui vari aspetti dal recruiting, alla gestione carriera, equità salariale, linguaggio utilizzato, genitorialità e work life balance. Sebbene operi in un settore a prevalenza maschile, Vitali è impegnata a valorizzare il talento femminile e la rappresen-

tanza di genere, investendo nella crescita professionale e nella cultura della parità.

In Vitali, inclusione significa costruire ogni giorno un luogo di lavoro migliore per tutte e tutti.

**Nella tabella sottostante si riportano i dati relative alle segnalazioni pervenute in azienda nell'ultimo biennio:**

GRI 406-1 DEL 2016 EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	2023	2024
Numero totale di segnalazioni relative a discriminazione. Comprese le molestie, segnalati nel periodo di riferimento	0	0
Numero totale di segnalazioni presentate attraverso i canali predisposti	0	0
Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultanti dagli incidenti dalle denunce di cui sopra	0	0
Numero di icedenti gravi in materia di diritti umani	0	0
Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni per incidenti di cui sopra	0	0

I canali di segnalazione interna sono anonimi quindi garantiscono la massima tutela degli eventuali soggetti segnalanti.



**Vitali promuove  
un ambiente di lavoro  
equo, rispettoso  
e inclusivo.**

# Selezione e talent attraction

NEL 2024, VITALI HA CONTINUATO A INVESTIRE STRATEGICAMENTE NELLE ATTIVITÀ DI SELEZIONE E RECRUITING, CONSIDERANDOLE UN MOTORE ESSENZIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'ORGANIZZAZIONE E PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI LUNGO TERMINE PROPRI DI UNA **SOCIETÀ BENEFIT**.

In un contesto economico e sociale in continua trasformazione, la nostra attenzione si è concentrata sulla costruzione di un ecosistema lavorativo equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del capitale umano, in particolare delle nuove generazioni.

Il processo di selezione è stato ulteriormente potenziato, mantenendo le sue caratteristiche di trasparenza, tracciabilità e imparzialità, come previsto dal **manuale "Gestione della selezione, assunzione e gestione del personale dipendente"**. L'intero iter si basa su principi etici e sostenibili, in coerenza con il nostro **Codice Etico**, garantendo pari opportunità, valorizzazione delle competenze e assenza di discriminazioni.

Dopo un'attenta pianificazione del fabbisogno, il processo prende avvio con la verifica delle risorse interne, nell'ottica di garantire continuità occupazionale e crescita professionale ai dipendenti già presenti in azienda. Laddove non vi siano candidati idonei, viene attivata la ricerca esterna attraverso canali consolidati e innovativi: sito web, social

media, database aziendale, agenzie specializzate e partner di settore.

Nel 2024, **l'attività di selezione ha portato a un incremento significativo della popolazione aziendale, con un numero di assunzioni più che raddoppiato rispetto al 2023**. Questo risultato è frutto di un approccio proattivo al recruiting, pensato per anticipare le esigenze delle commesse e per rispondere tempestivamente alla cronica carenza di figure tecniche nel settore delle costruzioni, delle bonifiche ambientali, del real estate e della produzione di materiali.

La funzione HR si è arricchita di nuove competenze, con figure dedicate esclusivamente al recruiting e all'onboarding. In parallelo, sono stati sviluppati strumenti digitali e linee guida per accompagnare le nuove risorse nei loro primi passi in azienda, rafforzando il senso di appartenenza e diffondendo una cultura condivisa fondata su sostenibilità, sicurezza, integrità e innovazione.

Nel 2024 sono stati svolti circa 150 colloqui di cui il 65/70% in remoto.



Particolare attenzione è stata dedicata ai **giovani diplomati e laureati**, coinvolti in numerose iniziative di orientamento e recruiting preventivo, tra cui **Career Day, Recruitment Day e incontri in scuole e università**. Queste attività hanno l'obiettivo di promuovere il settore delle grandi opere infrastrutturali come reale opportunità di crescita personale e professionale, contribuendo allo sviluppo delle competenze tecniche necessarie per i progetti più complessi. Le partnership accademiche sono state rafforzate e ampliate per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Nel 2024 sono stati organizzati diversi Job Festival molti dei quali presso gli istituti superiori del territorio come ad esempio quelli presso l'Istituto Quarenghi di Bergamo; IISS Ettore Majorana di Seriate; Istituto Statale d'Istruzione Secondaria Valle Seriana di Gazzaniga; Istituto Statale d'Istruzione Secondaria Betty Ambiveri di Presezzo; ITIS Paleocapa di Bergamo e presso l'Ordine degli Ingegneri presso Aruba Data Center, finalizzati alla selezione di studenti, neolaureati, giovani professionisti al fine di farsi conoscere, creare una pipeline di talenti, rafforzare l'employer branding ed assumere nuovi talenti.

L'ufficio HR ha inoltre partecipato a diversi seminari, eventi di testimonianze aziendali e incontri di orientamento per favorire il dialogo tra azienda e potenziali candidati partecipando anche in funzione di relatori c/o la ProptechDay IDA a Milano sul tema delle nuove figure professionali richieste dal settore Data Center.

Il nostro impegno per il benessere delle persone si traduce anche in una strategia di selezione responsabile, in cui i talenti vengono scelti non solo per le competenze tecniche, ma anche per l'allineamento con i nostri valori aziendali. La selezione non è quindi un semplice atto amministrativo, ma un momento chiave per costruire un futuro più sostenibile insieme.

Infine, coerentemente con gli obiettivi di lungo periodo previsti nel nostro **statuto di Società Benefit**, l'attività di selezione contribuisce concretamente alla **generazione di impatto positivo per la comunità**, sostenendo l'occupazione di qualità, la riduzione del mismatch e la diffusione di una cultura del lavoro basata su responsabilità, inclusione e sviluppo continuo.

### LINKEDIN

Nel 2024, LinkedIn si è confermato uno strumento strategico per le attività di selezione e attrazione di talenti, contribuendo in modo determinante al rafforzamento della nostra presenza digitale e alla diffusione della cultura aziendale. La piattaforma non rappresenta solo un canale di comunicazione corporate, ma anche un vero e proprio punto di accesso privilegiato per i professionisti interessati a entrare in contatto con Vitali, conoscere i nostri valori e candidarsi per le opportunità professionali attive.

Durante l'anno, il profilo LinkedIn di Vitali ha mantenuto una programmazione costante, con la pubblicazione di 2-3 contenuti settimanali, orientati a valorizzare le diverse anime dell'azienda: dai progetti realizzati all'impegno sociale e ambientale, dalle iniziative di welfare agli eventi aziendali. Questo approccio ha favorito la crescita organica della community online, che ha visto un incremento significativo di

+4.240 follower, passando da 12.946 a gennaio a 16.736 a dicembre 2024, con una media mensile di oltre 350 nuovi follower.

L'utilizzo attento di tag e hashtag, calibrato per non penalizzare la visibilità dei contenuti, e la valorizzazione di partnership e collaborazioni attraverso il coinvolgimento diretto di altri profili aziendali, hanno ulteriormente potenziato l'efficacia dei post. Questo ha permesso di aumentare il livello di engagement e di rendere sempre più attrattivo il brand Vitali agli occhi di potenziali candidati.

In un mercato del lavoro in continua evoluzione, la presenza su LinkedIn rafforza la nostra strategia di talent acquisition, contribuendo a intercettare profili qualificati e motivati, coerenti con la nostra cultura aziendale.



## Crescita LinkedIn 2024

**16.736**

**utenti totali**

**+4.240**

**nuovi utenti nel 2024**

“

**Un ecosistema  
lavorativo  
equo, inclusivo  
e orientato alla  
valorizzazione  
del capitale umano.**

# Welfare

IL 2024 HA RAPPRESENTATO PER VITALI UN ANNO DI PROFONDA TRASFORMAZIONE, SEGNATO DALLA SUA EVOLUZIONE IN **SOCIETÀ BENEFIT**, UN PASSAGGIO CHE HA FORMALIZZATO L'IMPEGNO DELL'AZIENDA A GENERARE VALORE CONDIVISO E DURATURO PER TUTTI GLI STAKEHOLDER. AL CENTRO DI QUESTA VISIONE CI SONO LE PERSONE: DIPENDENTI, COLLABORATORI E FAMIGLIE, CONSIDERATI VERI PROTAGONISTI DI UNO SVILUPPO CHE VUOLE ESSERE NON SOLO ECONOMICO, MA ANCHE UMANO, INCLUSIVO E RIGENERATIVO.

Coerentemente con questo impegno statutario, nel 2024 l'azienda ha continuato a sviluppare politiche di welfare aziendale in grado di rispondere a bisogni concreti, favorire la conciliazione vita-lavoro e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità aziendale. In un contesto economico complesso, caratterizzato da un generale aumento del costo della vita, le iniziative avviate sono state guidate dal principio di ascolto, equità e prossimità.

Durante l'anno sono state avviate quattro importanti progettualità, attualmente in fase di definizione, che entreranno pienamente in operatività a partire dal 2025:

- **Servizio navetta sostenibile Milano – Campus Peschiera Borromeo:** è stato definito un progetto di mobilità dedicata che collegherà le principali stazioni ferroviarie e metropolitane milanesi (Rogoredo e Lambrate) alla sede operativa, riducendo l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro e migliorando il benessere quotidiano dei lavoratori.
- **Pacchetto di check-up medico gratuito:** in collaborazione con un importante centro diagnostico, è stato strutturato un programma di prevenzione personalizzato, che sarà disponibile per tutti i dipendenti della Lombardia a partire dal 2025. Il servizio comprenderà esami diagnostici e visite specialistiche differenziate per fascia d'età, con percorsi semplificati e supporto dedicato
- **Introduzione del kit nascita per neogenitori:** è stata progettata un'iniziativa simbolica di benvenuto e attenzione verso i dipendenti neogenitori e i loro bebè, che sarà avviata nel 2025 per rafforzare ulteriormente la cultura della cura e della vicinanza.
- **Nuova palestra aziendale presso la sede di Peschiera Borromeo:** è in fase di pianificazione uno spazio dedicato al benessere fisico dei collaboratori, con l'obiettivo di promuovere uno stile di vita sano, favorire l'equilibrio tra corpo e mente e sostenere l'energia quotidiana al lavoro.

Tutte queste iniziative nascono dalla volontà di generare un **ambiente di lavoro positivo**, dove ogni persona si senta riconosciuta, valorizzata e supportata in tutte le fasi della vita, dentro e fuori dall'azienda.

Inoltre, sempre nel 2025, sarà selezionata e comunicata ai dipendenti una nuova **piattaforma welfare**, progettata per ampliare ulteriormente le opportunità di benessere individuale e familiare, promuovendo servizi e benefit che migliorino la qualità della vita e rafforzino il legame tra le persone e l'azienda.



IL WELFARE IN VITALI SI DECLINA COME UN SISTEMA INTEGRATO CHE ABBRACCIA DIVERSE DIMENSIONI:



**Benessere fisico**

attraverso progetti di prevenzione e salute.



**Benessere psicologico**

tramite ascolto, confronto e attenzione alla qualità delle relazioni.



**Benessere sociale**

con iniziative a supporto della genitorialità, della mobilità e dell'equilibrio vita-lavoro.



**Benessere organizzativo**

favorito da percorsi di crescita formativa e professionale personalizzati.

Il coinvolgimento diretto dei lavoratori e dei loro rappresentanti ha rappresentato anche nel 2024 una leva fondamentale per identificare i bisogni e co-progettare le risposte, in una logica di partecipazione attiva e di costruzione condivisa del valore aziendale.

Nel percorso di attenzione sempre più consapevole al benessere complessivo delle persone, anche la qualità e la cura degli spazi di lavoro sta diventando un ambito centrale. Ambienti accoglienti, funzionali e piacevoli contribuiscono a rafforzare il senso di appartenenza, a favorire relazioni positive e a promuovere una cultura aziendale orientata al futuro.

In questa direzione, sono in fase di valutazione alcune soluzioni per migliorare le aree comuni delle sedi operative, con l'obiettivo di offrire contesti che facilitino la socializzazione tra colleghi e momenti di pausa attiva. Un primo progetto pilota è stato avviato presso la sede di Calusco d'Adda in cui la pausa diventa occasione di aggregazione attiva tra colleghi che grazie all'installazione di un tavolo da ping pong possono sfidarsi in gare creando così relazioni positive, segnale concreto dell'attenzione al benessere quotidiano delle persone e della volontà di rafforzare la coesione tra i team in un ambiente inclusivo, stimolante e orientato alla cura della persona.

Anche i momenti di condivisione e celebrazione rafforzano il senso di appartenenza e coesione all'interno della comunità aziendale. Tra questi, il tradizionale BBQ Party ha

rappresentato un'occasione estiva molto partecipata, che ha riunito dipendenti e famiglie in un clima conviviale e informale, promuovendo relazioni autentiche al di fuori del contesto lavorativo. La consueta Cena di Natale ha invece consolidato lo spirito di squadra, diventando un momento per celebrare insieme i traguardi raggiunti e rinnovare l'impegno reciproco.

Un evento particolarmente significativo si è svolto a luglio, con il bike show di Brumotti che ha animato una giornata speciale, aperta non solo ai dipendenti, ma anche alla comunità locale, in uno spirito di apertura e inclusione. Questi appuntamenti non sono semplici occasioni ricreative, ma veri e propri strumenti di welfare relazionale, capaci di generare valore umano, rafforzare l'identità aziendale e promuovere una cultura improntata alla partecipazione, alla vicinanza e alla condivisione.

Il welfare aziendale di Vitali si configura quindi come un elemento strutturale della strategia di sostenibilità sociale dell'azienda, coerente con la sua identità di Società Benefit. Una leva concreta per promuovere inclusione, benessere e resilienza organizzativa, mirando a costruire un futuro in cui crescita economica e cura delle persone vadano di pari passo.

## 401-2 BENEFIT PREVISTI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO, MA NON PER I DIPENDENTI PART-TIME O CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'Organizzazione offre i seguenti benefit a tutti i dipendenti (tempo pieno/part-time, determinato/indeterminato):

- Assistenza sanitaria:
  - **Sanedil:** per operai/impiegati/quadri contratto Edilizia Industria
  - **Sanilog:** per operai/impiegati/quadri contratto Trasporto Spedizioni Merci
  - **Fasi:** per i Dirigenti
- Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità (come da legge o da contratto)
- Congedo parentale (come da legge)
- Contributi pensionistici (come da legge)



“

**In Vitali,  
dipendenti,  
collaboratori  
e famiglie  
sono considerati  
i veri protagonisti  
dello sviluppo.**

# Formazione e crescita

PER VITALI, LA CRESCITA DELLE PERSONE È LA LEVA STRATEGICA SU CUI SI FONDA IL PROGRESSO AZIENDALE. INVESTIRE NELLA FORMAZIONE E NELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE SIGNIFICA NON SOLO ACCRESCERE IL PATRIMONIO PROFESSIONALE INTERNO, MA ANCHE RAFFORZARE LA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA NEL MEDIO-LUNGO PERIODO, IN UN MERCATO IN CONTINUA TRASFORMAZIONE.

La formazione rappresenta per Vitali un processo strutturato, continuo e sistemico. Si fonda sull'analisi puntuale dei fabbisogni formativi, sulla definizione di un piano formativo coerente con gli obiettivi strategici, e sull'attivazione di percorsi volti sia al consolidamento delle competenze tecniche e gestionali, sia allo sviluppo delle soft skills, della consapevolezza organizzativa e del benessere lavorativo.

Nel 2024 sono state erogate complessivamente **2.780 ore di formazione**, con una media di **17,82 ore per dipendente**, in aumento del **70% rispetto al 2023**. Il dato conferma la

crescente attenzione posta da Vitali alla valorizzazione del capitale umano attraverso percorsi formativi diversificati e mirati. Le attività hanno incluso formazione obbligatoria (salute e sicurezza, primo soccorso, antincendio, ambienti confinati, utilizzo di attrezzature specialistiche) e corsi non obbligatori di natura tecnica, ambientale, energetica, gestionale, linguistica e digitale. È stato mantenuto l'approccio ibrido alla formazione: ai corsi in aula e outdoor si sono affiancati percorsi in e-learning, ampliando l'accessibilità e la personalizzazione dell'offerta formativa.



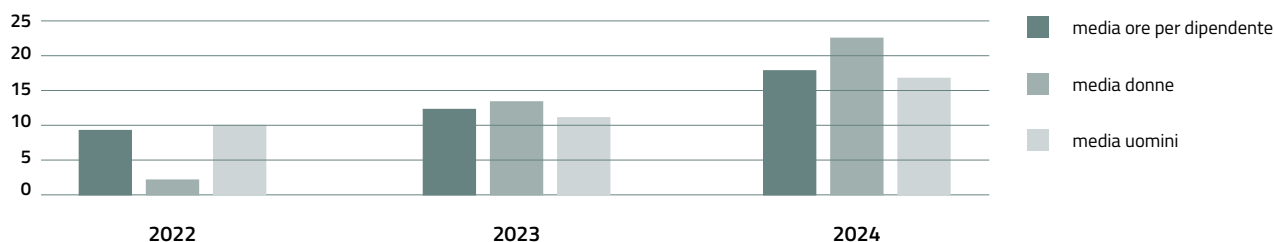
## GRI 404-01 FORMAZIONE

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE			
RAPPORTO TRA	2022	2023	2024
"NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI"	1193	1635	2780
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	130	135	156
<b>MEDIA FORMAZIONE</b>	<b>9,2</b>	<b>12,1</b>	<b>17,8</b>

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE SESSO FEMMINILE			
RAPPORTO TRA	2022	2023	2024
"NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI"	32	263	415
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	15	20	18
<b>MEDIA FORMAZIONE</b>	<b>2,1</b>	<b>13,2</b>	<b>23,1</b>

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE SESSO MASCHILE			
RAPPORTO TRA	2022	2023	2024
"NUMERO TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI"	1161	1372	2635
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	115	115	138
<b>MEDIA FORMAZIONE</b>	<b>10,1</b>	<b>11,9</b>	<b>17,1</b>

## MEDIA ORE FORMAZIONE



NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE PER CATEGORIA									
	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT	DONNE	UOMINI	TOT
DIRIGENTI	0	3	3	0	165	165	0	78	78
QUADRI	0	0	0	3	82	85	0	120	120
IMPIEGATI	32	586	618	260	552	812	415	1144	1559
OPERAI	0	572	572	0	573	573	0	1023	1023
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	15	115	130	20	115	135	18	138	156
MEDIA FORMAZIONE	<b>2,13</b>	<b>10,1</b>	<b>9,18</b>	<b>13,15</b>	<b>11,93</b>	<b>12,11</b>	<b>23,06</b>	<b>17,14</b>	<b>17,82</b>

Di seguito si espone una tabella dalla quale si evince il rilevante numero di ore di formazione facoltativa che l'azienda ha offerto ai propri dipendenti al fine di accrescere ulteriormente le loro competenze, la formazione facoltativa corri-

sponde al 36 % del totale delle ore formative svolte, dato che evidenzia un'importante apertura verso lo **sviluppo volontario delle competenze e la crescita professionale autonoma**.

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	
2024	
<b>di cui IMPIEGATI</b>	<b>768</b>
M maschio	690
F femmina	78
<b>di cui OPERAI</b>	<b>1006</b>
M maschio	1006
F femmina	0
<b>ORE OBBLIGATORIE</b>	<b>1774</b>
<b>di cui IMPIEGATI</b>	<b>989</b>
M maschio	652
F femmina	337
<b>di cui OPERAI</b>	<b>17</b>
M maschio	17
F femmina	0
<b>ORE FACOLTATIVE</b>	<b>1006</b>
<b>TOT ORE FORMAZIONE 2024</b>	<b>2780</b>

Questo di seguito è il dettaglio del totale ore formazione suddiviso per tema e categoria professionale

TOT FORMAZIONE DIVISO PER TEMI E CATEGORIA - ANNO 2024	
Categoria del dipendente	ORE
<b>FORMAZIONE TEMA AMBIENTE</b>	<b>384</b>
Dirigente	22
Quadro	8
Impiegato	347
Operaio	7
<b>FORMAZIONE TEMA ORGANIZZAZIONE</b>	<b>579</b>
Dirigente	17
Quadro	14
Impiegato	538
Operaio	10
<b>FORMAZIONE TEMA SICUREZZA</b>	<b>1817</b>
Dirigente	39
Quadro	90
Impiegato	682
Operaio	1006
<b>TOT ORE FORMAZIONE 2024</b>	<b>2780</b>

Dalla tabella sopra si evince che il tema su cui si concentra la maggior parte della formazione è la sicurezza dato che riflette l'elevata attenzione che l'azienda ha verso questo tema prioritario.



## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

Questo di seguito invece è il dettaglio delle ore di formazione facoltativa suddiviso per genere e tema.

Anno 2024	
di cui FACOLTATIVA IMPIEGATI DIVISO PER TEMI E GENERE	
<b>Genere del dipendente</b>	<b>ORE</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA AMBIENTE</b>	<b>387</b>
<b>M maschio</b>	<b>313</b>
<b>F femmina</b>	<b>74</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA ORGANIZZAZIONE</b>	<b>564</b>
<b>M maschio</b>	<b>320</b>
<b>F femmina</b>	<b>244</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA SICUREZZA</b>	<b>38</b>
<b>M maschio</b>	<b>19</b>
<b>F femmina</b>	<b>19</b>
<b>TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA IMPIEGATI</b>	<b>989</b>
di cui FACOLTATIVA OPERAI DIVISO PER TEMI	
	<b>ORE</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA AMBIENTE</b>	<b>7</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA ORGANIZZAZIONE</b>	<b>10</b>
<b>FACOLTATIVA IMPIEGATI TEMA SICUREZZA</b>	<b>0</b>
<b>TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA OPERAI</b>	<b>17</b>
<b>TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA IMPIEGATI+OPERAI</b>	<b>1006</b>

L'elevata partecipazione degli impiegati riflette il crescente coinvolgimento delle funzioni trasversali (ambiente, progettazione, amministrazione, gare, commerciale, ecc.) in percorsi formativi non obbligatori, spesso legati a temi innovativi come sostenibilità, digitalizzazione, normativa ambientale e gestione strategica.

Questo trend conferma la **centralità attribuita dalla Direzione alla cultura del miglioramento continuo**, anche oltre gli adempimenti normativi.

La presenza, seppur contenuta, di ore di formazione facol-

tativa anche tra gli operai rappresenta un segnale incoraggiante di progressiva estensione della cultura formativa a tutti i livelli aziendali, che potrà essere ulteriormente valorizzata e incentivata nei prossimi anni, in un'ottica di inclusione e crescita condivisa.

La formazione facoltativa si conferma un **indicatore qualitativo rilevante** dell'impegno aziendale verso l'**evoluzione delle competenze interne** e la **preparazione del capitale umano alle sfide future**, in linea con la visione strategica di un'impresa responsabile, competitiva e sostenibile.

---

“

**La formazione  
rappresenta  
per Vitali  
un processo  
strutturato,  
continuo  
e sistemico.**



L'identificazione dei bisogni formativi avviene attraverso una valutazione condivisa tra l'ufficio HR, le Direzioni di Cantiere, la Direzione Amministrativa, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), in modo da rispondere puntualmente alle esigenze operative e gestionali dell'organizzazione. In alcuni casi, i dipendenti possono proporre in autonomia corsi di interesse personale o professionale, che vengono valutati e, se coerenti con il ruolo e le prospettive di crescita, attivati.

Sostenere lo sviluppo delle competenze è un investimento strategico per Vitali.

Anche nel 2024 abbiamo promosso percorsi formativi su misura, volti a rafforzare le competenze tecniche, gestionali e trasversali del nostro personale.

La formazione è pensata come leva di empowerment individuale e collettivo, con l'obiettivo di accompagnare la crescita professionale delle persone in un contesto in continua evoluzione.

**Valorizziamo il potenziale di ciascuno, incentivando la motivazione, l'autonomia e l'assunzione di responsabilità.**

- Formazione tecnica, manageriale e trasversale
- Percorsi personalizzati per ogni livello professionale
- Valorizzazione del potenziale individuale
- Incentivo alla responsabilità e alla motivazione

Ad esempio corso del 2024, alcuni referenti aziendali hanno avuto l'opportunità di partecipare al **Master "ESG Sustainability Advanced Management – La gestione della sostenibilità in azienda"** della durata di 48 ore. Il percorso è stato progettato con i seguenti obiettivi:

- Acquisire le competenze tecniche necessarie per gestire a 360° i temi di sostenibilità in chiave strategica ed integrata;
- Conoscere le metodologie e saper gestire un efficace percorso di miglioramento delle prestazioni, rispondendo alle richieste del mercato e orientando i processi interni;
- Apprendere strumenti operativi e interventi innovativi, al fine di ottimizzare lo sviluppo del percorso ESG all'interno delle realtà aziendali.

Il fine è quello di diffondere in azienda l'attenzione e la sensibilità ai temi sostenibili. La formazione in Vitali non si esaurisce nel semplice trasferimento di competenze, ma si integra in un sistema più ampio di valorizzazione dei talenti, sviluppo di carriera e **retention** delle risorse chiave.

Particolare attenzione è stata dedicata all'inserimento e all'integrazione professionale dei giovani, che rappresentano una fascia strategica per l'innovazione e il futuro dell'impresa.

Data la crescita significativa di figure junior inserite dopo percorsi universitari e scolastici, VITALI ha intensificato l'impegno in attività di affiancamento e formazione continua teorico/pratica, per facilitare il loro inserimento nelle attività organizzative.

La formazione è stata quindi calibrata anche in ottica intergenerazionale e inclusiva, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di crescita a tutti, sulla base del merito e delle competenze, in linea con il Codice Etico e la Politica per la Diversità e l'Inclusione dell'azienda.

L'azienda opera in un settore dove la componente tecnica specializzata è ancora prevalentemente maschile; ciononostante, Vitali si impegna a garantire equità retributiva e accesso alle opportunità di formazione e sviluppo a parità di mansione e livello.

L'incremento della formazione rivolta alla popolazione femminile nel 2024 riflette questo impegno e rappresenta un segnale concreto di apertura verso un'evoluzione del settore in ottica di maggiore inclusività.

In sintesi, la formazione per Vitali è molto più di un obbligo normativo: è uno **strumento strategico di crescita condivisa**, attraverso il quale l'azienda costruisce valore per sé, per le persone che la compongono e per il contesto sociale e ambientale in cui opera.



### FORMAZIONE CAM-DNSH

Un'ulteriore novità introdotta nel 2024 è stata l'organizzazione di un percorso formativo specifico dedicato ai **Criteri Ambientali Minimi (CAM)** e al principio **DNSH (Do No Significant Harm)**, in linea con i requisiti ambientali richiesti dalla normativa nazionale e dalla Tassonomia europea per la finanza sostenibile.

Il corso, articolato in **3 moduli per un totale di 12 ore**, ha coinvolto in presenza (con possibilità di partecipazione da remoto) personale proveniente da diverse funzioni aziendali: area approvvigionamenti, area gare, area ambiente, area progettazione, tecnici operativi, tecnici di gestione commessa e area commerciale.

Questa ampia partecipazione riflette la rilevanza trasversale che i temi CAM DNSH rivestono nella gestione delle commesse, soprattutto in relazione alle gare pubbliche, ai progetti finanziati dal PNRR e ai crescenti standard ESG.

I contenuti del corso hanno spaziato dall'**inquadramento normativo e metodologico dei CAM e del principio DNSH, all'applicazione pratica dei criteri ambientali ai materiali e alle specifiche tecniche**, fino alla redazione delle relazioni CAM e DNSH, con possibilità di approfondimento su richiesta durante il percorso.

Pur non essendo una formazione obbligatoria, l'azienda ha scelto di promuoverla in modo proattivo, riconoscendone l'importanza strategica e anticipando le future esigenze normative e progettuali.

A conclusione del percorso è stato rilasciato un attestato di partecipazione. L'iniziativa rappresenta un ulteriore segnale concreto dell'impegno di Vitali nel rafforzare la **cultura ambientale** interna e nella **formazione diffusa su tematiche di sostenibilità**.



Oltre ai percorsi formali, Vitali promuove la diffusione della **cultura aziendale** e la crescita delle competenze anche attraverso **canali informali di comunicazione interna**, come **newsletter periodiche e gruppi WhatsApp aziendali**, utilizzati per condividere aggiornamenti, buone pratiche e contenuti formativi accessibili a tutti. In un'ottica di continuo miglioramento, per il 2025 l'azienda vuole implementare un rafforzamento strutturato di questi strumenti, con particolare attenzione ai temi della **sicurezza sul lavoro**, per garantire una condivisione tempestiva e capillare delle informazioni fondamentali a tutela delle persone e del contesto operativo.

# Salute e sicurezza

La tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei nostri lavoratori rappresenta un valore imprescindibile per Vitali S.p.A., costituendo un pilastro centrale della nostra visione strategica e uno degli elementi di maggiore rilevanza emersi dall'analisi di materialità. Per l'azienda, la sicurezza non è solo un obbligo normativo, ma un impegno etico e operativo che permea ogni attività e processo, rafforzando la fiducia dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti gli stakeholder coinvolti nei nostri cantieri e siti operativi.

Vitali S.p.A. promuove attivamente una cultura della prevenzione, diffondendo comportamenti sicuri e consapevoli a tutti i livelli dell'organizzazione, incentivando la partecipazione proattiva dei lavoratori e valorizzando la responsabilità condivisa in materia di salute e sicurezza. Ogni decisione, pianificazione e intervento aziendale è guidato dalla priorità di proteggere le persone, prevenire rischi e creare ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e sostenibili.

A conferma del nostro costante impegno, l'azienda ha adottato una Politica Integrata Aziendale e si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato conforme alle normative nazionali e agli standard internazionali più rigorosi, tra cui il D.Lgs. 81/08, ISO 45001, ISO 39001 e SA8000. Questo Sistema rappresenta uno strumento strategico per garantire la sicurezza e il benessere sul lavoro, articolato attraverso procedure operative, istruzioni dettagliate, indicatori di performance e strumenti di monitoraggio avanzati, con un approccio costantemente orientato al miglioramento continuo.

Attraverso queste azioni, Vitali S.p.A. si posiziona come punto di riferimento nel settore edile per la gestione integrata della sicurezza, dimostrando come l'eccellenza operativa, la tutela delle persone e la sostenibilità possano convivere e rafforzarsi reciprocamente, consolidando un modello di lavoro sicuro, etico e sostenibile.



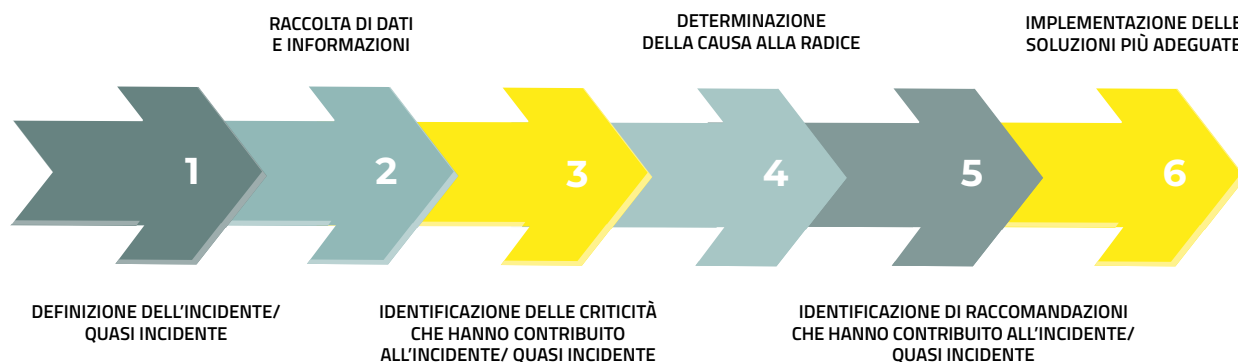


“

**La sicurezza dei  
nostri lavoratori  
è il fondamento su  
cui costruiamo  
ogni progetto:  
proteggere le persone  
significa costruire  
un futuro migliore  
per tutti.**

## STATISTICHE E ANALISI INFORTUNI 2024

Il processo di analisi degli infortuni da parte dell'azienda Vitali S.p.A si può schematizzare nel modo seguente:



Il diagramma rappresenta il processo adottato da Vitali S.p.A. per l'analisi degli infortuni e dei quasi incidenti, con l'obiettivo di migliorare continuamente la prevenzione e ridurre i rischi nei cantieri e nelle attività aziendali.

Il processo si articola in quattro fasi principali:

### DEFINIZIONE DELL'INCIDENTE/QUASI INCIDENTE

- Registrazione e descrizione dell'evento accaduto, anche se non ha prodotto danni concreti ma ha generato una situazione di pericolo.
- Questo approccio consente di valorizzare i near miss come strumenti di prevenzione.

### IDENTIFICAZIONE DELLE CRITICITÀ CHE HANNO CONTRIBUITO ALL'INCIDENTE/QUASI INCIDENTE

- Raccolta di dati e informazioni per individuare fattori tecnici, organizzativi o comportamentali che hanno portato all'evento.
- L'analisi considera contesto operativo, condizioni ambientali, procedure adottate e competenze coinvolte.

### DETERMINAZIONE DELLA CAUSA ALLA RADICE

- Analisi approfondita (root cause analysis) per comprendere i meccanismi che hanno portato all'evento.
- Questo passaggio è fondamentale per evitare soluzioni superficiali e agire sulle vere determinanti del rischio.

### IDENTIFICAZIONE DI RACCOMANDAZIONI E IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI PIÙ ADEGUATE

- Proposta e messa in atto di azioni correttive e preventive, calibrate sulla base della gravità e ricorrenza dei fattori di rischio individuati.
- Le raccomandazioni possono riguardare modifiche organizzative, investimenti tecnologici, aggiornamento di procedure o formazione specifica.

## ATTENZIONE VERSO LE PERSONE

Di seguito presentiamo l'andamento degli indici infortunistici nel periodo di rendicontazione (anno 2024) e il confronto con i due anni precedenti.

GRI 403 - 9 INFORTUNI SUL LAVORO			
	2022	2023	2024
NUMERO DECEDUTI	0	0	0
NUMERO LAVORATORI	130	135	156
ORE LAVORATE	251343	237679	275116
INFORTUNI GRAVI	0	0	0
INFORTUNI REGISTRATI	3	1	3
<i>di cui in itinere</i>	3	0**	0
<i>di cui sul lavoro</i>	0	1	3
	2022	2023	2024
TASSO DI DECESSI PER INFORTUNIO SUL LAVORO	0	0	0
TASSO INFORTUNI GRAVI (n totale infortuni gravi/ore lavorate* 1000000)	0	0	0
TASSO INFORTUNI REGISTRATI (n totale infortuni registrati/ore lavorate* 1000000)	11,9	4,2	10,9

\*per la tabella si fa riferimento ai GRI 403-9 del 2018 entrati in vigore dal 01/01/2021 | \*\*è stato tolto l'infortunio in itinere avvenuto nel 2023 in quanto avvenuto con mezzo personale non gestito dall'azienda

Infortunio in itinere con trasporto non gestito dall'azienda	2022	2023	2024
	0	1	2

Nel corso del 2024, il personale dipendente ha registrato tre infortuni sul lavoro. Occorre precisare che la maggior parte degli infortuni sono imputabili a fattori esterni alla gestione diretta dell'impresa e che i due infortuni in itinere sono accaduti con mezzo di trasporto proprio dei dipendenti non gestito dall'azienda e pertanto non sono da includere.

GRI 403-10 DEL 2018 MALATTIE PROFESSIONALI	
Anno 2024	NR.
N° decessi derivanti da malattia professionale	0
N° di casi di malattia professionale registrabili	5
<i>di cui definite negativamente e rigettate dall'INAIL</i>	2
<i>di cui ancora in definizione</i>	3
Tipologia di malattie professionali	
<i>vibrazione</i>	3
<i>rumore</i>	2

\*Tabella entrata in vigore dal 01/01/2021

Come si evince dalla tabella sopra dei casi di malattia professionale ricevuti nel 2024 2 sono già stati definiti negativamente e rigettati dall'INAIL.

Le altre 3 malattie professionali sono relative ad un unico dipendente che ha lavorato in azienda per un totale di soli 5 mesi circa ed il cui rapporto di lavoro era cessato nel 2016. Inoltre, nel 2024, così come nel biennio precedente, non sono stati riconosciuti casi di malattia professionale.

Nonostante l'incremento degli infortuni, il 2024 ha rappresentato per Vitali S.p.A. un anno di consolidamento e rafforzamento della cultura della sicurezza e della prevenzione. La nostra strategia non si è limitata alla gestione reattiva degli eventi, ma ha puntato con decisione sull'implementazione di un modello organizzativo proattivo, fondato sull'ascolto, la partecipazione e la responsabilizzazione diffusa.

In questo percorso, un ruolo centrale è stato attribuito alla gestione dei **near miss**.

L'azienda ha comunque intensificato le attività di analisi e messo a disposizione strumenti digitali e canali dedicati per incentivare le segnalazioni. Le procedure introdotte, inte-

grate con la Politica di Whistleblowing e con i requisiti dello Standard SA8000, hanno rafforzato la trasparenza e la protezione delle persone, valorizzando il contributo di ciascun lavoratore e ponendo le basi per un sistema di segnalazione più diffuso nei prossimi anni.

Parallelamente, la formazione si è confermata uno strumento essenziale della nostra strategia.

Nel 2024 sono stati potenziati i programmi di training on the job, corsi in aula ed e-learning, oltre alla diffusione di Safety Alert: resoconti interni che descrivono eventi significativi, ne analizzano le cause e propongono azioni correttive, condivisi con l'intera popolazione aziendale. L'obiettivo non è solo la riduzione degli infortuni, ma la costruzione di una cultura della sicurezza diffusa, in cui ogni persona si senta parte attiva e responsabile.

In questa prospettiva, anche l'aumento degli indici infortunistici è stato trasformato in un'occasione di crescita organizzativa. Sono state rafforzate le iniziative di sensibilizzazione, intensificata la vigilanza operativa e promosse modalità di coinvolgimento costante per lavoratori interni ed esterni.



Guardando al futuro, Vitali continuerà a rafforzare l'impegno per la tutela della salute e sicurezza, puntando su un approccio ancora più preventivo e partecipativo.

Sarà potenziato il dialogo tra l'Ufficio Sicurezza e i cantieri, con sopralluoghi e controlli più frequenti e strutturati, finalizzati a identificare tempestivamente i rischi e a garantire un ambiente di lavoro sicuro.

I dati raccolti verranno restituiti sotto forma di report statistici, utili a monitorare le performance di sicurezza e a orientare le azioni correttive. Parallelamente, verranno diffuse "pillole" informative su temi specifici, così da mantenere alta l'attenzione e alimentare in modo costante una cultura condivisa della prevenzione.

**AMBIENTE**

- 
- 01** CONSUMI ENERGETICI
  - 02** EMISSIONI IN ATMOSFERA
  - 03** CONSUMI IDRICI
  - 04** BIODIVERSITÀ
  - 05** MATERIALI
  - 06** ECONOMIA CIRCOLARE
  - 07** RIFIUTI

An aerial photograph of a city street. On the left, there are tram tracks running parallel to a row of tall, leafy green trees. To the right of the trees is a wide, paved pedestrian walkway with several modern streetlights. Further right is a road with a dedicated bicycle lane marked with white symbols. The bottom left corner shows the roof of a building with several brick chimneys. The overall scene is bright and clear, suggesting a sunny day.

“

**Rigeneriamo  
il territorio per  
costruire valore,  
promuovendo  
un modello di sviluppo  
fondato su innovazione,  
sostenibilità e rispetto  
per l'ambiente.**

CONSAPEVOLI DELL'IMPATTO CHE LE ATTIVITÀ INDUSTRIALI E INFRASTRUTTURALI ESERCITANO SULL'AMBIENTE — DALLE COSTRUZIONI ALLE DEMOLIZIONI, DALLA PRODUZIONE DI MATERIALI ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO — IL NOSTRO APPROCCIO AMBIENTALE EVOLVE VERSO UN MODELLO CIRCOLARE, RESILIENTE E RIGENERATIVO, CHE PUNTA A CONIUGARE SVILUPPO ECONOMICO, TUTELA DEL CAPITALE NATURALE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA.

IL NOSTRO OBIETTIVO È ESSERE PARTE ATTIVA DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA, CONTRIBUENDO A LIMITARE I CAMBIAMENTI CLIMATICI E A COSTRUIRE INFRASTRUTTURE E SPAZI URBANI SEMPRE PIÙ SOSTENIBILI E ADATTABILI AGLI IMPATTI AMBIENTALI FUTURI.

Il nostro impegno per l'ambiente si fonda su un **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001**, parte integrante di un Sistema di Gestione Integrato che include anche qualità, salute e sicurezza, responsabilità sociale, gestione del traffico e risk management.

Questo sistema guida le nostre attività in ogni fase del ciclo produttivo, assicurando:

- la **conformità normativa a livello locale**, nazionale ed europeo;
- la **valutazione preventiva del rischio ambientale** in ogni progetto;
- il **miglioramento continuo** delle performance ambientali;
- la **pianificazione mirata** degli interventi di mitigazione e adattamento climatico.

Il nostro approccio ambientale si articola in **azioni concrete e misurabili**, che si riflettono nei Piani di Commessa, nella gestione dei cantieri e nelle scelte progettuali:

## RIDUZIONE DELL'IMPRONTA AMBIENTALE

- **Gestione efficiente dell'energia:** riduciamo i consumi energetici adottando tecnologie a basso impatto, fonti rinnovabili (fotovoltaico, solare termico) e sistemi intelligenti di controllo.
- **Riduzione delle emissioni (Scope 1 e 2):** monitoriamo e riduciamo le emissioni climalteranti attraverso l'efficientamento dei processi, la mobilità sostenibile e l'ottimizzazione logistica.
- **Efficienza nei consumi di risorse naturali:** ottimizziamo l'uso di acqua, materiali inerti e materie prime grazie a un'attenta pianificazione e alla valorizzazione delle risorse secondarie.

## ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE RESPONSABILE DEI MATERIALI

- **Recupero e riciclo:** promuoviamo il riuso dei materiali provenienti da demolizioni e strip-out, favorendo so-

luzioni di upcycling e riducendo la necessità di nuove risorse.

- **Design for dismantling:** progettiamo infrastrutture e edifici secondo logiche di flessibilità e smontabilità, per favorire il recupero dei componenti a fine vita.
- **Gestione dei rifiuti e delle terre e rocce da scavo:** limitiamo la produzione di rifiuti tramite processi di selezione e riutilizzo, garantendo tracciabilità e sicurezza.

## TUTELA DELL'ECOSISTEMA E RESILIENZA CLIMATICA

- **Salvaguardia della biodiversità:** adottiamo misure tecniche e organizzative per proteggere habitat e specie nei territori interessati dai nostri interventi.
- **Adattamento al cambiamento climatico:** sviluppiamo progetti resilienti integrandoli con soluzioni naturali (green roofs, pareti vegetali, sistemi di drenaggio sostenibili).
- **Valorizzazione del capitale naturale:** nei progetti di rigenerazione urbana, promuoviamo il riequilibrio tra costruito e natura, integrando spazi verdi, riserve idriche e tecnologie nature-based.

## CULTURA AMBIENTALE E GOVERNANCE RESPONSABILE

- **Formazione continua:** sensibilizziamo dipendenti, fornitori e stakeholder su temi ambientali, promuovendo una cultura aziendale fondata sulla responsabilità e sulla consapevolezza.
- **Monitoraggio e controllo:** tutti i cantieri sono sottoposti a controlli ambientali periodici, audit interni, ispezioni e azioni correttive in caso di non conformità.
- **Rendicontazione trasparente:** i dati ambientali raccolti a livello operativo alimentano le strategie aziendali e consentono di pianificare azioni di miglioramento continuo.

Abbiamo continuato a monitorare e misurare in modo puntuale gli impatti ambientali diretti e indiretti generati dalle nostre attività:



In particolare, abbiamo monitorato:



CONSUMO DI RISORSE NATURALI E MATERIE PRIME



CONSUMO DI ENERGIA



EMISSIONI DI GAS SERRA (DI SCOPO 1 E 2)

Queste informazioni sono essenziali per valutare l'efficacia delle nostre azioni e individuare nuove opportunità di intervento per ridurre gli impatti su scala globale.

Diventare Società Benefit rappresenta per Vitali un cambiamento sostanziale nella visione di business: non più solo costruire infrastrutture, ma **rigenerare valore** nei territori, tutelando l'ambiente, migliorando la qualità della vita delle persone e rispondendo con responsabilità agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In un settore ad alto impatto come il nostro, crediamo che la sostenibilità non sia solo un'opzione, ma una **condizione necessaria** per continuare a costruire il futuro.

## SOPRALLUOGHI DA ORGANI COMPETENTI

Nel 2024 sono stati svolti **nr. 1 sopralluogo** da parte degli Organi Competenti in materia ambientale (ARPA) presso il cantiere Ex Canossiane di Bergamo, la verifica **ha confermato la conformità** rispetto alla documentazione presentata e **non ci sono state sanzioni**.

Nel corso dell'anno periodicamente presso la sede di Caponago vengono svolti dei sopralluoghi di controllo dell'attività estrattiva/recupero ambientale da parte del Comitato di Controllo del Comune di Caponago al fine di verificare che l'attività venga svolta in ottemperanza alla prescrizioni autorizzative; nel 2024 non sono state emesse sanzioni.

Stesso dicasi per la sede di Calusco dove semestralmente i comuni interessati svolgono un'attività di controllo dell'escavazione e recupero ambientale; nel 2024 non sono state emesse sanzioni.

## SVERSAMENTI SIGNIFICATIVI

Nel corso del 2024 non si sono verificati sversamenti significativi.

---

“

**Crediamo che  
la sostenibilità  
sia una condizione  
necessaria per  
continuare a costruire  
il futuro.**

# Consumi energetici

I consumi energetici rappresentano un tema prioritario tra gli impatti ambientali aziendali, e sono oggetto di monitoraggio costante al fine di ridurne progressivamente l'intensità e le relative emissioni.

**Le principali fonti di energia utilizzate dal Gruppo sono:**

- Energia elettrica
- Gas naturale
- GPL
- BTZ
- Gasolio per autotrazione

Queste fonti alimentano le varie aree operative, dai cantieri agli impianti di produzione, fino agli uffici amministrativi, risultando indispensabili per il funzionamento quotidiano dei processi produttivi.

GRI 302-1 - CONSUMO DI ENERGIA IN GJ				
	UdM	2022	2023	2024
Energia elettrica acquistata	GJ	16.266	15.422	17.035
Metano - Gas per impianti e uffici	GJ	3.385	3.188	2.939
BTZ per impianti	GJ	78.206	79.867	86.500
GPL per impianto Olbia	GJ	2.846	2.804	3.165
Diesel per trasporti	GJ	55.652	40.760	39.656
<b>TOTALE</b>	<b>GJ</b>	<b>156.355</b>	<b>142.040</b>	<b>149.295</b>

\*per la tabella si fa riferimento ai GRI 302-1 del 2016 entrati in vigore dal 01/07/2018

In considerazione della natura del business aziendale, che si sviluppa attraverso cicli progettuali complessi e articolati, i consumi energetici possono variare significativamente da un anno all'altro. La presenza o meno di determinate lavorazioni, la fase di avanzamento delle commesse e la quantità di produzione di materiali influiscono direttamente sull'entità dei consumi.

L'aumento dei consumi energetici del 5% rispetto al 2023 è principalmente imputabile all'incremento delle attività nei cantieri e negli impianti produttivi, a fronte di una **crescita del fatturato nettamente più marcata (+18%)**. Tale scostamento evidenzia un utilizzo più efficiente delle risorse energetiche e un progresso verso una maggiore sostenibilità operativa.

## ENERGIA ELETTRICA

Nel 2024, l'energia elettrica ha continuato a svolgere un ruolo chiave nelle attività del Gruppo, soprattutto per il funzionamento di macchinari di cantiere, impianti di produzione fissi e mobili, e infrastrutture ausiliarie presso

uffici e campi base. La società è impegnata nella progressiva transizione energetica, anche attraverso la valutazione di forniture da fonti rinnovabili, nell'ottica di ridurre l'impronta ambientale complessiva.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2023-2022
ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATATA	GJ	16.266	15.422	17.035	10%
PERCENTUALE DI FONTI PRIMARIE RINNOVABILI NEL MIX ENERGETICO	%	7,30%	7,02%	8,04%	-

La fonte della percentuale di fonti primarie rinnovabili nel mix energetico è stata presa dalle tabelle del GSE indicanti il "mix energetico complementare/residuale" e da [<https://www.repower.com/it/informazioni-eservizi/mix-energetico/>]

L'aumento dei consumi di energia elettrica è dovuto in prevalenza all'entrata a pieno regime delle attività della sede di Calusco D'Adda con i nuovi uffici e i relativi impianti di produzione di calcestruzzo e di inerti.

Nel 2024 è stato completato l'importante **impianto fotovoltaico**, che entrerà in funzione nel 2025, segnando un importante passo verso una maggiore sostenibilità energetica; in considerazione dell'elevata produzione di energia elettrica che questo impianto garantirà, potrà compensare il fabbisogno energetico della sede, contribuire anche alle necessità energetiche delle altre sedi e concorrere agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo (vedi paragrafo dedicato "**Solar Factory di Caponago**" a pag. 19).

È stata portata avanti l'installazione anche dell'**impianto fotovoltaico** della sede di Calusco D'Adda la cui produzione consentirà ad abbassare le necessità legate alla produzione della sede stessa.

Per quanto riguarda la **nuova sede green di Olbia**, i cui lavori sono iniziati nel 2024 e il cui completamento è previsto entro la fine del 2025, oltre a essere dotata di uffici moder-



ni, aree di produzione e depositi rinnovati, includerà anche una **solar factory** che permetterà a Vitali di ottimizzare le attività operative e ridurre i consumi energetici.

Questi investimenti rappresentano un ulteriore passo verso l'autonomia energetica e la riduzione delle emissioni climalteranti.

## CARBURANTI E COMBUSTIBILI

Il **gasolio** rappresenta ancora oggi la fonte energetica prevalente per l'alimentazione di mezzi d'opera, macchinari e attrezzature di cantiere, oltre che per i gruppi elettrogeni. Consapevole del peso ambientale di tale fonte, Vitali ha attivato un **rigoroso programma di manutenzione preven-**

**tiva** dei veicoli e delle attrezzature, finalizzato a garantirne l'efficienza e ridurre consumi e emissioni inutili.

Questo approccio consente non solo di ottimizzare i consumi, ma anche di allungare il ciclo di vita dei mezzi e contribuire a una gestione più sostenibile degli asset aziendali.

CONSUMO DI ENERGIA					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
DIESEL per trasporti	litri	1.561.704	1.143.814	1.112.843	-3%

Come si evidenzia dalla tabella negli anni vi è stato una progressiva diminuzione dell'utilizzo di carburante.

Il **gas naturale** (metano) è utilizzato presso la sede di Ponte San Pietro per il mescolatore dell'impianto di produzione del conglomerato bituminoso, e per il riscaldamento degli

uffici sia di Ponte San Pietro e di Cisano Bergamasco per i primi mesi dell'anno (fino al trasferimento presso la sede di Calusco D'Adda).

CONSUMO DI ENERGIA					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
METANO - GAS per impianti e uffici	m <sup>3</sup>	85.908	80.904	74.582	-8%

Anche in questa tabella si evidenzia una continua a progressiva diminuzione dei consumi.

Il **BTZ** viene utilizzato negli impianti di produzione di conglomerato bituminoso di Caponago, Olbia e Ponte San

Pietro per raggiungere le temperature necessarie per la produzione.

CONSUMO DI ENERGIA					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
BTZ per impianti	kg	1.947.074	1.988.420	2.153.563	8%

L'aumento maggiore di utilizzo di BTZ si è avuto all'impianto produttivo di Olbia il quale però ha registrato nel 2024 un **aumento della produzione** molto più alta in proporzione ai consumi di BTZ, ciò è dovuto ad un utilizzo efficiente dell'impianto che ha consentito una maggiore resa.

Il **GPL** viene impiegato presso l'unità produttiva di Olbia, per l'alimentazione del mescolatore dell'impianto di produzione del conglomerato bituminoso.

CONSUMO DI ENERGIA					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
GPL per impianto Olbia	litri	119.834	118.055	133.266	13%

Come per il BTZ anche il GPL utilizzato nell'impianto di Olbia ha avuto un aumento ma inferiore se proporzionato all'aumento della produzione che c'è stata nel 2024 presso il medesimo impianto.

Nell'ambito della gestione delle risorse energetiche, **Vitali si impegna a migliorare l'efficienza in tutte le principali attività di business**, attraverso scelte operative più responsabili, l'adozione di tecnologie più performanti che consentono una resa maggiore degli impianti produttivi e un crescente orientamento verso modelli produttivi a basso impatto ambientale.

# Emissioni in atmosfera

La **riduzione delle emissioni in atmosfera** è una delle leve centrali attraverso cui il Gruppo intende contribuire in modo attivo alla decarbonizzazione del settore delle costruzioni, tradizionalmente caratterizzato da un elevato impatto ambientale.

Le emissioni climalteranti (GHG – Greenhouse Gases) derivano prevalentemente dalle attività operative di cantiere, dalla movimentazione di mezzi pesanti, dalla produzione e utilizzo di materiali come il calcestruzzo e l'asfalto, e dal consumo di energia nei siti aziendali.

In linea con gli **standard GRI** e secondo il protocollo di riferimento per il calcolo delle emissioni, Vitali **rende conto annualmente delle proprie emissioni** suddivise in:

**SCOPE 1** – Emissioni dirette, originate da fonti energetiche di proprietà o sotto diretto controllo (es. combustibili per macchinari da cantiere/impianti, riscaldamento, flotta aziendale)

**SCOPE 2** – Emissioni indirette, legate all'energia elettrica acquistata da fornitori terzi e consumata nei siti produttivi e negli uffici (location-based)

Nel 2024, a fronte di un **incremento delle attività produttive** di calcestruzzo e inerti, soprattutto nella sede di Calusco D'Adda, le **emissioni dirette (Scope 1)** sono aumentate rispetto all'anno precedente.

**Tale incremento è correlato all'aumento dei volumi produttivi e operativi**, non a un peggioramento delle performance ambientali, anzi, se proporzionato all'aumento della produzione, i consumi sono calati.

Nel 2024, l'azienda ha continuato a implementare soluzioni operative e progettuali per ridurre l'impatto emissivo delle proprie attività.

Una delle azioni più rilevanti è stata l'**installazione di nuovi impianti fotovoltaici presso le sedi di Caponago e Calusco d'Adda**, con l'obiettivo di produrre energia elettrica da fonti rinnovabili, da destinare al fabbisogno energetico degli impianti di produzione.

Questa strategia, con l'entrata in funzione degli impianti nel 2025, consentirà una riduzione importante delle **emissioni indirette di Scope 2**, contribuendo alla transizione verso un mix energetico sempre più sostenibile.



GRI 305-1 EMISSIONI DIRETTE					
SCOPE 1	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
METANO - GAS per impianti e uffici	tCO <sub>2</sub> e	150,47	141,70	141,338	-0,26%
BTZ per impianti	tCO <sub>2</sub> e	6.072,16	6.201,10	6695,101	7,97%
GPL per impianti	tCO <sub>2</sub> e	179,73	177,06	196,308	10,87%
DIESEL per trasporti	tCO <sub>2</sub> e	4.179,63	3.061,22	2978,360	-2,71%
<b>TOTALE</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>10.581,99</b>	<b>9.581,09</b>	<b>10.011,11</b>	<b>4,49%</b>

\*per le tabelle sopra si fa riferimento al GRI 305-1/2 del 2016 entrato in vigore dal 01/07/2018

\*La riduzione delle emissioni relative allo Scope 2, nonostante l'aumento del consumo di energia acquistata, è legato alla progressiva decarbonizzazione del mix energetico nazionale e una riduzione delle emissioni legate al consumo di energia elettrica di quasi il 16% rispetto all'anno precedente. Fonte ISPRA, Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia.

GRI 305-2 EMISSIONI INDIRETTE					
SCOPE 2	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2023-2022
ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATATA	TCO <sub>2</sub> e	1.529,663	1.450,276	1.110,612	-23%

Un'ulteriore categoria di emissioni è rappresentata dalle **emissioni diffuse**, come le **polveri sottili generate dalle attività di cava, di demolizione, scavo e movimentazione terra**.

Nei cantieri, Vitali adotta misure preventive e correttive specifiche per limitare l'impatto di queste emissioni:

- Utilizzo di sistemi di nebulizzazione e getti d'acqua
- Copertura con teli di cumuli e materiali polverosi
- Piste di cantiere costantemente umidificate
- Gestione ottimizzata dei materiali fini in stoccaggio

Queste pratiche sono integrate nel sistema di gestione ambientale UNI EN ISO 14001 e concorrono alla tutela della qualità dell'aria nei luoghi di lavoro e nelle comunità circostanti.

La **quantificazione e comunicazione delle emissioni GHG** costituisce un pilastro della strategia ambientale di Vitali che ogni anno raccoglie, elabora e analizza i dati emissivi. Consapevole della rilevanza ambientale del proprio settore, Vitali guarda con responsabilità e ambizione alla **neutralità climatica**, promuovendo innovazione tecnologica, progettazione sostenibile e filiere sempre più virtuose. Nel percorso evolutivo che vede l'azienda trasformarsi in Società Benefit, il tema delle emissioni non è un vincolo, ma una sfida da affrontare con competenza, responsabilità e visione.

Ogni azione di riduzione delle emissioni rappresenta un passo verso un modello costruttivo **più efficiente, resiliente e rispettoso dell'ambiente**, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 e con le aspettative delle comunità in cui Vitali opera.

# Consumi idrici

In un contesto globale sempre più segnato dagli effetti del cambiamento climatico, la gestione responsabile della risorsa idrica rappresenta un elemento strategico e imprescindibile per lo sviluppo sostenibile. La scarsità d'acqua, l'aumento delle emergenze siccitose e la crescente pressione sugli ecosistemi impongono un approccio consapevole e innovativo, capace di integrare efficienza operativa e tutela ambientale.

Vitali riconosce il valore cruciale dell'acqua e si impegna, attraverso una strategia multilivello, a ridurre i propri fabbisogni idrici e a ottimizzare il riutilizzo delle risorse idriche disponibili. L'approccio alla gestione dell'acqua si sviluppa lungo tutta la catena del valore, con azioni concrete rivolte a prevenire gli impatti negativi, migliorare l'efficienza idrica e rafforzare la cultura della sostenibilità tra il personale.

Le acque utilizzate nei processi produttivi vengono sempre sottoposte a trattamenti preventivi prima dello scarico, in conformità con le normative vigenti e le specifiche prescrizioni delle Autorizzazioni Ambientali.

**Vitali ha proseguito nel monitoraggio promuovendo al contempo il recupero e il riutilizzo delle acque interne ai cicli produttivi.**

Nel 2024 il prelievo da fonti idriche sotterranee è leggermente aumentato, fatto questo che è collegato agli aumenti della produzione di calcestruzzo rispetto all'anno precedente; mentre è notevolmente diminuito l'utilizzo di acque da acquedotto utilizzate principalmente nei cantieri, soprattutto in quelli di demolizioni, per l'abbattimento polveri.

GRI 303-3 PRELIEVO IDRICO					
	UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2024-2023
ACQUE DI SUPERFICIE	m <sup>3</sup>	0	0	0	0%
ACQUE SOTTERRANEE	m <sup>3</sup>	76.583	64.807	70.905	9%
ACQUA DI MARE	m <sup>3</sup>	0	0	0	0%
ACQUA PRODOTTA	m <sup>3</sup>	0	0	0	0%
RISORSE IDRICHE DI TERZE PARTI (da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi)	m <sup>3</sup>	5.759	15.936	4.786	-70%
TOTALE	m <sup>3</sup>	82.342	80.743	75.691	-6%

\*per la tabella sopra si fa riferimento ai GRI 303-3 del 2018 entrati in vigore dal 01/01/2021

## SISTEMI DI RECUPERO E CIRCOLARITÀ

Negli impianti di produzione, Vitali ha adottato tecnologie avanzate per il **recupero quasi totale delle acque di lavaggio** delle attrezzature, come nel caso dei sistemi "Beton Wash" presenti nei siti di betonaggio.

Ad esempio presso la sede produttiva di Calusco D'Adda, l'impianto di trattamento aggregati è dotato di vasca di decantazione per il recupero dei fanghi e il riutilizzo delle acque, riducendo in modo significativo l'approvvigio-

namento di acqua vergine. L'intero ciclo di lavorazione è progettato per operare ad umido, con sistemi di umidificazione dei piazzali per contenere le emissioni di polveri e minimizzare l'impatto ambientale.

Ove possibile, viene anche promosso il **riutilizzo delle acque meteoriche e di drenaggio**, contribuendo a ridurre la dipendenza da risorse potabili, in linea con i principi dell'economia circolare.

**Vitali adotta misure tecniche e procedurali per prevenire la contaminazione delle risorse idriche, come sistemi di contenimento e impermeabilizzazione nei cantieri e nei siti industriali.**

In particolare, vengono gestiti con attenzione i potenziali rischi legati a:

- solidi sospesi derivanti da scavi e lavaggi;
- dispersione di componenti cementizi nelle attività di betonaggio;
- perdite accidentali di oli, carburanti e idrocarburi da mezzi e attrezzature.

Attraverso regolari campionamenti e analisi di laboratorio, viene garantita la piena conformità agli standard ambientali applicabili.

Un elemento chiave della strategia idrica di Vitali è rappresentato dalla **formazione del personale**, diretto e indiretto, che viene regolarmente sensibilizzato a un uso consapevole della risorsa idrica e al rispetto delle pratiche operative più sostenibili. L'adozione di metodologie costruttive a basso impatto ambientale e l'implementazione di azioni di mitigazione rafforzano ulteriormente la capacità dell'azienda di rispondere proattivamente alle sfide ambientali.



# Biodiversità

## TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ E VALORIZZAZIONE DEGLI ECOSISTEMI NATURALI

La biodiversità rappresenta un patrimonio inestimabile, essenziale per l'equilibrio degli ecosistemi e la resilienza del pianeta.

In un settore come quello delle costruzioni e delle infrastrutture, dove l'interazione con il territorio è costante e profonda, la responsabilità verso la natura si traduce in azioni concrete, pianificate e misurabili.

Nel 2024, **Vitali** rafforza il proprio impegno nella protezione

della biodiversità, consapevole che le attività aziendali, se non opportunamente gestite, possono generare pressioni sugli habitat naturali, influenzare la fauna e la flora locali e contribuire alla frammentazione del territorio. Al tempo stesso, attraverso una progettazione attenta e misure di mitigazione efficaci, è possibile minimizzare gli impatti e contribuire attivamente alla **valorizzazione del patrimonio naturale**.

## UN APPROCCIO INTEGRATO E PROATTIVO

Per ogni commessa, Vitali adotta un approccio preventivo che prevede la **valutazione degli impatti ambientali**, con focus specifico su biodiversità ed ecosistemi, in conformità con le normative nazionali, comunitarie e le prescrizioni degli enti preposti.

La raccolta dati avviene già in fase progettuale, per identificare eventuali aree sensibili e **pianificare misure di protezione, mitigazione o compensazione** ambientale, quando necessarie.

Queste misure includono:

- la conservazione degli habitat naturali nei pressi dei cantieri;
- la protezione delle specie vegetali e animali autoctone;
- l'utilizzo di tecnologie a basso impatto;
- il ripristino delle aree verdi a lavori conclusi;
- l'adozione di materiali ecocompatibili e il riciclo dei materiali da costruzione.

Tutte le fasi operative, dalla progettazione all'esecuzione, sono guidate da un **Sistema di Gestione Ambientale certificato**, esteso anche a fornitori e subappaltatori, in modo da assicurare un comportamento virtuoso lungo l'intera filiera.

Operando spesso in contesti urbani, Vitali promuove soluzioni che integrano **spazi verdi, eco-zone e corridoi ecologici** nei progetti di rigenerazione, contribuendo al ripristino della biodiversità anche nei centri abitati.

La presenza di verde urbano migliora la qualità dell'aria, supporta la regolazione climatica e crea nuovi habitat per specie animali e vegetali.

La tutela della biodiversità è formalmente riconosciuta nella nostra **Politica Ambientale**, che definisce i principi guida in materia di conservazione degli ecosistemi e uso responsabile delle risorse naturali.

L'obiettivo di Vitali è **andare oltre la semplice protezione**, promuovendo la **valorizzazione attiva** della biodiversità, attraverso una gestione consapevole dei siti produttivi e dei cantieri, in sinergia con le comunità locali, gli stakeholder istituzionali e ambientali.

Nel 2024 prosegue il nostro impegno nel:

- migliorare le pratiche operative in linea con l'evoluzione normativa e climatica;
- integrare indicatori ambientali nei sistemi di monitoraggio;
- rafforzare la cultura aziendale sul tema tramite formazione e sensibilizzazione interna.

La biodiversità non è solo un obbligo normativo, ma un **valore aziendale irrinunciabile**, parte integrante della nostra visione di sostenibilità, che guida ogni decisione per costruire infrastrutture più rispettose, resilienti e in armonia con l'ambiente.

# Le arnie di Calusco d'Adda

## APICOLTURA PER LA BIODIVERSITÀ

NEL 2024, PRESSO LA SEDE DI CALUSCO D'ADDA, NEL CUORE DEL PARCO ADDA NORD, VITALI HA AVVIATO UN PROGETTO DEDICATO ALLA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ, OSPITANDO ALL'INTERNO DEL PROPRIO POLO ESTRATTIVO 8 ARNIE GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON UN APICOLTORE LOCALE.

L'iniziativa si inserisce a pieno titolo nell'ambito delle numerose e concrete azioni sviluppate dall'azienda in materia di attenzione verso l'ambiente, promuovendo in primis gli equilibri naturali dei territori dove hanno sede le proprie unità operative.

Favorite anche dalla prossimità della forra del fiume Adda, scrigno di ricchezza vegetazionale e biodiversità, le **8 arnie** posizionate hanno ospitato nel periodo di maggior forza delle famiglie, non meno di **400.000 api** che, malgrado l'avversa stagione metereologica che ha fortemente condizionato la resa mellifera, hanno prodotto nel 2024 **circa 60 kg di miele** dalle molteplici e diverse tipologie di piante qui presenti stimando la visita di circa **180 milioni di fiori** nel raggio di 3 km dalle loro postazioni.

Il miele qui prodotto, proprio per questa variegata ricchezza floreale (si parte dal tarassaco e dai prunus selvatici di inizio primavera, alla dolce acacia di fine aprile seguita dalle fioriture di rovo, del tiglio, dell'ailanto sino ai primi isolati esemplari di castagno sino a concludere la stagione con l'edera) è un miele "millefiori" caratterizzato da un profilo aromatico alquanto versatile ma molto equilibrato.

L'intero allevamento si fonda su modalità e azioni basate sul rispettoso benessere degli insetti, cui segue un rigoroso processo di smielatura e maturazione del miele sino al suo confezionamento in vasi di vetro, facendone poi dono alle maestranze.

**Attraverso questo progetto, Vitali riafferma il proprio impegno per uno sviluppo sostenibile con iniziative concrete.**

# Materiali

LA GESTIONE SOSTENIBILE DEI MATERIALI RAPPRESENTA UNO DEGLI AMBITI PIÙ SFIDANTI E STRATEGICI PER IL SETTORE DELLE COSTRUZIONI, IN CUI L'IMPIEGO INTENSIVO DI RISORSE NON RINNOVABILI COME CALCESTRUZZO, ACCIAIO, FERRO E INERTI HA UN IMPATTO DIRETTO SULL'AMBIENTE, SUGLI ECOSISTEMI E SULLA DISPONIBILITÀ FUTURA DI MATERIE PRIME.

Vitali, in coerenza con i principi dell'economia circolare e con le proprie Politiche di Sostenibilità e di Approvvigionamenti Sostenibili, adotta un approccio orientato alla riduzione del

consumo di materie prime vergini, alla massimizzazione del riutilizzo, e alla valorizzazione di materiali riciclati e rigenerati lungo tutto il ciclo di vita del progetto.

La nostra strategia per la gestione dei materiali si fonda su tre assi principali:

## RIDUZIONE DELL'IMPIEGO DI MATERIE PRIME TRADIZIONALI

attraverso soluzioni progettuali a minore intensità di materiale e l'ottimizzazione strutturale.

## RECUPERO E RIUTILIZZO DEI MATERIALI DI SCAVO E DEMOLIZIONE

limitando il conferimento in discarica e incentivando la rigenerazione in loco

## ADOZIONE DI MATERIALI A BASSO IMPATTO AMBIENTALE

selezionati anche in base all'impronta ecologica e alla provenienza da filiere sostenibili

La nostra Politica Aziendale è disponibile sul sito internet <https://vitalispa.it/responsabilita/>

Nel 2024, Vitali ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno su questi fronti, integrando **soluzioni innovative per ridurre la dipendenza da materiali non rinnovabili** e aumentare la resilienza delle forniture, in risposta ai rischi legati alla volatilità dei mercati e all'instabilità geopolitica che impatta sulle catene di approvvigionamento globali.

---

## ESEMPI CONCRETI DI CIRCOLARITÀ E RECUPERO

Nelle attività di costruzione e realizzazione di grandi infrastrutture, Vitalis adotta **metodologie costruttive che privilegiano il riutilizzo dei materiali direttamente in cantiere**.

Tra le pratiche consolidate figurano:

- La **produzione in sito di calcestruzzo**, mediante l'uso di centrali di betonaggio mobili, che consente non solo un maggiore controllo della qualità e dell'impatto ambientale, ma anche una significativa riduzione del traffico su gomma e delle relative emissioni.
- L'impiego di **materiali riciclati certificati**, provenienti da demolizioni o da impianti interni di trattamento inerti, per sostituire parte degli aggregati naturali nei conglomerati cementizi e bituminosi.
- Sistemi di **recupero e trattamento degli scarti di calcestruzzo**, che permettono di reintegrare materiali altrimenti destinati allo smaltimento.
- La **massimizzazione del riutilizzo dei materiali di scavo**, trasformandoli in risorse per opere di riempimento, stabilizzazione o rimodellamento ambientale.

Queste soluzioni non solo riducono l'uso di materiali vergini, ma contribuiscono anche alla **diminuzione dei rifiuti da costruzione e demolizione**, in linea con i target europei e nazionali per la gestione sostenibile del settore.

Ogni fase del ciclo produttivo, dalla progettazione all'esecuzione, viene gestita con l'obiettivo di **evitare sprechi, ottimizzare l'impiego delle risorse e promuovere l'efficienza materiale**. Le scelte di approvvigionamento tengono conto del **ciclo di vita dei materiali**, della loro durabilità, riciclabilità, e della vicinanza geografica delle forniture per ridurre l'impatto del trasporto.

L'azienda continuerà a sviluppare **soluzioni tecniche e operative per ridurre l'impronta materiale dei propri progetti**, contribuendo a un modello di crescita rigenerativa capace di coniugare competitività, innovazione e tutela dell'ambiente.



## **MATERIALI RICICLATI/SOTTOPRODOTTO CERTIFICATI UNI/PDR 88:2020**

I nostri prodotti contribuiscono in modo concreto alla riduzione dell'impatto ambientale lungo tutta la catena del valore, grazie all'impiego di materiali riciclati /sottoprodotto certificati secondo la UNI/PdR 88:2020. In particolare, nei conglomerati bituminosi e nei calcestruzzi utilizziamo aggregati derivanti dal processo di sottoprodotto e/o riciclati derivanti da operazioni di recupero rifiuti inerti o sottoprodotto, che consentono di:

- Ridurre il prelievo di risorse naturali, limitando l'estrazione di aggregati vergini e preservando l'ambiente naturale;
- Riduzione delle emissioni di gas serra, grazie al minor impatto ambientale dei materiali riciclati, che richiedono meno energia per essere prodotti rispetto ai materiali vergini (con conseguente abbattimento dell'impronta di carbonio del prodotto).
- Valorizzazione dei rifiuti da costruzione e demolizione, promuovendo un'economia circolare nel settore edile;
- Riduzione della produzione di rifiuti e del ricorso a discariche, contribuendo alla chiusura del ciclo dei materiali;
- Conformità a criteri ambientali minimi (CAM) e maggiore sostenibilità delle opere, generando valore ambientale diretto per il cliente finale e facilitando la partecipazione a gare pubbliche con requisiti ambientali.

L'approccio adottato consente di offrire soluzioni sostenibili che integrano innovazione tecnica, responsabilità ambientale e vantaggi operativi per il cliente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi ESG e alla transizione ecologica del settore costruzioni.

---

# Economia circolare

IN UN SETTORE AD ALTA INTENSITÀ DI RISORSE COME QUELLO DELLE COSTRUZIONI, L'ECONOMIA CIRCOLARE NON È SOLTANTO UNA SCELTA RESPONSABILE, MA UNA LEVA STRATEGICA PER CREARE VALORE AMBIENTALE, OPERATIVO E SOCIALE.

Da anni, abbiamo intrapreso un percorso concreto volto a ridurre gli sprechi, recuperare materiali e reintrodurli nei processi produttivi. Oggi, questo approccio è parte integrante del nostro modello operativo, con risultati tangibili visibili già a partire dai cantieri.

Il recupero e la valorizzazione dei materiali da demolizione rappresentano una delle nostre principali leve per ridurre l'impatto ambientale e contenere il consumo di risorse vergini. Questa visione si traduce nell'adozione di soluzioni operative capaci di minimizzare i rifiuti, ridurre le emissioni, ottimizzare i trasporti e generare nuove risorse a partire dagli scarti.

In particolare, nel corso del 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno nella gestione sostenibile dei materiali da costruzione, consolidando l'utilizzo di tecnologie che ci consentono di **chiudere il ciclo dei materiali direttamente in cantiere**, ottimizzando tempi, costi e impatti.

Parallelamente, stiamo investendo nello sviluppo e nell'impiego **di materiali da costruzione con elevata componente riciclata**, come aggregati, calcestruzzi e conglomerati bituminosi. Queste soluzioni contribuiscono a ridurre il prelievo di materie prime naturali e a contenere l'impronta ecologica dell'intero ciclo edilizio, mantenendo al contempo le prestazioni tecniche richieste. Le miscele vengono costantemente testate e ottimizzate, con l'obiettivo di favorirne l'adozione su scala sempre più ampia, anche in opere infrastrutturali complesse.



Il nostro impegno per l'economia circolare si fonda su una visione di lungo termine, rafforzata nel 2024 dalla trasformazione in **Società Benefit**. Questo passaggio ha formalizzato il nostro obiettivo di generare un impatto positivo su ambiente e comunità, integrando criteri ambientali e sociali nei processi decisionali aziendali.

**Riduzione dei rifiuti, recupero dei materiali, contenimento delle emissioni e delle polveri ed uso efficiente delle risorse naturali** sono oggi pilastri concreti e misurabili del nostro agire quotidiano. Questi principi guidano la pianificazione e la gestione dei cantieri e confermano l'economia circolare come uno dei cardini della nostra strategia di sostenibilità.

Attraverso queste azioni, contribuiamo alla transizione verso un modello di edilizia sempre più circolare, responsabile e innovativo, in grado di coniugare prestazioni tecniche, efficienza operativa e rispetto per l'ambiente.

# Rifiuti

CON LA TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT LA GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI ASSUME UN RUOLO ANCORA PIÙ STRATEGICO.

Non si tratta solo di rispettare la normativa: per Vitali, gestire i rifiuti significa valorizzare risorse, prevenire impatti ambientali e promuovere un'economia pienamente circola-

re, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e con il proprio **Sistema di Gestione Ambientale certificato UNI EN ISO 14001**.

**Nel corso del 2024, la produzione complessiva di rifiuti ha registrato un calo rispetto all'anno precedente, confermando l'efficacia delle strategie di ottimizzazione delle risorse e di prevenzione degli scarti. Le percentuali di riciclo dei rifiuti non pericolosi si mantengono su livelli altissimi, prossime al 100%, mentre i rifiuti pericolosi continuano a rappresentare una quota marginale e sono gestiti con estrema attenzione e tracciabilità.**

GRI 306-3 DEL 2020 RIFIUTI PRODOTTI						
TIPOLOGIA DI RIFIUTO		UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2023-2024
Non pericoloso	Recupero	t	543	255	115	-54,75%
	Riciclo	t	343.746	302.471	118.103	-60,95%
	Smaltimento	t	<1	<1	<1	-
	TOT	t	<b>344.289</b>	<b>302.725</b>	<b>118.218</b>	<b>-60,95%</b>

GRI 306-3 DEL 2020 RIFIUTI PRODOTTI						
TIPOLOGIA DI RIFIUTO		UdM	2022	2023	2024	VARIAZIONE 2023-2024
Pericoloso	Recupero	t	5	23	105	356,52%
	Smaltimento	t	0	181	205	13,26%
	TOT	t	<b>5</b>	<b>204</b>	<b>310</b>	<b>51,96%</b>

\*seguito verifica documentazione sono stati corretti i valori 2022/2023

Nel 2024 quasi il **100% dei rifiuti non pericolosi** è stato avviato a riciclo/recupero.

I rifiuti pericolosi hanno rappresentato **solo lo 0,26%** del totale, e sono stati gestiti esclusivamente tramite smaltimento in impianti autorizzati.

Questi risultati confermano **la solidità e l'efficacia del sistema di gestione adottato**, e riflettono una cultura aziendale orientata al **miglioramento della performance ambientale**, nel rispetto delle risorse e delle generazioni future.

---

L'impegno di Vitali si concretizza in un approccio sistemico alla gestione dei rifiuti, integrato nelle attività quotidiane di cantiere e negli uffici, e guidato da figure tecniche specializzate. La strategia si fonda su alcuni principi chiave:

- **Riduzione alla fonte**, attraverso una progettazione più efficiente e un uso razionale delle risorse
- **Riutilizzo, recupero e riciclo** come pratiche prioritarie, a partire dalla demolizione fino alla realizzazione di nuove infrastrutture
- **Upcycling e innovazione**, per restituire nuova vita ai materiali altrimenti destinati allo smaltimento
- **Smaltimento solo quando inevitabile**, scegliendo impianti autorizzati e conformi

L'intero processo è supportato da **strumenti documentali rigorosi**, come il registro di carico e scarico e il **formulario di identificazione dei rifiuti (FIR)**, che assicurano la completa tracciabilità e la conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 152/06).

Anche all'interno degli uffici, Vitali adotta pratiche di riduzione dei rifiuti e differenziazione dei materiali, grazie a:

- Eliminazione della plastica monouso a favore di bicchieri in carta per gli ospiti e borracce riutilizzabili distribuite a tutti i dipendenti
- Distributori d'acqua per ridurre gli sprechi
- Raccolta differenziata puntuale in ogni area operativa

Tutte queste azioni dimostrano che la **gestione dei rifiuti è un tema trasversale**, che coinvolge ogni parte dell'organizzazione e richiede un'attenzione continua, dalla progettazione al post-produzione, in un'ottica di **miglioramento continuo e innovazione sostenibile**.

Nel contesto attuale, caratterizzato da crisi climatiche, scarsità di risorse e necessità di ripensare i modelli di sviluppo, **Vitali interpreta la gestione dei rifiuti non come un obbligo, ma come un'opportunità di innovazione, impatto positivo e valore condiviso**.

Ogni materiale recuperato, ogni rifiuto evitato, ogni azione di riciclo è un passo in avanti verso un settore delle costruzioni più etico, efficiente e rigenerativo.



## AUTOPRODUZIONE ED IMPIANTI MOBILI

Un elemento distintivo della strategia di Vitali è rappresentato dall'utilizzo di impianti di recupero mobili e fissi di proprietà, che permettono di trasformare materiali da demolizione in materie prime secondarie per la produzione di:

- Calcestruzzo e asfalti
- Sottofondi stradali
- Materiali per riempimenti e rinterri

L'approccio adottato consente di offrire soluzioni sostenibili che integrano innovazione tecnica, responsabilità ambientale e vantaggi operativi per il cliente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi ESG e alla transizione ecologica del settore costruzioni.

Nel 2024 dal totale dei rifiuti prodotti, 2.710 ton derivano da cantieri di bonifiche e ben 97.050 ton da cantieri per i quali è stata fatta una campagna mobile di recupero rifiuti.

Nello specifico le campagne mobili di recupero rifiuti fatte nel 2024 sono state le seguenti:

QUANTITÀ (TON)	LUOGO DEL CANTIERE
9.550	Lainate
55.000	Bergamo Ex Centro Servizi
5.000	Bergamo Piazzale Visconti
5.000	Telgate
4.500	Olbia Viale Italia
18.000	Vlmercate Ex IBM
97.050	TOT (ton)



---

L'utilizzo di impianti mobili nei cantieri permette di trattare direttamente in loco i rifiuti prodotti dalle demolizioni trasformando i rifiuti in materiali End Of Waste (EOW) conformi alle specifiche/norme richieste per le materie prime per l'edilizia, la composizione degli EOW è comparabile con quella delle materie prime sostituite (aggregati naturali) che per la maggior parte vengono utilizzati direttamente in cantiere per sottofondi e riempimenti.

Nei cantieri in cui è prevista una rilevante produzione di rifiuti, prima di procedere con la demolizione, viene montato in cantiere un impianto mobile di frantumazione per consentire il recupero in sito dei rifiuti evitando le emissioni legate ai viaggi dei mezzi nonché le polveri che sarebbero derivate da ulteriori operazioni di manovra e movimentazione sia in cantiere che nella viabilità ordinaria.

L'impegno costante che Vitali ha verso la tutela delle risorse, dell'ambiente e delle comunità circostanti riflette la filosofia dell'economia circolare in cui crede e su queste basi fa i propri investimenti come ad esempio nel 2024 l'acquisto dell'impianto mobile di frantumazione marca POWER-SCREEN modello "TRAKPACTOR 290SR" che verrà utilizzato nei cantieri per lo svolgimento di campagne di attività di recupero di rifiuti speciali non pericolosi ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 152/06 e smi.

Per impianto mobile s'intende di norma una struttura tecnologica con caratteristiche di non fissità, che può essere trasportato e installato in un sito per l'effettuazione di campagne di attività di durata limitata nel tempo in funzione di esigenze specifiche e particolari. Tale tipo di attività permetterebbe infatti di evitare di inviare il materiale inerte ad impianti specifici di recupero con le conseguenze tipiche derivanti dalle operazioni di trasporto.

L'operazione di frantumazione viene effettuata essenzialmente su rifiuti non pericolosi inerti di varia provenienza: attività di demolizione, fresatura d'asfalto, terre e rocce provenienti da scavi, sbancamenti ed attività estrattiva. Il frantoio a mascelle esegue la riduzione granulometrica degli elementi di maggiori dimensioni, normalmente presenti nei materiali risultanti dalle attività sopra citate, l'omogeneizzazione tra i diversi tipi di inerti nonché la separazione dei pezzi di ferro liberati dalla frantumazione dei pezzi di calcestruzzo armato.

Il frantoio ad urto semovente cingolato, marca Powerscreen modello Trakpactor 290R è progettato per offrire un'eccellente riduzione e un'elevata costanza nella resa del prodotto ed è dotato di un'apertura di ingresso larga 3800mm x 2000mm; tale tramoggia di carico (capacità 3,3 m3) con alimentatore vibrante è atta a ricevere il materiale dal mezzo meccanico, pala o escavatore.

Il materiale ricevuto nella tramoggia di carico, subisce una pre-vagliatura attraverso il vaglio sgrassatore a masse vincolate che è preposto alla preselezione del materiale affinché le parti fini di natura a volte scadenti, non passino nel frantoio e vengano scartate e accumulate a parte con un trasportatore a nastro.

Il materiale passa poi attraverso il deferrizzatore che separa eventuali parti ferrose presenti prima di entrare nella camera di frantumazione. Il materiale selezionato passa nel frantoio ad urti che esegue l'operazione di recupero, cioè la riduzione del diametro dell'elemento in pezzature commerciabili ed infine nell'unità di vagliatura secondaria.

Il frantoio è dotato di un sistema di abbattimento costituito da nebulizzatori ad acqua che evita il sollevarsi di polveri durante tutte le fasi di trattamento.

Il materiale in uscita viene convogliato attraverso un nastro trasportatore, dove è presente deferrizzatore per separare le parti metalliche, fino allo scarico.

La potenzialità massima giornaliera dell'impianto mobile dichiarata è di 3.000 t/die mentre la produzione oraria è fino a 250 t/h, variabile a seconda della durezza del materiale e alla granulometria impostata.

“

**Ogni materiale  
ha una seconda  
possibilità:  
sta a noi  
trasformarla  
in futuro.**

## MAPPATURA DEI FLUSSI DI RIFIUTI

Nel corso del 2024, in continuità con l'impegno già avviato negli anni precedenti, l'azienda ha proseguito nella sistematica mappatura dei flussi di rifiuti generati e recuperati dalle proprie attività.

Tale attività viene svolta attraverso apposite schede di rilevazione, predisposte per alimentare la compilazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD).

Ogni referente delle diverse unità operative è incaricato di registrare i dati durante l'anno, seguendo una procedura analoga a quella prevista per i registri di carico e scarico rifiuti.

Le informazioni raccolte comprendono:

- La tipologia e le quantità di rifiuti prodotti;
- I dati contenuti nei formulari, compresi quelli relativi al trasportatore e all'impianto di destinazione;

- Le modalità di stoccaggio;
- Il monitoraggio delle autorizzazioni ambientali in vigore.

Al termine dell'anno, i dati vengono elaborati attraverso strumenti digitali che permettono di ottenere una rendicontazione dettagliata per codice CER.

Questo sistema assicura un controllo continuo e trasparente su ogni singolo trasferimento di rifiuti, sia a livello locale che dalla sede centrale, garantendo la piena conformità alla normativa ambientale vigente e una tracciabilità puntuale di tutti i flussi.

L'azienda sta valutando l'introduzione di un nuovo software per la gestione informatizzata della mappatura per garantire una migliore rendicontazione dei dati, il software verrà implementato nel 2025.

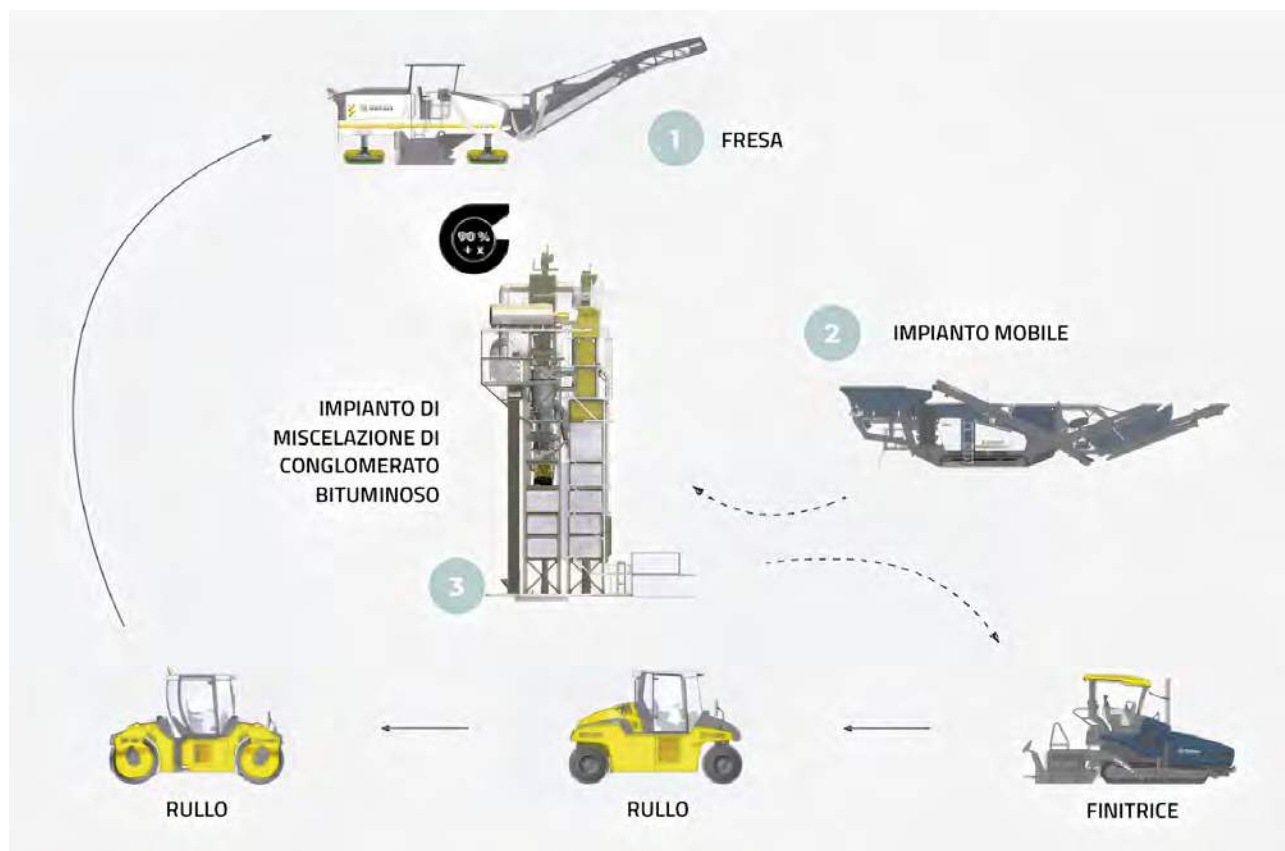


## RECUPERO CONGLOMERATO BITUMINOSO

Nell'ottica di un'economia sempre più orientata alla circolarità, la società promuove attivamente il recupero e il reimpiego dei materiali derivanti dai propri processi produttivi.

Un esempio significativo è rappresentato dal fresato d'asfalto, materiale risultante dalla rimozione del manto stradale durante gli interventi di ripavimentazione.

Grazie alla disponibilità di impianti propri, l'azienda ha potuto destinare al recupero quantità rilevanti di fresato, provenienti sia da attività interne che da conferimenti esterni da parte di terzi. In questo modo, si è ottenuta una significativa riduzione dell'impatto ambientale legato alla produzione e gestione dei rifiuti, contribuendo concretamente alla sostenibilità dell'intero ciclo operativo.



“

**Sosteniamo  
uno sviluppo  
che valorizza  
il territorio  
e rafforza  
il benessere  
delle comunità.**



**SOCIALE**

**E TERRITORIO**

An aerial photograph of a road winding through a dense forest. The road is paved and has white dashed lines. The trees are lush green. A large white rectangular box is overlaid on the center of the image, containing three numbered items. A yellow vertical bar is on the left side of the white box, and a yellow horizontal bar is at the bottom of the white box.

**01** IMPEGNO VERSO IL TERRITORIO

**02** LA CATENA DI FORNITURA

**03** DONAZIONI, SPONSORIZZAZIONI  
E ADESIONE AD ASSOCIAZIONI

“

**Per Vitali,  
il territorio non è  
solo luogo di attività,  
ma è una comunità  
con cui crescere,  
dialogare e costruire  
insieme il futuro.**

---

# Impegno verso il territorio

VITALI È, DA SEMPRE, PARTE INTEGRANTE DEI TERRITORI IN CUI OPERA. LA SUA PRESENZA VA BEN OLTRE LA REALIZZAZIONE DI OPERE E INFRASTRUTTURE: SI TRADUCE IN UN IMPEGNO CONCRETO, CONTINUATIVO E STRUTTURATO VERSO IL BENESSERE DELLE COMUNITÀ LOCALI, LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE SOCIALE E CULTURALE E LA CRESCITA SOSTENIBILE DEI CONTESTI IN CUI È ATTIVA.

Con la trasformazione nel 2024 in Società Benefit si sancisce formalmente l'integrazione di obiettivi di beneficio comune nella strategia e nella governance del Gruppo. Un passo che rafforza l'identità di Vitali come attore sociale, oltre che economico, capace di generare valore condiviso e duraturo.

L'attività di Vitali contribuisce in modo tangibile allo sviluppo economico e sociale dei territori attraverso:

- **Occupazione diretta e indiretta**, valorizzando le competenze locali e promuovendo l'inserimento professionale nelle comunità;
- **Forniture locali**, che attivano e rafforzano filiere produttive territoriali;
- **Tributi versati alle amministrazioni locali**, che alimentano i bilanci pubblici a beneficio della collettività;
- **Investimenti in opere compensative e di miglioramento ambientale**, che accompagnano i progetti infrastrutturali con interventi di riqualificazione e di restituzione di valore al territorio.

Vitali assume un ruolo attivo nella promozione dello sviluppo sostenibile, inteso come equilibrio tra progresso economico, tutela ambientale e coesione sociale. Questo approccio si manifesta attraverso:

- **Sponsorizzazioni e iniziative culturali, sportive e filantropiche**, con particolare attenzione all'inclusione, alla valorizzazione delle diversità e alla diffusione della cultura d'impresa;

- **Collaborazioni con enti locali, istituzioni scolastiche, università e associazioni di categoria**, per rafforzare i legami con il territorio e contribuire alla formazione delle nuove generazioni;
- **Partecipazione a progetti sociali e solidali**, per sostenere fasce fragili della popolazione e favorire il benessere collettivo;
- **Ascolto attivo e dialogo costante** con stakeholder e comunità locali, che consente di individuare bisogni concreti, generare impatti positivi e misurare gli effetti delle attività in chiave ESG.

Il legame tra Vitali e i territori si nutre della **condivisione di valori, tradizioni e visioni di futuro**. Ogni progetto, ogni intervento, è occasione per consolidare la fiducia con le comunità locali e per generare **valore sociale diffuso**.

Lo dimostrano le numerose iniziative realizzate nel corso dell'anno, come il sostegno a eventi sportivi e culturali, la partecipazione a programmi di inclusione e responsabilità sociale, e l'attenzione costante al **benessere delle persone**, sia interne che esterne all'organizzazione.

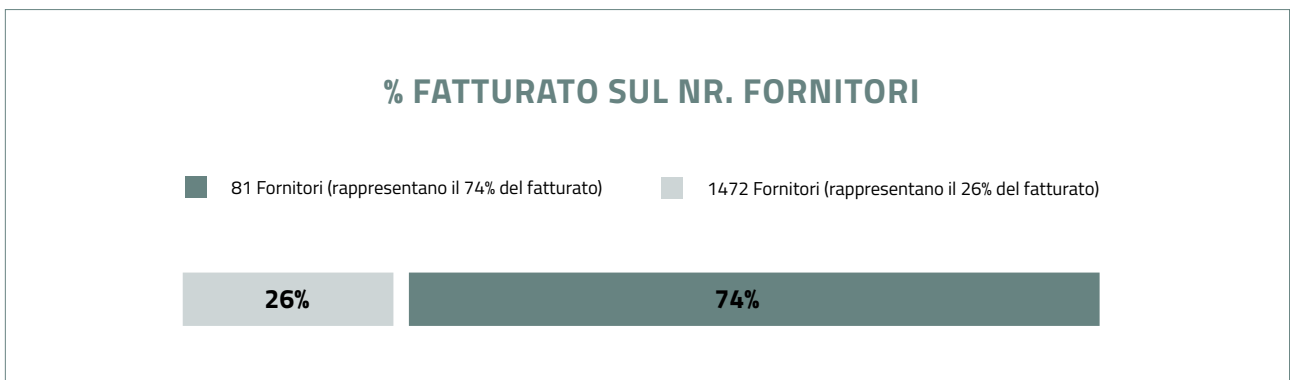
Vitali promuove una cultura della **collaborazione e della corresponsabilità**, dove lo sviluppo del territorio e il miglioramento della qualità della vita diventano obiettivi comuni. Essere parte del tessuto sociale e imprenditoriale significa assumersi la responsabilità di contribuire in modo attivo, etico e trasparente.

# La catena di fornitura

NEL MODELLO DI BUSINESS DI VITALI, LA CATENA DI FORNITURA RIVESTE UN RUOLO STRATEGICO E RAPPRESENTA UN'ESTENSIONE DIRETTA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'AZIENDA VERSO LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA OPERATIVA E LA SOSTENIBILITÀ DEI PROGETTI REALIZZATI.

Alla base di ogni relazione con i fornitori vi è una visione condivisa di valore, rispetto e sostenibilità, coerente con la recente trasformazione di Vitali in Società Benefit che ha rafforzato l'impegno verso un modello di approvvigionamento trasparente, responsabile e orientato alla creazione

di impatti positivi, sia ambientali che sociali, lungo l'intera filiera. Per questo tra gli obiettivi che Vitali ha per il 2025 vi è l'introduzione di un nuovo portale a supporto della valutazione dei fornitori oltre che per gli aspetti finanziari anche per quelli reputazionali, AML, fisici e di sostenibilità.



Nel 2024, la nostra rete di fornitori è composta da 1.553 partner commerciali. Di questi, un gruppo di 81 fornitori rappresenta il 74% del totale del fatturato passivo. Questo dato evidenzia una naturale concentrazione degli approvvigionamenti su un numero ristretto di operatori strategici. Tale concentrazione è coerente con la tipologia di attività svolta dal nostro Gruppo, attivo nei settori delle costruzioni, delle infrastrutture e del real estate, ambiti che richiedono forniture altamente specializzate, volumi consistenti e continuità operativa su commesse complesse e di lunga durata.

Per la realizzazione dei cantieri, infatti, è spesso necessario fare affidamento su fornitori in grado di garantire capacità tecnica, solidità logistica e qualità certificata delle forniture.

La struttura della catena di fornitura riflette quindi le caratteristiche specifiche del nostro modello operativo, orientato a garantire efficienza e affidabilità nella gestione dei progetti, mantenendo al contempo un'attenzione costante al controllo dei rischi e alla tracciabilità delle principali relazioni commerciali.



La gestione della catena di fornitura è regolata da una **procedura interna di procurement**, costantemente aggiornata e conforme agli standard internazionali **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e SA8000**, che garantisce il rispetto dei requisiti tecnici, ambientali, etici e di sicurezza lungo tutta la filiera.

Tra i principi che guidano la politica di approvvigionamento:

- **Trasparenza, correttezza e imparzialità** nella selezione dei fornitori;
- **Prevenzione dei conflitti di interesse** e delle situazioni di dipendenza asimmetrica;
- **Rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose**;
- **Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori** lungo tutta la filiera;
- **Preferenza per fornitori locali**, al fine di generare impatti economici positivi sui territori, ottimizzare la logistica e ridurre l'impronta ambientale.

## CODICE DI CONDOTTA FORNITORI E CRITERI ESG

Dal 2023, tutti i contratti stipulati con i fornitori prevedono l'**obbligo di accettazione del Codice di Condotta Fornitori**, documento vincolante che definisce gli standard attesi in materia di:

- Etica e integrità aziendale;
- Diritti umani e condizioni di lavoro;
- Parità, inclusione e non discriminazione;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti;
- Responsabilità sociale e rispetto del territorio.

Nel corso del 2024, **Vitali ha integrato il Codice nei processi di qualifica e valutazione periodica dei fornitori**, rafforzando le attività di **monitoraggio, audit e controllo documentale**, con l'obiettivo di prevenire non conformità, incidenti e rischi reputazionali lungo la catena del valore.

### UN MODELLO BASATO SU FIDUCIA, TRASPARENZA E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La collaborazione con i fornitori è concepita come una partnership di lungo periodo, basata su dialogo costante, fiducia reciproca e obiettivi comuni. Ogni nuova relazione è preceduta da una rigorosa analisi della documentazione richiesta, che include:

- Iscrizione alla CCIAA;
- Requisiti di legalità (White List, art. 89 D.Lgs. 159/2011);
- Certificazioni di sostenibilità e gestione ambientale;
- Conformità alle normative su salute, sicurezza, lavoro e diritti umani.

Le clausole contrattuali prevedono la **risoluzione immediata del rapporto** in caso di violazioni gravi del Codice Etico, del Codice di Condotta o delle norme vigenti in materia ESG.

Vitali intende consolidare il percorso intrapreso verso un modello di supply chain sostenibile, estendendo l'approccio integrato anche a:

- **Valutazione strutturata della performance ESG dei fornitori;**
- **Digitalizzazione della tracciabilità lungo tutta la filiera;**
- **Formazione continua del personale di procurement sui temi della sostenibilità;**
- **Coinvolgimento attivo dei fornitori nei progetti di sostenibilità, circolarità e innovazione di filiera.**

La formalizzazione di una **checklist ESG** è tra gli obiettivi prioritari del Gruppo nel breve periodo.

**In un contesto sempre più attento agli impatti ambientali e sociali, Vitali concepisce la catena di fornitura come un asse portante della propria strategia di sostenibilità.** Collaborare con partner affidabili, responsabili e allineati ai propri valori significa costruire insieme un futuro più equo, sicuro e sostenibile.



“

**Qualità,  
efficienza operativa  
e sostenibilità  
sono i valori alla  
base della nostra  
catena di fornitura.**

# Donazioni, sponsorizzazioni e adesione ad associazioni



## CON LA TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT LA GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI ASSUME UN RUOLO ANCORA PIÙ STRATEGICO.

Nel 2024, il nostro impegno verso la sostenibilità sociale e il benessere delle comunità ha trovato nuova forza e chiarezza grazie alla trasformazione di Vitali Spa in Società Benefit. Questo importante passaggio segna un'evoluzione nel

nostro modo di essere impresa: oggi siamo chiamati non solo a generare valore economico, ma anche a contribuire attivamente al progresso sociale, culturale e ambientale dei territori in cui operiamo.

**Le donazioni, le sponsorizzazioni e le adesioni ad associazioni** rappresentano per noi una delle forme più dirette con cui esprimiamo il nostro senso di responsabilità verso la collettività.

Non si tratta solo di contributi economici, ma di una scelta consapevole di partecipazione alla vita delle comunità locali, sostenendo progetti, eventi e organizzazioni che condividono i nostri valori e che hanno un impatto positivo sulla società.

Nel corso del 2024, abbiamo sostenuto numerose iniziative in ambiti che consideriamo prioritari per la crescita delle persone e dei territori:

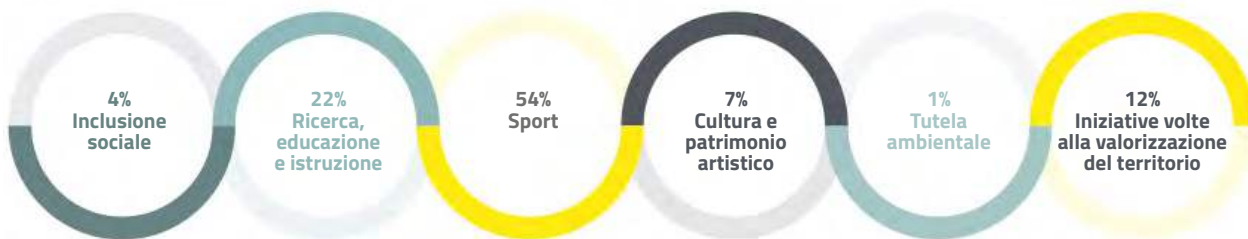
- **Inclusione sociale**, attraverso il supporto ad associazioni e realtà che operano nel sociale, promuovendo solidarietà e partecipazione;
- **Ricerca, educazione e istruzione**, con contributi a istituti scolastici, enti di ricerca e iniziative rivolte ai giovani;
- **Sport**, come strumento di aggregazione, salute e valorizzazione dei talenti locali;
- **Cultura e patrimonio artistico**, sostenendo eventi e realtà culturali che preservano l'identità dei territori;
- **Tutela ambientale**, con iniziative rivolte alla sensibilizzazione e alla valorizzazione delle risorse naturali.
- **Iniziative volte alla valorizzazione del territorio**, attraverso eventi e progetti che favoriscono la conoscenza, la scoperta e il senso di appartenenza alla comunità locale.

In linea con la nostra identità di impresa sostenibile, abbiamo scelto di affiancare e supportare progetti eterogenei, rispondendo alle richieste provenienti da realtà locali e nazionali, con spirito aperto e partecipativo. Il nostro contributo non si limita a elargizioni economiche, ma si estende anche alla condivisione di competenze tecniche, relazioni e risorse logistiche, quando possibile.

Siamo inoltre presenti in diverse associazioni di categoria e reti di settore, con l'obiettivo di contribuire attivamente al dialogo tra imprese, istituzioni e società civile, promuovendo buone pratiche, innovazione e cultura della sostenibilità.

Crediamo che costruire relazioni autentiche con il territorio sia essenziale per generare valore nel lungo periodo.

### SUDDIVISIONE CONTRIBUTI PER AMBITO DI DESTINAZIONE



La scelta di destinare la quota più significativa delle sponsorizzazioni e donazioni al settore sportivo riflette la nostra convinzione che lo sport rappresenti un potente strumento di inclusione, crescita personale e coesione sociale, soprattutto a livello locale.

Il secondo ambito per entità di contributi è stato quello alla ricerca, educazione e istruzione (22%), che rappresenta per

noi un investimento strategico nella conoscenza e nell'innovazione, con ricadute concrete sul benessere collettivo, in questo campo abbiamo sostenuto progetti di ricerca su malattie rare, contributi a favore di istituzioni universitarie e iniziative mirate alla rigenerazione urbana attraverso studi e approfondimenti sul territorio.



Di seguito, una panoramica delle principali donazioni, sponsorizzazioni, eventi ed adesioni ad associazioni che Vitali Spa ha sostenuto nel corso del 2024:

### IMPRESA CULTURA 2024

Anche nel 2024, Vitali S.p.A. SB rinnova il suo impegno come partner del progetto Impresa Cultura, un'iniziativa nata con l'obiettivo di raccontare e mantenere viva l'attenzione sulle bellezze del territorio bergamasco e bresciano attraverso il linguaggio video-cinematografico.

Il progetto coinvolge oggi numerose istituzioni pubbliche, luoghi d'arte, operatori culturali e imprese locali che condividono la volontà di sostenere la cultura come elemento identitario e di contribuire attivamente alla valorizzazione del patrimonio artistico delle due province. Un'eredità preziosa, raccolta in occasione di Bergamo Brescia Capitale Italiana della Cultura 2023. Vitali S.p.A. SB ha da sempre dimostrato una profonda sensibilità verso la dimensione culturale e sociale, traducendo questo impegno in azioni concrete. Nel tempo, ha preso parte attivamente a iniziative di rilievo, contribuendo in modo significativo alla crescita e alla valorizzazione del territorio in cui è presente.

### ART2NIGHT

Ideato e promosso da Fondazione Credito Bergamasco e Art Maiora, il progetto nasce dall'impegno pluriennale di un'organizzazione che opera attivamente nella promozione culturale e nella valorizzazione artistica del territorio.

Sono oltre 45 gli enti coinvolti – tra istituzioni laiche ed ecclesiastiche, operatori culturali, fondazioni, associazioni, guide turistiche e artisti – che collaborano per raccontare la propria storia attraverso spettacoli, mostre e tour esperienziali.

Un evento capace di trasformare la città in un grande palcoscenico diffuso, dove ogni angolo si anima di arte e bellezza. Non solo una rassegna culturale, ma una vera e propria festa dell'arte, pensata per coinvolgere non solo le istituzioni e le associazioni, ma anche i cittadini, invitati a diventare protagonisti attraverso il proprio impegno e la propria passione.



## FOOD FILM FESTIVAL

Food Film Festival è un progetto ideato nel 2014 dall'Associazione Culturale Art Maiora e dalla Camera di Commercio di Bergamo, con la partecipazione di Coldiretti Bergamo, Slow Food Bergamo Valli Oroliche Bassa Bergamasca e di ASCOM Bergamo. Si tratta dell'unico evento nel territorio nazionale che unisce le migliori produzioni cinematografiche provenienti da tutto il mondo dedicate al food e i preziosi prodotti enogastronomici che offre Bergamo.

## MILLEGRADINI

La Millegradini è la manifestazione annuale che si svolge a Bergamo nel mese di settembre, caratterizzata da una particolare camminata che unisce Città Bassa e Città Alta. La manifestazione, non a scopo competitivo, offre l'opportunità a tutti i partecipanti di scoprire i principali luoghi di interesse artistico e culturale del territorio bergamasco. Anche per l'anno 2024 Vitali ha deciso di essere sponsor di questa importante iniziativa, contribuendo attivamente alla sua realizzazione e confermando il proprio impegno concreto nella valorizzazione del territorio e nella promozione della cultura locale.

## MARCIA DELLA VITA

Manifestazione podistico ludico motoria a carattere internazionale a passo libero aperta a tutti. Vitali S.p.A. SB ha partecipato con entusiasmo alla Marcia della Vita, svoltasi insieme alle associazioni A.V.I.S. e A.I.D.O. di Medolago, in un momento di forte valore simbolico dedicato alla promozione della salute, della solidarietà e della cultura del dono. L'evento ha rappresentato un'occasione importante per rafforzare il legame con la comunità e sostenere iniziative che mettono al centro la vita e l'impegno civico.

### 6 ORE DI AZZANO

Vitali S.p.A. SB è sponsor della manifestazione sportiva 6 Ore di Azzano, un evento che va ben oltre la competizione atletica e si fa portavoce di valori fondamentali come l'inclusione sociale, il rispetto dei diritti e la valorizzazione delle diversità.

La manifestazione promuove attivamente la partecipazione di atleti con disabilità, offrendo loro l'opportunità di esprimere le proprie capacità attraverso lo sport.

Attraverso il supporto a questa iniziativa, Vitali conferma il proprio impegno verso una società più equa e solidale, dove lo sport diventa strumento di crescita personale e collettiva.

### SCENARI IMMOBILIARI – Studio sulla rigenerazione di Bergamo “Bergamo: la città del Futuro”

Vitali S.p.A. SB ha preso parte allo studio “Bergamo: la città del Futuro” promosso da Scenari Immobiliari, dedicato alla rigenerazione urbana della città, in particolare al progetto “Porta Sud” di Bergamo. L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione di confronto tra molteplici attori impegnati nella trasformazione sostenibile del territorio. La partecipazione di Vitali S.p.A. testimonia il suo ruolo attivo nel promuovere modelli di sviluppo urbano innovativi, inclusivi e orientati al benessere delle comunità, contribuendo alla costruzione di una Bergamo sempre più moderna, vivibile e attenta all'ambiente.

### QUOTIDIANO IMMOBILIARE

Nel corso del 2024, Vitali S.p.A. SB ha esteso il proprio sostegno anche agli eventi promossi da Quotidiano Immobiliare, piattaforma di riferimento per il settore real estate in Italia. Partecipando in qualità di sponsor, Vitali conferma la propria vicinanza al mondo dell'informazione e del dibattito economico, contribuendo alla diffusione di contenuti di valore e al confronto tra operatori, investitori e istituzioni. Gli eventi di Quotidiano Immobiliare rappresentano un'occasione strategica per approfondire temi legati all'evoluzione del mercato immobiliare, all'innovazione e alla sostenibilità, ambiti in cui Vitali è da sempre attenta e attivamente coinvolta.

### VOLLEY BERGAMO

Anche per il 2024, Vitali S.p.A. SB ha rinnovato il proprio sostegno alla società di pallavolo femminile Volley Bergamo 1991, realtà sportiva d'eccellenza del territorio bergamasco.

Questa partnership nasce da una visione condivisa: lo sport non è solo competizione o performance, ma uno strumento potente di educazione, crescita personale e inclusione sociale. Vitali S.p.A. SB crede fortemente che la pratica sportiva rappresenti un linguaggio universale, capace di trasmettere valori fondamentali come il rispetto, la collaborazione e l'impegno.

### TEAM NUOTO CALUSCO

Nel 2024, Vitali S.p.A. SB ha confermato il proprio sostegno anche al Team Nuoto Calusco, una realtà sportiva locale che si distingue per l'impegno nella formazione dei giovani atleti e nella promozione di uno stile di vita sano e attivo. Il supporto al Team Nuoto Calusco si inserisce nel più ampio impegno dell'azienda verso il benessere delle nuove generazioni e lo sviluppo del territorio.

---

## DIVISE CALUSCO E MEDOLAGO CALCIO

Vitali S.p.A. SB sostiene attivamente le squadre giovanili di calcio di Calusco d'Adda e Medolago attraverso la fornitura delle divise ufficiali, contribuendo a rafforzare il senso di appartenenza dei giovani atleti e promuovendo i valori dello sport sul territorio. Questo supporto rappresenta un segno concreto di attenzione verso la comunità e l'educazione sportiva delle nuove generazioni.

## ATLETICO PLOAGHE

Atletico Ploaghe è una squadra calcistica dilettantistica della Sardegna. Vitali S.p.A. SB ha supportato la squadra attraverso la fornitura di magliette, dimostrando ulteriormente la vicinanza dell'azienda a squadre sportive locali e dilettantistiche. Il sostegno all'Atletico Ploaghe rafforza il legame con il territorio sardo e testimonia la volontà dell'azienda di investire nelle realtà che contribuiscono alla crescita sociale e formativa delle comunità.

## CALCIO SARDEGNA – STAGIONE 24/25

Vitali S.p.A. SB ha sostenuto anche l'Audax Padru, un'associazione dilettantistica con sede a Sassari, in Sardegna, attraverso la fornitura di materiale sportivo. Questo intervento si inserisce nel più ampio impegno dell'azienda a favore dello sport di base, contribuendo a valorizzare le realtà locali e a promuovere i principi di aggregazione, fair play e crescita personale che lo sport sa trasmettere.

## EVENTO BIKE SHOW presso il polo produttivo di Calusco d'Adda

Il 20 luglio 2024 il campione di bike trial Vittorio Brumotti si è esibito in uno spettacolare show di bike freestyle presso il polo produttivo di Calusco di Vitali S.p.A. Società Benefit. L'evento, aperto alla comunità, ha unito sport, intrattenimento e valorizzazione del territorio, trasformando la cava in un palcoscenico d'eccezione per acrobazie mozzafiato e momenti di condivisione. La partecipazione di Brumotti e il sostegno di Vitali S.p.A. testimoniano l'impegno dell'azienda nel promuovere iniziative che coniugano passione sportiva, sostenibilità e coinvolgimento sociale.

## FONAS CAPONAGO

Vitali S.p.A. SB ha scelto di supportare il Fonas Caponago, squadra dilettantistica che rappresenta con passione il territorio brianzolo. Questo gesto sottolinea la volontà dell'azienda di essere vicina alle realtà locali, sostenendo lo sport come strumento di aggregazione, crescita e partecipazione.

## BRIVIO RUN

Nel 2024 Vitali S.p.A. SB ha affiancato la Brivio Run in qualità di sponsor, contribuendo alla riuscita di uno degli appuntamenti sportivi più sentiti del territorio brianzolo. La scelta di sostenere l'evento riflette la volontà dell'azienda di incentivare uno stile di vita attivo e di partecipare alla promozione di momenti di aggregazione e condivisione.

### LOGISTICS DEVELOPER PADEL CUP

La Logistics Developer Padel Cup è il torneo di padel organizzato annualmente da WCG-World Capital Group e patrocinato da Assologistica Cultura e Formazione e FEDESPEDEI a cui partecipano i principali player del settore logistico. Vitali S.p.A SB partecipa da anni a questo torneo, riconoscendo nello sport i valori di gioco di squadra, rispetto e benessere che si impegna ad applicare e adottare ogni giorno.

### FONDAZIONE A.R.M.R. – Borsa di studio

La Fondazione Aiuti per la Ricerca Malattie Rare (A.R.M.R.) promuove la ricerca sulle malattie rare attraverso borse di studio e altre iniziative di finanziamento, come i Paper Award. L'obiettivo principale è quello sostenere i giovani ricercatori in discipline biomediche e affini, con bandi di concorso che vengono pubblicati annualmente. Vitali S.p.A SB ha contribuito attivamente al progetto finanziando una delle borse di studio consegnate ai giovani ricercatori.

### EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE – STARTCUP - Università degli Studi di Bergamo

Start Cup Bergamo è il percorso di formazione imprenditoriale e sviluppo di idee innovative promosso dall'Università degli Studi di Bergamo, a cui Vitali S.p.A. SB offre il proprio sostegno da diversi anni.

Il progetto si articola in due fasi principali: Start Cup School e Start Cup Competition. Durante le settimane di luglio dedicate alla School, i partecipanti ricevono una formazione trasversale grazie al contributo di docenti provenienti da diversi dipartimenti dell'Ateneo. A questi momenti formativi si affiancano incontri con imprenditori e professionisti, che offrono ai partecipanti l'opportunità di ampliare la propria rete di contatti e confrontarsi con esperienze concrete.

Il sostegno di Vitali a Start Cup Bergamo conferma la volontà dell'azienda di investire nei talenti emergenti e nell'innovazione come leve fondamentali per la crescita sostenibile del territorio.

### CENTRO STUDI UNIVERSITÀ DI BERGAMO

Erogazione liberale destinata al Centro Studi dell'Università degli Studi di Bergamo, con l'intento di finanziare progetti di ricerca scientifica e iniziative accademiche di rilevanza. Il contributo favorisce lo sviluppo di nuove conoscenze e tecnologie, supportando il lavoro di ricercatori e studenti. Inoltre, rappresenta un investimento per la crescita culturale e innovativa dell'intero territorio, stimolando la collaborazione tra mondo accademico e realtà produttive locali.

### GRUPPO SPORTIVO MEDOLAGO

Contributo finanziario concesso al Gruppo Sportivo Medolago, finalizzato a sostenere concretamente le molteplici attività sportive organizzate dall'associazione. Questo supporto ha l'obiettivo di promuovere e incentivare la partecipazione giovanile alle discipline sportive, favorendo non solo la pratica fisica ma anche la diffusione di valori quali il fair play, la collaborazione e il senso di appartenenza alla comunità locale. Il contributo rappresenta un investimento per lo sviluppo sociale e culturale del territorio attraverso lo sport.

### SBS SPECIAL BERGAMO

Quando l'integrazione sociale passa attraverso lo sport... Se l'attività sportiva per un individuo rappresenta oltre che una fonte di benessere fisico anche un modello di vita culturale e sociale, lo sport può costituire per chi è costretto all'uso della carrozzina a causa di disabilità motorie, un percorso riabilitativo non solo fisico ma anche psicologico. Questa consapevolezza, unita alla voglia di fare, è uno dei punti cardine di SBS – Special Bergamo Sport, un'associazione senza scopo di lucro nata su iniziativa di

---

alcune persone con disabilità motoria.

Donazione erogata a favore dell'associazione SBS Special Bergamo, con lo scopo di supportare iniziative di natura sociale e culturale rivolte alla comunità locale. Tale sostegno mira a promuovere progetti che favoriscono la coesione sociale, la solidarietà e il benessere collettivo, valorizzando le risorse umane e culturali presenti nel territorio. La donazione di Vitali S.p.A. SB contribuisce a rafforzare la capacità dell'associazione di realizzare eventi, attività educative e servizi utili alla comunità.

## PARROCCHIA DELLA NATIVITÀ DI MARIA SS.MA

Donazione destinata alla Parrocchia della Natività di Maria SS.MA, con la finalità di sostenere le attività religiose, sociali e caritative promosse dalla comunità parrocchiale. Questo contributo contribuisce a rafforzare il ruolo della parrocchia quale punto di riferimento per il sostegno alle persone in difficoltà e la promozione di iniziative di inclusione sociale. Il finanziamento aiuta inoltre l'organizzazione di eventi e progetti che favoriscono la coesione comunitaria.

## PARROCCHIA DEI SANTI MICHELE ARCANGELO E GIOVANNI BATT. Per la SPONSORIZZAZIONE "SOGNO in FESTA"

Sponsorizzazione rivolta alla Parrocchia dei Santi Michele Arcangelo e Giovanni Battista, con l'obiettivo di supportare l'organizzazione della "Sogno in festa". Organizzata con la collaborazione di gruppo Aido Dario Rottoli di Sogno e gruppo Giovani Sogno, rappresenta un momento importante di aggregazione e convivialità.

## OROBICAMBIENTE

Contributo destinato all'organizzazione di volontariato Orobicambiente, finalizzato a supportare progetti e attività di tutela ambientale e sviluppo sostenibile nella bergamasca. Il finanziamento aiuta l'associazione a realizzare interventi di conservazione della biodiversità, campagne educative rivolte alla popolazione locale e azioni volte a ridurre l'impatto ambientale. L'iniziativa mira a promuovere una cultura ecologica diffusa e la partecipazione attiva della comunità.

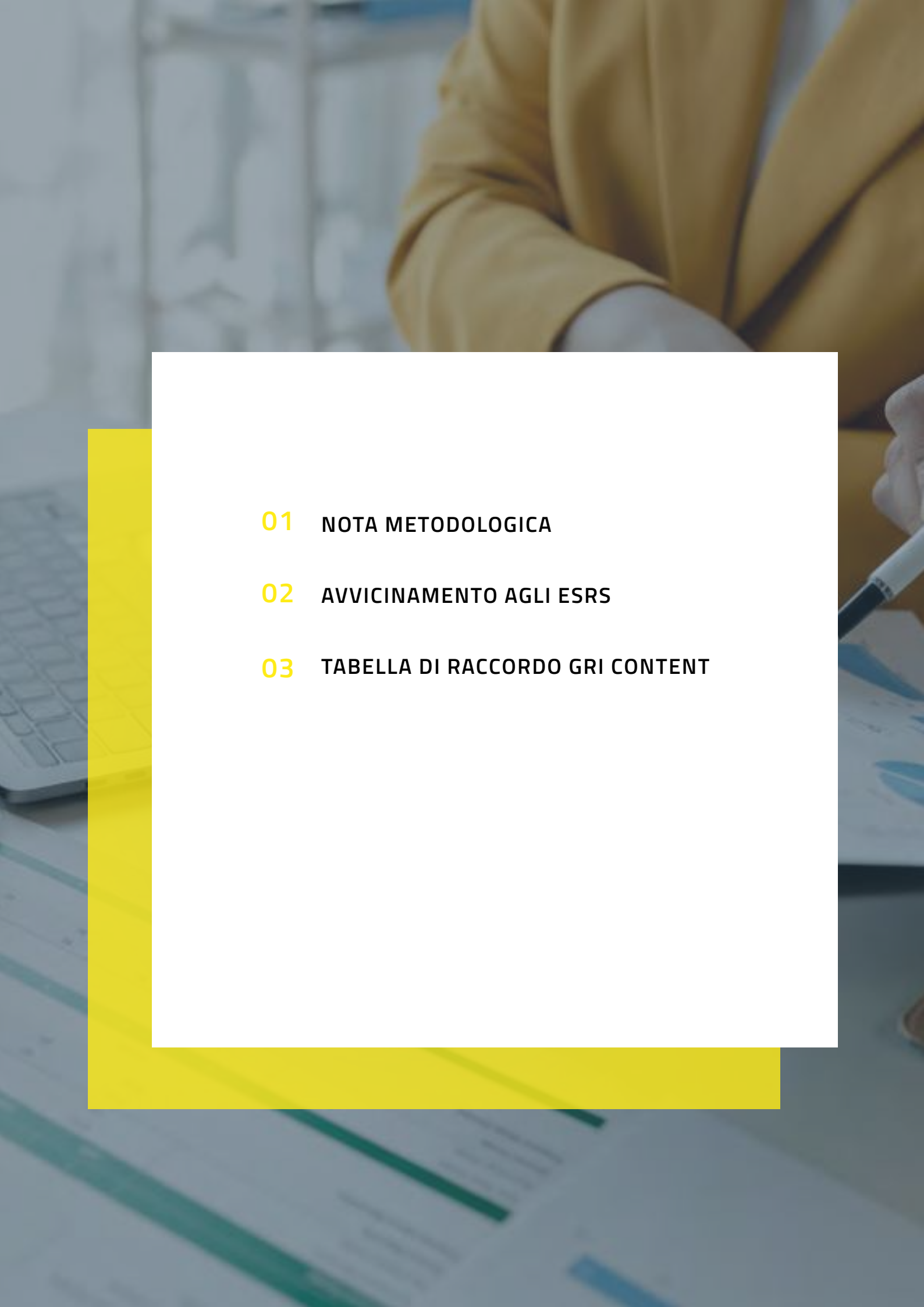
## EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Vitali S.p.A. SB crede fortemente nel valore della formazione come motore di crescita. Per questo, da anni collabora attivamente con scuole e istituti del territorio, promuovendo percorsi di orientamento e apprendimento destinati agli studenti. L'impegno dell'azienda si traduce sia in interventi in aula, sia in visite guidate presso le proprie sedi operative, offrendo così agli studenti un'esperienza diretta del mondo del lavoro.

## SOSTENIBILITÀ

Accanto all'impegno quotidiano del team Vitali per garantire il rispetto dell'ambiente, il recupero dei materiali, la promozione dell'economia circolare e la salvaguardia dei territori in cui opera, il Gruppo ha voluto condividere i propri valori: come avvenuto l'anno precedente per il primo bilancio di sostenibilità, Vitali S.p.A. ha organizzato un convegno dedicato alla presentazione del secondo bilancio di Sostenibilità. L'evento ha visto la partecipazione di aziende partner, fornitori, giornalisti e stakeholder sensibili ai temi della responsabilità ambientale, sociale ed economica, consolidando il ruolo dell'azienda come attore attento e consapevole all'interno del sistema produttivo.

**CONFORMITÀ**

- 
- 01** NOTA METODOLOGICA
  - 02** AVVICINAMENTO AGLI ESRS
  - 03** TABELLA DI RACCORDO GRI CONTENT

# Nota metodologica

IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ RAPPRESENTA PER VITALI S.P.A. UNO STRUMENTO DI COMUNICAZIONE STRATEGICO ATTRAVERSO IL QUALE CONDIVIDERE CON I PROPRI STAKEHOLDER I RISULTATI RAGGIUNTI E GLI IMPATTI GENERATI IN AMBITO ECONOMICO, SOCIALE E AMBIENTALE.

Questo documento, redatto e **pubblicato su base volontaria** e giunto alla sua terza edizione, illustra in modo trasparente e strutturato le performance non finanziarie del Gruppo nel corso dell'anno 2024, con l'obiettivo di favorire una maggiore consapevolezza sull'approccio alla sostenibilità lungo l'intera catena del valore.

Il Bilancio di Sostenibilità è riferito al periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2024**, è stato redatto in conformità ai **"GRI Sustainability Reporting Standards"**, pubblicati dalla **Global Reporting Initiative (GRI)** nel 2021 secondo la modalità di rendicontazione "with reference" e con l'aggiornamento dell'analisi di materialità di impatto al fine di identificare i temi rilevanti per Vitali e per i propri stakeholder.

Il presente documento include inoltre il **"GRI Content Index"** in appendice, che consente di identificare puntualmente i contenuti rendicontati in relazione agli standard adottati.

Nel 2024 Vitali ha assunto lo status di **Società Benefit**, raf-

forzando l'impegno a integrare obiettivi ambientali e sociali nella strategia d'impresa.

Il Bilancio si rivolge a una platea ampia e diversificata di stakeholder – dipendenti e collaboratori, clienti e fornitori, enti pubblici e privati, istituzioni finanziarie, partner industriali, associazioni di categoria, comunità locali, enti del terzo settore e società civile – con l'intento di offrire una rappresentazione chiara, completa e verificabile delle iniziative e dei risultati conseguiti.

Nel 2024, il Gruppo ha proseguito e rafforzato l'impegno nel monitoraggio delle performance ESG (Environmental, Social and Governance). Il processo di reporting è parte integrante di una più ampia strategia di miglioramento continuo, nella consapevolezza che la sostenibilità rappresenti oggi un fattore competitivo imprescindibile.

Il presente documento è consultabile anche online, all'interno della sezione dedicata sul sito istituzionale: [www.vitalispa.it](http://www.vitalispa.it).

**Costruire per l'uomo,  
con lo sguardo rivolto  
al futuro.**

A man in a dark suit and tie stands in a meeting room, gesturing towards a whiteboard. Several people are seated around a table in the foreground, looking towards him. The scene is overlaid with a semi-transparent yellow filter.

“

**Siamo consapevoli  
che dentro al nostro  
lavoro vi è una grande  
responsabilità.**

**RENDERE PIÙ RAPIDI E SICURI GLI SPOSTAMENTI, CREARE EDIFICI SEMPRE PIÙ SOSTENIBILI, CONFORTEVOLI E MODERNI, TRASFORMARE TESSUTI URBANI COMPROMESSI IN LUOGHI DOVE VIVERE IN UNA DIMENSIONE PERSONALE E COLLETTIVA, REALIZZARE SPAZI PER LA RICERCA E L'INNOVAZIONE.**

**QUESTA È LA MISSION CHE CI GUIDA: PROGETTARE E COSTRUIRE PER L'UOMO, CON LO SGUARDO SEMPRE PROIETTATO AL DOMANI.**

# Avvicinamento Standard ESRS

Il presente Bilancio di Sostenibilità, giunto alla sua terza edizione e redatto **su base volontaria**, continua a seguire come riferimento principale i **GRI Standards (Global Reporting Initiative)**, in linea con il percorso di trasparenza, accountability e miglioramento continuo intrapreso dall'azienda.

Con l'obiettivo di consolidare il nostro sistema di rendicontazione e anticipare i futuri obblighi normativi europei, quest'anno abbiamo scelto di **integrare in questo bilancio** anche una selezione di **dati e tabelle ispirate agli standard ESRS** (European Sustainability Reporting Standards), pur non essendo ad oggi formalmente soggetti agli obblighi previsti dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**.

Tale scelta si inserisce in un più ampio percorso di **avvicinamento graduale** ai principi e alle logiche della nuova normativa europea, che prevede una rendicontazione con una forte attenzione ai rischi, impatti e opportunità lungo l'intera catena del valore, nonché una maggiore granularità nella raccolta dei dati.

L'introduzione di queste tabelle rappresenta quindi **un primo passo operativo verso l'integrazione progressiva degli ESRS**, in una logica di auto-valutazione e potenziamento delle nostre capacità interne, anche alla luce del pacchetto "Omnibus I" che ha avviato una fase di revisione e semplificazione dell'impianto normativo.

Le informazioni ESRS che seguono sono state selezionate in funzione della loro rilevanza rispetto alla nostra attività, **disponibilità attuale dei dati e compatibilità con gli indicatori GRI** già presenti.

Questa integrazione rappresenta un ulteriore segnale dell'impegno di Vitali verso una **rendicontazione trasparente, comparabile e conforme ai più alti standard europei**, rafforzando il nostro dialogo con gli stakeholder e contribuendo a costruire un sistema di sostenibilità sempre più integrato nei processi aziendali.

RIFERIMENTO ESRS	COSA RICHIEDE	DATO 2024	EVENTUALI NOTE
<b>S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa</b>	Numero di persone non dipendenti nella forza lavoro autonoma - lavoratori autonomi	4	3 figure inserite come collaboratori in Partita IVA ed 1 figura in somministrazione
	Numero di persone non dipendenti nella manodopera propria - persone fornite da imprese che svolgono principalmente attività lavorative	0	
<b>S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale</b>	Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	100%	
	Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi che rientrano nel tasso di copertura per paese con un'occupazione significativa (nel SEE)	100%	
	Percentuale di dipendenti propri coperti da contratti collettivi (al di fuori del SEE) per regione	0%	
<b>S1-12 – Persone con disabilità</b>	La percentuale di persone con disabilità presenti tra i suoi dipendenti, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati	2%	Nel 2024, il 2% dei dipendenti appartiene a categorie protette (Legge 68/99), il dato riflette il nostro impegno nel creare opportunità inclusive, pur in un contesto settoriale (impiantistico) con criticità tecniche e normative.
<b>S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze</b>	La percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera; tali informazioni sono ripartite per genere	100% in maniera indistinta tra generi	La Direzione aziendale ha pianificato una salary review completa alla fine dell'anno solare per valutare in modo obiettivo le performance dei collaboratori e riconoscere i contributi più significativi.
<b>S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata</b>	Percentuale di dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi familiari	8%	Nel 2024, l'azienda ha rafforzato il proprio impegno nel sostenere i dipendenti nel delicato equilibrio tra vita professionale e responsabilità familiari, attraverso politiche concrete e un approccio flessibile.
	La percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, e una ripartizione per genere	100%	L'azienda si impegna affinché l'equilibrio vita-lavoro continui a far parte della cultura aziendale.
<b>S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani</b>	Il numero totale di episodi di discriminazione, comprese le molestie, segnalati nel periodo di riferimento	0	Nel periodo di riferimento non sono stati registrati episodi di discriminazione o molestie, né sono pervenute denunce attraverso i canali di segnalazione e di reclamo aziendali. Questo risultato conferma l'efficacia delle politiche aziendali in materia di etica, inclusione e rispetto della persona, nonché la capacità del Sistema di Gestione Integrato di prevenire situazioni potenzialmente critiche. L'assenza di segnalazioni rappresenta un indicatore positivo del clima aziendale e testimonia l'impegno costante nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso. L'azienda continuerà a mantenere alta l'attenzione su questi aspetti, rafforzando ulteriormente le attività di sensibilizzazione e comunicazione interna, al fine di garantire che i canali di segnalazione restino sempre percepiti come accessibili, sicuri ed efficaci.

RIFERIMENTO ESRS	COSA RICHIEDE	DATO 2024	EVENTUALI NOTE
	Il numero di denunce presentate attraverso i canali predisposti affinché i lavoratori propri dell'impresa sollevino preoccupazioni (compresi i meccanismi di reclamo)	0	Nel periodo di riferimento non sono stati registrati episodi di discriminazione o molestie, né sono pervenute denunce attraverso i canali di segnalazione e di reclamo aziendali. Questo risultato conferma l'efficacia delle politiche aziendali in materia di etica, inclusione e rispetto della persona, nonché la capacità del Sistema di Gestione Integrato di prevenire situazioni potenzialmente critiche. L'assenza di segnalazioni rappresenta un indicatore positivo del clima aziendale e testimonia l'impegno costante nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso. L'azienda continuerà a mantenere alta l'attenzione su questi aspetti, rafforzando ulteriormente le attività di sensibilizzazione e comunicazione interna, al fine di garantire che i canali di segnalazione restino sempre percepiti come accessibili, sicuri ed efficaci.
	L'importo totale delle ammende, delle sanzioni e dei risarcimenti di danni risultanti dagli incidenti e dalle denunce di cui sopra, unitamente a una riconciliazione degli importi monetari indicati con l'importo più pertinente iscritto a bilancio	0	
	Il numero di incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro dell'impresa nel periodo di riferimento, indicando anche quanti di essi costituiscono casi di mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali	0	Nel periodo di riferimento non sono stati registrati episodi di violazione dei diritti umani, né sono pervenute denunce attraverso i canali di segnalazione e di reclamo aziendali. Questo risultato conferma l'efficacia delle politiche aziendali in materia di etica, inclusione, rispetto della persona e dei diritti umani, nonché la capacità del Sistema di Gestione Integrato di prevenire situazioni potenzialmente critiche. L'assenza di segnalazioni rappresenta un indicatore positivo del clima aziendale e testimonia l'impegno costante nella promozione dei principi di etica e rispetto. L'azienda continuerà a mantenere alta l'attenzione su questi aspetti, rafforzando ulteriormente le attività di sensibilizzazione e comunicazione interna, al fine di garantire che i canali di segnalazione restino sempre percepiti come accessibili, sicuri ed efficaci.
	L'importo totale delle ammende, delle sanzioni e dei risarcimenti di danni per gli incidenti di cui sopra	0	
<b>G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva</b>	Numero di condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione	0	Nel periodo di riferimento, l'azienda non ha registrato alcuna condanna per violazioni delle leggi anticorruzione e anticorruzione, né ha subito multe o sanzioni. Non sono stati confermati episodi di corruzione e concussione e non si sono rese necessarie azioni disciplinari nei confronti di dipendenti o risoluzioni di contratti con partner commerciali.
	Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticorruzione	0	
	Numero di episodi confermati di corruzione o concussione ed informazioni sulla natura degli episodi confermati di corruzione o concussione	0	Questi risultati confermano la solidità del sistema di prevenzione e controllo adottato dall'organizzazione, nonché l'efficacia delle politiche di integrità e trasparenza aziendale. L'assenza di casi rappresenta un indicatore significativo della cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla conformità normativa.
	Numero di episodi confermati in cui i propri dipendenti sono stati licenziati o sottoposti a provvedimenti disciplinari per episodi di corruzione o concussione	0	L'azienda continuerà a promuovere la diffusione dei principi anticorruzione e a garantire che i meccanismi di prevenzione rimangano attivi ed efficaci, preservando così la fiducia degli stakeholder e la reputazione dell'organizzazione.
	Numero di episodi confermati relativi a contratti con partner commerciali che sono stati risolti o non rinnovati a causa di violazioni relative a corruzione o concussione	0	
<b>E2-4 – Emissioni nell'acqua</b>	kg	0	Nelle attività di Vitali SpA SB non si sono verificate emissioni in acqua come indicate nell'allegato II del regolamento (CE) n. 166/2006.
<b>E2-4 – Emissioni nel suolo</b>	kg	0	Nelle attività di Vitali SpA SB non si sono verificate emissioni nel suolo come indicate nell'allegato II del regolamento (CE) n. 166/2006.
<b>E2-4 – Microplastiche</b>	kg	0	Vitali SpA SB non acquista e non utilizza nei propri processi produttivi microplastiche.

RIFERIMENTO ESRS	COSA RICHIEDE	DATO 2024	EVENTUALI NOTE
E2-5 – Sostanze preoccupanti	<b>Quantità totali di sostanze preoccupanti acquistate, generate o utilizzate durante la produzione - kg</b>	0	Vitali SpA SB non acquista, genera o utilizza sostanze preoccupanti.
	Classe di pericolo - 1 la %	0	
	Classe di pericolo - 2 la %	0	
	Classe di pericolo - 3 la %	0	
	<b>Quantità totali di sostanze preoccupanti che lasciano gli impianti sotto forma di emissioni, prodotti o parte di prodotti o servizi - kg</b>	0	
	Classe di pericolo - 1 la %	0	
	Classe di pericolo - 2 la %	0	
	Classe di pericolo - 3 la %	0	
E2-5 – Sostanze estremamente preoccupanti	<b>Quantità totali di sostanze estremamente preoccupanti acquistate, generate o utilizzate durante la produzione - kg</b>	0	Vitali SpA SB non acquista, genera o utilizza sostanze estremamente preoccupanti.
	Classe di pericolo - 1 la %	0	
	Classe di pericolo - 2 la %	0	
	Classe di pericolo - 3 la %	0	
	<b>Quantità totali di sostanze estremamente preoccupanti che lasciano gli impianti sotto forma di emissioni, prodotti o parte di prodotti o servizi - kg</b>	0	
	Classe di pericolo - 1 la %	0	
	Classe di pericolo - 2 la %	0	
	Classe di pericolo - 3 la %	0	

TABELLE ESRS

ESRS S4-3	
Numero di reclami ricevuti da consumatori e/o utenti finali durante il periodo di riferimento	0

ESRS S1-12	Percentuale di dipendenti con disabilità	N. dipendenti con disabilità
totale	2%	2
di cui uomini	100%	2
di cui donne	0%	0

ESRS S1-15	% totale	uomini	donne
Percentuale di dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi familiari	8%	9%	22%
La percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, e una ripartizione per genere	100%	100%	100%

ESRS S1-15	uomini	donne	totale
Congedo di paternità obbligatorio	6	0	6
Congedo parentale facoltativo	0	3	3



ESRS S1-17	
Numero di casi di discriminazione (comprese molestie)	0
N. di denunce	0
Importo ammende, sanzioni e risarcimento	0
N. incidenti gravi in materia di diritti umani	0
Importo ammende, sanzioni e risarcimento	0
Numero di casi gravi in materia di diritti umani in cui l'impresa ha svolto un ruolo nel garantire il ricorso per le persone colpite	0

ESRS E1-5		2023			2024		
CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	u.m.	SEDE	CANTIERI	TOTALE	SEDE	CANTIERI	TOTALE
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0	0	0	0	0	0
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	23.129	11.324	34.453	25.087	11.017	36.104
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	776	0	776	715	0	715
Consumo di combustibile da altre fonti non rinnovabili	MWh	0	0	0	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	3.785	198	3.983	4.197	154	4.351
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	27.690	11.522	39.212	30.000	11.171	41.171
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	98,98%	99,87%	99,24%	98,79%	99,87%	99,08%
Consumo da fonti nucleari	MWh	0	0	0	0	0	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	-	-	-	-	-	-
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	0	0	0	0	0	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	286	15	301	367	14	381
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	0	0	0	0	0	0
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	286	15	301	367	14	381
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	1,02%	0,13%	0,76%	1,21%	0,13%	0,92%
Consumo totale di energia	MWh	27.976	11.537	39.513	30.367	11.185	41.552

Nota: Nella riga "consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi" nella casella "cantieri" è indicato il gasolio utilizzato dall'azienda sia per le autovetture aziendali che per i mezzi aziendali di cantiere; nella casella "sedi" è invece indicato il consumo GPL e BTZ degli impianti produttivi aziendali (non rientra il gasolio relativo ad auto/mezzi aziendali).

Nota: La fonte della percentuale di fonti primario rinnovabili nel mix energetico è stata presa dalle tabelle GSE indicanti il "mix energetico complementare/residuale" e da [<https://www.repower.com/it/noi/informazioni-e-servizi/mix-energetico>]

E1-6	u.m	2023	2024
Emissioni di GHG scopo 1			
Emissioni lorde di GHG scopo 1	TCO2EQ	9581,09	10011,11
Emissioni di GHG scopo 2			
Emissioni lorde di GHG scopo 2 - basate sulla posizione	tCO2eq	1450,27	1110,61
Emissioni lorde di GHG scopo 2 - basate sul mercato	tCO2eq	1450,27	1110,61

Nota: L'incremento nel 2024 dello scope 1 è correlato all'aumento dei volumi produttivi e operativi, non a un peggioramento delle performance ambientali, anzi, se proporzionato all'aumento della produzione, i consumi sono calati.

Nota: Per il Scope 2 il contratto di energia elettrica non è certificato come 100% green quindi l'indicazione sulla posizione o sul mercato è uguale





ESRS E3-4	u.m.	2023			2024		
		SEDE	CANTIERI	TOTALE	SEDE	CANTIERI	TOTALE
<b>CONSUMO IDRICO</b>							
<b>Consumo idrico totale</b>	m³	73639	7104	80743	74009	1682	75691
<b>Consumo idrico totale in zone a rischio idrico</b>	m³	0	0	0	0	0	0
<b>Volume totale di acqua riciclata e riutilizzata</b>	m³	nd	nd	nd	nd	nd	nd
<b>Volume totale di acqua immagazzinata</b>	m³	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Nota: per la valutazione sono considerate zone a rischio idrico quelle individuate come a severità alta secondo il Risultato delle analisi degli Osservatori distrettuali permanenti per gli utilizzi idrici pubblicata da ISPRA (dicembre 2024).

Nota: al momento non è disponibile la rendicontazione dell'acqua riutilizzata e dell'acqua immagazzinata.

ESRS E4-5	u.m.	2023	2024
<b>Aree sensibili sotto il profilo della biodiversità</b>			
<b>Numero di siti ubicati all'interno o in prossimità di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità su cui incide negativamente</b>	NR	0	0
<b>Area dei siti ubicati all'interno o in prossimità di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità su cui incide negativamente</b>	HA	0	0

Le sedi di Vitali SpA non sono ubicate all'interno né adiacenti ad aree KBA come da verifica sul portale <https://www.keybiodiversityareas.org/>. Tutti i cantieri di Vitali rispettano le normative ambientali vigenti, pertanto non hanno effetti negativi ai fini della biodiversità.



ESRS E5-5	u.m.	2023			2024		
		SEDE	CANTIERI	TOTALE	SEDE	CANTIERI	TOTALE
<b>Flussi di risorse in uscita - tipologia di rifiuti prodotti</b>							
010506* - Fanghi di perforazione e altri rifiuti di perforazione contenenti sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	0	0
120119* - Oli per macchinari, facilmente biodegradabili	kg	0	0	0	0	0	0
130205* - Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	kg	0	0	0	0	0	0
130208* - Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	kg	0	0	0	500	0	500
150110* - Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	kg	0	0	0	0	0	0
150111* - Imballaggi metallici contenenti materiali solidi porosi pericolose	kg	0	0	0	0	0	0
150202* - Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	0	0
160601* - Batterie al piombo	kg	0	0	0	510	0	510
160107* - Filtri dell'olio	kg	0	0	0	120	0	120

ESRS E5-5	u.m.	2023			2024		
170301* - Miscele bituminose contenenti catrame di carbone	kg	0	0	0	0	200	200
170409* - Rifiuti metallici contaminati da sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	480	480
170503* - Terre e rocce, contenenti sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	60760	60760
170601* - Materiali isolanti, contenenti sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	260	260
170603* - Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	kg	0	204110	204110	520	152660	153180
170605* - Materiali da costruzione contenenti amianto	kg	0	0	0	0	65790	65790
170903* - Altri rifiuti dell'attività di costruzione e demolizione (compresi rifiuti misti) contenenti sostanze pericolose	kg	0	0	0	0	27850	27850
010413 - Rifiuti prodotti dalla lavorazione della pietra, diversi da quelli di cui alla voce 01 04 07	kg	0	0	0	0	0	0
150101 - Imballaggi in carta e cartone	kg	2620	0	2620	0	0	0
150102 - Imballaggi in plastica	kg	0	0	0	0	0	0
150103 - Imballaggi in legno	kg	0	1275	1275	0	0	0
150106 - Imballaggi in materiali misti	kg	6020	30180	36200	0	0	0
150203 - Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02	kg	0	0	0	0	0	0
160214 - Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 16 02 09 a 16 02 13	kg	0	0	0	0	0	0
170101 - Cemento	kg	0	0	0	0	0	0
170102 - Mattoni	kg	0	0	0	0	0	0
170107 - Miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, diverse da quelle di cui alla voce 17 01 06	kg	0	0	0	0	0	0
170203 - Plastica	kg	0	660	660	0	0	0
170302 - Miscele bituminose diverse da quelle di cui alla voce 17 03 01	kg	0	72578867	72578867	0	735060	735060
170405 - Ferro e acciaio	kg	16120	5834432	5850552	0	0	0
170504 - Terra e rocce, diverse da quelle di cui alla voce 17 05 03	kg	0	41905892	41905892	0	768000	768000
170604 - Materiali isolanti diversi da quelli di cui alle voci 17 06 01 e 17 06 03	kg	0	920	920	0	0	0
170802 - Materiali da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 17 08 01	kg	0	16800	16800	0	0	0

## CONFORMITÀ

ESRS E5-5	u.m.	2023			2024		
<b>170904 - Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17 09 03</b>	kg	0	182300000	182300000	0	116715000	116715000
<b>191308 - Rifiuti liquidi acquosi e concentrati acquosi prodotti dalle operazioni di risanamento delle acque di falda, diversi da quelli di cui alla voce 19 13 07</b>	kg	0	0	0	0	0	0
<b>200201 - Rifiuti biodegradabili</b>	kg	0	31530	31530	0	0	0
<b>080112 - Pitture e vernici di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 08 01 11</b>	kg	0	0	0	0	0	0

Nota: Sono indicati tutti i rifiuti prodotti nelle sedi e nei cantieri aziendali suddivisi per codice EER



ESRS E5-5		2023	2024
Flussi di risorse in uscita - rifiuti non pericolosi			
Rifiuti non destinati allo smaltimento - preparazione per il riutilizzo	ton	0	0
Rifiuti non destinati allo smaltimento - riciclaggio	ton	302.471	118.103
Rifiuti non destinati allo smaltimento - altre operazioni di recupero	ton	255	115
Quantità totale rifiuti non destinati allo smaltimento	ton	302.726	118.218
Rifiuti destinati allo smaltimento - incenerimento	ton	0	0
Rifiuti destinati allo smaltimento - smaltimento in discarica	ton	0	0
Rifiuti destinati allo smaltimento - altre operazioni di smaltimento	ton	0	0
Quantità totale rifiuti destinati allo smaltimento	ton	0	0
Quantità totale di rifiuti prodotti	ton	302.726	118.218
Quantità totale rifiuti non riciclati	ton	0	0
Percentuale rifiuti non riciclati	%	0	0

Nota: sono compresi i rifiuti prodotti in tutti i cantieri e sedi aziendali





ESRS E5-5		2023	2024
Flussi di risorse in uscita - rifiuti pericolosi			
Rifiuti non destinati allo smaltimento - preparazione per il riutilizzo	ton	0	0
Rifiuti non destinati allo smaltimento - riciclaggio	ton	0	0
Rifiuti non destinati allo smaltimento - altre operazioni di recupero	ton	23	105
Quantità totale rifiuti non destinati allo smaltimento	ton	23	105
Rifiuti destinati allo smaltimento - incenerimento	ton	0	0
Rifiuti destinati allo smaltimento - smaltimento in discarica	ton	182	205
Rifiuti destinati allo smaltimento - altre operazioni di smaltimento	ton	0	0
Quantità totale rifiuti destinati allo smaltimento	ton	182	205
Quantità totale di rifiuti pericolosi prodotti	ton	204	310
Quantità totale di rifiuti radioattivi prodotti	ton	0	0
Quantità totale rifiuti non riciclati	ton	182	205
Percentuale rifiuti non riciclati	%	88,95	66,25

Nota: sono compresi i rifiuti prodotti in tutti i cantieri e sedi aziendali

## TABELLA DI RACCORDO GRI CONTENT

GRI standard	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE/INFORMATIVA	PG
GRI 2-1	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	Dettagli sull'organizzazione	Da 10 a 22
		Luogo della sede principale	17-18
		Luogo delle attività   settori in cui opera Vitali	Da 17 a 22 14-15
		Proprietà a forma giuridica	Da 42 a 50
		Dimensione dell'organizzazione	Da 79 a 82
GRI 2-7		Informazione sui dipendenti e gli altri lavoratori Attenzione e sviluppo delle risorse	Da 77 a 106
GRI 2-6		Attività, catena del valore e altri rapporti di business	14-15 71-72
		Attività, marchi, prodotti e servizi   settori in cui opera Vitali	14-15 Da 132 a 135 71-72
		Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	54
GRI 2-26		Adesione ad associazioni	Da 152 a 159
	Iniziative esterne	Da 152 a 159	
GRI 2-22	STRATEGIA	Dichiarazione di un alto dirigente Lettera agli stakeholder	5
		Impatti chiave, rischi e opportunità Analisi di materialità Rischi di sostenibilità	Da 26 a 41
GRI 2-23	ETICA E INTEGRITÀ	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Da 48 a 55
GRI 2-26	GOVERNANCE	Struttura e composizione della Governance	Da 42 a 50
GRI 2-29	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	Le categorie di stakeholder coinvolte e come queste vengano individuati	30-31
		Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	30-31
		Temi e criticità chiave sollevati Analisi di materialità	Da 32 a 40
GRI 201-1	PERFORMANCE ECONOMICA	Valore economico diretto generato e distribuito	Da 60 a 63
GRI 405	TUTELA DELLA DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE	Diversità e parità di genere	92-93
GRI 405-1		Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Da 44 a 47
GRI 405	TUTELA E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	Diritti umani	92
GRI 406-1	NON DISCRIMINAZIONE	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	93

GRI standard	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE/INFORMATIVA	PG
GRI 205-2	ANTICORRUZIONE, ETICA E COMPLIANCE	Anticorruzione	53
		La modalità di gestione e le sue Componenti Policy Anticorruzione e Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione	Da 52 a 58
GRI 204	GESTIONE CATENA DI FORNITURA	Pratica approvigionamento	Da 148 a 150
GRI 302-1	GESTIONE ENERGIA	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Da 122 a 125
GRI 305-1 GRI 305-2	GESTIONE DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA	Informativa sulla gestione del tema Emissioni dirette di GHG (Scope 1) Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	126-127
GRI 303-1	GESTIONE DEL CONSUMO E DEGLI SCARTI IDRICI	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	128-129
GRI 303-3		Prelievo idrico	
GRI 101	BIODIVERSITÀ	Informativa sulla gestione del tema	130-131
GRI 306-1	GESTIONE DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Da 136 a 142
GRI 306-2		Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Da 136 a 142
GRI 306-3		Rifiuti prodotti	136
GRI 306-4		Rifiuti non destinati a smaltimento	Da 136 a 142
GRI 401-1	GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	Nuove assunzioni e turnover	89
GRI 401-3		Congedo parentale	90
GRI 406		Diversità e parità di genere	92-93
GRI 404-1		Formazione e sviluppo del personale	Da 102 a 110
GRI 403-1	GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Da 111 a 115
GRI 403-2		Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Da 111 a 115
GRI 403-5		Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Da 102 a 110 Da 111 a 115
GRI 403-6		Promozione della salute dei lavoratori	Da 111 a 115
GRI 403-7		Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Da 111 a 115
GRI 403-9		Infortuni sul lavoro	114
GRI 403-10		Malattie professionali	114
GRI 3-3	CREAZIONE DI VALORE PER LE COMUNITÀ LOCALI	Impegno verso il territorio	147
GRI 3-3	RUOLO ATTIVO NELLO SVILUPPO DI POLITICHE E STANDARD DI SETTORE	Sistemi di gestione e certificazioni	Da 56 a 58





Via Lombardia, 2/A – 20068 Peschiera Borromeo  
Tel. +39 02-74281998

**vitalispa.it**  
**f in**   