



Relazione d'impatto

Anno 2025

Relazione d'impatto

Anno 2025

SOMMARIO

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
2	CHI SIAMO	8
3	SOCIETÀ BENEFIT	10
4	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	14
5	AREE DI VALUTAZIONE IMPATTO	16
5.1	Area di impatto: Attenzione ai dipendenti e alle persone	17
5.2	Area di impatto: Impatto sull’ambiente	21
5.3	Area di impatto: Impatto sulla comunità e territorio	23
5.4	Area di impatto: Governance	26
6	VALUTAZIONE DELL’IMPATTO GENERATO	28
7	OBIETTIVI PER IL PROSSIMO PERIODO	48
8	CONCLUSIONI	52
9	TABELLA RIASSUNTIVA	54

01. LETTERA AGLI STAKEHOLDER



IL 2025 HA TRASFORMATO
GLI IMPEGNI DEL PRIMO ANNO
IN AZIONI MISURABILI.

Care lettrici, cari lettori, cari Stakeholder,

con la presente Relazione d'Impatto 2025 — la seconda dalla nostra formalizzazione come Società Benefit — rendiamo conto di un anno in cui l'impegno assunto si è tradotto in **azioni concrete**, misurabili e coerenti con gli obiettivi che ci eravamo posti.

Nella prima Relazione d'Impatto avevamo dichiarato la nostra intenzione di diffondere, promuovere e sviluppare le linee di politica aziendale compatibili con lo sviluppo sostenibile.

Nel 2025 abbiamo dato seguito a questo impegno con l'introduzione di nuovi strumenti e pratiche operative che hanno interessato diversi ambiti aziendali, dai dipendenti alla gestione della filiera e ai processi interni, contribuendo a rendere più strutturato e misurabile il nostro approccio alla sostenibilità. Operiamo in settori — costruzioni infrastrutturali, real estate, demolizioni e bonifiche ambientali, produzione di inerti, calcestruzzo e conglomerato bituminoso, energie rinnovabili — che comportano impatti rilevanti sull'ambiente e sui territori, ma che offrono al tempo stesso un contributo significativo alla **transizione ecologica** e allo **sviluppo infrastrutturale** del Paese. Questa duplice natura del nostro ruolo è la ragione per cui abbiamo scelto di essere Società Benefit: non per attenuare la complessità del nostro operare, ma per governarla con maggiore consapevolezza e responsabilità.

In ambito ambientale, la gestione dei cantieri continua a essere presidiata secondo le prassi consolidate negli anni precedenti, con attenzione al contenimento degli impatti su polveri, rumore, consumi idrici e produzione di rifiuti. La nostra presenza nel settore delle energie rinnovabili si inserisce in questa visione contribuendo concretamente alla disponibilità di energia pulita sul territorio e partecipando in modo diretto alla trasformazione del sistema energetico verso modelli a minore intensità carbonica.

Sul fronte delle persone, la **sicurezza** sul lavoro rimane una priorità non negoziabile. Il 2025 ha confermato l'impegno nella gestione dei rischi operativi propri di un'organizzazione

che opera in ambienti complessi e ad alta intensità tecnica. Inclusione, pari opportunità e attenzione al benessere organizzativo restano direttrici su cui continuiamo a lavorare, nella consapevolezza che il valore generato da un'impresa dipende in misura determinante dalla qualità delle relazioni che essa costruisce con le proprie persone.

Le attività di demolizione e bonifica ambientale, in particolare, vengono da noi interpretate non solo come prestazione tecnica specialistica, ma come contributo diretto alla **rigenerazione** di contesti degradati e alla restituzione di valore ai territori. In questa prospettiva, il nostro operare si allinea agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, con riferimento in particolare agli SDGs 9 (Industria, Innovazione e Infrastrutture), 11 (Città e Comunità Sostenibili), 13 (Lotta contro il Cambiamento Climatico) e 17 (Partnership per gli Obiettivi).

Questa Relazione è lo strumento con cui misuriamo la distanza tra ciò che ci siamo impegnati a fare e ciò che abbiamo effettivamente realizzato. Non è un documento celebrativo, ma uno strumento di accountability verso noi stessi prima ancora che verso l'esterno. La scelta di essere Società Benefit richiede coerenza, continuità e la capacità di misurare onestamente i progressi compiuti — inclusi quelli ancora da compiere. Ringraziamo i nostri dipendenti, partner, clienti, istituzioni e investitori per la fiducia e il confronto che rendono possibile questo percorso.

Il dialogo con gli stakeholder non è per noi una formalità: è parte integrante del modo in cui intendiamo crescere, migliorare e generare valore condiviso.

L'A.D.

Alessio Parolari

02. CHI SIAMO

Fondata nel 1989 come impresa familiare, Vitali S.p.A. Società Benefit è oggi una realtà industriale di riferimento nel panorama delle costruzioni e delle infrastrutture italiane. In oltre trentacinque anni di attività, tre generazioni si sono succedute alla guida di Vitali, trasmettendo un patrimonio di valori — integrità, responsabilità, innovazione — che ancora oggi orienta ogni decisione strategica e operativa.

Quella che era nata come una realtà locale si è trasformata in un operatore integrato e internazionale, capace di governare l'intera filiera: dalla progettazione alla produzione dei materiali, fino alla consegna dell'opera finita. Questo modello di **General Contractor** consente a Vitali di garantire efficienza, qualità e controllo su ogni fase del processo, riducendo ridondanze, ottimizzando risorse e massimizzando il valore generato per i committenti e per i territori.

Vitali opera in cinque aree di business complementari e sinergiche: costruzioni infrastrutturali, real estate e sviluppo immobiliare, demolizioni e bonifiche ambientali, produzione di aggregati, calcestruzzo, conglomerati bituminosi ed energie rinnovabili e rigenerazione urbana. La sinergia tra queste aree rappresenta uno dei principali elementi distintivi dell'azienda, che si propone come interlocutore unico — verso enti pubblici, aziende partecipate, committenti privati italiani ed esteri — capace di integrare competenze progettuali, produttive e operative in un sistema coerente e orientato all'impatto.

Nel luglio 2024, Vitali ha formalizzato la propria trasformazione in **Società Benefit**, riconoscimento che non ha inaugurato un percorso nuovo, ma ha consolidato e reso

esplicito un impegno già radicato nella cultura aziendale: generare valore condiviso per le persone, le comunità e l'ambiente, in modo misurabile e trasparente.

Con questa Relazione d'Impatto — la seconda dall'ottenimento dello status di Società Benefit — Vitali consolida la propria rendicontazione e rafforza gli strumenti di misurazione, allineando ulteriormente la propria strategia agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

La presenza territoriale di Vitali si articola in una rete di sedi operative distribuite sul territorio nazionale, ciascuna caratterizzata da investimenti concreti in efficienza energetica e sostenibilità ambientale.

La sede legale di Peschiera Borromeo è situata presso l'Innovation Campus, primo complesso in Italia certificato **LEED Gold** e alimentato interamente da fonti rinnovabili.

Il sito di Caponago (circa 10 ettari) ospita impianti tra i più innovativi d'Italia per la produzione di inerti, calcestruzzo e asfalti, con attività di recupero dei rifiuti da demolizione, è inoltre presente una **Solar Factory**: un impianto fotovoltaico da quasi **2 MWp** su un'ex area di cava riconvertita, operativo dal 2025, che produce oltre 3,5 milioni di kWh annui, copre circa il 50% del fabbisogno energetico

della sede, distribuisce l'energia in eccesso agli altri siti del Gruppo e riduce le emissioni di oltre 1.400 tonnellate di CO₂ all'anno.

Calusco d'Adda (circa 16 ettari) è il polo produttivo più recente, con tecnologie che riducono il consumo energetico di oltre il 50%, sistemi di **recupero delle acque** e un laboratorio interno di controllo qualità; è in corso un progetto di recupero ambientale con riqualificazione morfologica dell'area e riutilizzo di circa 470.000 mc di terre e rocce da scavo.

Ponte San Pietro produce asfalti tecnologici ad alte prestazioni con sistemi di **recupero del fresato** fino al 30%.

Bonate Sotto ospita la carpenteria metallica e l'officina meccanica interna.

Olbia rappresenta il polo strategico in Sardegna per la produzione di conglomerati bituminosi con fino al 50% di materiale riciclato. La nuova sede green, che riqualifica un'area urbana dismessa, è in fase di completamento e la sua apertura è prevista entro la fine del 2026.

La missione di Vitali è costruire opere che migliorino la qualità della vita, generando **impatto positivo** per i territori e le comunità, con responsabilità ambientale e sociale come guida di ogni scelta. Come Società Benefit al secondo anno di rendicontazione, l'azienda rafforza il proprio sistema di obiettivi e di misurazione, consapevole che trasparenza e coerenza siano condizioni imprescindibili per costruire fiducia duratura con tutti gli stakeholder e per contribuire, concretamente, alla transizione ecologica e infrastrutturale del Paese.

03. SOCIETÀ BENEFIT

La figura della Società Benefit, introdotta nell'ordinamento italiano con la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, rappresenta un'evoluzione strutturale rispetto al modello tradizionale di impresa. Essa consente — e al contempo obbliga — le aziende che ne adottano lo status a perseguire, accanto all'obiettivo della redditività, finalità di beneficio comune: risultati concreti, misurabili e duraturi a vantaggio della collettività, dell'ambiente, dei lavoratori, delle comunità locali e delle generazioni future.

Con questa forma giuridica, il legislatore ha riconosciuto che la creazione di valore economico e la responsabilità verso l'esterno non sono obiettivi in conflitto, ma dimensioni complementari e inscindibili di un modello d'impresa maturo. Il management è tenuto, per statuto, a bilanciare l'interesse degli azionisti con quello più ampio di tutti i portatori di interesse, integrando questa responsabilità nei processi decisionali ordinari e straordinari.

L'Italia è stata il secondo Paese al mondo — dopo gli Stati Uniti, dove il modello è nato nel 2010 nel Maryland — a recepire questa forma societaria nella propria legislazione, confermando un orientamento culturale e normativo verso un capitalismo più responsabile e orientato al lungo periodo.

L'acquisizione dello status di Società Benefit nel 2024 non ha rappresentato per l'azienda una discontinuità, bensì la formalizzazione giuridica di un percorso già avviato. La **sostenibilità** — nella sua accezione ambientale, sociale e di governance — è da tempo parte integrante della visione strategica aziendale, e la qualifica di Società Benefit ha conferito a questo orientamento una dimensione normativa, pubblica e verificabile.

Operare nei settori della costruzione di infrastrutture, del real estate, delle demolizioni e bonifiche, della produzione di inerti, calce-

struzzo e asfalto, e dello sviluppo di energie rinnovabili comporta un'**interazione** profonda e continuativa con il territorio, con le comunità, con le risorse naturali e con i sistemi ecologici. In questo contesto, la scelta di diventare Società Benefit riflette la consapevolezza che un'impresa di questo profilo non può limitarsi a rispondere agli obblighi di legge o alle aspettative di breve periodo degli azionisti: deve assumersi la responsabilità degli **impatti** che genera — ambientali, sociali, economici — e governarli attivamente.

La trasformazione in Società Benefit ha quindi una doppia valenza: verso l'interno, consolida un sistema di valori già presente nella cultura aziendale; verso l'esterno, comunica agli stakeholder — clienti, fornitori, istituzioni, comunità locali, dipendenti — un impegno vincolante e trasparente, non una dichiarazione di intenti.

Lo status di Società Benefit è incorporato nello statuto societario, dove sono definiti gli scopi di beneficio comune che l'azienda si impegna a perseguire in modo responsabile, sostenibile e trasparente. Questa integrazione non ha carattere meramente formale ma modifica strutturalmente il perimetro delle responsabilità degli organi amministrativi e orienta la strategia aziendale verso un orizzonte temporale di lungo periodo.

Le finalità di beneficio comune — la cui descri-

zione analitica è oggetto di un capitolo dedicato della presente Relazione — sono state definite in coerenza con il modello di business aziendale e con le specificità operative dei settori in cui l'azienda è attiva.

Questo disegno organizzativo garantisce che il modello benefit non rimanga confinato a una funzione dedicata, ma permei l'intera struttura aziendale, dalla pianificazione operativa alla gestione dei cantieri, dalla selezione dei fornitori alle politiche di sviluppo del personale.

Con l'acquisizione dello status di Società Benefit, il Consiglio di Amministrazione ha assunto responsabilità ampliate: oltre alla tutela dell'interesse degli azionisti, gli amministratori sono tenuti a valutare l'impatto delle decisioni aziendali sull'insieme degli stakeholder, bilanciando il ritorno economico con gli obiettivi di impatto sociale e ambientale definiti nello statuto.

La Relazione d'Impatto costituisce lo strumento principale di **rendicontazione** pubblica degli obiettivi benefit e dei risultati conseguiti. Essa è pubblicata sul sito aziendale, conformemente a quanto previsto dalla Legge 208/2015, e rappresenta un atto di trasparenza nei confronti di tutti i portatori di interesse.

Nel secondo anno di applicazione del modello benefit, l'azienda ha consolidato l'integrazione dei principi di beneficio comune nelle proprie attività operative. Nei cantieri, negli impianti produttivi, nelle attività di demolizione e bonifica e nelle iniziative nel campo delle energie rinnovabili, le scelte gestionali quotidiane hanno ricadute dirette sull'ambiente e sulle comunità: questa consapevolezza orienta le pratiche verso standard più elevati di attenzione ambientale, sicurezza ed equità. I principi benefit sono allineati con i sistemi di gestione certificati e con le politiche ESG aziendali, valorizzando le sinergie con gli strumenti già esistenti.

Sul piano dei riferimenti internazionali, le finalità benefit perseguite dall'azienda si inscrivono

nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs).

A due anni dall'acquisizione dello status, l'azienda ha consolidato la propria identità come impresa che considera la responsabilità verso la collettività e l'ambiente una componente strutturale del proprio modello competitivo. In un settore ad alto impatto territoriale come quello delle costruzioni e delle infrastrutture, questa postura è al contempo eticamente coerente e strategicamente necessaria. La qualifica di Società Benefit rafforza la credibilità aziendale nei confronti di clienti, istituzioni e partner finanziari, in un contesto in cui la capacità di dimostrare impatto positivo assume peso crescente.

Rispetto alla prima Relazione d'Impatto, questa seconda edizione riflette una maggiore maturità: obiettivi più radicati nei processi, una misurazione più strutturata e una capacità crescente di rendere conto agli stakeholder dei progressi compiuti.

ESSERE SOCIETÀ BENEFIT

UNA SCELTA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Società Benefit: qualche dato sullo scenario

ITALIA

2° Paese al mondo a introdurre, nel 2016, le Società Benefit nel proprio ordinamento tramite la Legge di Stabilità 2016 *1.

5.540

Il numero delle Società Benefit a fine 2025 *2.

14,6%

La crescita del fatturato nel periodo 2022-2024 delle Società Benefit a fronte del 5,3% delle non-benefit (in termini mediani). *2.

*1. Legge n.208 del 28/12/2015 (legge di Stabilità 2016) Art.1, Commi 376-384

*2. Osservatorio sulle Società Benefit tenuto dalla Camera di commercio di Brindisi – Taranto e InfoCamere (dati aggiornati al 4° trim.2025)



04. FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Come illustrato nel capitolo precedente, con la trasformazione in Società Benefit l'azienda ha integrato nel proprio statuto impegni formali e vincolanti verso la generazione di valore positivo per la società e per l'ambiente. Le finalità di beneficio comune sono l'espressione concreta di questo **impegno**: definiscono gli ambiti prioritari di azione, orientano le scelte degli organi amministrativi e costituiscono il riferimento rispetto al quale l'azienda misura e rendiconta il proprio operato.

La loro definizione non è stata un esercizio astratto, ma il risultato di una lettura attenta delle specificità operative dei settori di riferimento e degli **impatti** — diretti e indiretti — che l'attività aziendale genera lungo l'intera catena del valore.

Le finalità di beneficio comune sono organizzate attorno a quattro ambiti tematici, che rispecchiano le aree di impatto più rilevanti per il modello di business aziendale:

Ambito persone e organizzazione — Promozione del benessere delle persone, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, valorizzazione delle competenze e sviluppo professionale, sostegno a condizioni di lavoro eque e inclusive lungo tutta la filiera.

Ambito ambiente e transizione ecologica — Riduzione degli impatti ambientali dei processi produttivi e delle attività di cantiere, promozione dell'economia circolare nella gestione dei materiali, sviluppo di soluzioni a basse emissioni e contributo alla transizione energetica attraverso la produzione di energia da fonti rinnovabili.

Ambito comunità e territorio — Generazione di impatti positivi nei contesti locali in cui l'azienda opera, attraverso la valorizzazione del patrimonio territoriale, il sostegno a iniziative di utilità sociale e il mantenimento di relazioni trasparenti e collaborative con le comunità e

le istituzioni.

Ambito filiera e governance responsabile — Promozione di standard di sostenibilità nella catena di fornitura, adozione di criteri di selezione e collaborazione con i partner orientati alla responsabilità ambientale e sociale, rafforzamento della trasparenza nei processi decisionali e di rendicontazione.

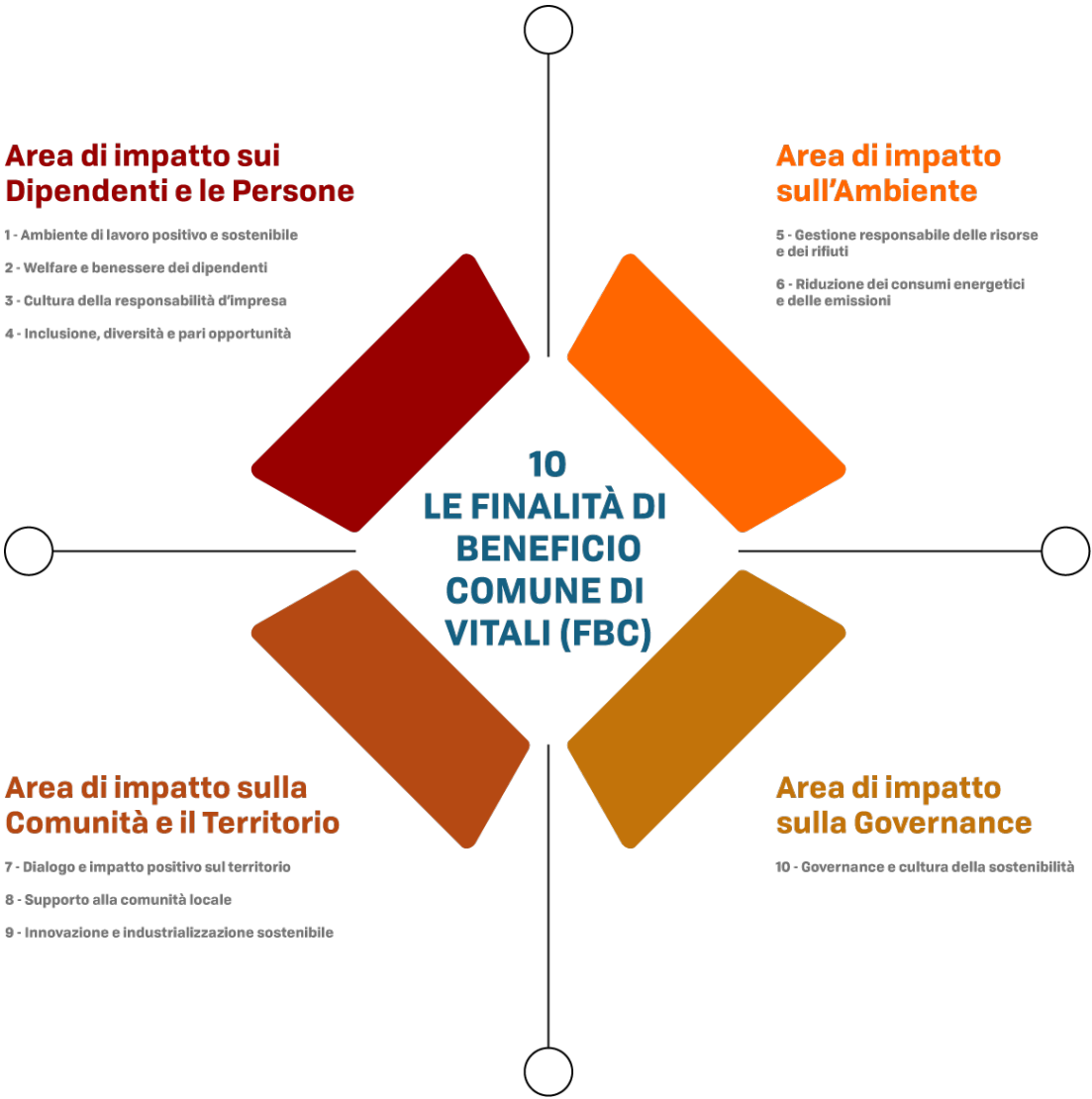
Le finalità benefit si traducono in indirizzi operativi che attraversano tutte le aree di attività aziendale, ciascuna con le proprie specificità.

Nelle attività di costruzione e sviluppo infrastrutturale, esse si traducono nell'adozione di soluzioni progettuali e realizzative attente agli impatti ambientali e alla sicurezza. Nel settore del real estate, supportano interventi di sviluppo e rigenerazione coerenti con criteri di sostenibilità. Nelle attività di demolizione e bonifica, orientano pratiche volte alla riduzione degli impatti e alla valorizzazione dei materiali. Nella produzione di inerti, calcestruzzo e asfalto, favoriscono l'efficienza nell'uso delle risorse e l'innovazione dei prodotti. Infine, nell'ambito delle energie rinnovabili, si concretizzano nello sviluppo e supporto a progetti impiantistici, contribuendo agli

obiettivi di transizione energetica e decarbonizzazione.

Le finalità si distribuiscono in modo coerente tra le dimensioni ambientale, sociale e di governance, confermando l'approccio integrato già descritto nel capitolo precedente. L'allineamento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 più pertinenti per il settore trova riscontro nelle azioni e negli obiettivi misurabili descritti nei capitoli successivi della presente Relazione.

Le finalità identificano con precisione i soggetti verso i quali l'azienda si impegna a generare valore: i dipendenti, le comunità locali, i partner di filiera e i clienti pubblici e privati. Ciascun gruppo di stakeholder è destinatario di impatti specifici, descritti nel dettaglio nelle sezioni dedicate. Nel loro insieme, le finalità benefit costituiscono la base di un impegno esplicito e verificabile, rinnovato annualmente attraverso la pubblicazione della Relazione d'Impatto.



05. AREE DI VALUTAZIONE 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:

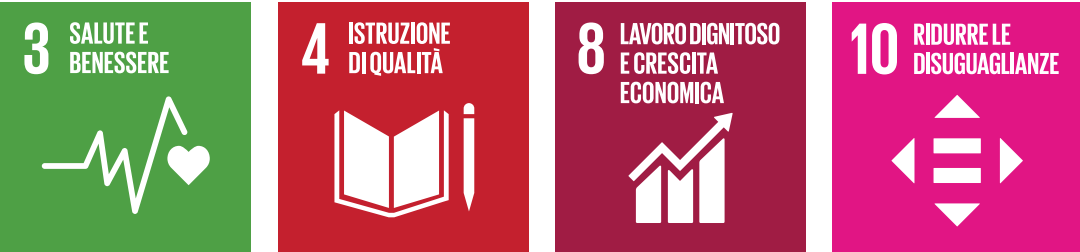
- 1. Costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo basato su attività di sostenibilità, sulla salvaguardia dell’ambiente, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, sulla creazione di valore culturale ed economico condiviso con tutte le realtà che fanno parte del mondo della Società e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



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
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.	Si vuole mettere in funzione la palestra presso la sede di Peschiera Borromeo e attivare una convenzione per il raggiungimento della sede di Peschiera con un servizio navetta	› È stata attivata una palestra presso la sede di Peschiera che offre corsi di pilates, yoga e massaggi; i dipendenti aziendali possono fruirne con una scontistica agevolata; › Da metà 2025 è stato attivato un nuovo servizio di bus navetta che collega la nostra sede di Peschiera Borromeo alle stazioni della metropolitana e delle ferrovie di Lambrate e Rogoredo.
Team building e formazione per i dipendenti.	› 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.	› 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.	› Sono state erogate ai dipendenti 6 Pillole di Cyber Security per aumentare la consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti informatici; › Nel corso dell'anno sono stati sensibilizzati i dipendenti su tematiche ambientali, sociali e sostenibili in occasione della ricorrenza di 23 giornate celebrative.
Garantire prassi di conciliazione vita privata e lavoro/supporto alla famiglia.	Introduzione del kit nascita per i neo-genitori.	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)	Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e sostenere attivamente le famiglie, riconoscendo l'importanza dei momenti più significativi nella vita di ogni neogenitore all'interno dell'azienda, sono stati donati 10 KIT NASCITA , uno ad ogni nascituro (8 kit sono stati consegnati nel 2025 e 2 ad inizio 2026).

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
Attivazione di check-up per i dipendenti.	Sottoscrizione di convenzione con istituto sanitario per l'erogazione di check-up periodici ai dipendenti.	L'azienda vuole scegliere l'ente, sottoscrivere la convenzione per l'erogazione del check-up e diffonderlo ai dipendenti.	È stato selezionato l'Istituto ed attivata la convenzione per l'erogazione di un check-up gratuito (facoltativo) comprensivo di esami e visite specialistiche. Dall'attivazione della convenzione (da giugno 2025) ne hanno usufruito 40 dipendenti di cui 17 donne e 23 uomini.
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 2025 si vuole selezionare la piattaforma welfare e comunicarlo ai dipendenti.	È stata definita e contrattualizzata la piattaforma che gestirà il welfare aziendale ed è in fase di approvazione interna la bozza del regolamento welfare.
Garantire una formazione finalizzata allo sviluppo professionale adeguato all'attività svolta.	Attivare formazione volta ad aumentare le competenze prof. (mappare le esigenze/ necessità).	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.	Anche a fronte dell'aumento del 14% della popolazione aziendale, si conferma la media ore del 6,44 a dipendente di formazione facoltativa procapite in linea con quella del 2024 segno che dimostra l'importanza della formazione per l'azienda.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
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.	› 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.	› Da aprile 2025 è stato introdotto un nuovo step a supporto delle prassi di sicurezza, la riunione sicurezza con dirigenti e preposti per condividere gli esiti dei sopralluoghi, analizzare le criticità e valorizzare gli eventuali aspetti negativi riscontrati, ne sono state svolte 8; › Sono stati condivisi 3 Safety Alert; › Sono state condivise e diffuse 7 pillole tema sicurezza a tutto il personale aziendale; › Sono stati individuati e condivisi i 3 INDEROGABILI, 3 comportamenti che tutto il Team Vitali si impegna a rispettare sempre; › Nel 2025 sono stati fatti 146 sopralluoghi in cantiere perciò con un incremento del 82% rispetto al '24; › Sono state condotte riunioni tecniche mirate con le maestranze per definire e condividere gli obiettivi di sicurezza specifici per ogni singolo cantiere; › Monitoraggio ed analisi Statistica di sicurezza - Analizzare e monitorare statisticamente la sicurezza non è un semplice esercizio di raccolta dati, ma l'unico modo per passare da una gestione reattiva (intervenire dopo l'errore) a una visione proattiva (prevenire l'accadimento).

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
Limitare e ostacolare eventuali situazioni di povertà, malattia e solitudine.	› Mantenimento di schemi di certificazione riconosciuti a livello nazionale e internazionale, tra cui: UNI PDR 125, ISO 30415, SA8000; › Svolgimento di audit interni periodici, finalizzati alla verifica del rispetto dei requisiti previsti dagli schemi certificativi sopra citati; › Integrazione sistematica delle tematiche sociali nei riesami della direzione; › 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.	› 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.	› È stata attivata una piattaforma che consente la valutazione del fornitore non solamente sul piano finanziario ma anche sull'aspetto reputazionale e sostenibilità; › Sono state aggiornate ed implementate le politiche aziendali ed è stata integrata anche una specifica politica sulla sicurezza delle informazioni; › È stato aggiornato ed implementato il manuale gestione risorse umane diversità e inclusione/parità di genere; › Consolidamento del sistema di Whistleblowing: informazione e sensibilizzazione a tutti i dipendenti rispetto al sistema di Whistleblowing.

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
Gestione dei rifiuti e riciclo.	› Nelle commesse di demolizione attuare pratiche di gestione sostenibile dei rifiuti mediante selezione in cantiere, recupero e riciclo dei materiali, attraverso l'utilizzo di appositi impianti mobili direttamente in loco; › Migliorare il tracciamento con strumenti digitali; › Ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti.	› 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.	› È stato introdotto in azienda un nuovo software per una gestione precisa e sicura dei rifiuti WINWASTE.NET; › Abbiamo ampliato la certificazione UNI/PDR 88:2020 Lombardia con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato; › Abbiamo ottenuto la certificazione UNI/PDR 88:2020 anche per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbia; › Nel 2025 ci sono stati nr 14 Cantieri di demolizioni di cui in 5 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.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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

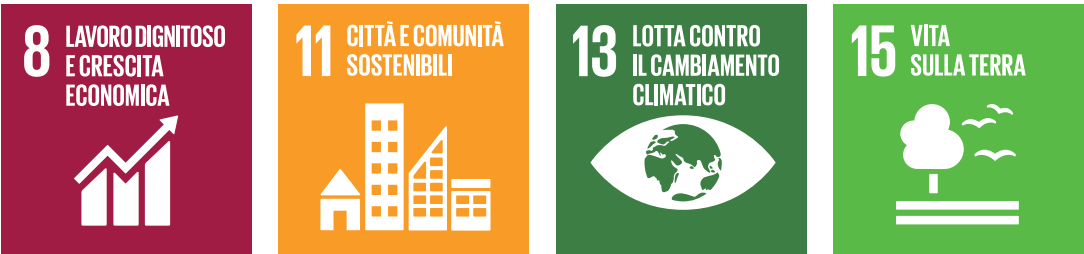


Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
› Ridurre i consumi di risorse naturali ed energetiche; › ridurre le emissioni dirette e indirette dei GHG.	Attuazione di interventi di efficientamento energetico, monitoraggio dei consumi e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica.	› 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.	› Nel 2025 sono stati ultimati ed entrati in funzione gli impianti fotovoltaici di Calusco D'Adda e Caponago; › Sono iniziati i lavori per la costruzione della Solar Park della nuova sede di Olbia.

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
Eventi divulgativi e career day.	Career day/visite in azienda.	› 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.	› Vitali ha partecipato a 4 Career Day presso Istituti Scolastici del territorio; › Nel 2025 l'azienda ha ospitato 5 visite di studenti c/o sedi/cantieri aziendali di cui 4 c/o la sede produttiva di Calusco D'Adda (in uno di qs. incontri gli studenti hanno visitato anche il cantiere e-BRT) e 1 c/o la sede di Caponago; le visite hanno visto coinvolti studenti del territorio di diverse età ed istituti a partire da studenti del 3° anno di una scuola secondaria, studenti di Istituti superiori, studenti di ITS post diploma e studenti universitari; › L'azienda inoltre ha partecipato al TME Live di Confindustria Bergamo dialogando e confrontandosi con oltre 120 studenti di due istituti tecnici di scuole secondarie di secondo livello; › L'azienda ha partecipato alle Giornate di Orientamento classi quinte di un Istituto Tecnico superiore di Bergamo; › L'azienda ha partecipato al progetto CREO-LAB dell'Università di Bergamo una sorta di "laboratorio" multidisciplinare che raggruppa studenti che si riuniscono per dare vita ad idee innovative e imprenditoriali.
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 2025 sono stati attivati 3 stage e 8 contratti di apprendistato.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
Supportare iniziative e progetti in campo culturale, sociale e ambientale.	Supporto ad associazioni solidali/sportive dei comuni limitrofi.	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.	› In occasione della cena aziendale è stata presentata l'iniziativa "Dona alla tua associazione del cuore" con la quale l'azienda ha messo a disposizione ad ogni dipendente 100€ a carico dell'azienda da donare ad una delle associazioni del territorio proposte. In totale i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa sono stati 82, mettendo a disposizione delle associazioni €8200. (le erogazioni a favore delle associazioni sono state fatte a gennaio 2026); › In aggiunta all'iniziativa del punto sopra, anche quest'anno Vitali ha contribuito al sostegno di associazioni sportive del territorio (Volley Bergamo 1991; Asd Fonas; Giro d'Italia Women 2025; La Smeralda pallavolo; GS Medolago Calcio; AD Calusco Calcio; Bergamo Historic Grand Prix 2025; Millegradini 2025; Scienze in Piazza Olbia 2025) e a sostegno dei più bisognosi e fragili (Borsa di studio ARMR; donazione Fondazione Ariel; donazione Associazione SOS; Sostegno associaz. La forza è donna; Associazione PMG; Marcia della Vita - Avis; Donazione Besta Research Association; donazione Associazione A.O.B.; Associazione SBS; Donazione Parrocchia Michele Arcangelo e Giovanni Battista). In totale sono stati messi a disposizione € 139350.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DA STATUTO:

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
› Aumentare la percentuale di materiali riciclati o a basso impatto nelle forniture. › Installare impianti di autoproduzione energetica rinnovabile presso i siti produttivi.	› Ottenere certificazioni ai fini della verifica del contenuto di riciclato e/o recuperato e/o sottoprodotto, presente nei prodotti; › Attuazione di interventi di efficientamento energetico e utilizzo di fonti rinnovabili nei processi aziendali per ridurre l'impronta carbonica.	› 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 Olbia; › 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.	› È stata ampliata la certificazione UNI/PDR 88:2020 Lombardia con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato; › È stata ottenuta la certificazione UNI/PDR 88:2020 anche per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbia; › Sono iniziati i lavori per la costruzione della Solar Park della nuova sede di Olbia.

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.



Obiettivi	Modalità ed azioni	Obiettivi per il prossimo periodo (da relazione d'impatto 2024)	Stato 2025
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.	Nel 2025 si vuole selezionare il fornitore e sottoscrivere il contratto per la piattaforma di verifica fornitori.	È stata attivata una piattaforma CRIBIS Multirisk che consente la valutazione del fornitore non solamente sul piano finanziario ma anche sull'aspetto reputazionale e sostenibilità.



06. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO

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

GOVERNANCE

Consiglio di amministrazione

INCARICO RICOPERTO	NOME E COGNOME	IN CARICA DAL
Presidente CdA	Dott. Massimo Vitali	16/06/2023
Vicepresidente CdA	Geom. Luca Vitali	16/06/2023
Consigliere	Dott. Alessio Parolari	18/09/2023
Consigliere	Dott.Ing. Marzio Ceroni	16/06/2023
Consigliere	Dott. Crolla Simone Andrea	16/06/2023
Consigliere	Dott.Ing. Sara Vitali	18/09/2023
Consigliere	Dott.Ing. Eleonora Sablone	18/09/2023

INDICATORI DI GOVERNANCE	UOMO	DONNA	TOTALE
Membri del CdA	5	2	7
Di cui membri indipendenti	1	1	2

GRI 405-1 DEL 2026-Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

2023											
GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
Età	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50
Consiglio di amministrazione	1	1	0	2	0	1	4	5	1	2	4
Collegio sindacale	0	0	2	2	0	1	2	3	0	1	4
Altri comitati - ODV	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
2024											
GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
Età	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50
Consiglio di amministrazione	1	1	0	2	0	1	4	5	1	2	4
Collegio sindacale	0	0	2	2	0	1	2	3	0	1	4
Altri comitati - ODV	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
2025											
GENERE	DONNE				UOMINI				TOTALE		
Età	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50
Consiglio di amministrazione	1	1	0	2	0	1	4	5	1	2	4
Collegio sindacale	0	0	1	1	0	1	3	4	0	1	4
Altri comitati - ODV	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0

Incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni:

Numero di incidenti confermati relativi alla sicurezza delle informazioni	2023	2024	2025
	0	0	0

DIPENDENTI

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

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	18	104	122	17	130	147	21	140	161
A tempo determinato	2	11	13	1	8	9	2	16	18
Totale dipendenti	20	115	135	18	138	156	23	156	179
Suddivisione dipendenti per genere e tipologia contrattuale per sede									
PESCHIERA BORROMEO	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	9	9	18	6	16	22	8	16	24
A tempo determinato	1	1	2	1	0	1	1	1	2
Totale dipendenti	10	10	20	7	16	23	9	17	26
CISANO BERGAMASCO/ CALUSCO D’ADDA*	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	6	26	32	6	44	50	9	54	63
A tempo determinato	0	0	0	0	4	4	0	7	7
Totale dipendenti	6	26	32	6	48	54	9	61	70
PONTE SAN PIETRO	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	1	23	24	2	19	21	1	20	21
A tempo determinato	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Totale dipendenti	1	23	24	2	20	22	1	21	22
BONATE	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	0	8	8	0	9	9	0	9	9
A tempo determinato	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Totale dipendenti	0	9	9	0	9	9	0	10	10
CAPONAGO	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	1	22	23	2	23	25	0	26	26
A tempo determinato	1	3	4	0	3	3	0	2	2
Totale dipendenti	2	25	27	2	26	28	0	28	28

CONTINUA →

OLBIA	2023			2024			2025		
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
A tempo indeterminato	1	16	17	1	19	20	3	15	18
A tempo determinato	0	4	4	0	0	0	1	4	5
Totale dipendenti	1	20	21	1	19	20	4	19	23

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

Dipendenti per la nazionalità e genere

NAZIONALITÀ	2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Italiana	23	148	171
Rumena	0	1	1
Maliana	0	1	1
Marocchina	0	3	3
Ucraina	0	1	1
Albanese	0	1	1
Macedone	0	1	1
TOTALE	23	156	179

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

TIPOLOGIA DI IMPIEGO	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	20	112	132	17	136	153	21	152	173
Part-time	0	3	3	1	2	3	2	4	6
Tot dipendenti	20	115	135	18	138	156	23	156	179

GRI 405 - 1 del 2016 - Categorie professionali e genere

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIE PROFESSIONALI E GENERE	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	0	5	5	0	5	5	0	6	6
Quadri	1	6	7	0	11	11	0	10	10
Impiegati	19	38	57	18	49	67	23	53	76
Operai	0	66	66	0	73	73	0	87	87
Totale	20	115	135	18	138	156	23	156	179

GRI 405 - 1 del 2016 - Categorie professionali e classi di età

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E CLASSI DI ETÀ	2023				2024				2025			
	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
Dirigenti	0	4	1	5	0	4	1	5	0	5	1	6
Quadri	0	6	1	7	0	10	1	11	0	7	3	10
Impiegati	14	34	9	57	23	36	8	67	23	46	7	76
Operai	10	30	26	66	17	30	26	73	17	42	26	87
Totale	24	74	47	135	40	80	36	156	40	100	39	179

Suddivisione dipendenti categoria professionale/età per sede

Peschiera Borromeo	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
Dirigenti	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2
Quadri	0	3	1	4	0	5	0	5	0	4	0	4
Impiegati	2	12	1	15	4	12	1	17	7	12	1	20
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	16	2	20	4	18	1	23	7	18	1	26

Cisano Bergamasco/ Calusco D'Adda*	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
Dirigenti	0	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1	4
Quadri	0	1	1	2	0	4	1	5	0	3	2	5
Impiegati	4	14	5	23	11	14	4	29	11	19	4	34
Operai	0	1	2	3	4	6	6	16	8	12	7	27
Totale	4	19	9	32	15	27	12	54	19	37	14	70

Ponte San Pietro	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
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	2	1	4	0	3	1	4	0	2	1	3
Operai	2	9	11	22	2	7	9	18	2	6	11	19
Totale	3	11	12	26	2	10	10	22	2	8	12	22

Bonate	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
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	2	0	3	1	2	0	3	1	2	0	3
Operai	2	3	1	6	3	2	1	6	3	3	1	7
Totale	3	5	1	9	4	4	1	9	4	4	1	10

Caponago	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1
Impiegati	2	5	1	8	3	4	2	9	2	5	0	7
Operai	3	7	8	18	2	11	5	18	1	12	7	20
Totale	5	13	9	27	5	16	7	28	3	17	8	28
Olbia	2023				2024				2025			
Categoria professionale	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT	≤29	tra 30-49	≥50	TOT
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	2	1	4	1	3	1	5	2	6	1	9
Operai	3	6	8	17	6	4	5	15	3	9	2	14
Totale	4	8	9	21	7	7	6	20	5	15	3	23

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

GRI 405 - 1 del 2016 - Genere e classi di età

DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE E CLASSI DI ETÀ	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Classe ≤29 anni	4	18	22	7	33	40	10	30	40
Classe 30-49 anni	16	56	72	11	69	80	13	87	100
Classe ≥50	0	41	41	0	36	36	0	39	39

GRI 401 - 1 del 2016 - Nuove assunzioni

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E CLASSI DI ETÀ	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Classe ≤29 anni	1	6	7	8	26	34	5	22	27
Classe 30-49	5	16	21	0	30	30	4	42	46
Classe ≥50	1	4	5	0	9	9	0	10	10
Totale	7	26	33	8	65	73	9	74	83

*La tabella indica tutte le assunzione effettuate nell'anno

Cessazioni

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE E CLASSI DI ETÀ	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Classe ≤29 anni	0	3	3	5	11	16	2	20	22
Classe 30-49	1	18	19	5	17	22	2	26	28
Classe ≥50	1	7	8	0	11	11	0	11	11
Totale	2	28	30	10	39	49	4	57	61

*La tabella indica tutte le cessazioni effettuate nell'anno

TIPOLOGIA CESSAZIONE	2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cessazione non volontarie	4	15	19	3	24	27
Dimissioni volontarie	6	24	30	1	33	34
Totale cessazioni	10	39	49	4	57	61

*La tabella indica tutte le cessazioni effettuate nell'anno

GRI 401 - 1 del 2016 - Turnover per genere

TURNOVER IN USCITA	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Rapporto dipendenti in uscita e totale dipendenti	10%	14%	22%	56%	28%	31%	17%	37%	34%
*di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti	5%	19%	17%	33%	17%	19%	4%	21%	19%

*La tabella indica tutte le cessazioni effettuate nell'anno

GRI 401 - 1 del 2016 - Turnover per genere e classi di età

2023									
TURNOVER IN USCITA	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	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%

2025									
TURNOVER IN USCITA	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	9%	9%	0%	13%	17%	7%	12%	16%	6%
*di cui dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti	4%	0%	0%	8%	8%	5%	7%	7%	4%

*La tabella indica tutte le cessazioni effettuate nell'anno

GRI 406 - 1 del 2016 - Episodi di discriminazione

	2023	2024	2025
Numero totale di segnalazioni relative a discriminazione. Comprese le molestie, segnalati nel periodo di riferimento	0	0	0
Numero totale di segnalazioni presentate attraverso i canali predisposti	0	0	0
Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni risultati dagli incidenti dalle denunce di cui sopra	0	0	0
Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani	0	0	0
Importo totale delle ammende, delle sanzioni e del risarcimento di danni per incidenti di cui sopra	0	0	0

*Non sono prevenute segnalazioni ne tramite il canale di segnalazione Whistleblowing ne attraverso altra tipologia di segnalazione

GRI 401 - 03 del 2016 - Congedo parentale

TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	2023				2024				2025			
	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%
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	4	4	8	100%	3	6	9	100%	3	7	10	100%
Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale	4	4	8	100%	3	6	9	100%	3	7	10	100%

*nella tabella non è compresa una dipendente che al 31/12/'25 sta ancora usufruendo del congedo obbligatorio

TASSO DI FIDELIZZAZIONE	2023				2024				2025			
	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%	nr.valori assoluti			%
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	4	4	8	100%	3	4	7	78%	3	5	8	80%
Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti	4	4	8	100%	3	6	9	100%	3	7	10	100%

Ore lavorate

	2023	2024	2025
Di cui ordinarie	224.791,50	260.035,00	300.673,00
Di cui straordinarie	12.888,00	15.081,00	16.110,00
Totali	237.679,50	275.116,00	316.783,00
Svolte da impiegati	116.678,00	135.586,00	157.000,50
Svolte da operai	108.113,50	124.449,00	143.672,50
Ore ordinarie	224.791,50	260.035,00	300.673,00
Svolte da impiegati	153,00	632,00	260,50
Svolte da operai	12.734,50	14.449,00	15.849,50
Ore straordinarie	12.887,50	15.081,00	16.110,00

GRI 403-9 del 2018 - Infortuni sul lavoro

	2023	2024	2025
Numero deceduti	0	0	0
Numero lavoratori	135	156	179
Ore lavorate	237679	275116	316783
Infortuni gravi	0	0	0
Infortuni registrati	1	3	2
di cui in itinere	0**	0	1
di cui sul lavoro	1	3	1
	2023	2024	2025
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)	4,2	10,9	6,3

**Nella relazione d’impatto 2024 è stato tolto l’infortunio in itinere avvenuto nel 2023 in quanto avvenuto con mezzo personale non gestito dall’azienda

	2023	2024	2025
Infortuni in itinere con trasporto non gestito dall’azienda	1	2	0

GRI 403-10 del 2018 - Malattie professionali

	2024	2025
	NR.	NR.
NR. decessi derivanti da malattia professionale	0	0
NR: di casi di malattia professionale registrabili	5	0
Di cui definite negativamente e rigettate dall’INAIL	2	0
di cui ancora in definizione	3**	0
Tipologia di malattie professionali		
vibrazione	3	0
rumore	2	0

**Al momento non ci sono aggiornamenti sulle 3 malattie professionali del 2024 che erano in definizione
Nel 2025 non risulta pervenuta alcuna denuncia di malattia professionale

GRI 404 - 01 del 2016 - Formazione

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE	2023	2024	2025
Rapporto tra:			
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	1635	2780	2369
Numero totale di dipendenti	135	156	179
Media formazione	12,1	17,8	13,2

La tabella è comprensiva della formazione obbligatoria e facoltativa

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE DI SESSO FEMMINILE	2023	2024	2025
Rapporto tra:			
Numero totale di ore di formazione ai dipendenti	263	415	358
Numero totale di dipendenti	20	18	23
Media formazione	13,2	23,1	15,6

La tabella è comprensiva della formazione obbligatoria e facoltativa

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE DI SESSO MASCHILE	2023	2024	2025
Rapporto tra:			
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	1372	2365	2011
Numero totale di dipendenti	115	138	156
Media formazione	11,9	17,1	12,9

La tabella è comprensiva della formazione obbligatoria e facoltativa

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE PER CATEGORIA	2023			2024			2025		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	0	165	165	0	78	78	0	58	58
Quadri	3	82	85	0	120	120	0	45	45
Impiegati	260	552	812	415	1.144	1.559	358	1.052	1.410
Operai	0	573	573	0	1.023	1.023	0	856	856
Numero totale di dipendenti	20	115	135	18	138	156	23	156	179
Media formazione	13,15	11,93	12,11	23,06	17,14	17,82	15,56	12,89	13,23

La tabella è comprensiva della formazione obbligatoria e facoltativa

Tipologie di formazione		
	2024	2025
Di cui impiegati	768	393
M maschio	690	352
F femmina	78	41
Di cui operai	1006	823
M maschio	1006	823
F femmina	0	0
ORE OBBLIGATORIE	1774	1216
Di cui impiegati	989	1120
M maschio	652	803
F femmina	337	317
Di cui operai	17	33
M maschio	17	33
F femmina	0	0
ORE FACOLTATIVA	1006	1153
La variazione delle ore erogate obbligatorie tra il 2024 e il 2025 non indica una riduzione dell'impegno, bensì l'efficace gestione del piano formativo. Avendo completato il rinnovo della maggior parte delle scadenze periodiche pluriennali nel corso del 2024, nel 2025 l'azienda si è concentrata sul mantenimento e sul consolidamento delle competenze. Anche a fronte dell'aumento del 14 % della popolazione aziendale, si conferma la media ore del 6,44 a dipendente di formazione facoltativa procapite in linea con quella del 2024 segno che dimostra l'importanza della formazione per l'azienda.		

Totale formazione diviso per temi e categoria		
	2024	2025
Categorie del dipendente	ORE	ORE
FORMAZIONE TEMA AMBIENTE	384	219
Dirigente	22	3
Quadro	8	0
Impiegato	347	216
Operaio	7	0
FORMAZIONE TEMA ORGANIZZAZIONE/IT/ESG	579	921
Dirigente	17	55
Quadro	14	32
Impiegato	538	802
Operaio	10	33
FORMAZIONE TEMA SICUREZZA	1817	1228
Dirigente	39	0
Quadro	90	13
Impiegato	682	392
Operaio	1006	823
TOTALE ORE FORMAZIONE	2780	2368
La tabella è comprensiva della formazione obbligatoria e facoltativa. Anche a fronte dell'aumento del 14 % della popolazione aziendale, si conferma la media ore del 6,44 a dipendente di formazione facoltativa procapite in linea con quella del 2024 segno che dimostra l'importanza della formazione per l'azienda.		

Formazione facoltativa diviso per temi e genere		
	2024	2025
Genere del dipendente	ORE	ORE
DI CUI FACOLTATIVA IMPIEGATI		
M maschio	313	175
F femmina	74	45
Tema ambiente	387	219
M maschio	320	625
F femmina	244	263
Tema organizzazione/IT/ESG	564	888
M maschio	19	4
F femmina	19	9
Tema sicurezza	38	13
TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA IMPIEGATI	989	1120
DI CUI FACOLTATIVA OPERAI*		
Tema ambiente	7	0
Tema organizzazione/IT/ESG	10	0
Tema sicurezza	0	0
TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA OPERAI	17	33
TOT ORE FORMAZIONE FACOLTATIVA IMPIEGATI + OPERAI	1006	1153

*non è presente personale di genere femminile tra gli operai
Anche a fronte dell’aumento del 14 % della popolazione aziendale, si **conferma la media ore** del 6,44 a dipendente di **formazione facoltativa procapite** in linea con quella del 2024 segno che dimostra l'importanza della formazione per l'azienda.

Libertà di associazione

	2023	2024	2025
% dipendenti iscritti al sindacato	n.d.	n.d.	n.d.
h di sciopero / h totali di lavoro	0	0	0

Lavoro minorile e lavoro forzato o obbligatorio

	2023	2024	2025
N. di addetti minorenni in azienda	0	0	0
N. di segnalazioni pervenute	0	0	0
N. di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	0	0	0

VSME C6 - Ulteriori informazioni sulla forza lavoro- Politiche e processi sui diritti umani

L'impresa ha un codice di condotta o una politica sui diritti umani per la propria forza lavoro?	SI/NO	RISPOSTA
a) lavoro minorile (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI
b) lavoro forzato (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI
c) tratta di esseri umani (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI
d) discriminazione (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI
e) prevenzione degli incidenti (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI
f) altro (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI. L'azienda ha anche una politica sulla Diversità ed Inclusione e sulla Parità di genere
L'impresa dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per la propria forza lavoro? (SI/NO)	Testuale SI/NO	SI

VSME C7 - Gravi episodi negativi relativi ai diritti umani

L'impresa ha riportato incidenti nella propria forza di lavoro correlati a:		2023	2024	2025
a) lavoro minorile (SI/NO)	Testuale SI/NO	NO	NO	NO
b) lavoro forzato (SI/NO)	Testuale SI/NO	NO	NO	NO
c) tratta di esseri umani (SI/NO)	Testuale SI/NO	NO	NO	NO
d) discriminazione (SI/NO)	Testuale SI/NO	NO	NO	NO
e) altro (SI/NO)	Testuale SI/NO	NO	NO	NO
In caso affermativo, l'impresa descriva le azioni intraprese per affrontare gli incidenti	Testuale	-	-	-
L'impresa è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utenti finali? In caso affermativo, specificare	Testuale	NO	NO	NO

GRI 303 - 3 del 2018 - Prelievo idrico

Udm		2023	2024	2025
Acque di superficie	m3	0	0	0
Acque sotterranee	m3	64.807	70.905	33.753
di cui Sede di Caponago***		64.023	70.057	29.617
di cui Sede di Ponte San Pietro		784	848	1.029
di cui Sede di Calusco D'Adda		0	0	3.107
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	16.255	6.012**	5.973
TOTALE	m3	81.062	76.917	39.726

*per la sola sede di Peschiera Borromeo sono stati inseriti (2023/4/5) e stimati i consumi in base ai mq occupati dagli uffici di Vitali Spa nel complesso Innovation Campus
**sono stati ricalcolati e corretti i consumi 2024 relativi agli uffici di Caponago e ai cantieri aziendali
***sulla sede di Caponago è calata la produzione di inerti a fronte dell'utilizzo di un maggior **recupero di inerti** da demolizione e dell'aumento della produzione di inerti c/o la sede di Calusco dove grazie al nuovo impianto con vasche di **recupero dell'acqua** viene recuperata l'acqua utilizzata nelle produzioni

GRI 306 - 3 del 2020 - Rifiuti prodotti

Tipologia di rifiuto		UdM	2023	2024	2025
Non pericoloso	Recupero	ton	255	115	1.300
	Riciclo	ton	302.471	118.103	176.969
	Smaltimento	ton	<1	<1	<1
	Totale	ton	302.725	118.218	178.269

L'incremento della produzione di rifiuti corrisponde ad un **incremento del fatturato e della produzione**
Si evidenzia che il **99,9%** dei rifiuti non pericolosi prodotti è stato **destinato a riciclo/recupero**

GRI 306 - 3 del 2020 - Rifiuti prodotti

Tipologia di rifiuto		UdM	2023	2024	2025
Pericoloso	Recupero	ton	23	105	8
	Smaltimento	ton	181	205	66
	Totale	ton	204	310	74

Gasolio	Udm	2023	2024	2025
	Litri	1.143.814	1.112.843	1.287.004
GPL per utilizzo bruciatore impianto di asfalto	Udm	2023	2024	2025
Olbia	Litri	118.055	133.266	132.846
BTZ per impianti	Udm	2023	2024	2025
Caponago	Kg	1.173.450	1.133.250	1.425.027
Olbia	Kg	456.850	610.843	429.440
Ponte	Kg	358.120	409.470	347.699
Totale	Kg	1.988.420	2.153.563	2.202.166

Energia metano-gas per utilizzo bruciatore impianto di asfalto e uffici	Udm	2023	2024	2025
Bonate carpenteria	mc	39	51	24
Cisano ufficio	mc	7.912	3.000	0
Ponte impianto	mc	69.259	67.556	72.807
Ponte uffici	mc	3.694	3.975	4.413
Totale	mc	80.904	74.582	77.244

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

		E.E. acquistata			E.E. autoprodotta da fonti rinnovabili	Consumo totale di energia elettrica
Energia elettrica consumata	Udm	2023	2024	2025	2025	2025
Caponago	Khw	2.394.280	2.430.332	1.502.349	1.070.970	2.573.319
Bonate	Khw	103.140	111.183	114.856	0	114.856
Cisano	Khw	47.972	21.347	11.343	0	11.343
Olbia	Khw	441.260	484.740	465.327	0	465.327
Calusco	Khw	645.614	1.076.351	1.098.181	10.770	1.108.951
Ponte	Khw	438.847	439.841	447.165	0	447.165
Peschiera B.	Khw	48.439	66.086	73.958	0	73.958
Cantiere	Khw	212.800	168.256	203.833	0	203.833
Totale	Khw	4.332.325	4.798.136	3.917.012	1.081.740	4.998.752

*Per la sola sede di Peschiera Borromeo sono stati inseriti (2023/4/5) e stimati i consumi in base ai mq occupati dagli uffici di Vitali Spa nel complesso Innovation Campus; i quantitativi totali del 2023 e 2024 sono stati aggiornati per favorire la comparazione dei dati
*Fino a Febbraio 2024 c'erano gli uffici di Cisano Bergamasco poi trasferiti nella nuova sede di Calusco D'Adda
***Per quanto riguarda il consumo di energia elettrica per il 2025 è stato aggiunto il consumo di energia autoprodotta tramite gli impianti fotovoltaici delle sedi di Calusco D'Adda e Caponago**

GRI 302-1 del 2016 consumo energia in Gj

	UdM	2023	2024	2025
Energia elettrica consumata	Gj	15.596	17.273	17.996
Metano-gas per impianti e uffici	Gj	3.188	2.939	3.043
BTZ per impianti	Gj	79.867	86.500	88.452
GPL per impianto Olbia	Gj	2.804	3.165	3.155
DIESEL per trasporti	Gj	40.760	39.656	45.863
TOTALE	Gj	142.215	149.533	158.509

*Per l'energia elettrica sono stati inseriti (2023/4/5) e stimati i consumi della sede di Peschiera Borromeo in base ai mq occupati dagli uffici di Vitali Spa nel complesso Innovation Campus

GRI 302-3 del 2016 intensità energetica

	UdM	2023	2024	2025	VARIAZIONE INTENSITÀ 2025/2024
Fatturato	€	117.490.090	138.808.739	160.000.000	
Consumi energetici	Gj	142.215	149.533	158.509	
Intensità energetica	Gj/milione €	1.210	1.077	991	-8%

*L'intensità energetica è stata calcolata rapportando il consumo energetico totale
*per l'energia elettrica sono stati inseriti (2023/4/5) e stimati i consumi della sede di Peschiera Borromeo in base ai mq
*L'incremento dei consumi energetici registrato nel 2025 è correlato all'aumento dei volumi produttivi e del fatturato aziendale.
L'analisi dell'intensità energetica (GJ/milione € di fatturato) evidenzia un andamento **in miglioramento rispetto all'esercizio precedente**, confermando il mantenimento dell'**efficienza energetica** operativa nonostante la crescita delle attività.

GRI 305-1 del 2016 emissioni dirette

SCOPE 1	UdM	2023	2024	2025
Metano-gas per impianti e uffici	tCO2e	141,70	141,34	146,38
BTZ per impianti	tCO2e	6.201,10	6.716,51	6.868,09
GPL per impianti	tCO2e	177,06	197,24	196,62
DIESEL per trasporti	tCO2e	3.061,22	3.238,36	3.745,16
TOTALE	tCO2e	9.581,09	10.293,45	10.956,26

*Per 2024 sono stati corretti refusi in BTZ, GPL E DIESEL secondo GHG protocol
*L'incremento dei consumi energetici registrato nel 2025 è correlato all'**aumento dei volumi produttivi e del fatturato**

SCOPE 2	UdM	2023	2024	2025	VARIAZIONE 2025-2024
Energia elettrica acquistata market based	tCO2e	2.385,26	2.116,94	1.728,19	-18%
Energia elettrica acquistata location based	tCO2e	1.016,80	954,35	779,09	-18%

*A partire dal 2025 è stato esteso il perimetro di rendicontazione anche alla sede di Peschiera Borromeo e i quantitativi totali del 2023 e 2024 sono stati aggiornati e ricalcolati per favorire la comparazione dei dati.
*A partire dal 2025 è stata corretta la modalità di calcolo indicandola sia basata sulla posizione che sul mercato
*L'energia elettrica acquistata market based è calcolata secondo il fattore emissione per consumo elettrico Italia ,AIB - Association of Issuing Bodies (European Residual Mixes)
*L'energia elettrica acquistata location based è calcolata secondo il fattore emissione per consumo elettrico, ISPRA 2024

07. OBIETTIVI PER IL PROSSIMO PERIODO

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Obiettivi 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	Iniziative di well-being delle risorse umane	› Prosecuzione dei servizi di navetta e palestra per facilitare la gestione della vita lavorativa e il benessere fisico dei dipendenti;
		Team building e formazione per i dipendenti	› Aumentare la divulgazione di informazioni legate alla Cyber Security; › L'azienda vuole attivare percorsi di coaching per alcune tipologie di figure
		Garantire prassi di conciliazione vita privata e lavoro/ supporto alla famiglia	› Continuare con la donazione dei kit nascita come segno di vicinanza e sostegno dell'azienda nella conciliazione vita-lavoro e nei momenti significativi della vita personale; › Attivare le sedi di Calusco d'Adda e Peschiera Borromeo come punti di ritiro pacchi per i corrieri, a disposizione dei dipendenti per la gestione occasionale di spedizioni personali e familiari nei casi in cui non sia possibile essere presenti al domicilio durante l'orario di lavoro. OBIETTIVO: Ridurre lo stress legato alla gestione di consegne personali, offrendo un concreto beneficio di welfare che migliora la qualità della vita lavorativa e il benessere quotidiano delle persone, nel rispetto di un utilizzo responsabile e moderato del servizio.
	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	Per il 2026 l'azienda vuole promuovere e sensibilizzare maggiormente i dipendenti all'attenzione verso la salute personale incoraggiandoli a fruire del check-up medico gratuito messo a disposizione.
		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.	› Attivare la piattaforma welfare e formare tutti i dipendenti al suo utilizzo, affinché possano trarne il massimo beneficio.
		Garantire una formazione finalizzata allo sviluppo professionale adeguato all'attività svolta.	Potenziare le soft skills attraverso formazione specifica.

DIPENDENTI	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	› Proseguire con la diffusione dei Safety Alert; › Incrementare i momenti di confronto preventivo tra l’ufficio sicurezza e il cantiere e dare continuità all’attività di monitoraggio tramite sopralluoghi tecnici.
	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.	Formazione e Sensibilizzazione: l’azienda intende proseguire nelle attività di sensibilizzazione su tematiche legate alla parità di genere, alla diversità e all’inclusione.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune di statuto	Obiettivi	Obiettivi 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; › Ottimizzare il trasporto dei rifiuti.
	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 2026 l’azienda vuole terminare l’installazione del nuovo impianto fotovoltaico presso la nuova sede di Olbia e iniziare con la produzione; › Per il periodo futuro l’azienda vuole ampliare l’impianto fotovoltaico presso la sede di Calusco D’Adda ; › Installazione di un nuovo impianto a idrogeno presso la sede di Caponago a supporto dell’alimentazione degli impianti di produzione.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune di statuto	Obiettivi	Obiettivi 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	Proseguire con le attività di incontro con istituti scolastici ed università e con l’organizzazione di visite c/o le sedi/cantieri aziendali.
	Attivazione di stage e tirocini/ apprendistato, numero attivazioni nell’anno		Continuare con le collaborazioni per l’instaurazione di contratti di stage, tirocini formativi e contratti di 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.	Continuare a dare supporto ad associazioni solidali/sportive del territorio.
GOVERNANCE	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.	› Terminare la costruzione ed attivare la produzione presso il nuovo impianto fotovoltaico di Olbia. › Per il periodo futuro l’azienda vuole ampliare l’impianto fotovoltaico presso la sede di Calusco D’Adda ; › Installazione di un nuovo impianto a idrogeno presso la sede di Caponago a supporto dell’alimentazione degli impianti di produzione;
	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.	› Per il 2026 si vuole estendere il campo di applicazione della certificazione ISO 9001, già in essere, includendo “l’attività di recupero di rifiuti inerti derivanti dalle attività di costruzione e demolizione”; l’obiettivo è quello di rafforzare il sistema di gestione della qualità applicato ai processi di valorizzazione e riutilizzo di tali materiali e di migliorare le prestazioni ambientali complessive della Società in termini di riduzione degli sprechi e di corretta gestione dei rifiuti. › Implementazione della normativa ISO 27001 relativa alla gestione della Sicurezza nelle tecnologie dell’informazione.

08. CONCLUSIONI

Le conclusioni della presente Relazione d’Impatto rappresentano un momento di sintesi e consapevolezza rispetto al percorso intrapreso dalla Società nel suo secondo anno come Società Benefit.

La trasformazione avviata nel 2024 ha trovato nel 2025 un primo consolidamento strutturato: il modello benefit, inizialmente formalizzato come evoluzione naturale dei valori storici dell’impresa, si è progressivamente integrato nei processi decisionali, nei modelli operativi e nella cultura aziendale. Essere Società Benefit ha significato rafforzare un impegno già esistente, rendendolo più esplicito, misurabile e orientato al lungo periodo, nella consapevolezza della responsabilità assunta nei confronti del Bene Comune.

Nel corso dell’anno, la Società ha compiuto un ulteriore passo avanti nel percorso di integrazione della sostenibilità all’interno del proprio modello di business. Le dimensioni ambientali, sociali ed economiche sono state sempre più considerate in modo sinergico nelle scelte strategiche e operative, contribuendo a definire un approccio industriale evoluto e coerente con le sfide del settore delle costruzioni, delle infrastrutture e dell’energia. Il secondo anno di rendicontazione evidenzia un crescente livello di maturità: non solo nella capacità di misurare e comunicare l’impatto, ma anche nell’orientare le azioni verso obiettivi concreti e progressivamente più ambiziosi.

Il valore generato si esprime in una prospettiva ampia e integrata. Accanto alla solidità economica, la Società ha contribuito allo sviluppo dei territori in cui opera, promuovendo interventi che coniugano qualità tecnica, attenzione ambientale e ricadute positive per le comunità locali. Le attività nei settori delle costruzioni infrastrutturali, delle bonifiche ambientali, della produzione di materiali e delle energie rinnovabili hanno rappresentato leve fondamentali per accompagnare la transizione verso modelli di sviluppo più sostenibili, contribuendo al miglioramento delle condizio-

ni ambientali e alla creazione di valore condiviso lungo la filiera.

In questo contesto, il ruolo degli stakeholder si conferma centrale. La Società ha continuato a promuovere un dialogo trasparente e costruttivo con dipendenti, clienti, fornitori, partner e comunità, riconoscendo nella collaborazione e nella corresponsabilità elementi chiave per il raggiungimento degli obiettivi di impatto. La sostenibilità si configura sempre più come un criterio guida nelle scelte aziendali, capace di orientare comportamenti, investimenti e relazioni verso esiti durevoli e inclusivi.

I risultati raggiunti nel 2025 rappresentano un passaggio significativo, ma non un punto di arrivo. L’obiettivo è proseguire con continuità nel rafforzamento del modello benefit, costruendo anno dopo anno un’impresa capace di generare valore duraturo — economico, ambientale e sociale — per tutti coloro che, a vario titolo, partecipano alla vita dell’azienda o ne sono influenzati. In un contesto in rapida evoluzione, caratterizzato da sfide ambientali e sociali sempre più rilevanti, l’impegno sarà quello di consolidare un modello di impresa che coniughi crescita, innovazione e responsabilità.

Con questa Relazione d’Impatto, la Società rinnova la propria volontà di operare in modo trasparente e responsabile, contribuendo attivamente allo sviluppo sostenibile del settore e dei territori in cui è presente, nella convinzione che il valore generato oggi rappresenti la base per costruire un futuro più equilibrato e duraturo.



09. TABELLA
RIASSUNTIVA

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi 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.	Iniziative di well-being delle risorse umane	› È stata attivata una palestra presso la sede di Peschiera che offre corsi di pilates, yoga e massaggi; i dipendenti aziendali possono fruirne con una scontistica agevolata; › Da metà 2025 è stato attivato un nuovo servizio di bus navetta che collega la nostra sede di Peschiera Borromeo alle stazioni della metropolitana e delle ferrovie di Lambrate e Rogoredo.	› Prosecuzione dei servizi di navetta e palestra per facilitare la gestione della vita lavorativa e il benessere fisico dei dipendenti.
		Team building e formazione per i dipendenti	› Sono state erogate ai dipendenti 6 Pillole di Cyber Security per aumentare la consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti informatici; › Nel corso dell'anno sono stati sensibilizzati i dipendenti su tematiche ambientali, sociali e sostenibili in occasione della ricorrenza di 23 giornate celebrative.	› Aumentare la divulgazione di informazioni legate alla Cyber Security; › L'azienda vuole attivare percorsi di coaching per alcune tipologie di figure.
		Ridurre lo stress legato alla gestione di consegne personali, offrendo un concreto beneficio di welfare che migliora la qualità della vita lavorativa e il benessere quotidiano delle persone, nel rispetto di un utilizzo responsabile e moderato del servizio.	Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e sostenere attivamente le famiglie, riconoscendo l'importanza dei momenti più significativi nella vita di ogni neogenitore all'interno dell'azienda, sono stati donati 10 KIT NASCITA , uno ad ogni nascituro (8 kit sono stati consegnati nel 2025 e 2 ad inizio 2026).	› Continuare con la donazione dei kit nascita come segno di vicinanza e sostegno dell'azienda nella conciliazione vita-lavoro e nei momenti significativi della vita personale; › Attivare le sedi di Calusco d'Adda e Peschiera Borromeo come punti di ritiro pacchi per i corrieri, a disposizione dei dipendenti per la gestione occasionale di spedizioni personali e familiari nei casi in cui non sia possibile essere presenti al domicilio durante l'orario di lavoro. OBIETTIVO: Ridurre lo stress legato alla gestione di consegne personali, offrendo un concreto beneficio di welfare che migliora la qualità della vita lavorativa e il benessere quotidiano delle persone, nel rispetto di un utilizzo responsabile e moderato del servizio.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi per il prossimo periodo
DIPENDENTI	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	È stato selezionato l'Istituto ed attivata la convenzione per l'erogazione di un check-up gratuito (facoltativo) comprensivo di esami e visite specialistiche. Dall'attivazione della convenzione (da giugno 2025) ne hanno usufruito 40 dipendenti di cui 17 donne e 23 uomini.	Per il 2026 l'azienda vuole promuovere e sensibilizzare maggiormente i dipendenti all'attenzione verso la salute personale incoraggiandoli a fruire del check-up medico gratuito messo a disposizione.
		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.	È stata definita e contrattualizzata la piattaforma che gestirà il welfare aziendale ed è in fase di approvazione interna la bozza del regolamento welfare.	Attivare la piattaforma welfare e formare tutti i dipendenti al suo utilizzo, affinché possano trarne il massimo beneficio;
		Garantire una formazione finalizzata allo sviluppo professionale adeguato all'attività svolta.	Anche a fronte dell'aumento del 14% della popolazione aziendale, si conferma la media ore del 6,44 a dipendente di formazione facoltativa procapite in linea con quella del 2024 segno che dimostra l'importanza della formazione per l'azienda.	Potenziare le soft skills attraverso formazione specifica.
DIPENDENTI	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.	› Da aprile 2025 è stato introdotto un nuovo step a supporto delle prassi di sicurezza, la riunione sicurezza con dirigenti e preposti per condividere gli esiti dei sopralluoghi, analizzare le criticità e valorizzare gli eventuali aspetti negativi riscontrati, ne sono state svolte 8; › Sono stati condivisi 3 Safety Alert; › Sono state condivise e diffuse 7 pillole tema sicurezza a tutto il personale aziendale; › Sono stati individuati e condivisi i 3 INDEROGABILI, 3 comportamenti che tutto il Team Vitali si impegna a rispettare sempre; › Nel 2025 sono stati fatti 146 sopralluoghi in cantiere perciò con un incremento del 82% rispetto al '24; › Sono state condotte riunioni tecniche mirate con le maestranze per definire e condividere gli obiettivi di sicurezza specifici per ogni singolo cantiere; › Monitoraggio ed analisi Statistica di sicurezza - Analizzare e monitorare statisticamente la sicurezza non è un semplice esercizio di raccolta dati, ma l'unico modo per passare da una gestione reattiva (intervenire dopo l'errore) a una visione proattiva (prevenire l'accadimento).	› Proseguire con la diffusione dei Safety Alert; › Incrementare i momenti di confronto preventivo tra l'ufficio sicurezza e il cantiere e dare continuità all'attività di monitoraggio tramite sopralluoghi tecnici.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi per il prossimo periodo
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 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.	› È stata attivata una piattaforma che consente la valutazione del fornitore non solamente sul piano finanziario ma anche sull'aspetto reputazionale e sostenibilità; › Sono state aggiornate ed implementate le politiche aziendali ed è stata integrata anche una specifica politica sulla sicurezza delle informazioni; › È stato aggiornato ed implementato il manuale gestione risorse umane diversità e inclusione/parità di genere; › Consolidamento del sistema di Whistleblowing: informazione e sensibilizzazione a tutti i dipendenti rispetto al sistema di Whistleblowing.	Formazione e Sensibilizzazione: l'azienda intende proseguire nelle attività di sensibilizzazione su tematiche legate alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione.
Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi 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	› È stato introdotto in azienda un nuovo software per una gestione precisa e sicura dei rifiuti WINWASTE.NET; › Abbiamo ampliato la certificazione UNI/PDR 88:2020 Lombardia con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato; › Abbiamo ottenuto la certificazione UNI/PDR 88:2020 anche per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbia; › Nel 2025 ci sono stati nr 14 Cantieri di demolizioni di cui in 5 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.	› 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; › Ottimizzare il trasporto dei rifiuti.
	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	› Nel 2025 sono stati ultimati ed entrati in funzione gli impianti fotovoltaici di Calusco D'Adda e Caponago; › Sono iniziati i lavori per la costruzione della Solar Park della nuova sede di Olbia.	› Per il 2026 l'azienda vuole terminare l'installazione del nuovo impianto fotovoltaico presso la nuova sede di Olbia e iniziare con la produzione. › Per il periodo futuro l'azienda vuole ampliare l'impianto fotovoltaico presso la sede di Calusco D'Adda; › Installazione di un nuovo impianto a idrogeno presso la sede di Caponago a supporto dell'alimentazione degli impianti di produzione.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi 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	› Vitali ha partecipato a 4 Career Day presso Istituti Scolastici del territorio; › Nel 2025 l'azienda ha ospitato 5 visite di studenti c/o sedi/cantieri aziendali di cui 4 c/o la sede produttiva di Calusco D'Adda (in uno di qs. incontri gli studenti hanno visitato anche il cantiere e-BRT) e 1 c/o la sede di Caponago; le visite hanno visto coinvolti studenti del territorio di diverse età ed istituti a partire da studenti del 3° anno di una scuola secondaria, studenti di Istituti superiori, studenti di ITS post diploma e studenti universitari; › L'azienda inoltre ha partecipato al TME Live di Confindustria Bergamo dialogando e confrontandosi con oltre 120 studenti di due istituti tecnici di scuole secondarie di secondo livello; › L'azienda ha partecipato alle Giornate di Orientamento classi quinte di un Istituto Tecnico superiore di Bergamo; › L'azienda ha partecipato al progetto CREO-LAB dell'Università di Bergamo una sorta di "laboratorio" multidisciplinare che raggruppa studenti che si riuniscono per dare vita ad idee innovative e imprenditoriali.	Proseguire con le attività di incontro con istituti scolastici ed università e con l'organizzazione di visite c/o le sedi/cantieri aziendali.
		Attivazione di stage e tirocini/apprendistato, numero attivazioni nell'anno	Nel 2025 sono stati attivati 3 stage e 8 contratti di apprendistato.	Continuare con le collaborazioni per l'instaurazione di contratti di stage, tirocini formativi e contratti di apprendistato.

CONTINUA →

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi per il prossimo periodo
COMUNITÀ E TERRITORIO	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.	› In occasione della cena aziendale è stata presentata l'iniziativa "Dona alla tua associazione del cuore" con la quale l'azienda ha messo a disposizione ad ogni dipendente 100€ a carico dell'azienda da donare ad una delle associazioni del territorio proposte. In totale i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa sono stati 82, mettendo a disposizione delle associazioni €8200. (le erogazioni a favore delle associazioni sono state fatte a gennaio 2026); › In aggiunta all'iniziativa del punto sopra, anche quest'anno Vitali ha contribuito al sostegno di associazioni sportive del territorio (Volley Bergamo 1991; Asd Fonas; Giro d'Italia Women 2025; La Smeralda pallavolo; GS Medolago Calcio; AD Calusco Calcio; Bergamo Historic Grand Prix 2025; Millegradini 2025; Scienze in Piazza Olbia 2025) e a sostegno dei più bisognosi e fragili (Borsa di studio ARMR; donazione Fondazione Ariel; donazione Associazione SOS; Sostegno associaz. La forza è donna; Associazione PMG; Marcia della Vita - Avis; Donazione Besta Research Association; donazione Associazione A.O.B.; Associazione SBS; Donazione Parrocchia Michele Arcangelo e Giovanni Battista). In totale sono stati messi a disposizione €139350.	Continuare a dare supporto ad associazioni solidali/sportive del territorio.
	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.	› È stata ampliata la certificazione UNI/PDR 88:2020 Lombardia con l'inserimento anche degli aggregati e del misto cementato; › È stata ottenuta la certificazione UNI/PDR 88:2020 anche per la produzione di conglomerato bituminoso c/o sede produttiva di Olbia; › Sono iniziati i lavori per la costruzione della Solar Park della nuova sede di Olbia.	› Terminare la costruzione ed attivare la produzione presso il nuovo impianto fotovoltaico di Olbia; › Per il periodo futuro l'azienda vuole ampliare l'impianto fotovoltaico presso la sede di Calusco D'Adda; › Installazione di un nuovo impianto a idrogeno presso la sede di Caponago a supporto dell'alimentazione degli impianti di produzione.

Area di impatto	Finalità di beneficio comune da statuto	Obiettivi	Stato 2025	Obiettivi 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.	È stata attivata una piattaforma CRIBIS Multirisk che consente la valutazione del fornitore non solamente sul piano finanziario ma anche sull'aspetto reputazionale e sostenibilità.	› Per il 2026 si vuole estendere il campo di applicazione della certificazione ISO 9001, già in essere, includendo "l'attività di recupero di rifiuti inerti derivanti dalle attività di costruzione e demolizione"; l'obiettivo è quello di rafforzare il sistema di gestione della qualità applicato ai processi di valorizzazione e riutilizzo di tali materiali e di migliorare le prestazioni ambientali complessive della Società in termini di riduzione degli sprechi e di corretta gestione dei rifiuti; › Implementazione della normativa ISO 27001 relativa alla gestione della Sicurezza nelle tecnologie dell'informazione.



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

vitalispa.it

