

# Relazione d'impatto

Anno 2024



**VITALI**

**SB**  
SOCIETÀ  
BENEFIT

# Relazione d'impatto

Anno 2024

# SOMMARIO

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
2	CHI SIAMO	8
3	SOCIETÀ BENEFIT	10
4	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	12
5	AREE DI VALUTAZIONE IMPATTO	14
5.1	Area di impatto: Attenzione ai dipendenti e alle persone	15
5.2	Area di impatto: Impatto sull'ambiente	18
5.3	Area di impatto: Impatto sulla comunità e territorio	19
5.4	Area di impatto: Governance	21
6	VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO	22
7	OBBIETTIVI PER IL PROSSIMO PERIODO	32
8	CONCLUSIONI	36
9	TABELLA RIASSUNTIVA	38

# 01. LETTERA AGLI STAKEHOLDER



IL 2024 HA SEGNATO UN ANNO  
DI TRASFORMAZIONI  
SIGNIFICATIVE PER LA  
NOSTRA AZIENDA.

Con grande orgoglio, abbiamo intrapreso un'importante evoluzione, diventando ufficialmente una Società Benefit. Questo traguardo non solo segna un avanzamento nel nostro modello di business, ma riflette anche il nostro impegno verso un futuro più responsabile, sostenibile e giusto.

Nel tempo, ci siamo dedicati a sviluppare iniziative che rispondessero non solo alle esigenze del mercato, ma che avessero anche un impatto positivo sulla comunità e sull'ambiente in cui operiamo. Oggi, con la formalizzazione come Società Benefit, siamo in grado di rendere ancor più trasparente questo impegno, assicurandoci che le nostre azioni contribuiscano attivamente al benessere sociale e alla sostenibilità ambientale.

Diventare una Società Benefit è per noi un'importante conferma del nostro impegno a costruire un'azienda che generi un impatto positivo su persone, clienti, ambiente e società. Per raggiungere questo obiettivo, continueremo a migliorare costantemente su parametri fondamentali come sostenibilità ambientale, inclusione, diversità, merito e responsabilità sociale.

Di fronte all'urgenza crescente delle sfide ambientali e sociali, crediamo che le aziende debbano assumersi nuove responsabilità. La relazione di impatto che presentiamo è il frutto di un percorso che ha visto crescere la nostra consapevolezza riguardo il legame tra business, ambiente e società. Essa documenta i progressi compiuti, le sfide future e la nostra determinazione a migliorare continuamente, monitorando attentamente i nostri

risultati e cercando costantemente nuove occasioni per generare un impatto positivo. Siamo fermamente convinti che il successo non possa più essere misurato solo in termini economici, ma anche attraverso la capacità di creare valore sociale e ambientale, con l'intento di lasciare un mondo migliore alle generazioni future. Questo è il principio che guida la nostra visione e missione aziendale, e continuerà a farlo anche negli anni a venire. Nel primo anno, la Relazione di Impatto sarà solo un punto di partenza per il nostro impegno a lungo termine, con l'obiettivo di affrontare le sfide identificate in linea con le nostre azioni quotidiane. Le basi sono solide, e possiamo affermare con certezza che questa scelta porterà soddisfazione alla nostra Direzione e benefici concreti alla comunità. In un mondo dove il cambiamento e l'impegno positivo sono essenziali, siamo determinati a fare la nostra parte. Ringraziamo tutti coloro che ci supportano in questo percorso. Il nostro impegno è solo agli inizi e siamo entusiasti di condividere con voi i progressi di questa avventura.

L'A.D.

*Alessio Parolari*

## 02. CHI SIAMO

La nostra azienda ha una lunga e significativa storia di innovazione e impegno per la sostenibilità. Vitali S.p.A. Società Benefit è una realtà imprenditoriale che ha saputo valorizzare ogni progetto grazie all'uso delle migliori tecnologie e alla professionalità dei suoi collaboratori.

Fondata nel 1989, Vitali è attiva nel settore delle costruzioni, con una specializzazione che spazia dallo sviluppo immobiliare alla gestione di infrastrutture, demolizioni, produzione di materiali ed energia.

Nel corso degli anni, numerosi riconoscimenti e momenti chiave hanno segnato la crescita e l'evoluzione dell'azienda.

Tre generazioni si sono succedute nella guida di Vitali, permettendo all'azienda di evolversi continuamente, trasformando le idee in progetti concreti e costruendo il futuro con soluzioni innovative, sempre pronte ad affrontare le sfide che ci aspettano.

Grazie alla sua lunga esperienza, Vitali è in grado di offrire supporto su misura, rispettando tempi, piani e budget.

La sinergia tra le diverse aree di business è un elemento distintivo del Gruppo, che si propone come interlocutore unico per rispondere a una varietà di esigenze, gestendo ogni fase del progetto, dalla produzione dei materiali alla consegna finale, sempre con l'efficienza di un gruppo consolidato e proiettato verso il futuro. La missione di Vitali è quella di progettare, realizzare e gestire opere che migliorino l'accessibilità, la sicurezza e la fruibilità degli spazi, creando ambienti moderni e innovativi. Un forte impegno verso la sostenibilità

e la responsabilità sociale ha sempre caratterizzato la nostra azienda, e nel luglio del 2024, questo impegno si è concretizzato con la trasformazione in Società Benefit.

Oggi, oltre alla creazione di valore economico, ci impegniamo attivamente a perseguire obiettivi di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente, rispettando il nostro territorio e la nostra comunità.

La nostra visione per il futuro si costruisce attraverso scelte imprenditoriali condivise, mirando a un mondo migliore per le generazioni a venire, integrando i principi di sostenibilità in ogni aspetto della nostra attività.

La nostra mission è perseguire la soddisfazione del cliente, migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti e garantire l'integrità etica, ambientale e sociale, integrando i principi di sostenibilità in tutte le nostre azioni.



# 03. SOCIETÀ BENEFIT

Le Società Benefit segnano un cambiamento fondamentale rispetto al tradizionale modello delle società di capitali. Mentre le aziende tradizionali, conosciute come "for profit", si concentrano esclusivamente sulla generazione di utili per gli azionisti, le Società Benefit perseguono un obiettivo doppio: creare valore non solo per gli azionisti, ma anche per tutti gli altri portatori di interesse.

Il concetto di Benefit Corporation, che in Italia corrisponde alla figura della Società Benefit, è stato introdotto per la prima volta nel Maryland nel 2010. L'intento era quello di sviluppare una nuova forma di governance che unisse la creazione di profitto all'impatto positivo sull'ambiente e sulla società.

Nel 2016, l'Italia ha fatto un passo importante, diventando il secondo paese al mondo, dopo gli Stati Uniti, a includere nella propria legislazione la possibilità per le aziende di diventare Società Benefit. Da allora, ogni impresa ha la possibilità di adottare questo status, modificando il proprio oggetto sociale per includere scopi di beneficio comune, con l'intento di creare valore per tutti gli stakeholder. Così facendo, le aziende ufficializzano il loro impegno a perseguire obiettivi di bene comune, oltre il semplice profitto.

La gestione di queste realtà implica che i manager debbano perseguire un impatto positivo sia sul piano sociale che ambientale, bilanciando gli interessi ristretti degli azionisti con quelli più ampi di tutta la società e dell'ambiente. Oggi, i nostri valori e il nostro impegno a migliorare la vita delle persone sono formalmente riconosciuti e sanciti per legge, non solo all'interno dell'azienda, ma anche nei confronti della collettività.

In questo modo, il nostro impegno si consolida

nel presente e si rafforza per il futuro.

Questo documento rappresenta la nostra prima Relazione di Impatto, uno strumento fondamentale per una Società Benefit. Attraverso di essa, pianifichiamo le azioni per il nuovo anno e rendicontiamo il valore che abbiamo creato per la società e per l'ambiente. Il nostro obiettivo è quello di agire sempre di più come una forza positiva, promuovendo un modo di fare business più consapevole e orientato al benessere collettivo, per contribuire a uno sviluppo veramente sostenibile.



# 04. FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Come introdotto nei paragrafi precedenti, le Società Benefit rappresentano un'evoluzione del concetto tradizionale di impresa: accanto all'obiettivo di generare profitto, esse si impegnano volontariamente a perseguire una o più finalità di beneficio comune.

Questo significa che l'attività economica viene orientata non solo al ritorno economico per i soci, ma anche alla creazione di valore positivo, concreto e misurabile per la società e l'ambiente.

Nel 2024, con la trasformazione in Società Benefit, Vitali ha compiuto una scelta strategica e valoriale: ha integrato nel proprio Statuto l'impegno formale e permanente a operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

Questo impegno si traduce nella volontà di generare impatti positivi verso tutti i portatori di interesse coinvolti direttamente o indirettamente nelle attività aziendali: le persone, le comunità locali, i territori, l'ambiente naturale, i beni e le attività culturali e sociali, gli enti del terzo settore e, più in generale, l'intero ecosistema in cui l'azienda è inserita.

Per beneficio comune si intende dunque un risultato che va oltre l'interesse individuale o aziendale, e che si traduce in vantaggi condivisi, durevoli e inclusivi.

In quest'ottica, ogni decisione aziendale viene valutata anche in termini di impatto sociale e ambientale, mirando a una crescita che non sia solo economica, ma anche equa e rigenerativa.

Il ruolo degli amministratori in una Società Benefit, inoltre, si arricchisce di una

responsabilità ulteriore: non solo devono tutelare gli interessi degli azionisti, ma sono chiamati a bilanciare questi con l'interesse della collettività. Si tratta di un cambio di prospettiva profondo, che orienta la governance aziendale verso una visione integrata di valore, capace di coniugare competitività e sostenibilità.



# 05. AREE DI VALUTAZIONE D'IMPATTO

Come riportato nello statuto, nello specifico, la società si è impegnata a perseguire le seguenti **10 finalità specifiche di beneficio comune** per le varie aree di impatto.

## 5.1 AREA DI IMPATTO: ATTENZIONE AI DIPENDENTI E ALLE PERSONE

### FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

1. Costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo basato su attività di sostenibilità, sulla salvaguardia dell'ambiente, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, sulla creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà che fanno parte del mondo della Società e del suo territorio.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Modalità	Stato 2024
Costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo basato su attività di sostenibilità, sulla salvaguardia dell'ambiente, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, sulla creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà che fanno parte del mondo della Società e del suo territorio.	Iniziative di well-being delle risorse umane.	Attivazione di agevolazioni per palestra e attivazione di mobility benefit per incentivare la mobilità sostenibile e facilitare gli spostamenti casa-lavoro.	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 per valutare la possibile attivazione.
	Team building e formazione per i dipendenti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Organizzazione di giornate aziendali dedicate al team building.</li> <li>› Attività periodiche informali per il rafforzamento dello spirito di squadra.</li> <li>› Percorsi formativi esperienziali per la coesione del gruppo.</li> <li>› Creare una base comune di consapevolezza garantendo che tutte le persone in azienda abbiano lo stesso livello minimo di informazione e conoscenza sulle normative, procedure e comportamenti corretti da adottare.</li> </ul>	Nel 2024 sono stati organizzati 5 eventi aziendali informali di socializzazione e si è iniziato a valutare possibili professionisti per l'attivazione di un nuovo progetto di team building per alcune figure di riferimento aziendali, si è inoltre iniziato a pensare ad una formazione più allargata ai vari dipendenti su diversi temi sensibili quali l'ambiente e sicurezza e sostenibilità, è stato svolto un master sulla sostenibilità dalle persone che seguono questo tema; è iniziata la diffusione delle nostre "pillole" come strumenti semplici, chiari e pratici, pensati per accompagnare le persone nelle attività quotidiane.
	Garantire prassi di conciliazione vitaprivata e lavoro/supporto alla famiglia.	Introduzione del kit nascita per i neo-genitori.	In fase di definizione della composizione del kit con prodotti utili per i primi mesi di vita del neonato, come segno di vicinanza e sostegno dell'azienda nella conciliazione vita-lavoro e nei momenti significativi della vita personale.

2. Implementare piani di welfare aziendale diretti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e a promuovere il loro benessere, sia sul luogo di lavoro, sia al di fuori di esso tramite la promozione di azioni di conciliazione vita-lavoro che garantiscano flessibilità negli orari lavorativi dei dipendenti e la predisposizione di idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Implementare piani di welfare aziendale diretti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e a promuovere il loro benessere, sia sul luogo di lavoro, sia al di fuori di esso tramite la promozione di azioni di conciliazione vita-lavoro che garantiscano flessibilità negli orari lavorativi dei dipendenti e la predisposizione di idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.	Attivazione di check-up per i dipendenti.	Sottoscrizione di convenzione con istituto sanitario per l'erogazione di check-up periodici ai dipendenti.	Sono state avviate valutazioni per la tipologia di controlli da attivare e sono stati presi contatti con alcuni istituti sanitari per poi scegliere quello che erogherà il servizio.
	Favorire iniziative di welfare aziendale finalizzate al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari e all'accrescimento del senso di appartenenza all'azienda.	Attivazione di una piattaforma di welfare aziendale per consentire ai dipendenti di accedere a un ampio ventaglio di servizi e benefit personalizzabili (es. buoni spesa, voucher per servizi educativi e ricreativi, rimborsi per spese sanitarie o scolastiche), con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita individuale e familiare e incentivare il benessere organizzativo.	Nel 2024 l'azienda ha fatto una serie di incontri con possibili fornitori di piattaforme per verificare/ valutare la fruibilità del prodotto e la facilità di utilizzo delle piattaforme.
	Garantire una formazione finalizzata allo sviluppo professionale adeguato all'attività svolta.	Attivare formazione volta ad aumentare le competenze prof. (mappare le esigenze/ necessità).	È aumentata la % di ore di formazione a dipendente ed è stato avviato un processo di rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso la mappatura delle competenze esistenti e delle necessità professionali.

3. Promuovere e divulgare, a tutto il personale, ai fornitori e ad altre parti interessate, valori orientati ad una chiara gestione del rischio, della responsabilità d'impresa, della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

CONTINUA →

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Promuovere e divulgare, a tutto il personale, ai fornitori e ad altre parti interessate, valori orientati ad una chiara gestione del rischio, della responsabilità d'impresa, della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.	Sicurezza sul lavoro, sensibilizzare la popolazione aziendale.	Aumentare la diffusione della cultura della sicurezza attraverso attività formative periodiche, campagne interne di sensibilizzazione, garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre attraverso un sistema integrato di formazione continua, monitoraggio costante dei rischi, coinvolgimento attivo dei lavoratori, gestione proattiva di incidenti e near miss e intensificazione dei sopralluoghi in cantiere.	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; nel 2024 sono aumentati i sopralluoghi in cantiere ne sono stati svolti 80.

4. Sviluppare e adottare, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, strategie e iniziative dirette a: gestire e valorizzare le risorse umane in termini di pari opportunità e, specificamente, di parità di genere; promuovere la cultura delle diversità e dell'inclusione; rispettare i diritti e la cultura delle comunità locali direttamente interessati dalle proprie attività; promuovere il rispetto dei diritti umani nella propria catena del valore mediante apposite azioni, quali i sistemi di qualifica, l'applicazione del Codice di Condotta Fornitori e i sistemi di monitoraggio.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Sviluppare e adottare, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, strategie e iniziative dirette a: gestire e valorizzare le risorse umane in termini di pari opportunità e, specificamente, di parità di genere; promuovere la cultura delle diversità e dell'inclusione; rispettare i diritti e la cultura delle comunità locali direttamente interessati dalle proprie attività; promuovere il rispetto dei diritti umani nella propria catena del valore mediante apposite azioni, quali i sistemi di qualifica, l'applicazione del Codice di Condotta Fornitori e i sistemi di monitoraggio.	Limitare e ostacolare eventuali situazioni di povertà, malattia e solitudine.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Mantenimento di schemi di certificazione riconosciuti a livello nazionale e internazionale, tra cui: UNI PDR 125, ISO 30415, SA8000;</li> <li>› Svolgimento di audit interni periodici, finalizzati alla verifica del rispetto dei requisiti previsti dagli schemi certificativi sopra citati;</li> <li>› Integrazione sistematica delle tematiche sociali nei riesami della direzione;</li> <li>› Utilizzo di strumenti e policy come il Codice di Condotta Fornitori, sistemi di qualifica, finalizzati a promuovere il rispetto dei diritti umani nei rapporti commerciali e a prevenire situazioni di sfruttamento, povertà o esclusione e sensibilizzazione dei fornitori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Sono state riscritte le clausole di sostenibilità che vengono fatte sottoscrivere a tutti i fornitori nei nostri contratti;</li> <li>› Miglioramento continuo degli schemi di certificazione attualmente implementati e certificati: Iso 30415, SAAS sa 8000, pdr 125;</li> <li>› Sono stati eseguiti audit interni periodici per garantire il mantenimento delle certificazioni PDR 125, SA 8000 e ISO 30415, con focus sulla gestione sostenibile delle risorse umane e responsabilità sociale;</li> <li>› Implementazione nel riesame della direzione degli argomenti.</li> </ul>

## 5.2 AREA DI IMPATTO: IMPATTO SULL'AMBIENTE

### Finalità di beneficio comune da statuto:

1. Migliorare le prestazioni ambientali, con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi di risorse, al riciclo e riutilizzo dei materiali, alla gestione dei rifiuti e delle terre e rocce da scavo, valutando l'opportunità di ricorrere, ove possibile, a prodotti ecocompatibili e a forniture di beni e servizi che soddisfino requisiti di sostenibilità.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Migliorare le prestazioni ambientali, con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi di risorse, al riciclo e riutilizzo dei materiali, alla gestione dei rifiuti e delle terre e rocce da scavo, valutando l'opportunità di ricorrere, ove possibile, a prodotti ecocompatibili e a forniture di beni e servizi che soddisfino requisiti di sostenibilità.	Gestione dei rifiuti e riciclo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nelle commesse di demolizione attuare pratiche di gestione sostenibile dei rifiuti da mediante selezione in cantiere, recupero e riciclo dei materiali, attraverso l'utilizzo di appositi impianti mobili direttamente in loco;</li> <li>› migliorare il tracciamento con strumenti digitali;</li> <li>› ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 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;</li> <li>› sono stati valutati alcuni possibili programmi per la gestione dei rifiuti;</li> <li>› 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.</li> </ul>

2. Migliorare le performance aziendali in termini di riduzione dei consumi di risorse energetiche e dei livelli di emissioni nocive in atmosfera.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Migliorare le performance aziendali in termini di riduzione dei consumi di risorse energetiche e dei livelli di emissioni nocive in atmosfera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ridurre i consumi di risorse naturali ed energetiche;</li> <li>› ridurre le emissioni dirette e indirette dei GHG.</li> </ul>	Attuazione di interventi di efficientamento energetico, monitoraggio dei consumi e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica.	Nel 2024 è stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di Caponago, 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.

## 5.3 AREA DI IMPATTO: IMPATTO SULLA COMUNITÀ E TERRITORIO

### Finalità di beneficio comune da statuto:

1. Mantenere un confronto costante con le comunità locali, al fine di limitare quanto più possibile gli impatti negativi, anche tramite mitigazioni ed interventi con impatto positivo sulla comunità locale e l'ambiente e tramite la creazione di opportunità occupazionali e di indotto significativo.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Mantenere un confronto costante con le comunità locali, al fine di limitare quanto più possibile gli impatti negativi, anche tramite mitigazioni ed interventi con impatto positivo sulla comunità locale e l'ambiente e tramite la creazione di opportunità occupazionali e di indotto significativo.	Eventi divulgativi e career day.	Career day/visite in azienda.	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 e ha partecipato a nr. 4 Job day incontrando i giovani studenti del territorio al fine di farli avvicinare alla ns. azienda ed è stata uno dei relatori c/o l'Ordine degli Ingegneri presentando l'azienda ed i lavori più importanti in attuazione.
	Attivazione di stage e tirocini/ apprendistato, numero attivazioni nell'anno.	Collaborazione con scuole e università per attivazione convenzioni, percorsi di stage, tirocini formativi e contratti di apprendistato.	Nel 2024 sono stati attivati 2 stage e 9 contratti di apprendistato professionalizzante.

2. Sostenere il territorio e la comunità locale tramite rapporti con fornitori, istituzioni e associazioni, adottando piani di sponsorizzazioni e donazioni attraverso le quali la Società opera per sostenere le iniziative che rispecchiano i valori dell'azienda.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Sostenere il territorio e la comunità locale amite rapporti con fornitori, istituzioni e associazioni, adottando piani di sponsorizzazioni e donazioni attraverso le quali la Società opera per sostenere le iniziative che rispecchiano i valori dell'azienda.	Supportare iniziative e progetti in campo culturale, sociale e ambientale.	Supporto ad associazioni solidali/sportive dei comuni limitrofi.	Nel 2024 l'azienda ha continuato la propria attività di sostegno alla comunità con donazioni ad associazioni sportive del territorio (quali Volley Bergamo, Fonas Caponago, Calcio Sardegna, Team Nuoto Calusco D'adda, Atletico Ploaghe Sardegna) e a iniziative a sostegno dei più bisognosi e fragili e a sostegno della comunità (quali borsa di studio ARMR, Food film Fest, 6 ore di Azzano, StartCup, Art2Night, progetto Mobilità Sostenibile).

3. Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Aumentare la percentuale di materiali riciclati o a basso impatto nelle forniture.</li> <li>› Installare impianti di autoproduzione energetica rinnovabile presso i siti produttivi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti;</li> <li>› Attuazione di interventi di efficientamento energetico e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 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;</li> <li>› È stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di Caponago e proseguono le attività necessarie al completamento dell'impianto fotovoltaico della sede di Calusco D'Adda.</li> </ul>

## 5.4 AREA DI IMPATTO: GOVERNANCE

Finalità di beneficio comune da statuto:

1. Diffondere e promuovere, anche a livello di governance interna, la cultura della gestione sostenibile e dell'eco-sostenibilità, sviluppando le linee di politica aziendale sopra richiamate.

Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Modalità	Stato 2024
Diffondere e promuovere, anche a livello di governance interna, la cultura della gestione sostenibile e dell'eco-sostenibilità, sviluppando le linee di politica aziendale sopra richiamate.	Diffondere, promuovere e sviluppare le linee di politica aziendale compatibili con lo sviluppo sostenibile della società.	Introduzione di una piattaforma per la valutazione e valorizzazione dei fornitori sotto i profili finanziario, reputazionale e di sostenibilità, offrendo supporto per la condivisione trasparente delle buone pratiche e delle performance.	È iniziata la valutazione dei possibili fornitori per definire il programma più ottimale e completo da inserire in azienda.

# 06. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO

Di seguito riportiamo alcuni dei dati valutati riportati in tabelle secondo lo standard di rendicontazione **GRI (Global Reporting Initiative)**.

## GOVERNANCE

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

2022									
GENERE	DONNE			UOMINI			TOTALE		
Età	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Consiglio di amministrazione					1	4	0	1	4
Collegio sindacale			2		1	3	0	1	4
Altri comitati - ODV					1		0	1	0

  

2023									
GENERE	DONNE			UOMINI			TOTALE		
Età	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Consiglio di amministrazione	1	1			1	4	1	2	4
Collegio sindacale			2		1	2	0	1	4
Altri comitati - ODV					1		0	1	0

  

2024									
GENERE	DONNE			UOMINI			TOTALE		
Età	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50	<29	tra 30-49	>50
Consiglio di amministrazione	1	1			1	4	1	2	4
Collegio sindacale			2		1	2	0	1	4
Altri comitati - ODV					1		0	1	0

# DIPENDENTI

## GRI 2 - 7 DEL 2021 - Dipendenti per genere e tipologia contrattuale

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	15	112	127	18	104	122	17	130	147
Consiglio di amministrazione	0	3	3	2	11	13	1	8	9
Collegio sindacale	15	115	130	20	115	135	18	138	156

## GRI 2 - 7 DEL 2021 - Dipendenti per genere e tipologia di impiego

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	15	113	128	20	112	132	17	136	153
Part-time	0	2	2	0	3	3	1	2	3
Tot dipendenti	15	115	130	20	115	135	18	138	156

## GRI 405 - 1 del 2016 - Categorie professionali

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E GENERE	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
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
Totale	15	115	130	20	115	135	18	138	156

## GRI 405 - 1 del 2016 - Categorie professionali

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E CLASSE DI ETÀ	2022				2023				2024			
	<29	tra 30-49	>50	TOT	<29	tra 30-49	>50	TOT	<29	tra 30-49	>50	TOT
Dirigenti	0	5	1	6	0	4	1	5	0	4	1	5
Quadri	0	4	1	5	0	6	1	7	0	10	1	11
Impiegati	17	34	6	57	14	34	9	57	23	36	8	67
Operai	8	28	26	62	10	30	26	66	17	30	26	73
Totale	25	71	34	130	24	74	37	135	40	80	36	156

## GRI 401 - 1 del 2016 - Nuove assunzioni

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E CLASSE DI ETÀ	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Classe <29 anni	1	7	8	1	5	6	7	33	40
Classe 30-49 anni	0	7	7	5	8	13	11	69	80
Classe >50	0	3	3	0	3	3	0	36	36

## GRI 401 - 1 del 2016 - Turnover per genere

TURNOVER IN USCITA	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
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%

## GRI 401 - 1 del 2016 - Turnover per genere

2022									
TURNOVER IN USCITA PER GENERE ED ETÀ	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									
TURNOVER IN USCITA PER GENERE ED ETÀ	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									
TURNOVER IN USCITA PER GENERE ED ETÀ	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%

GRI 401 - 1 del 2016 - Congedo parentale

TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	2022				2023				2024			
	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%
	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE	
<b>Rapporto tra</b>												
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%

  

TASSO DI FIDELIZZAZIONE	2022				2023				2024			
	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%
	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE	
<b>Rapporto tra</b>												
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%

GRI 404 - 01 DEL 2016 - Formazione

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE	2022	2023	2024
<b>Rapporto tra:</b>			
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 DI SESSO FEMMINILE	2022	2023	2024
<b>Rapporto tra:</b>			
Numero totale di ore di formazione 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 DI SESSO MASCHILE	2022	2023	2024
<b>Rapporto tra:</b>			
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	1161	1372	2365
Numero totale di dipendenti	115	115	138
<b>Media formazione</b>	<b>10,1</b>	<b>11,9</b>	<b>17,1</b>

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

	2022	2023	2024
Numero deceduti	0	0	0
Numero lavoratori	130	135	156
GG di infortunio	30	54	362
Ore lavorate	264000	241030	275796
Inofrtuni gravi	0	0	0
Infortuni registrati	3	2	5
di cui in itinere	3	1	2
di cui sul lavoro	0	1	3

	2022	2023	2024
Tasso di decessi per infortunio sul lavoro	0	0	0
Tasso inofrtuni gravi (n° totale infortuni gravi/ore lavorate* 1000000)	0	0	0
Tasso inofrtuni registrati (n° totale infortuni registrati/ore lavorate* 1000000)	11,36	8,30	18,13

AMBIENTE

GRI 303 - 3 del 2018 - Prelievo idrico

	Udm	2022	2023	2024
Acque di superficie	m3	0	0	0
Acque sotterranee		76.583	64.807	70.905
di cui Sede di Caponago	m3	74.557	64.023	70.057
di cui Sede di Ponte San Pietro		2.026	784	848
Acque di mare	m3	0	0	0
Acque prodotte	m3	0	0	0
Acque fornite da fonti terze (da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi)	m3	5.759	15.936	4.786
<b>TOTALE</b>	<b>m3</b>	<b>82.342</b>	<b>80.743</b>	<b>75.691</b>

GRI 303 - 3 del 2020 - Rifiuti prodotti

Tipologia di rifiuto		UdM	2022	2023	2024
Non pericoloso	Recupero	t	543	255	115
	Riciclo	t	343.746	302.471	118.103
	Smaltimento	t	<1	<1	<1
	<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>344.289</b>	<b>302.726</b>	<b>118.218</b>
Tipologia di rifiuto		UdM	2022	2023	2024
Pericoloso	Recupero	t	5	0	2
	Smaltimento	t	0	204	308
	<b>Totale</b>	<b>t</b>	<b>5</b>	<b>204</b>	<b>310</b>

# CONSUMO DI ENERGIA

	Udm	2022	2023	2024
<b>Gasolio</b>	<b>Litri</b>	<b>1.561.704</b>	<b>1.143.814</b>	<b>1.112.843</b>

<b>GPL per utilizzo bruciatore impianto di asfalto</b>	<b>Udm</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Olbia	Litri	119.834	118.055	133.266
<b>Totale</b>	<b>Litri</b>	<b>119.834</b>	<b>118.055</b>	<b>133.266</b>

<b>BTZ per impianti</b>	<b>Udm</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Caponago	Kg	1.138.474	1.173.450	1.133.250
Olbia	Kg	497.470	456.850	610.843
Ponte	Kg	311.130	358.120	409.470
<b>Totale</b>	<b>Kg</b>	<b>1.947.074</b>	<b>1.988.420</b>	<b>2.153.563</b>

<b>Energia elettrica acquistata</b>	<b>Udm</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Caponago	Khw	2.586.006	2.394.280	2.430.332
Bonate	Khw	93.634	103.140	111.183
Cisano	Khw	78.046	47.972	21.347
Olbia	Khw	510.285	441.260	484.740
Calusco	Khw	500.418	645.614	1.076.351
Ponte	Khw	494.485	438.847	439.841
Cantiere	Khw	255.536	212.800	168.256
<b>Totale</b>	<b>Khw</b>	<b>4.518.410</b>	<b>4.283.913</b>	<b>4.732.050</b>

<b>Energia metano-gas per utilizzo bruciatore impinato di asfalto e uffici</b>	<b>Udm</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Bonate carpenteria	mc	399	39	51
Cisano ufficio	mc	7.469	7.912	3.000
Ponte impianto	mc	72.939	69.259	67.556
Ponte uffici	mc	5.101	3.604	3.975
<b>Totale</b>	<b>mc</b>	<b>85.908</b>	<b>80.904</b>	<b>77.582</b>



## 07. OBIETTIVI PER IL PROSSIMO PERIODO

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obbiettivi	Obbiettivi per il prossimo periodo
DIPENDENTI	Costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo basato su attività di sostenibilità, sulla salvaguardia dell'ambiente, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, sulla creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà che fanno parte del mondo della Società e del suo territorio	Iniziativa di well-being delle risorse umane	Si vuole mettere in funzione la palestra presso la sede di Peschiera Borromeo e attivare una convenzione per il raggiungimento della sede di Peschiera Borromeo con un servizio navetta.
		Team building e formazione per i dipendenti	L'azienda vuole attivare corsi/webinar sul tema sostenibilità, ambiente e rifiuti ad un numero più ampio di persone e far partire un programma di team building per la valorizzazione e crescita di alcune figure aziendali; verranno sviluppate ulteriori pillole aziendali per ampliare e approfondire la diffusione della nostra cultura aziendale. Nel 2025, l'azienda vuole anche celebrare e condividere alcune giornate simboliche, pensate per sensibilizzare e rafforzare la responsabilità verso un futuro più equo e rispettoso dell'ambiente.
		Garantire prassi di conciliazione vita privata e lavoro/supporto alla famiglia	Per i bimbi nati dal 2025 l'azienda vuole introdurre formalmente il kit nascita e consegnarlo a tutti i neo genitori (sia mamma che papà).
	Implementare piani di welfare aziendale diretti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e a promuovere il loro benessere, sia sul luogo di lavoro, sia al di fuori di esso tramite la promozione di azioni di conciliazione vita-lavoro che garantiscano flessibilità negli orari lavorativi dei dipendenti e la predisposizione di idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo	Attivazione di check up per i dipendenti	L'azienda vuole scegliere l'ente, sottoscrivere la convenzione per l'erogazione del check-up e diffonderlo ai dipendenti.
		Favorire iniziative di welfare aziendale finalizzate al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei familiari e all'accrescimento del senso di appartenenza all'azienda.	Nel 2025 si vuole selezionare la piattaforma welfare e comunicarlo ai dipendenti.
		Garantire una formazione finalizzata allo sviluppo professionale adeguato all'attività svolta.	Si vuole proseguire con la formazione e cercare di aumentare ulteriormente la % di formazione a dipendente ed iniziare a definire un piano di formazione/team building per le figure strategiche.
	Promuovere e divulgare, a tutto il personale, ai fornitori e ad altre parti interessate, valori orientati ad una chiara gestione del rischio, della responsabilità d'impresa, della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori	Sicurezza sul lavoro, sensibilizzare la popolazione aziendale	Per il 2025 l'azienda vuole inserire un nuovo step a supporto della sicurezza andando ad aumentare il confronto preventivo/verificativo tra l'uff.sicurezza ed il cantiere; Incrementare la frequenza dei sopralluoghi e controlli ambientali per una più puntuale identificazione e gestione dei rischi con restituzione di un report statistico; divulgare "pillole" su temi legati alla sicurezza.
	Sviluppare e adottare, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, strategie e iniziative dirette a: gestire e valorizzare le risorse umane in termini di pari opportunità e, specificamente, di parità di genere; promuovere la cultura delle diversità e dell'inclusione; rispettare i diritti e la cultura delle comunità locali direttamente interessati dalle proprie attività; promuovere il rispetto dei diritti umani nella propria catena del valore mediante apposite azioni, quali i sistemi di qualifica, l'applicazione del Codice di Condotta Fornitori e i sistemi di monitoraggio	Limitare e ostacolare eventuali situazioni di povertà, malattia e solitudine.	Per il prossimo anno l'azienda vuole potenziare le attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere, diversità e inclusione; Sviluppare e diffondere la nuova policy aziendale formalizzata sulla diversità e inclusione; Integrare criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nei processi di valutazione e selezione dei fornitori, rafforzando così l'impatto positivo lungo la catena di fornitura.

Area	Finalità di beneficio comune di statuto	Obbiettivi	Obbiettivi per il prossimo periodo
AMBIENTE	Migliorare le prestazioni ambientali, con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi di risorse, al riciclo e riutilizzo dei materiali, alla gestione dei rifiuti e delle terre e rocce da scavo, valutando l'opportunità di ricorrere, ove possibile, a prodotti ecocompatibili e a forniture di beni e servizi che soddisfino requisiti di sostenibilità	Gestione dei rifiuti e riciclo	Per il periodo futuro l'azienda vuole continuare ad attuare un'economia circolare sui cantieri di demolizione utilizzando quando possibile impianti mobili per il riciclo dei rifiuti in loco; per il 2025 si vuole selezionare ed iniziare ad utilizzare un software per la gestione dei rifiuti; si vuole ampliare la certificazione UNI/PDR 88:2020 già ottenuta con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato e si vuole ottenere la certificazione UNI/PDR 88:2020 per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbia.
	Migliorare le performance aziendali in termini di riduzione dei consumi di risorse energetiche e dei livelli di emissioni nocive in atmosfera	Ridurre i consumi di risorse naturali ed energetiche; ridurre le emissioni dirette e indirette dei GHG	Per il 2025 l'azienda vuole terminare la costruzione dell'impianto fotovoltaico della sede di Calusco e far partire la produzione di Calusco e Caponago e iniziare la costruzione dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Olbia; per il periodo futuro l'azienda vuole attivarsi per introdurre soluzioni per poter calcolare anche lo scope 3.

Area	Finalità di beneficio comune di statuto	Obbiettivi	Obbiettivi per il prossimo periodo
COMUNITÀ E TERRITORIO	Mantenere un confronto costante con le comunità locali, al fine di limitare quanto più possibile gli impatti negativi, anche tramite mitigazioni ed interventi con impatto positivo sulla comunità locale e l'ambiente e tramite la creazione di opportunità occupazionali e di indotto significativo.	Eventi divulgativi e career day  Attivazione di stage e tirocini/ apprendistato, numero attivazioni nell'anno	Per il prossimo periodo l'azienda vuole aumentare il nr. Visite in azienda da parte di istituti scolastici ed università per far conoscere sul campo le attività e le modalità di operare in azienda e inserire anche visite c/o i cantieri aziendali. Inoltre si vogliono aumentare le collaborazioni con istituti scolastici ed università attivando convenzioni e ulteriori contratti di tirocini/apprendistato.
	Sostenere il territorio e la comunità locale tramite rapporti con fornitori, istituzioni e associazioni, adottando piani di sponsorizzazioni e donazioni attraverso le quali la Società opera per sostenere le iniziative che rispecchiano i valori dell'azienda	Supportare iniziative e progetti in campo culturale, sociale e ambientale.	Obiettivo per il prossimo periodo: l'azienda sta valutando di stanziare una cifra da donare ai vari enti sul territorio che verranno scelti direttamente dai dipendenti, i dipendenti saranno i protagonisti di questa attività di beneficenza scegliendo in prima persona a quale ente del territorio erogare la propria quota nominale di beneficenza.
	Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente	Aumentare la percentuale di materiali riciclati o a basso impatto nelle forniture. Installare impianti di autoproduzione energetica rinnovabile presso i siti produttivi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Per il 2025 si vuole ampliare la certificazione UNI/PDR 88:2020 già ottenuta con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato e si vuole ottenere la certificazione UNI/PDR 88:2020 per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbi;</li> <li>› l'azienda vuole terminare la costruzione dell'impianto fotovoltaico della sede di Calusco e far partire la produzione di Calusco e Caponago e iniziare la costruzione dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Olbia</li> </ul>

Area	Finalità di beneficio comune di statuto	Obbiettivi	Obbiettivi per il prossimo periodo
GOVERNANCE	Diffondere e promuovere, anche a livello di governance interna, la cultura della gestione sostenibile e dell'eco-sostenibilità, sviluppando le linee di politica aziendale sopra richiamate.	Diffondere, promuovere e sviluppare le linee di politica aziendale compatibili con lo sviluppo sostenibile della società.	Nel 2025 si vuole selezionare il fornitore e sottoscrivere il contratto per la piattaforma di verifica fornitori.

## 08. CONCLUSIONI

Questa prima Relazione di Impatto rappresenta per Vitali un passo fondamentale verso un'evoluzione ancora più consapevole del nostro modo di fare impresa, con una particolare attenzione alla sostenibilità e agli effetti delle nostre azioni. La nostra trasformazione in Società Benefit è la formalizzazione di un cammino già intrapreso dall'azienda, caratterizzato da un forte impegno verso le comunità e i territori in cui operiamo.

Pur essendo una scelta che comporta sicuramente una grande responsabilità, questa decisione segna un chiaro orientamento verso un modello che ci spinge a operare in modo sempre più incisivo e trasparente. Dalla governance interna alle relazioni con i dipendenti, dalla comunità all'ambiente, fino ai clienti e fornitori, ci impegniamo ad agire in modo responsabile e sostenibile.

Questa Relazione di Impatto è destinata a tutti i nostri stakeholder, con l'auspicio che possa diventare fonte di ispirazione per altre aziende, spingendole a intraprendere un percorso simile. Con una visione centrata sulla sostenibilità e sull'inclusione, continueremo a esplorare nuove tecnologie e metodologie costruttive, sempre con l'obiettivo di lasciare un segno positivo nella vita delle persone e negli spazi che le circondano.

Ora è il momento di rinnovare il nostro entusiasmo, di accogliere le sfide future e di proseguire nel nostro impegno per lasciare un'impronta duratura nel settore delle costruzioni. Siamo pronti ad affrontare i prossimi anni con lo stesso spirito innovativo e responsabile che ha contraddistinto la nostra storia.

Come ci piace sottolineare, siamo fieri di ciò che Vitali è diventata nel corso degli anni, ma siamo anche consapevoli che non possiamo

fermarci di fronte alle sfide globali, sia dal punto di vista ambientale che sociale, che stiamo affrontando. Per questo, ogni giorno lavoriamo nel rispetto dei valori che hanno sempre caratterizzato la nostra azienda sin dalla sua fondazione.

Il nostro invito è di continuare a operare con un orientamento verso il Bene Comune, per un futuro migliore per tutti.



# 09. TABELLA RIASSUNTIVA

Area	Finalità di statuto	Modalità ed azioni	Stato 2024
DIPENDENTI	Costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo basato su attività di sostenibilità, sulla salvaguardia dell'ambiente, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, sulla creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà che fanno parte del mondo della Società e del suo territorio.	Attivazione di agevolazioni per palestra e attivazione di mobility benefit per incentivare la mobilità sostenibile e facilitare gli spostamenti casa-lavoro	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 per valutare la possibile attivazione.
		Organizzazione di giornate aziendali dedicate al team building, Attività periodiche informali per il rafforzamento dello spirito di squadra, Percorsi formativi esperienziali per la coesione del gruppo. Creare una base comune di consapevolezza garantendo che tutte le persone in azienda abbiano lo stesso livello minimo di informazione e conoscenza sulle normative, procedure e comportamenti corretti da adottare.	Nel 2024 sono stati organizzati 5 eventi aziendali informali di socializzazione e si è iniziato a valutare possibili professionisti per l'attivazione di un nuovo progetto di team building per alcune figure di riferimento aziendali, si è inoltre iniziato a pensare ad una formazione più allargata ai vari dipendenti su diversi temi sensibili quali l'ambiente e sicurezza e sostenibilità, è stato svolto un master sulla sostenibilità dalle persone che seguono questo tema; è iniziata la diffusione delle nostre "pillole" come strumenti semplici, chiari e pratici, pensati per accompagnare le persone nelle attività quotidiane.
		Introduzione del kit nascita per i neo-genitori	In fase di definizione della composizione del kit con prodotti utili per i primi mesi di vita del neonato, come segno di vicinanza e sostegno dell'azienda nella conciliazione vita-lavoro e nei momenti significativi della vita personale.
	Implementare piani di welfare aziendale diretti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e a promuovere il loro benessere, sia sul luogo di lavoro, sia al di fuori di esso tramite la promozione di azioni di conciliazione vita-lavoro che garantiscano flessibilità negli orari lavorativi dei dipendenti e la predisposizione di idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo	Sottoscrizione di convenzione con istituto sanitario per l'erogazione di check-up periodici ai dipendenti	Sono state avviate valutazioni per la tipologia di controlli da attivare e sono stati presi contatti con alcuni istituti sanitari per poi scegliere quello che erogherà il servizio.
		Attivazione di una piattaforma di welfare aziendale per consentire ai dipendenti di accedere a un ampio ventaglio di servizi e benefit personalizzabili (es. buoni spesa, voucher per servizi educativi e ricreativi, rimborsi per spese sanitarie o scolastiche), con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita individuale e familiare e incentivare il benessere organizzativo.	Nel 2024 l'azienda ha fatto una serie di incontri con possibili fornitori di piattaforme per verificare/valutare la fruibilità del prodotto e la facilità di utilizzo delle piattaforme.
		Attivare formazione volta ad aumentare le competenze prof. (mappare le esigenze/necessità)	Aumentata la % di ore di formazione a dipendente ed è stato avviato un processo di rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso la mappatura delle competenze esistenti e delle necessità professionali.
	Promuovere e divulgare, a tutto il personale, ai fornitori e ad altre parti interessate, valori orientati ad una chiara gestione del rischio, della responsabilità d'impresa, della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori	Aumentare la diffusione della cultura della sicurezza attraverso attività formative periodiche, campagne interne di sensibilizzazione, garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre attraverso un sistema integrato di formazione continua, monitoraggio costante dei rischi, coinvolgimento attivo dei lavoratori, gestione proattiva di incidenti e near miss e intensificazione dei sopralluoghi in cantiere.	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; nel 2024 sono aumentati i sopralluoghi in cantiere ne sono stati svolti 80.

CONTINUA →

Area	Finalità di statuto	Modalità ed azioni	Stato 2024
DIPENDENTI	Sviluppare e adottare, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, strategie e iniziative dirette a: gestire e valorizzare le risorse umane in termini di pari opportunità e, specificamente, di parità di genere; promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione; rispettare i diritti e la cultura delle comunità locali direttamente interessati dalle proprie attività; promuovere il rispetto dei diritti umani nella propria catena del valore mediante apposite azioni, quali i sistemi di qualifica, l'applicazione del Codice di Condotta Fornitori e i sistemi di monitoraggio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Mantenimento di schemi di certificazione riconosciuti a livello nazionale e internazionale, tra cui: UNI PDR 125, ISO 30415, SA8000;</li> <li>› Svolgimento di audit interni periodici, finalizzati alla verifica del rispetto dei requisiti previsti dagli schemi certificativi sopra citati;</li> <li>› Integrazione sistematica delle tematiche sociali nei riesami della direzione;</li> <li>› Utilizzo di strumenti e policy come il Codice di Condotta Fornitori, sistemi di qualifica, finalizzati a promuovere il rispetto dei diritti umani nei rapporti commerciali e a prevenire situazioni di sfruttamento, povertà o esclusione e sensibilizzazione dei fornitori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Sono state riscritte le clausole di sostenibilità che vengono fatte sottoscrivere a tutti i fornitori nei nostri contratti;</li> <li>› Miglioramento continuo degli schemi di certificazione attualmente implementati e certificati: Iso 30415, SAAS sa 8000, pdr 125;</li> <li>› Sono stati eseguiti audit interni periodici per garantire il mantenimento delle certificazioni PDR 125, SA 8000 e ISO 30415, con focus sulla gestione sostenibile delle risorse umane e responsabilità sociale;</li> <li>› Implementazione nel riesame della direzione degli argomenti.</li> </ul>

Area	Finalità di statuto	Modalità ed azioni	Stato 2024
AMBIENTE	Migliorare le prestazioni ambientali, con particolare attenzione alla riduzione degli sprechi di risorse, al riciclo e riutilizzo dei materiali, alla gestione dei rifiuti e delle terre e rocce da scavo, valutando l'opportunità di ricorrere, ove possibile, a prodotti ecocompatibili e a forniture di beni e servizi che soddisfino requisiti di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nelle commesse di demolizione attuare pratiche di gestione sostenibile dei rifiuti da demolizione mediante selezione in cantiere, recupero e riciclo dei materiali, attraverso l'utilizzo di appositi impianti mobili direttamente in loco;</li> <li>› migliorare il tracciamento con strumenti digitali;</li> <li>› ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 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;</li> <li>› sono stati valutati alcuni possibili programmi per la gestione dei rifiuti; 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.</li> </ul>
	Migliorare le performance aziendali in termini di riduzione dei consumi di risorse energetiche e dei livelli di emissioni nocive in atmosfera.	Attuazione di interventi di efficientamento energetico, monitoraggio dei consumi e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica	Nel 2024 è stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di Caponago, 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.

Area	Finalità di statuto	Modalità ed azioni	Stato 2024	
COMUNITÀ E TERRITORIO	Mantenere un confronto costante con le comunità locali, al fine di limitare quanto più possibile gli impatti negativi, anche tramite mitigazioni ed interventi con impatto positivo sulla comunità locale e l'ambiente e tramite la creazione di opportunità occupazionali e di indotto significativo	Career day/visite in azienda	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 e ha partecipato a nr. 4 Job day incontrando i giovani studenti del territorio al fine di farli avvicinare alla ns. azienda ed è stata uno dei relatori c/o l'Ordine degli Ingegneri presentando l'azienda ed i lavori più importanti in attuazione	
	Sostenere il territorio e la comunità locale tramite rapporti con fornitori, istituzioni e associazioni, adottando piani di sponsorizzazioni e donazioni attraverso le quali la Società opera per sostenere le iniziative che rispecchiano i valori dell'azienda	Collaborazione con scuole e università per attivazione convenzioni, percorsi di stage, tirocini formativi e contratti di apprendistato.	Supporto ad associazioni solidali/ sportive dei comuni limitrofi	Nel 2024 l'azienda ha continuato la propria attività di sostegno alla comunità con donazioni ad associazioni sportive del territorio (quali Volley Bergamo, Fonas Caponago, Calcio Sardegna, Team Nuoto Calusco D'adda, Atletico Ploaghe Sardegna) e a iniziative a sostegno dei più bisognosi e fragili e a sostegno della comunità (quali borsa di studio ARMR, Food film Fest, 6 ore di Azzano, StartCup, Art2Night, progetto Mobilità Sostenibile)
	Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti;</li> <li>› Attuazione di interventi di efficientamento energetico, monitoraggio dei consumi e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica</li> </ul>		Nel 2024 è stato completato l'impianto fotovoltaico della sede di Caponago, 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.

Area	Finalità di statuto	Modalità ed azioni	Stato 2024
GOVERNANCE	Diffondere e promuovere, anche a livello di governance interna, la cultura della gestione sostenibile e dell'eco-sostenibilità, sviluppando le linee di politica aziendale sopra richiamate	Introduzione di una piattaforma per la valutazione e valorizzazione dei fornitori sotto i profili finanziario, reputazionale e di sostenibilità, offrendo supporto per la condivisione trasparente delle buone pratiche e delle performance.	E' iniziata la valutazione dei possibili fornitori per definire il programma più ottimale e completo da inserire in azienda.



**Vitali S.p.A. Società Benefit**

Via Lombardia, 2/A  
20068 Peschiera Borromeo

Tel. +39 02-74281998

P.IVA 01948410160

Registro delle Imprese CCIAA di Milano  
n° 01948410160 – REA n° 1756450