

Indice dei contenuti

Lettera del Presidente Nota metodologica

Analisi di materialità e piano di sostenibilità

La Società

38 Le Persone I Clienti

6 8 Il territorio

Il nostro impatto ambientale

Relazione di impatto Anno 2023

Tabelle GRI
Content Index

122
Allegati

Lettera del Presidente



MASSIMO SBARDELARO
Presidente CDA Vecomp SPA SB

Moures Sportelans

Caro Lettore e cara Lettrice,

la sostenibilità è entrata stabilmente come uno degli argomenti principali nei convegni e negli incontri che trattano il tema del futuro delle imprese. Lentamente e progressivamente, i temi legati all'impatto ambientale, organizzativo e sociale sono diventati sempre più centrali nella cultura d'impresa.

Lo scorso anno, redigendo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, ci siamo resi conto di quanto interesse vi fosse attorno al fatto che un'azienda come la nostra, nel nostro settore, delle nostre dimensioni, si preoccupasse di redigere un bilancio sui criteri ESG e di renderlo pubblico. Abbiamo raccolto attorno noi più curiosità che perplessità.

Alcuni partner con cui collaboriamo stabilmente da anni, hanno chiesto di poterlo visionare appena ne abbiamo comunicato la pubblicazione e molti altri ci hanno contattato per comprendere meglio cosa facciamo e prendere spunto o confrontarsi sulle rispettive intenzioni di iniziare un percorso dedicato alla sostenibilità.

Quando oltre dieci anni fa abbiamo iniziato il nostro percorso ci eravamo posti l'obiettivo di essere parte della comunità di quelle aziende che vivono e interpretano il fare impresa con un approccio umano.

Oggi ci sentiamo responsabilizzati non solo nel portare avanti quella nostra visione iniziale ma anche e soprattutto di doverla continuamente diffondere, rinnovandola e innovandola in un continuo dialogo con tutti voi.

In questa seconda edizione raccontiamo le idee che ci hanno ispirato e i progetti che abbiamo realizzato. Per chi fa impresa, tuttavia, non esiste soddisfazione se non dentro una misurazione dei risultati. Siamo consapevoli che talvolta le visioni corrano più della realtà e proprio per questo il nostro Bilancio di Sostenibilità contribuisce a delineare con più precisione cosa fare e come farlo. E soprattutto il perché.

Potrai leggere quello che facciamo nei tre ambiti Ambientale, Sociale e di Governance dell'azienda. Leggerai che alcuni obiettivi sono stati sottostimati, che altri sono stati particolarmente sfidanti. E leggerai anche che altri obiettivi ancora sono stati modificati. Su alcuni il nostro impegno è stato più "naturale", su altri invece abbiamo dovuto riflettere a lungo.

E questo, per noi, è il frutto più interessante del nostro impegno: la sostenibilità di un'azienda, per non rimanere una generica enunciazione di principi o di idee, è una continua generazione e un continuo cambiamento.



L'informatica deve migliorare il lavoro delle persone e aiutare le organizzazioni a crescere. Questo è il nostro credo, sul quale abbiamo costruito il nostro modo di lavorare.



Nota **metodologica**

In questa seconda edizione, il nostro Bilancio rappresenta il quadro complessivo delle attività svolte, dei progetti realizzati e delle performance raggiunte rispetto agli obiettivi che ci siamo prefissati.

Il progetto per la redazione del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto, il CdA di Vecomp, in particolare nella figura di Massimo Sbardelaro, il Responsabile Comunicazione, Francesco Masini e il Responsabile Qualità, Sicurezza e Sostenibilità Sara Battistin e le diverse funzioni aziendali coinvolte nella raccolta dei dati e delle informazioni necessari alla sua redazione.

Il Bilancio, pubblicato annualmente, segue i <u>GRI Standards</u> (opzione "GRI-referenced") del Global Reporting Initiative del 2021, che rappresentano lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità fino ad oggi.

Per agevolare la consultazione, è possibile rintracciare le informazioni nel documento attraverso il GRI Content Index, riportate nelle tabelle a pagina 118.



Periodo di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto annualmente. Le informazioni rendicontate in questo documento fanno riferimento all'esercizio 2023.

Raccolta dati

La realizzazione di tale documento è stata resa possibile grazie al coinvolgimento e al contributo attivo dei responsabili di funzione e delle diverse aree organizzative di Vecomp S.p.A. Le informazioni rendicontate sono in larga parte frutto dell'estrazione e successiva elaborazione di dati contabili ed extracontabili presenti sui sistemi informativi adottati da Vecomp S.p.A. e della raccolta diretta di dati tramite specifiche schede di reporting strutturate in base alle richieste dei singoli standard GRI che si è scelto di rendicontare. Nella realizzazione del documento sul piano metodologico e operativo ci siamo avvalsi della consulenza di Reliant - Partner in Sostenibilità e Compliance.

Il presente documento è stato approvato dal CDA in data 15-10-2024, è stato redatto in forma volontaria poiché la Società non rientra nel novero dei soggetti obbligati all'applicazione del D.Lgs. 254/2016; la Società ha deciso tuttavia di adempiere, con la redazione del Bilancio, ad alcuni degli obblighi previsti per quanto riguarda la comunicazione di informazioni non finanziarie, di carattere ambientale e sociale, fornite secondo specifiche metodologie e standard di rendicontazione (GRI Standards).

Comprende la Relazione di Impatto di Società Benefit.

Analisi di materialità e piano di sostenibilità

Nel processo di redazione del bilancio abbiamo effettuato un'analisi di materialità coinvolgendo i principali attori interni alla nostra realtà, il management aziendale. Attraverso questa analisi abbiamo considerato i temi che riteniamo più rilevanti sia dal punto di vista della proprietà sia dal punto di vista delle figure che sono la prima linea di riporto alla Direzione, offrendoci una base solida per lo sviluppo di una strategia di sostenibilità che tenga conto anche delle loro priorità. L'analisi di materialità interna è stata condotta seguendo un approccio partecipativo.

Il processo è stato suddiviso nelle seguenti fasi:

- 1. Identificazione del management da coinvolgere nell'analisi.
- 2. Ricerca e raccolta di informazioni: dopo un'attenta selezione e attività di benchmark abbiamo condotto interviste individuali con ciascun membro del management aziendale per acquisire una comprensione approfondita delle questioni che sono percepite più rilevanti per lo sviluppo futuro del business.
- **3. Analisi delle risposte:** le risposte raccolte dalle interviste sono state analizzate e categorizzate in base ai principali temi emersi. Questo processo ci ha permesso di identificare le questioni chiave che il nostro management considera rilevanti.

Dall'analisi e valutazione sono emersi 22 temi materiali per il settore informatico. In base all'analisi delle risposte, abbiamo individuato i 15 temi più rilevanti per Vecomp S.p.A., ordinati sulla base della priorità ad esse attribuita (**tabella 1**).

Questi temi costituiscono la base per la definizione dei nostri obiettivi e delle nostre strategie di sostenibilità. Nei prossimi anni l'analisi di materialità terrà in considerazione anche le aspettative dei nostri stakeholder.

Il nostro obiettivo futuro è quello di integrare questa analisi con la voce degli stakeholder elaborando nel 2024 una nuova matrice di materialità.

Tabella 1 I 15 temi materiali rilevanti per Vecomp S.p.A.

	Ambito	Tematica materiale
1	Governance	Etica, integrità di business e compliance
2	Risorse umane	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
3	Comunità e territorio	Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni
4	Comunità e territorio	Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
5	Risorse umane	Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani
6	Comunità e territorio	Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali
7	Risorse umane	Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva
8	Governance	Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa
9	Governance	Efficienza gestionale e redditività delle attività
10	Risorse umane	Formazione e sviluppo delle competenze
11	Clienti - Prodotti - Servizi	Soddisfazione e fidelizzazione del cliente
12	Risorse umane	Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance
13	Risorse umane	Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
14	Clienti - Prodotti - Servizi	Capacità di delivery e continuità dei servizi
15	Clienti - Prodotti - Servizi	Comunicazione e trasparenza nelle relazioni e nelle partnership



Piano di sostenibilità di Vecomp 2024-2026

Area	Piano degli obiettivi	Action Plan	Tema materiale collegato	Termine di raggiungimento
GOVERNANCE	Rafforzamento dell'immagine e della reputazione aziendale	- Completare il BIA Assessement ottenendo una valutazione superiore a 80 punti - Avviare il processo per la certificazione da parte di un ente terzo e ottenere la Certificazione BCorp	- Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa - Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva - Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni	2025
		- Adottare Standard ISO 9001	- Etica, integrità di business e compliance	2025
	Miglioramento del Sistema di gestione interno e della sicurezza informatica	- Adottare Standard ISO 27001	- Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa - Efficienza gestionale e redditività delle attività	2025
AMBIENTE	Efficientamento energetico degli edifici e degli impianti	- Rifacimento degli impianti di raffrescamento e riscaldamento degli uffici - Rifacimento dell'isolamento del tetto;	1	2024
		- Adozione di un Impianto Fotovoltaico e creazione di un Gruppo energetico	1	2024
RISORSE Umane	Adozione di politiche per incentivare la riduzione del divario di genere	- Ottenere la certificazione della Parità di genere da parte di ente terzo che opera sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022	- Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	2024
	Accrescere la soddisfazione dei dipendenti aumentando il benessere lavorativo	- Implementazione di un Sistema di welfare aziendale - Attuazione di una Matrice retributiva	- Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano - Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance - Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	2025

Vecomp e SDGs

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile, contenente 17 obiettivi (Sustainable Development Goals - SDGs) da raggiungere entro il 2030. Consapevoli del fatto che tali obiettivi non si potranno raggiungere se non con il coinvolgimento e la compartecipazione di tutti i soggetti, economici e no, ab<mark>b</mark>iamo correlato le attività che da tempo portiamo avanti in Vecomp alle direttive definite dai 17 SDGs, così come faremo, con ancora più convinzione, con le iniziative future.

Per avvalorare tale correlazione, abbiamo individuato gli SDGs ai quali contribuiamo tramite il nostro business e le nostre iniziative e li abbiamo collegati ai temi materiali individuati durante l'analisi di materialità (tabella 2).



Vai al link



RELAZIONE **D'IMPATTO**

Vai al link







































Tabella 2 Correlazione tra SDGs e analisi di materialità

Cod.	SDGs	Tema materiale
1 SOMEWARE THE PROPERTY OF T	FINE DELLA POVERTÀ Eliminare la povertà estrema in tutte le sue forme, garantendo l'accesso a servizi di base, opportunità e protezione sociale per tutti FAME ZERO Porre fine alla fame, garantendo la sicurezza alimentare, la nutrizione adeguata e promuovendo la sostenibilità agricola	Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali
4 ISTROPPINE TOURISH	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Assicurare un'istruzione inclusiva, equa e di qualità per tutti, promuovendo opportunità di apprendimento durante tutto l'arco della vita	Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
5 none	PARITÀ DI GENERE Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	 Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
8 Incompanies	LAVORO DIGNITOSO ED ECONOMIA Promuovere il lavoro dignitoso, l'occupazione piena e produttiva, e la crescita economica sostenibile	 Etica, integrità di business e compliance Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance Formazione e sviluppo delle competenze Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano
10 MODERATE TERROGRAPHYE	RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi, garantendo l'uguaglianza di opportunità per tutti	Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

La Società



ETICA, INTEGRITÀ DI BUSINESS E COMPLIANCE REPUTAZIONE, IMMAGINE AZIENDALE E ATTRATTIVITÀ DELL'IMPRESA EFFICIENZA GESTIONALE E REDDITIVITÀ DELLE ATTIVITÀ

Profilo societario

Dal 1981 accompagniamo professionisti e aziende a sfruttare i vantaggi dell'informatica per rendere più semplice e redditivo il loro lavoro e la loro attività. Siamo specializzati in soluzioni software gestionali e tecnologie ICT-Cloud per imprese e studi professionali. Offriamo loro sistemi informatici completi, integrati e affidabili per sfruttare al meglio tutti i vantaggi del digitale. I nostri ambiti di maggiore specializzazione e competenza sono i commercialisti, i consulenti del lavoro, gli avvocati e le aziende, con una competenza verticale nei settori vitivinicolo, orafo, produzione beni e servizi, distribuzione e microimprese. Dal 1987 siamo distributori delle soluzioni software e Cloud di Sistemi Spa, diventandone il partner per Verona con la denominazione "Sistemi Verona".

Nel 2002 Vecomp contribuisce alla costituzione di "Sistemi Vicenza" di cui detiene ancora una partecipazione societaria.

Nel corso del 2023 abbiamo finalizzato alcune operazioni di sviluppo strategico. Abbiamo acquisito Computo srl, azienda partner Sistemi di Bolzano, consentendoci di diventare "Sistemi Verona Bolzano" con il relativo allargamento dell'area geografica di competenza, l'incorporazione del personale e l'acquisizione del parco clienti. Siamo entrati nella proprietà di Quadrivium srl, azienda informatica di Vedelago (TV) specializzata nei software WMS e MES, consentendoci di allargare la gamma di soluzioni anche in materia di gestione del magazzino e della produzione.

Sempre nel 2023 abbiamo dato vita a One Touch Impresa srl, una società di consulenza specializzata in Business Intelligence che integra le nostre competenze informatiche con le competenze della consulenza aziendale integrata di Studio Impresa, nostro partner di lunga data.

Nel corso dell'anno abbiamo perfezionato la nostra offerta in ambito ICT con la definizione di soluzioni dedicate alle moderne postazioni di lavoro per semplificare ai nostri clienti la scelta della tecnologia di cui dotarsi.

Investiamo continuamente nello studio dei processi tipici dei diversi settori merceologici, scegliendo partner di prodotto che garantiscano affidabilità e vicinanza nel breve periodo e in grado di compiere scelte lungimiranti nel medio-lungo.



Lo sviluppo dell'azienda ci induce ad un continuo perfezionamento della nostra offerta di prodotti, di soluzioni. di servizi e ad una continua evoluzione organizzativa. Aiutare le organizzazioni a crescere. **Questo è il nostro** credo, sul quale abbiamo costruito il nostro modo di lavorare.

Il volto umano dell'informatica

Nel 2023, lo slogan "Il volto umano dell'informatica" è diventato un principio organizzativo che guida tutte le nostre attività. Dal 1981, studi professionali e piccole e medie imprese ci scelgono perché conosciamo i loro bisogni e offriamo soluzioni su misura. Abbiamo fondato la nostra crescita sulla capacità di ascoltare e capire i nostri clienti.

Negli ultimi anni, l'ascolto e l'attenzione ci hanno condotto a una riflessione profonda sul modo in cui le aziende fornitrici di soluzioni informatiche si relazionano con i propri clienti. Siamo giunti alla convinzione che l'alleato più importante per essere protagonisti della digital transformation sono le persone che vivono quotidianamente i cambiamenti imposti dal digitale.

Il lavoro delle persone è sempre più permeato di tecnologia digitale, ma spesso queste stesse persone si sentono disorientate di fronte ai rapidi cambiamenti. La nostra missione è portare consapevolezza nell'uso della tecnologia, rendendola accessibile e intuitiva, affinché i processi produttivi siano gestiti in modo efficiente, senza disperdere energie e risorse, e permettendo alle persone di operare in modo autonomo.

Questo approccio riflette il nostro impegno a mantenere al centro della nostra attività il valore delle persone, integrandolo con la tecnologia e i processi aziendali. La nostra attenzione si è quindi focalizzata sul trinomio inscindibile: Persone, Tecnologia, Processi. Questo è il cuore della nostra diversità: non ci limitiamo a fornire strumenti tecnologici, ma ci assicuriamo che le persone possano utilizzarli con fiducia e competenza, diventando protagoniste attive del cambiamento. In questo modo, Vecomp non solo offre soluzioni informatiche, ma costruisce un ponte tra l'innovazione tecnologica e le persone, rendendo la tecnologia uno strumento al servizio dell'uomo e non il contrario. Questo è il vero "volto umano dell'informatica" che vogliamo portare avanti.

Prima di interessarci ai prodotti e alle tecnologie, ci appassioniamo al lavoro delle persone, ai metodi e ai processi delle organizzazioni.



LA SOSTENIBILITÀ

Ci chiediamo continuament cosa lasciamo a chi verrà dopo di noi. Per affrontare compiutamente questa domanda ci siamo evoluti in Società Benefit.



LA NOSTRA STORIA

Da 42 anni viviamo in un settore che ha subito grandi rivoluzioni. Quello che abbiamo costruito è un patrimonio che ci viene riconosciuto anche come reputazione.



Combattiamo la logica
del "faccio da solo per fare prima".
È la nostra idea di collaborazione.
Perché l'informatica porta
innovazione solo se competenza
e conoscenza sono
condivise.

IL VOLTO UMANO DELL'INFORMATICA

L'informatica non serve senza le persone. Siamo nati e cresciuti pensando alle persone, costruendo giorno dopo giorno un ambiente di lavoro professionale senza mai perdere di vista il fattore umano.



A FIDUCIA RECIPROCA

Alla base del nostro lavoro Al nostro interno chiediam a tutti di essere credibili e affidabili, lavorando per gli obiettivi comuni prima che per quelli personali.



LA RESPONSABILITÀ DIFFUSA

Chiediamo a tutti di partecipare alla costruzione di qualcosa che vada oltre il proprio compito.



LO SGUARDO APERTO

di comprenderne i cambiamenti
e le tendenze. Per affrontare
il futuro consapevoli del nostro
ruolo e delle nostre
responsabilità.

La nostra storia

1981 Assieme alla casa madre Sistemi, Nasce Vecomp partecipa alla nascita di Sistemi Vicenza. Inizia la sponsorizzazione con la società sportiva Virtus Verona, che debutterà in serie D con il nome di Virtusvecomp Vecomp partecipa alla nascita di Vecomp Software e Vecomp Service. Inizia la partnership con Sistemi S.p.A. di Torino per il mercato software per commercialisti, per poi estendersi ai software gestionali e amministrativi per aziende e per le paghe, raggiungendo importanti traguardi di vendite 1982-86 Prime partnership con Durante la grande crisi IBM e Microsoft, prime economica, non arresta soluzioni di archiviazione la propria crescita, documentale e OCR raggiunge un organico di 60 collaboratori, 10 mld di lire di fatturato si trasforma in SpA e con 40 collaboratori. acquisisce la nuova sede L'azienda si focalizza sul

> mercato dei professionisti e delle PMI ed esce dalle partecipate. Inizia la consulenza in ambito privacy

in via Dominutti

2011-2015

Festeggia i 30 anni di attività rinnovando il logo e la promessa aziendale. Partecipa in nuove società che sviluppano software di Tesoreria (Albasoft Srl) e software per il vitivinicolo e l'orafo (Integra Srl). Investe anche nello sviluppo di soluzioni WEB

2017 -2018

Vecomp riformula la propria mission e i valori aziendali. Investe nello sviluppo delle competenze trasversali dei collaboratori e viene conseguita la Certificazione Family Audit

2020 -2021

Vecomp entra nel suo 40° anno di attività. Un traguardo che la proietta nel futuro con una nuova mission: la tecnologia deve migliorare il lavoro delle persone!

2023

Vecomp cambia l'assetto organizzativo e nomina il suo primo Consiglio di Amministrazione, acquisizione Computo Srl e partecipazione in Quadrivium Srl e One Touch Impresa Srl



Nel suo 35°, con un organico di 70 collaboratori, consolida e sviluppa la partnership con Microsoft adottando la soluzione per la digitali trasformation. Viene realizzata Vecomp Academy, la sala dedicata alla formazione di professionisti e imprese 2019

Vecomp misura la propria sostenibilità con il sistema SI Rating. 1.400 i clienti attivi, con forte impulso alle vendite nel settore vitivinicolo e orafo. Decolla il progetto Vecomp Academy con iniziative rivolte allo sviluppo della cultura d'impresa



Vecomp diventa Società Benefit

Il futuro di Vecomp

Nel primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato lo scorso anno, scrivevamo che il nostro obiettivo è diventare il punto di riferimento per la trasformazione digitale nelle aziende e negli studi professionali seguendo la nostra filosofia: l'informatica deve essere lo strumento, non il fine.

Abbiamo elencato i punti che costituiscono l'ossatura della nostra azione quotidiana:

- Consapevolezza ed autonomia dei clienti nell'utilizzo dell'informatica.
- Sviluppo di un rapporto di partnership con il cliente nelle scelte legate alla trasformazione digitale.
- Centralità della formazione per l'acquisizione e il mantenimento di competenze tecniche e relazioni adeguate ai continui cambiamenti.
- Dotarsi di un'organizzazione sostenibile per le persone e per il business.
- Contaminare le persone del mondo delle imprese e delle professioni con una cultura d'impresa che ispiri e sostenga il cambiamento continuo.

Questi continuano ad essere i cardini della nostra visione che ci porta a sviluppare ancora il nostro mercato, con un'attenzione sempre più propositiva verso i nostri clienti e in generale verso tutti gli stakeholder. Le acquisizioni di aziende e mercati hanno costituito la base per ulteriori investimenti nell'assunzione di personale, soprattutto nell'ambito Help Desk, da cui derivano nuovi progetti per la formazione interna.

Proseguono le attività e i percorsi di certificazione volontaria in ambito sostenibilità soprattutto su: Parità di Genere, BCorp, Relazione di Impatto, Bilancio di Sostenibilità che ci inducono a moltiplicare l'impegno nella contaminazione di altre realtà nel territorio.



Organizzazione e governance

Assetto societario

Siamo una società per azioni e adottiamo il modello tradizionale di governo societario, i cui organi amministrativi e di controllo sono:

- Consiglio di Amministrazione: formato da Massimo Sbardelaro come Presidente, tre membri interni e due esterni.
- Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti.
- · Società di revisione.

II CDA di Vecomp

Il 26 gennaio 2023 Vecomp compie un passo avanti nel percorso di crescita. L'assemblea dei soci delibera la costituzione del Consiglio di Amministrazione abbandonando la struttura finora adottata dell'Amministratore Unico. Massimo Sbardelaro rimane al timone dell'azienda e viene nominato Presidente del CdA e Amministratore Delegato a cui si affiancano altri 3 membri interni all'azienda e due consiglieri indipendenti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha storicamente giocato un ruolo fondamentale nella guida dell'azienda. In passato, ha ricoperto il ruolo di Amministratore Unico, conducendo l'organizzazione attraverso sfide e opportunità con una visione strategica chiara e orientata al futuro. È stata proprio la sua determinazione a dare all'azienda un assetto virtuoso sul piano della sostenibilità a spingerci verso una trasformazione significativa: la scelta di diventare una Società Benefit. Questo passaggio cruciale riflette il suo impegno nel promuovere pratiche aziendali responsabili, non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale.

ANNI ETÀ MEDIA CDA

RIUNIONI CDA NEL 2023

98%

PARTECIPAZIONE
DEI CONSIGLIERI

MEMBRI INDIPENDENTI

TOO%

MEMBRI CDA

appartenenti
alla comunità locale

CDA



MASSIMO SBARDELARO

Presidente CDA e Direttore Generale Vecomp Spa SB

Imprenditore, socio storico di Vecomp di cui ricopre attualmente la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. È consigliere nei CDA delle aziende Sistemi Vicenza srl, Sistemi Pordenone Udine Vicenza srl, Quadrivium srl e Reliant.



IVAN GOBETTI

Sales & Marketing Manager e Responsabile Acquisti Vecomp Spa SB

In Vecomp dal 2012, si è occupato prima del coordinamento e dello sviluppo di Vecomp Web Agency e poi del settore ICT. Dal 2021 è responsabile dello sviluppo commerciale e delle strategie di crescita dell'azienda. Consigliere nel CDA nella società partecipata One Touch srl. In CDA Vecomp dal 2023.



PATRIZIA GREGGIO

Responsabile dei Servizi

In Vecomp dal 1987, ha partecipato alla creazione e allo sviluppo dei Servizi di Assistenza dedicati alle Aziende e poi del Servizio Clienti. Dal 2023 ha la responsabilità del coordinamento e del miglioramento dei processi produttivi e organizzativi.

In CDA Vecomp dal 2023.



FRANCESCO MASINI

Responsabile Comunicazione e Relazioni Esterne Vecomp Spa SB

In Vecomp dal 2015, si è occupato prima del marketing operativo e poi della comunicazione istituzionale e corporate. Si occupa anche di formazione in ambito comunicazione.

Dal 2021 è Responsabile
Comunicazione dell'azienda.
In CDA Vecomp dal 2023.



PAOLO BAGLI

Dottore Commercialista e Revisore Legale

Iscritto all'albo dei Dottori Commercialisti nel 1992 e dei Revisori Legali nel 1995 segue le tematiche legate ai passaggi generazionali, alle operazioni straordinarie oltre alla consulenza fiscale e societaria ordinaria. In CDA Vecomp dal 2023.



LUCA CASTAGNETTI

Dottore Commercialista e Revisore Legale

Iscritto all'albo dei Dottori Commercialisti nel 1992 e dei Revisori Legali nel 1995, svolge attività di advisor e docente in controllo di gestione, finanza e direzione aziendale. Specializzato nella promozione di aggregazione di rete e nel settore vitivinicolo. In CDA Vecomp dal 2023.



SARA BATTISTIN

Responsabile Qualità, Sicurezza e Sostenibilità



ALESSANDRA BITANTE

Responsabile Risorse Umane



FRANCESCA PASQUALIS

Coordinatore della pianificazione

COMITATO OPERATIVO

Siamo convinti che questa nuova struttura possa rafforzare la governance aziendale avendo inserito specifici responsabili delle principali funzioni aziendali che riportano direttamente al vertice, rafforzando la collegialità e la responsabilità e consapevolezza del processo decisionale.

Il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, il compito di definire le strategie sovrintendendone l'attuazione e impegnandosi a promuovere la creazione di valore a lungo termine da parte dell'azienda considerando gli aspetti sociali e ambientali della sua attività.

Il CdA ha il compito di definire, attuare e monitorare le linee di sviluppo strategico che guideranno l'azienda nei prossimi anni, attraverso l'approvazione e l'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore e missione dell'organizzazione e delibera sulle strategie, sulle politiche e sugli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile. Al termine dell'anno di esercizio, il CdA discute e approva il bilancio civilistico e in quella sede presenta il Bilancio di sostenibilità.

In questa occasione il CdA ha il compito di rivedere e approvare anche le informazioni non finanziarie nonché gli esiti dell'analisi di materialità e della valutazione degli impatti sottoposta a valutazione degli stakeholder esterni (terminato il progetto dello stakeholder engagement).

Comitato operativo

Il Comitato operativo garantisce l'allineamento delle azioni con la visione strategica e gli obiettivi di sostenibilità dell'azienda. È composto dai principali responsabili che riportano direttamente al Direttore Generale o al Presidente e si riunisce periodicamente per esaminare le azioni intraprese, valutare i risultati ottenuti e discutere i progetti interni.

MASSIMO SBARDELARO

Presidente CDA e Direttore Generale Vecomp Spa SB

IVAN GOBETTI

Sales & Marketing Manager e Responsabile Acquisti Vecomp Spa SB

PATRIZIA GREGGIO

Responsabile dei Servizi Vecomp Spa SB

FRANCESCO MASINI

Responsabile Comunicazione e Relazioni Esterne Vecomp Spa SB

SARA BATTISTIN

Responsabile Qualità, Sicurezza e Sostenibilità

ALESSANDRA BITANTE

Responsabile Risorse Umane

FRANCESCA PASQUALIS

Responsabile processi aziendali

Le responsabilità del Comitato operativo includono:

- Definizione delle strategie aziendali: contribuisce a sviluppare e affinare la strategia aziendale, assicurando che le decisioni prese riflettano l'impegno dell'azienda verso pratiche sostenibili e responsabili.
- Monitoraggio delle performance: attraverso un confronto continuo, valuta l'efficacia delle azioni intraprese, garantendo che i risultati siano coerenti con gli obiettivi prefissati.
- Supervisione dei progetti interni: si occupa di valutare e approvare i principali progetti aziendali, con un'attenzione particolare alle iniziative che hanno un impatto significativo sulla sostenibilità.
- Visione e orientamento: funge da guida, promuovendo una cultura aziendale basata sull'innovazione, l'etica e la responsabilità sociale, in linea con la visione a lungo termine dell'azienda.

Questo approccio integrato assicura che tutte le decisioni strategiche siano orientate alla crescita economica e al benessere sociale e ambientale delle persone.

Etica, compliance e gestione dei rischi

Il contesto d'incertezza in cui operano oggi le aziende ci ha stimolato a adottare un approccio più consapevole sulla gestione dei rischi per prevenire e gestire eventuali eventi negativi.

Il risk management è diventato necessario sia a livello strategico-decisionale che a livello operativo. In Vecomp abbiamo iniziato un percorso dedicato alla compliance sulla gestione dei rischi, in particolare in ambito:

- Sicurezza dei dati [D.lgs. 196/2003 sulla protezione dei dati personali (GDPR)]
- Sicurezza sul lavoro [D.lgs. 81/2008 testo unico]
- Responsabilità sociale [Standard Family audit]
- Responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001)

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti né casi di corruzione.

I nostri valori sono alla base del Codice Etico che descrive i nostri indirizzi valoriali generali a cui ci ispiriamo nelle relazioni con i nostri stakeholder, interni ed esterni, i diritti umani, il conflitto d'interesse, la lotta alla corruzione, il valore della formazione, la tutela dei dati e delle informazioni personali.

Il Codice inoltre disciplina le norme di comportamento nei confronti dei clienti, dei dipendenti e collaboratori, dei fornitori, dei partner e del territorio ed è alla base delle policy definite da Vecomp riportate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (c.d. "Modello 231") adottato nel 2022, in allineamento alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Il suo scopo è di assicurare la corretta applicazione dei valori e principi descritti e, dunque, tutelare la reputazione aziendale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Vai al link

In fase di predisposizione del Modello 231 sono stati valutati:

- la probabilità che ogni reato previsto da Decreto possa avvenire in azienda;
- l'impatto che il reato potrebbe avere sui processi aziendali.

In questa fase, denominata *Risk Assessment* sono state condotte interviste ai responsabili di funzione per rilevare lo stato dell'arte del sistema di controllo interno ed esprimere una valutazione di *rischio inerente* (in assenza di azioni di controllo o mitigazione) e di *rischio residuo* (rischio che rimane dopo aver intrapreso azioni di prevenzione).

Con l'entrata in vigore del Modello 231 abbiamo istituito un Organismo di Vigilanza (OdV), organo monocratico, indipendente, autonomo, imparziale e a diretto riporto del CdA, a cui è attribuito il potere di controllo e mantenimento dell'efficacia del Modello e alla sua idoneità a prevenire comportamenti che possano configurare ipotesi di reato.

Vecomp favorisce una cultura aziendale aperta, improntata all'etica, alla trasparenza e alla responsabilità. Per questo abbiamo scelto di mettere a disposizione canali interni per segnalare all'Organismo di Vigilanza eventi o sospetti riguardanti condotte illecite, violazioni di legge, del Modello Organizzativo 231 e attività contrarie a regolamenti, procedure o politiche adottate da Vecomp.

Nel corso del 2023, quindi, per aderire al decreto legislativo n° 23 del 10 marzo 2023, abbiamo implementato la piattaforma **Sistemi Whistleblowing** con la quale i dipendenti e tutti i destinatari del **Modello 231**, nonché esterni all'azienda, garantendone la riservatezza, possono segnalare irregolarità, esprimere preoccupazioni riguardo a comportamenti illeciti o violazioni della legge nelle operazioni o nelle relazioni commerciali dell'organizzazione.





La disciplina anticorruzione

La normativa vigente in materia di Anticorruzione qualifica come illegale – per l'organo governativo, per il personale di Vecomp Spa, per i Business Partner e per chiunque effettui attività a favore o per conto della Società – la promessa, l'offerta, il pagamento o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altre utilità, allo scopo di ottenere o mantenere un affare e assicurarsi un ingiusto vantaggio attraverso comportamenti delle controparti pubbliche e private contrari ai doveri professionali e/o del proprio ufficio.

Nel Codice Etico abbiamo esplicitato l'espresso rifiuto di tali comportamenti, e il conseguente rilievo disciplinare e penale, indicando i principi di comportamento in chiave Anticorruzione cui i soggetti destinatari devono informarsi. Nel Modello 231, in particolare nella Parte Speciale, abbiamo indicato specifici presidi adottati dall'azienda con l'indicazione dei comportamenti da tenere o evitare e riportare l'attività formativa specifica da somministrare al personale e agli organi governativi. La nomina di un OdV e l'adozione di un sistema di flussi informativi coerente con la più recente normativa in materia di Whistleblowing garantisce l'effettiva realizzazione dei principi anticorruttivi consentendo a chiunque di far emergere situazioni contrarie alle leggi vigenti ed ai principi adottati dall'Azienda, nella tutela della riservatezza del segnalante, cui viene garantita protezione da eventuali azioni ritorsive.

Come lavoriamo: il fattore Vecomp

L'informatica non serve, senza le persone che la sappiano utilizzare in modo autonomo e consapevole. È questo che ci ispira a lavorare con il "Fattore Vecomp".



Vai al link

1

CONOSCERE IL CLIENTE

Conosciamo il settore in cui opera e siamo esperti dei processi produttivi perché abbiamo scelto in quali ambiti possiamo fare la differenza e li studiamo continuamente.

2

ANTICIPARE LE ESIGENZE

Il fatto di conoscere il settore e i processi, ci permette di anticipare le esigenze più frequenti e di maggior impatto per l'organizzazione.

3

RENDERE AUTONOME LE PERSONE NELL'USO DELLA TECNOLOGIA

Abbiamo ideato un nuovo sistema didattico per rendere più efficace la formazione e più veloce l'apprendimento: solo quello che serve, quando serve, tutte le volte che serve. Senza alcuna attesa.

4

ASCOLTARE E DIALOGARE

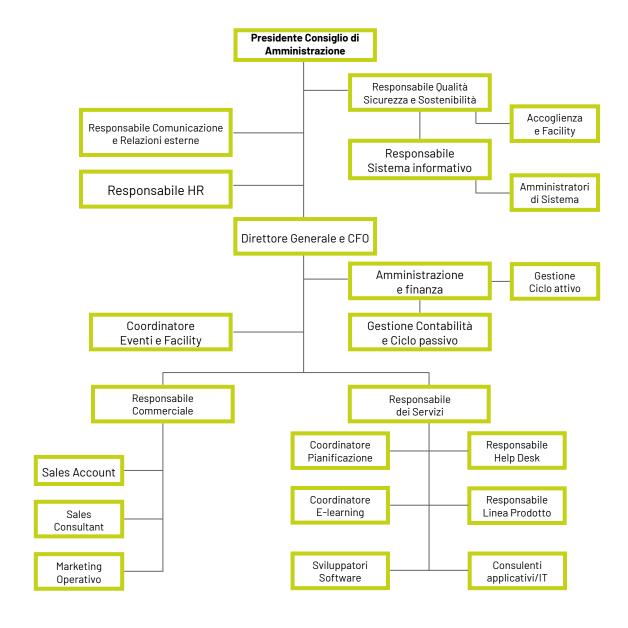
Una relazione di fiducia si basa sulla disponibilità di ascolto e di dialogo continuo. Ciò consente di cogliere le migliori opportunità per lo sviluppo della propria attività.

5

FAVORIRE LE RELAZIONI

Gli ambienti in cui lavoriamo sono pensati per la socialità, per incontrarsi, vedersi e parlarsi. Nei nostri uffici puoi vedere i nostri volti e gustarti sempre un buon caffè. Così, insieme, possiamo lavorare meglio.

Organigramma



Vecomp è Società Benefit

Nel corso del 2022 abbiamo scelto di evolverci in Società Benefit e siamo sempre più convinti di aver intrapreso la strada corretta per lo sviluppo della nostra realtà.

Come descritto nella **Relazione d'impatto** il nostro fare impresa integra nell'oggetto sociale due tipi di scopo: il profitto e il bene comune. Vogliamo produrre benefici per le persone, per l'ambiente, per le comunità del nostro territorio. Lo abbiamo inserito nello statuto, in modo da garantire la nostra mission nel lungo termine. E anche perché è un impegno senza date di scadenza.

La trasformazione in Società Benefit è insieme un traguardo e una partenza: dopo anni di impegno, oggi riconosciamo il nostro come un percorso sostenibile. Abbiamo scelto di dare a questo impegno un'identità formale, che ci spinge a sviluppare, verificare e rendicontare ciò che facciamo da molti anni. Ed è una scelta naturale, che racchiude i nostri comportamenti, la visione e gli scopi. Per noi significa adattare l'organizzazione di tutti i processi a questa evoluzione, perché essere sostenibili significa coinvolgere davvero tutte le persone che collaborano con noi in ogni attività. Abbiamo scelto **5 obiettivi benefit** a cui dedichiamo le nostre energie e risorse, in linea con la nostra identità e la percezione che abbiamo del nostro operato nel contesto economico e sociale.





Profilo Economico

Bilancio d'esercizio 2023 e andamento della gestione

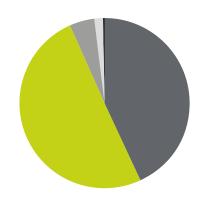
L'esercizio 2023 evidenzia un valore della produzione di 7,3 mln (+21,5% rispetto i 6 mln del 2022) e un aumento dei Ricavi delle vendite e delle prestazioni (+22,5% rispetto il 2022) dovuto in buona parte dall'apporto dei ricavi di Computo (685mila \in circa) avvenuto dopo l'operazione di fusione, ma anche dall'aumento dei Ricavi delle prestazioni (+255mila \in) e dei canoni di assistenza software gestionali (+ 365mila \in). Di conseguenza possiamo apprezzare un ottimo risultato prima delle imposte, che supera di poco 1 mln di \in (EBIT +217%).

Distribuzione del valore aggiunto

Dall'analisi del valore aggiunto prodotto e distribuito nel 2023 (**grafico 1**) emergono le seguenti considerazioni:

- in qualità di società rivenditrice di software la quota più rilevante del nostro valore distribuito va certamente ai nostri fornitori e partner che ci forniscono i software e licenze sulla base dei quali eroghiamo i nostri servizi;
- siamo una società che eroga servizi e il capitale umano ha una rilevanza centrale;
- alla remunerazione del personale è destinata una quota rilevante del valore aggiunto distribuito. Questa voce comprende ogni forma di retribuzione e remunerazione erogata ai nostri dipendenti;
- la remunerazione della Pubblica Amministrazione è l'importo distribuito a titolo di imposte sul reddito e altri tributi direttamente attribuibili all'attività dell'azienda;
- la remunerazione dei finanziatori (capitale preso a prestito), include gli interessi e altri oneri finanziari. La solidità finanziaria della società è dimostrata anche dalla piccola quota distribuita a questi soggetti;
- infine, una quota pari allo 0,2% del valore aggiunto è distribuita tramite erogazioni liberali. Si tratta della quota destinata e devoluta a Enti e Organizzazioni non profit.

Grafico 1
Distribuzione
del valore aggiunto





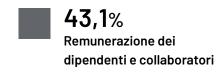








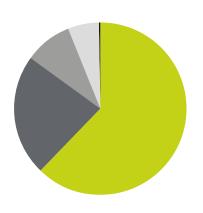
Tabella 1 Bilancio di esercizio 2023

	31/12/2022	31/12/2023	% sul Val Prod	%var 22-23
VALORE DELLA PRODUZIONE	6.025.856,00 €	7.364.492 €	100.0%	22.2%
Consumi di Materie	603.187,00 €	665,034.00 €	9.0%	10.3%
Spese Generali	2.030.392,00 €	2,479,981.00 €	33.7%	22.1%
VALORE AGGIUNTO	3.392.277,00 €	4,219,477.00 €	57.3%	24.4%
Altri Ricavi	194.427,00 €	181,653.00 €	2.5%	-6.6%
Costi del Personale	2.636.024,00€	2,760,560.00 €	37.5%	4.7%
Accantonamenti	0,00 €	0.00 €	0.0%	0%
MARGINE OPERATIVO LORDO	561.826,00 €	1,277,264.00 €	17.3%	127.3%
Ammortamenti e Svalutazioni	397.580,00 €	527,007.00 €	7.2%	32.6%
RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine operativo netto)	164.246,00 €	750,257.00 €	10.2%	356.8%
Altri Ricavi	194.427,00 €	181,653.00 €	2.5%	-6.6%
Oneri Diversi	139.130,00 €	121,705.00 €	1.7%	-12.5%
REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA	219.543,00 €	810,205.00 €	11.0%	269.0%
Proventi Finanziari	88.358,00 €	298,570.00 €	4.1%	237.9%
Utili e Perdite su cambi	-19,00 €	-20.00 €	0.0%	5.3%
RISULTATO OPERATIVO (Margine corrente ante oneri finanziari)	307.882,00 €	1,108,755.00 €	15.1%	260.1%
Oneri Finanziari	38.204,00 €	109,368.00 €	1.5%	186.3%
REDDITO ANTE RETTIFICHE DI ATTIVITÀ E PASSIVITÀ FINANZIARIE	269.678,00 €	999,387.00 €	13.6%	270.6%
Rettifiche di valore di attività e passività finanziarie	0,00 €	0.00 €	0.0%	0.0%
Quota ex area straordinaria	38.204,00 €	5,983.00 €	0.1%	-84.3%
REDDITO ANTE IMPOSTE	307.735,00 €	1,005,370.00 €	13.7%	226.7%
Imposte	95.142,00 €	290,755.00 €	3.9%	205.6%
REDDITO NETTO	212.593,00 €	714,615.00 €	9.7%	236.1%

Andamento della gestione

	2022	2023
Valore economico generato	6.186.590 €	7.619.401 €
Ricavi	5.870.675 €	7.187.634 €
Altri proventi	156.797 €	183.972 €
Proventi finanziari netti	88.358 €	298.570 €
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-	-
Svalutazione crediti	(25.000) €	(15.000) €
Differenze di cambio	19 €	20 €
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	40.674 €	264 €
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	55.067 €	(36.059)€
Valore economico distribuito	5.601.379 €	6.410.589 €
Costi operativi	2.806.621 €	3.234.341 €
Remunerazione dei dipendenti e collaboratori	2.640.092 €	2.760.560 €
Remunerazione dei finanziatori	38.369 €	109.368 €
Remunerazione degli investitori	-	-
Remunerazione della pubblica amministrazione	95.142 €	290.755 €
Liberalità esterne	21.155 €	15.565 €
Valore economico trattenuto	372.580 €	527.007 €
Ammortamenti	372.580 €	527.007 €
Imposte differite	-	-
Altre riserve	-	-
Utile	212.631 €	681.805 €

Grafico 2 Localizzazione dei fornitori













Dal punto di vista dei volumi il 93,2% dei fornitori di Vecomp sono localizzati in Italia. Il sostegno al territorio in cui si opera passa anche attraverso la scelta dei fornitori locali a cui affidarsi (**tabella 3**).

Nell'ambito della nostra strategia di sostenibilità, attribuiamo grande importanza alle relazioni con il territorio. La maggior parte dei nostri acquisti proviene da fornitori del Nord-Est Italia. Questa scelta favorisce l'economia locale e permette anche di costruire rapporti solidi e duraturi con partner che condividono i nostri valori. Collaborare con fornitori locali ci consente di condividere la nostra esperienza, creando sinergie che si traducono in un'offerta di servizi e prodotti più efficiente e rispondente alle esigenze dei nostri clienti.

Continueremo a investire in queste relazioni, consapevoli che il successo della nostra azienda è strettamente legato alla prosperità del territorio in cui operiamo.

Tabella 3
Valore di acquisto del fornitore

Valore totale di acquisto (compresa IVA) per localizzazione del fornitore	2022	2023
Italia - Nord Est	1.373.196,00 €	2.406.848,62 €
Italia - Nord Ovest	1.364.447,00 €	879.844,79 €
Italia - Sud e Isole	-	223.654,45 €
Europa	544.392,00 €	350.320,74 €
Extra EU	10.975,00 €	4.170,66 €
Totale	3.848.377,00 €	3.864.839,26 €

Relazioni associative

Nelle relazioni associative instaurate, Vecomp ha progressivamente consolidato legami basati sull'etica e su relazioni fruttuose. Questo approccio collaborativo non solo rafforza la nostra presenza e il nostro impatto nella comunità, ma contribuisce anche a creare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Partecipazioni







Fornitori tecnologici strategici









Sponsor eventi OPEN 2023/24







Associazioni di categoria e consorzi



Per il mercato degli studi

- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili
 Verona
- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili Bolzano
- Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili Trento
- Ordine dei Consulenti del Lavoro Verona
- Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Verona
- ES.I.Comm



Per il mercato delle aziende

- Confindustria Verona
- Apindustria Verona
- Confcommercio Verona
- Confartigianato Verona
- Ordine dei Farmacisti Verona

Strumenti di conformità e responsabilità







Le persone







SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO
COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE, BUONE RELAZIONI TRA I
DIPENDENTI E CONTAMINAZIONE VALORIALE POSITIVE
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE
BENESSERE DEI DIPENDENTI, POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE E
WORKLIFE BALANCE
ATTRAZIONE DI TALENTI E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Il capitale umano di Vecomp

Crediamo che il buon funzionamento di un'azienda dipenda dal benessere delle proprie persone. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e flessibile, consapevoli che esistono molteplici alternative e che possiamo crescere solo attraverso la soddisfazione dei nostri collaboratori.

La politica di gestione delle risorse umane che adottiamo prevede iniziative e progetti in linea con la visione e i valori aziendali, per creare un ambiente motivante e supportare le persone nella vita privata e professionale.

Negli ultimi anni l'attività di ricerca e selezione è stata potenziata, grazie anche all'introduzione di una funzione HR che ha il compito di raccogliere le esigenze da parte della Direzione di nuove risorse e di gestire il processo di ricerca e selezione. Nel 2023 le attività di ricerca e selezione hanno subito un rallentamento, dato dall'acquisizione del personale della sede di Bolzano, avvenuto formalmente ad ottobre.

Al 31/12/2023 contiamo **59 collaboratori e collaboratrici** a quali si aggiungono l'amministratore unico e **7 collaboratori esterni** per un totale di 67 persone. Oltre il 98% delle persone è legata a Vecomp con un contratto a tempo indeterminato, applicando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Commercio per i dipendenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Il 73% ha un impegno lavorativo a tempo pieno mentre il 27% ha un contratto di lavoro a tempo parziale. Il principio delle pari opportunità viene applicato nelle fasi di selezione, così come nell'attribuzione di ruoli e funzioni all'interno dell'organizzazione.

59
COLLABORATORI
E COLLABORATRICI

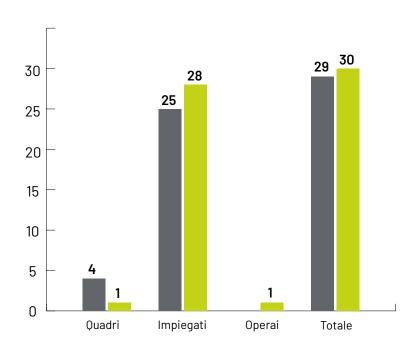
98%

PERSONE con un contratto a tempo indeterminato

COLLABORATORI ESTERNI

Vecomp in cifre

In controtendenza rispetto a quanto avviene nel settore ICT, nel 2023 è avvenuto il sorpasso del numero del personale femminile rispetto a quello maschile.



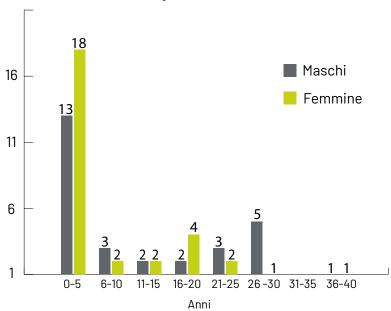
51%

DONNE

27%

PART-TIME

Anzianità lavorativa del personale (2023)



45,5

ANNI ETÀ MEDIA

Turnover aziendale

La capacità di gestire e mantenere il personale rappresenta un elemento cruciale per lo sviluppo sostenibile in Vecomp, considerati competitività e continua evoluzione del settore. Pertanto, l'analisi dei dati sul turnover aziendale ci offre una panoramica sulla stabilità del nostro team e ci consente di identificare aree di miglioramento nelle nostre politiche di gestione delle risorse umane. Attraverso una lettura approfondita delle dinamiche di entrata e uscita del personale, possiamo implementare diverse strategie mirate a favorire un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e orientato alla crescita professionale, consolidando così la nostra posizione come PMI di riferimento nel settore. Per ogni dimissione e per ogni assunzione viene seguita una procedura che prevede una raccolta feedback della persona, utile a raccogliere suggerimenti di miglioramento.

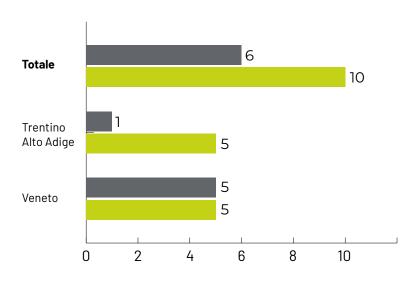
Tasso di turnover

16,95%

IN ENTRATA (+0,88% VS 2022)

10,17%

IN USCITA (-0,54% VS 2022)



Dipedenti assunti

Dipendenti cessati

Benessere in azienda

Il benessere aziendale è un pilastro fondamentale della nostra strategia di sostenibilità e riguarda tanto gli aspetti fisici degli spazi di lavoro quanto la qualità delle relazioni interpersonali, la soddisfazione personale e la creazione di una comunità lavorativa con una propria identità distintiva.

Lavorare in spazi belli non ha solo a che fare con l'estetica. Oltre a favorire la socialità, l'ambiente di lavoro genera sensazioni di benessere ed emozioni positive nelle persone e contribuisce alla loro salute. Tuttavia, il benessere aziendale non si limita agli aspetti fisici degli spazi, ma include anche la qualità delle relazioni, la soddisfazione personale e la costruzione di una comunità lavorativa dotata di una propria identità.

Ci impegniamo per migliorare il coinvolgimento dei dipendenti puntando sulla diffusione della responsabilità e sull'attenzione reciproca. Contribuiamo alla crescita professionale e personale e investiamo sulla formazione per accrescere le competenze tecniche e trasversali. Ci preoccupiamo di mantenere le retribuzioni in linea con il mercato e offriamo beni e servizi aggiuntivi alle nostre persone. Lavoriamo per adequare continuamente la nostra organizzazione alle esigenze del business con un'attenzione particolare per l'equilibrio lavoro-vita privata, promuoviamo una comunicazione efficace, riducendo così la possibilità di conflitti interpersonali. Crediamo che conciliare le esigenze produttive con quelle personali dei dipendenti sia essenziale per creare un ambiente in cui ognuno possa sentirsi parte di una comunità coesa e rispettata. Non si sono verificati in Vecomp episodi di discriminazione.

Benessere lavorativo*

*Esiti questionario sul benessere lavorativo anno 2022.

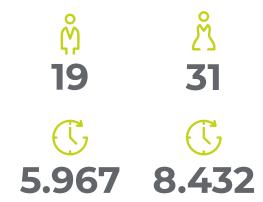
80%

della popolazione aziendale dichiara di non avere difficoltà di gestire i carichi di famiglia grazie alla flessibilità offerta dall'azienda

+85%

della popolazione aziendale che ha praticato lo smartworking nel 2023

ORE LAVORATE IN SMARTWORKING



Partecipazione e inclusione

In Vecomp la partecipazione e l'inclusione sono valori fondamentali che guidano ogni aspetto della nostra cultura azienda-le. Dedichiamo particolare attenzione all'onboarding dei nuovi colleghi, assicurandoci che sin dall'inizio si sentano accolti e integrati nel team. Promuoviamo la cultura del feedback e della comunicazione efficace perché sono fondamentali per costruire rapporti di fiducia e per un confronto continuo. Elaboriamo e raccogliamo regolarmente un feedback dei collaboratori e delle collaboratrici attraverso questionari e colloqui individuali.

Riteniamo che una comunicazione interna chiara e trasparente sia essenziale per mantenere tutti allineati e coinvolti. Per questo motivo abbiamo creato un'area Intranet che raccoglie tutte le notizie rilevanti sulla vita dell'azienda e viene inviata realizzata una Newsletter aziendale settimanale che riprende le principali notizie e comunicazioni. Sosteniamo la vita personale dei nostri collaboratori, riconoscendo che un equilibrio tra lavoro e vita privata è cruciale per il loro benessere e la loro soddisfazione. Inoltre, pratichiamo un ascolto attivo delle esigenze dei nostri dipendenti, garantendo che le loro voci siano sempre considerate. Puntiamo sulla responsabilità individuale per conciliare le esigenze personali con l'organizzazione del lavoro. Organizziamo regolarmente iniziative aziendali di condivisione e allineamento, convinti che questi momenti siano fondamentali per creare una vera comunione e rafforzare il senso di appartenenza e partecipazione all'interno della nostra comunità lavorativa.





Gestione Onboarding

Accogliamo i nuovi assunti con un "kit di benvenuto" e organizziamo momenti di presentazione ai colleghi e alle colleghe

Adottiamo una procedura ben definita: preparazione della dotazione e della postazione di lavoro, piano formativo, incontri conoscitivi con le persone di riferimento.



Contenuti presenti nella Intranet di Vecomp

WikiVecomp contiene regolamenti, policy, procedure, istruzioni e modelli.

La **Bacheca** è lo spazio per la diffusione di inviti, annunci e avvisi. In **Vecomp Life** sono condivisi i fatti e le iniziative che ci vedono coinvolti. Nella sezione **Eventi** presentiamo le date di eventi organizzati o ospitati in Vecomp.



Sostegno alla vita personale

Accogliamo i nuovi assunti con un "kit di benvenuto" e organizziamo momenti di presentazione ai colleghi e alle colleghe

Adottiamo una procedura ben definita: preparazione della dotazione e della postazione di lavoro, piano formativo, incontri conoscitivi con le persone di riferimento.



Allineamento e condivisione

Organizziamo tre momenti all'anno di allineamento con tutte le nostre persone: li chiamiamo VLAB.

Abbiamo istituzionalizzato il viaggio aziendale come esperienza di convivenza e di team building aziendale.

Abbiamo un appuntamento tradizionale con il VDay e l'aperitivo estivo. Organizziamo altri momenti di convivialità, pranzi e serate "a tema".

VLAB: laboratori di condivisione e allineamento

Il Vecomp LAB, o V LAB, è un momento di allineamento aziendale organizzato tre volte all'anno: a febbraio, a giugno e a ottobre.

Obiettivi principali

- Fare il punto della situazione aziendale, monitorando l'andamento dei progetti principali.
- Progettare il futuro, identificando gli obiettivi e le risorse necessarie per raggiungerli.
- Presentare le novità organizzative e le attività in programma per i clienti.
- Analizzare i dati e monitorare le performance aziendali.
- Approfondire le iniziative legate al nostro impegno come Società Benefit, condividendo la visione aziendale incentrata su benefici comuni.

Scadenze periodiche

Febbraio: il LAB di febbraio segna il Kick Off dell'anno, durante il quale vengono presentati i risultati dell'anno precedente e tracciate le prospettive per l'anno nuovo, sia in termini quantitativi che qualitativi. In questo contesto, vengono ricordati gli obiettivi aziendali e le finalità di beneficio comune.

Giugno: questo incontro conferma gli indirizzi strategici definiti, si dà uno sguardo ai risultati fin qui raggiunti. In questo appuntamento viene rafforzata la visione aziendale, garantendo l'allineamento di tutti i collaboratori.

Ottobre: durante questo LAB vengono concretizzati i risultati raggiunti nel corso dell'anno, si definiscono le strategie per la chiusura dell'anno e si gettano le basi per le nuove progettualità e strategie future.

Il Vecomp LAB permette all'azienda di monitorare i progressi, adattarsi ai cambiamenti e condividere una visione comune, allineando ogni area verso il raggiungimento degli obiettivi collettivi.

Formazione e sviluppo del personale

Concepiamo la formazione come un investimento strategico, fondamentale per l'evoluzione e il successo a lungo termine.

Per questo motivo abbiamo implementato programmi formativi eterogenei, per accrescere le competenze tecniche e le competenze trasversali delle nostre persone, favorendo un apprendimento continuo in armonia con l'evoluzione dell'azienda e adattabile alle dinamiche del mercato in cui operiamo.

Nel corso del 2023 abbiamo erogato complessivamente più di **7.000 ore di formazione a tutti i nostri dipendenti**, incrementando le ore di formazione manageriale rispetto al 2022 e le ore di formazione in ambito salute e sicurezza, mentre solo leggermente diminuite le ore di formazione specialistica. Inoltre, nel corso del 2023 abbiamo dedicato oltre 400 ore ai Vecomp Lab, momenti formativi e di allineamento dedicati ai nostri dipendenti.

Tra le ore di formazione descritte, nel corso del 2023 abbiamo attivato una serie di percorsi formativi specifici e finalizzati a migliorare le competenze trasversali dei dipendenti (c.d. soft skills) in merito alla "comunicazione efficace" e al "public speaking", oltre che un programma di assistenza alla transizione lavorativa per un nostro dipendente che desiderava cambiare mansione.

Progetti di formazione avviati nel 2023

A fine dicembre, è stato avviato un nuovo progetto formativo con l'obiettivo di potenziare le competenze relative al Management e alla Leadership; l'erogazione di questo percorso è prevista per gennaio 2024.



334

ORE

formazione manageriale (+160% vs 2022)

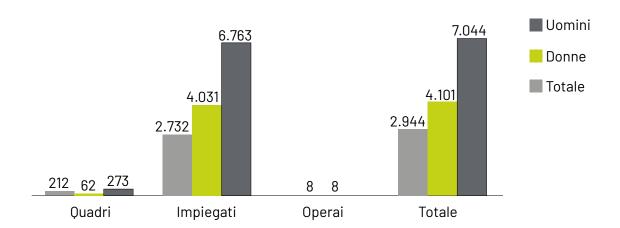
6.035

ORE

formazione tecnico-specialistica (-23% vs 2022)

403
ORE DI PARTECIPAZIONE
A VLAB

Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti



Ore di formazione per genere e per categoria



Percorsi di formazione delle Soft Skills (2023)

Ambito	Partecipanti
Comunicazione efficace	6
Public Speaking	38
Assistenza alla transizione della mansione per agevolare l'occupabilità	1
Totale persone coinvolte	45

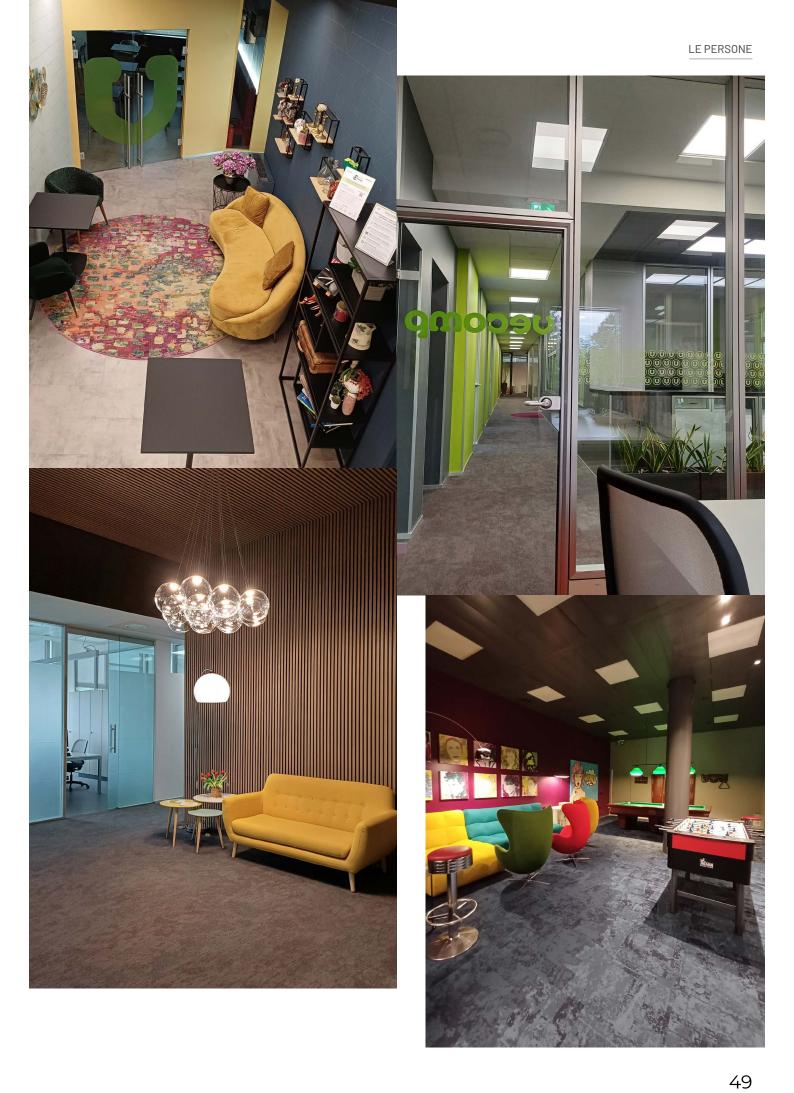
Gli spazi in Vecomp

La cura della sede e degli spazi comuni riflette l'attenzione che poniamo all'ambiente lavorativo che punta ad essere confortevole non solo nelle postazioni ma anche negli spazi di uso comune.

I nostri **uffici** sono all'insegna della trasparenza, presentano ampie vetrate e open space. Dotiamo ogni collaboratore di almeno due schermi e le postazioni sono pensate per garantire spazi adeguati alle diverse attività. Ogni collaboratore dispone di un armadio personale per riporre oggetti e strumenti di utilizzo quotidiano. In questo modo le scrivanie possono essere facilmente pulite. Le sedute, l'illuminazione naturale e quella artificiale, la climatizzazione, i pavimenti e i soffitti sono progetta – ti per offrire il massimo del comfort posturale, visivo e acustico.

Abbiamo realizzato un'ampia zona dedicata alle pause in cui è possibile ritrovarsi per consumare bevande calde e snack. L'abbiamo definita "area relax" e dispone di tavolini, poltroncine e divani. A partire dal 2021 sono disponibili anche un tavolo da biliardo, un flipper e un biliardino per il calcio balilla per svagarci nelle nostre pause, oltre ad una cucina attrezzata con elettrodomestici e utensileria. La sala dedicata alla consumazione dei cibi, chiamata "Vecomp Bistrot", è ampia e luminosa, arredata con gusto moderno e funzionale e può ospitare fino a 30 persone contemporaneamente.

È collegata con una seconda sala multifunzionale utilizzata, per la formazione, dotata di 25 sedute con un impianto audio/video adatto ad ogni tipo di proiezione professionale o ricreativa. All'esterno abbiamo ricavato uno spazio all'aria aperta con copertura e provvisto di un gazebo tendato per ripararlo dalla pioggia e dal vento. Il nostro "Vecomp garden" Viene utilizzato da collaboratori e collaboratrici per momenti di relax e condivisione.







Curiamo gli ambienti affinché preservino la salute delle persone che ci lavorano, promuovano la socialità e la formazione. Perché lavorare in un ambiente bello non ha solo a che fare con l'estetica, ma genera nelle persone sensazioni di benessere ed emozioni positive.

Foto realizzate da Antonella Vecchi per il progetto "Il Bel Lavoro".

Academy: la nostra Sala convegni

Abbiamo nella nostra sede di Verona una sala convegni multifunzionale. Può ospitare fino a 130 persone, ha uno schermo da 18x3 metri ed è dotata di moderne tecnologie video, audio, amplificazione e, connessione wi-fi protetta. C'è un'area attrezzata per organizzare coffee break, light lunch, aperitivi o cene per facilitare i momenti di networking tra i partecipanti e con i relatori durante i convegni. L'ambiente moderno e professionale, curato e dotato di molti comfort, si presta all'organizzazione di eventi sia in presenza sia in streaming, registrati o in diretta web ed è disponibile anche per meeting formativi ed eventi business. La sala è disponibile per il noleggio anche alle organizzazioni presenti sul territorio e ai nostri clienti.

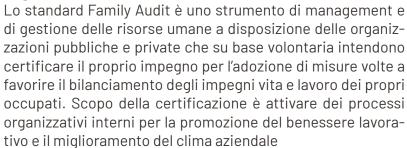






Il Family Audit e le politiche volte al benessere lavorativo

L'attenzione alla persona è uno dei pilastri della nostra cultura d'impresa. Il nostro impegno è tradurlo in azioni concrete. Per questo motivo, dal 2017 siamo certificati Family Audit, una certificazione che promuove l'adozione di politiche a sostegno della conciliazione vita-lavoro nelle organizzazioni.



Per Vecomp ilÈ un percorso è iniziato nel 20165 e che ha previsto diverse fasi durante le quali abbiamo identificato le azioni da intraprendere per rendere la nostra azienda "a misura di persona". Gran parte del lavoro è stato indirizzato a prendere consapevolezza di quel che già stavamo facendo da tempo. Un Gruppo di lavoro costituito dai soli collaboratori dell'azienda ha individuato le priorità e modificato l'attuazione strada facendo. Dal 2021 abbiamo avviato la fase di mantenimento: monitoriamo che la nostra organizzazione sia sempre più rispettosa della dimensione privata delle persone, compatibilmente alle esigenze aziendali. Con la Certificazione Family Audit abbiamo potuto adottare un sistema di monitoraggio e controllo delle azioni implementate per proporre continui miglioramenti.

Ambiti a cui si riferiscono le azioni del Family audit:

- 1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- 2. CULTURA AZIENDALE
- 3. WELFARE AZIENDALE
- 4. WELFARE TERRITORIALE
- 5. COMUNICAZIONE
- 6. NUOVE TECNOLOGIE



Vai al link



Processo si certificazione di Vecomp

FASE 1 2016-2017
Fase preliminare

FASE 2 2018-2020 Certificazione Family Audit

FASE 3 Mantenimento della

2021-2023

Certificazione

Fase di Consolidamento

La salute e la sicurezza del personale

Poniamo grande attenzione alla salute e alla sicurezza dei nostri dipendenti. Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre non è solo un obbligo di legge, ma una priorità fondamentale che riflette il nostro impegno verso il benessere e la protezione di tutto il personale.

Adottiamo un approccio proattivo e integrato alla gestione della salute e sicurezza, che va oltre il semplice rispetto delle disposizioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il quadro normativo di riferimento in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Abbiamo implementato pratiche che mirano a prevenire i rischi, promuovere il benessere psicofisico e garantire un ambiente di lavoro che sia non solo sicuro, ma anche stimolante e supportivo. Ci impegniamo a formare continuamente il nostro personale sulle migliori pratiche di sicurezza e a sensibilizzare su temi emergenti legati alla salute, come lo stress lavoro-correlato e il benessere mentale. Inoltre, promuoviamo l'ergonomia degli spazi di lavoro e incoraggiamo uno stile di vita sano attraverso iniziative di welfare aziendale.

che la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentino un valore centrale della nostra cultura aziendale.

Crediamo

Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

A seguito dell'acquisizione per fusione della società Computo Srl nel corso del 2023, che ha comportato la gestione di una sede secondaria a Bolzano, è stato redatto un unico DVR. Questo documento rappresenta una valutazione completa dei rischi presenti in azienda e stabilisce le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Obiettivi e Strategie in ambito SSL

Vogliamo prevenire gli infortuni e le malattie professionali attraverso una gestione proattiva dei rischi.

Siamo un'azienda a rischio basso, poniamo attenzione non solo alla prevenzione degli infortuni ma anche al benessere lavorativo. La gestione della salute e sicurezza sul lavoro include iniziative per migliorare la postazione di lavoro, l'ambiente e gli spazi aziendali, politiche di conciliazione vita-lavoro, attività di team building e promozione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

Investiamo nella formazione delle nostre persone, per garantire che siano sempre informati sui rischi specifici del loro lavoro e sulle misure di sicurezza da adottare.

Gestiamo i temi in materia di salute e sicurezza sul lavoro con un Comitato interno. È composto da: Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente e Responsabile Qualità.

Durante l'incontro periodico annuale verifica il mantenimento degli standard e gli adempimenti di legge su tutti gli aspetti dell'ambiente di lavoro che potrebbero influire sulla salute e la sicurezza dei dipendenti: identificazione dei rischi, norme di sicurezza e segnaletica, formazione, procedimenti di emergenza, sorveglianza e ispezioni, coinvolgimento dei dipendenti, documentazione e miglioramento continuo. È inoltre esteso a tutti i dipendenti, ai dirigenti, ai lavoratori temporanei o subappaltatori, ai collaboratori per garantire che tutti siano protetti in entrambe le sedi (Verona e Bolzano).



Le politiche attualmente applicate sono:

- Valutazione annuale ed aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi ultimo aggiornamento DVR in occasione della fusione: 2023-11-09.
- Aggiornamento e diffusione dei piani Emergenza e di evacuazione (Piano Emergenza Vecomp rev. 11-04-2023 e Piano Emergenza Coordinato rev. 11-04-2023).
- Verbale della prova annuale di evacuazione.
- Verifica di possibili incidenti professionali e loro valutazione.
- Controllo periodico di Porte REI, uUscite di sicurezza, cartellonistica per la sicurezza ed estintori.
- Ispezione annuale da parte del medico Competente del luogo di lavoro.
- Aggiornamento dell'Informativa per lo Smartworking (rev. 14-02-2020).
- Controllo delle abilitazioni al lavoro (visite mediche periodiche per il personale).
- Valutazione e Formazione delle squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso).
- Revisione Organigramma del 20-09-2023 e Nomina della Squadra emergenze 20-09-2023.
- Formazione obbligatoria del personale e del RLS.
- Stesura e revisione di Istruzioni interne:
- Postura corretta a lavoro per i videoterminalisti e controllo cassette medicinali.

La salute
e la sicurezza
sul lavoro
sono parte
del benessere
lavorativo.
Per questo
sono integrati
nel Codice
Etico e nel
Regolamento
Aziendale.

Ascolto attivo

L'Azienda prevedere possano essere adottate strategie di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per esigenze di salute o per carichi di cure: il personale si può rivolgere al Responsabile delle Risorse Umane e verranno condivise le soluzioni più adeguate ad affrontare queste necessità.

Formazione in ambito SSL

Nel corso de 2023 abbiamo nominato le due squadre di emergenza di Vecomp aggiungendo per ciascuna nuovi addetti: la Squadra di primo Soccorso e la Squadra Antincendio ed evacuazione. Sono composte entrambe da 11 persone.

Valutazione di potenziali rischi per la salute

Quando i collaboratori sono chiamati ad attività fuori sede sono esposti a ulteriori potenziali rischi di quel luogo di lavoro. Per questo motivo desideriamo coinvolgere il cliente nella nostra attività di prevenzione e abbiamo inserito nelle Condizioni Generali di Vendita e nel Regolamento interno un capitolo nel quale si precisa che: "Il Cliente assicura che i luoghi di lavoro in cui vengono eseguite le prestazioni pattuite nell'Ordine/ Contratto rispettano quanto stabilito dalla normativa italiana in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

Al fine di garantire al personale di Vecomp di operare in sicurezza e di ottemperare agli obblighi indicati nel D. Lgs. 81/08, art. 26, comma 2 e 3, gli interventi di assistenza o manutenzione presso le sedi dei Clienti richiedono che sia presente un incaricato o persona rappresentante del Cliente per tutta la durata della prestazione." Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di infortuni o incidenti e non sono stati registrati casi di malattie professionali.



ORE DI FORMAZIONE
per il Corso di primo soccorso

ORE
DI FORMAZIONE
per 4 collaboratori

I clienti



SODDISFAZIONE E FIDELIZZAZIONE DEL CLIENTE CAPACITÀ DI DELIVERY E CONTINUITÀ DEI SERVIZI COMUNICAZIONE E TRASPARENZA NELLE RELAZIONI E NELLE PARTNERSHIP

Il nostro mercato

Vecomp SPA opera in due principali mercati: quello dei professionisti e delle Piccole e Medie Imprese (PMI). Abbiamo scelto di rivolgerci a Studi Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati, aziende di distribuzione commerciale, produzione manifatturiera e orafa, cantine vitivinicole e aziende di servizi.

Chiarire quale fosse il nostro mercato di riferimento è stato un percorso indispensabile, strettamente connesso alla nostra identità e al valore che volevamo portare.

Questo processo ci ha permesso di mappare le esigenze dei nostri clienti, collegarle alla nostra conoscenza dei processi e applicare le competenze acquisite. Così facendo, siamo diventati partner strategici nella trasformazione digitale di professionisti e aziende nella provincia di Verona. La nostra presenza in questi settori si basa su una strategia che valorizza la profonda conoscenza dei processi produttivi delle imprese e degli studi professionali. Ci impegniamo a essere partner competenti e consapevoli, capaci di anticipare le esigenze dei nostri clienti e fornire soluzioni proattive e orientate al futuro. Concentrandoci esclusivamente su mercati che conosciamo a fondo, offriamo un valore aggiunto reale e tangibile.



Il nostro trend di crescita ha continuato a essere positivo nell'ultimo triennio, con un aumento complessivo dell'8,4% nel numero di clienti serviti tra il 2021 e il 2023, e un incremento del 10,5% tra gli studi professionali, confermando la nostra efficacia nel core business. Tra il 2022 e il 2023, abbiamo registrato un'ulteriore crescita del 3,9% nel numero totale di clienti.

Dal 2016, Vecomp ha intrapreso un percorso di cambiamento orientato a un futuro sostenibile, con una visione strategica che ha portato all'adozione di pratiche responsabili, come la certificazione Family Audit, il Codice Etico, il Modello organizzativo 231, il Rating di legalità, e la trasformazione in società Benefit.

Nel periodo 2020-2021, Vecomp si è distinta come "il volto umano dell'informatica", integrando Persone, Processi e Tecnologia in una strategia unificata di sviluppo del business. Questa visione è stata ulteriormente rafforzata nel 2023 con l'acquisizione di Computo Srl, espandendo la nostra presenza nel mercato e diventando Partner Sistemi per le province di Verona e Bolzano, con una penetrazione anche nella provincia di Trento. Questa espansione ci ha permesso di coprire un territorio più vasto, ampliando le opportunità per i mercati dei professionisti e del settore vitivinicolo, e offrendo soluzioni gestionali integrate agli studi commercialisti.

Un elemento chiave della nostra strategia è il concetto di "**Modern Work Place**" (MWP), che prevede la fornitura di soluzioni informatiche a supporto dei processi gestionali e delle soluzioni software ERP offerte da Vecomp.

Sempre nel 2023, riconoscendo l'importanza di alcuni processi verticali per la crescita sostenibile dei nostri clienti, abbiamo deciso di partecipare in Quadrivium Srl, una società specializzata in soluzioni di industria 4.0, con sistemi MES per l'avanzamento della produzione e WMS per la logistica e l'asservimento delle linee produttive. La partecipazione con One Touch Impresa Srl parallelamente ha come obiettivo quello di aiutare imprenditori e manager ad avere sempre sotto controllo tutte le informazioni fondamentali per una corretta gestione aziendale fornendo all'imprenditore strumenti informatici integrati con i loro gestionali attraverso i quali potrà prendere decisioni operative e strategiche in modo più consapevole.

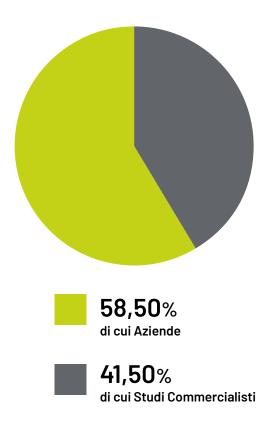
+3,9%
CLIENTI ATTIVI
2022 VS 2023





+3%

AZIENDE 2022 VS 2023



I nostri clienti appartengono in particolare al settore Manufatturiero (29,96% dei clienti), al Commercio all'ingrosso (29,38%) e al Vitivinicolo (15,05%).







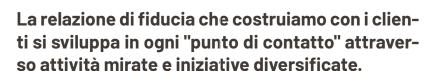






Relazione di fiducia con i clienti

Abbiamo scelto come primo obiettivo benefit di contribuire alla crescita autonoma e consapevole dei nostri clienti nell'uso degli strumenti informatici. Questo impegno si traduce in azioni concrete che mirano a migliorare le competenze digitali e a facilitare il loro percorso di digital transformation. Ci proponiamo come partner in questo processo, valorizzando le persone che utilizzano gli strumenti e aiutandole ad affrontare i cambiamenti con sicurezza e competenza.



Il dato relativo al tempo (in ore) dedicato dal nostro personale per rispondere ai ticket di assistenza offerta ai clienti è uno degli indicatori chiave che ci permette di valutare l'efficacia delle nostre azioni. Anche se il numero di clienti e utenti a cui offriamo assistenza è in costante crescita, la riduzione delle ore di intervento testimonia il successo della nostra strategia. Questo risultato riflette il miglioramento nella prevenzione, nella formazione e nel supporto fornito durante la fase di delivery, contribuendo a ridurre la necessità di assistenza successiva. La nostra strategia di approccio al cliente si basa su:

- anticipazione delle evoluzioni normative e funzionali;
- comunicazione tempestiva e mirata;
- fornitura di supporti multimediali, come video tutorial, newsletter informative e sessioni di formazione.

Pur aumentando il numero di clienti, stiamo riducendo la necessità di interventi legati all'uso del prodotto, concentrandoci maggiormente sulla consulenza e l'accompagnamento. Il nostro approccio è centrato sull'accessibilità e sul feedback continuo, gestendo con attenzione la complessità e i rischi, in particolare per quanto riguarda la sicurezza dei dati e la coerenza della comunicazione. L'espansione geografica, la specializzazione settoriale e l'attenzione alla formazione personalizzata rafforzano la nostra posizione, permettendoci di affrontare il futuro con strategie solide e obiettivi sfidanti e raggiungibili.



Meccanismi di coinvolgimento e ascolto





Linkedin/Facebook



Invito agli eventi e partecipazione eventi



Questionari di interesse pre-sales



Analisi pre-sales delle necessità del cliente



Appuntamenti e dimostrazioni in loco



Collaudo post installazione e feedback implementazione



Assistenza richiedibile mezzo software (AoL)



Canale per l'assistenza online (AoL)

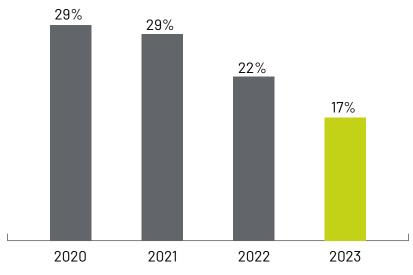


Questionario per la qualità del servizio di assistenza ricevuto (in AoL)

Canali di comunicazione

- Segnalazioni commerciali provenienti dal sito web, dal centralino telefonico o via e-mail, vengono indirizzate all'interno di una soluzione CRM per la presa in carico e del monitoraggio delle azioni conseguenti atte a soddisfare la richiesta di clienti o di potenziali clienti
- Partecipazione ad eventi di associazioni territoriali e fiere ci permettono di essere a fianco dei clienti e dei potenziali clienti con una costante presenza di "prossimità".
- **Telefono ed e-mail** fondamentali per il supporto clienti, permettendo una comunicazione diretta e personalizzata.
- Incontri diretti attraverso visite aziendali e meeting.
- **Stesura di un piano editoriale** che coinvolge la stampa locale (provinciale o regionale), i social network ed altri metodi per la diffusione delle informazioni.

Ore di assistenza online (2020-2023)









Iniziative e progetti per i clienti

Le attività che maggiormente ci hanno impegnato nel 2023 hanno riguardato eventi realizzati per lo sviluppo delle competenze digitali, organizzative e strumentali dei clienti oltre a incontri gratuiti sulla cultura d'impresa che hanno contribuito a rafforzare la nostra comunità di clienti e partner.

Eventi realizzati per affiancare i clienti nel 2023

	Target
17 gennaio Conservazione digitale: novità e chiusura adempimenti 2021	Studi professionali
19 gennaio Conservazione digitale: novità e chiusura adempimenti 2021	Aziende
08 febbraio Tasting Vecomp (commercialisti in cantina Pieropan)	Studi professionali
15 febbraio Giro di vite	Enologia
24-25 febbraio Evento Esicomm	Studi professionali
06 marzo II bilancio di esercizio 2022 (Odcec TN - Consuntiva Computo)	Studi professionali
21 marzo Come impostare un sistema di efficienza organizzativa	Studi professionali
5 maggio Come impostare un sistema di efficienza organizzativa	Studi professionali di Trento
12 maggio Assemblea ODCEC	Studi professionali di Verona
21 giugno Evento ODCEC	Studi professionali di Trento
23 novembre Evento ODCEC	Studi professionali di Trento
22 novembre Giro di vite	Enologia
30 novembre Assemblea Annuale ODCEC Trento	Studi professionali
1 dicembre Assemblea Annuale ODCEC Verona	Studi professionali
12 ottobre Sistemi incontra Bolzano	Studi professionali
13 ottobre Sistemi incontra Verona	Studi professionali
23 novembre Assemblea annuale Confindustria Giovani Verona	Aziende
8 novembre Scuola per l'imprenditoria	Gruppo giovani di 12 associazioni del territorio
1 dicembre Protagonisti	Presidenti dell'ODCEC di Verona - Trento - Bolzano





Il territorio









CREAZIONE DI VALORE PER LA COMUNITÀ E PER LE FUTURE GENERAZIONI SOSTEGNO ALLA CULTURA E AL TERRITORIO TRAMITE EVENTI E INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ INIZIATIVE A SOSTEGNO DEI PROGETTI SOCIALI DI ENTI E ASSOCIAZIONI TERRITORIALI

Comunità e territorio

Il nostro radicamento nel territorio rappresenta un elemento fondamentale della nostra identità aziendale, concretizzandosi in una serie di iniziative che vanno oltre il semplice scopo economico.

Rilasciare valore nel territorio è una delle attività più importanti della nostra responsabilità d'impresa, poiché riconosciamo che le aziende sono soggetti sociali con una responsabilità economica, e non il contrario.

Anche come Società Benefit ci impegniamo a perseguire obiettivi che arricchiscano la comunità locale attraverso:

- La costruzione e il mantenimento di relazioni con altre imprese e con associazioni non profit mediante incontri pubblici, privati e visite aziendali;
- L'adesione e il sostegno ad alcune associazioni imprenditoriali:
- La sponsorizzazione e promozione di eventi focalizzati su tematichelegatealterritorio e alla comunità incui operiamo;
- Ci impegniamo a sostenere in modo specifico enti e organizzazioni che promuovono iniziative a favore dei più vulnerabili, consolidando così il nostro ruolo di azienda socialmente responsabile e profondamente radicata nel tessuto del territorio in cui opera.
- Collaboriamo con istituzioni educative e altri partner per creare programmi formativi che preparino i giovani alle sfide del mondo moderno. La formazione è per noi un investimento nel futuro, un modo di restituire alla comunità e di costruire un mondo in cui ognuno abbia l'opportunità di raggiungere il proprio pieno potenziale.









Eventi pubblici realizzati in Academy nel 2023	Presenze
18 gennaio Presentazione del libro "La locanda dello Zio Rock - Vol. 1"	36
23 gennaio Diaframmi - Incontri di cultura fotografica - Fabio Bucciarelli*	16
2 febbraio Diego Alverà racconta George Best "Number 7	34
6 febbraio Musica e contestazione nell'America degli Anni '60	58
13 febbraio Centro di Gravità: alla scoperta di Franco Battiato con il suo tastierista Filippo Destrieri	58
27 febbraio Diaframmi - Incontri di cultura fotografica - Giovanni Cobianchi*	16
2 marzo Diego Alverà racconta Walter Bonatti "Sul Dru"	76
6 marzo Arena Rock: Mauro Regis racconta la storia del rock all'Arena di Verona	20
20 marzo Sognai talmente forte: un viaggio alla scoperta delle canzoni di Massimo Bubola	18
24 marzo Diaframmi - Incontri di cultura fotografica - Paolo Marchetti*	4
27 marzo Diego Alverà racconta "Le donne della velocità"**	31
30 marzo Diego Alverà racconta Jimi Hendrix "Are You Experienced?"	59
14 aprile Diego Alverà racconta "Tazio Nuvolari - Pozzo 1928, sfida al diavolo rosso"**	20
19 aprile Verona Professional Women Networking - Le parole: strumenti per il cambiamento che vogliamo"***	50
27 aprile Diego Alverà racconta Ayrton Senna "Il predestinato"	56
5 maggio Diego Alverà racconta "Gilles Villeneuve - Oltre il limite"**	38
30 maggio Le Orme presentano "Le Orme & Friends" il loro ultimo album	33
25 settembre Serata iniziale Magazzino Verona*	30
16 ottobre Diaframmi - Incontri di cultura fotografica - Carlo Sala*	24
20 novembre Diaframmi - Incontri di cultura fotografica - Diambra Mariani*	35

^{*} eventi organizzati da Magazzino Verona

^{**} evento organizzato da Pensiero Visibile

^{***} organizzato da Verona Professional Women Networking

Ambiti di intervento e voce di spesa a conto economico

Tota	ale			16.100 €
di fo	ura, attività ormazione cerca	•	Sostegno ad Intercultura Progetto 67 colonne Mostra Dante purgatorio - Profeta di speranza	3.000 € 10.000 € 2.500 €
	vità socio- istenziale	•	ANVOLT Bolzano Banco Alimentare	100 € 500 €

Eventi in Academy

Vecomp Academy è innanzitutto una predisposizione mentale, un impegno a portare idee, provocazioni, esperienze e ispirazioni per le persone. Nata nel 2015 per iniziativa di Vecomp, la nostra Academy ha l'obiettivo di promuovere la cultura e il confronto all'interno del territorio, creando uno spazio per la condivisione e la contaminazione di idee, oltre a fornire la formazione necessaria per affrontare i continui cambiamenti nel mondo del lavoro.

Abbiamo voluto creare uno spazio congressuale accogliente, moderno e tecnologicamente avanzato, capace di ospitare eventi di vario genere, dai talk ai concerti, dagli incontri formativi alle trasmissioni in streaming, utilizzabile anche come studio televisivo e di registrazione. Nel 2023, Vecomp Academy ha ospitato numerosi eventi ad accesso gratuito, offrendo al territorio un luogo dove convergere per il confronto e la conoscenza.

Questo spazio non è solo un luogo fisico, ma un'occasione fertile per lo scambio di idee e la crescita collettiva.

Gli argomenti trattati, sempre vari e stimolanti, spaziano dal mondo del lavoro alle arti, dalle passioni individuali alla cultura locale. Vogliamo che Vecomp Academy continui a essere un punto di riferimento per la comunità, dove le persone possano incontrarsi, ispirarsi e crescere insieme.



TRA LE PRINCIPALI AZIENDE INFORMATICHE VERONESI

Vecomp si espande in Alto Adige

Con l'incorporazione di Computo, da via Dominutti punta al mercato di Bolzano

Vecomp Spa Società Benefit, tra le principali aziende informatiche veronesi, consolida la sua crescita con l'acquisizione di Computo Srl.Vecomp è il partner locale di Sistemi Spa, primaria software house italiana specializzata nello sviluppo di soluzioni gestionali per professionisti e imprese. Fondata nel 1981, ha raggiunto i 6 milioni di euro di fatturato con oltre 60 collaboratori e conta oggi oltre 1.400 clienti distribuiti in particolare a Verona e provincia. Con l'acquisizione di Computo srl, società che distribuisce i prodotti Sistemi per Bolzano, dal fatturato di 730mila euro e un organico di 7 persone, Vecomp entra a tutti gli effetti nel mercato dell'Alto Adige. Computo è attiva a Bolzano da 27 anni e oggi conta oltre 200 clienti tra studi commercialisti e

"Il progetto di questa acquisizione" commenta Massimo Sbardelaro, fondatore e CEO di Vecomp, "si concretizza dopo aver condiviso diverse iniziative e collaborazioni con i nostri colleghi sul territorio altoatesino. Per noi è un'operazione particolarmente importante e strategica perché il core business di Computo è speculare al nostro e genera quindi immediato un



Massimo Sbardelaro

aumento del fatturato, del parco clienti, dell'organico e del mercato di riferimento che si espande sull'asse del Brennero".

Con questa operazione non solo Vecomp intende mantenere attiva la sede di Bolzano incorporando sin da subito l'intero organico ma anzi punta a "esportare" le modalità operative e organizzative che la contraddistinguono sul mercato, come l'attenzione alle evoluzioni dei diversi settori in cui operano i propri clienti e i continui investimenti nella formazione delle persone che utilizzano l'informati-

Continua Sbardelaro "Siamo già operativi per portare ai clienti i vantaggi di questa acquisizione, potendo contare su una realtà virtuosa, con personale ben formato e aggiornato sui prodotti, con molta esperienza nelle attività di assistenza ai clienti e che vanta una struttura commerciale ben inserita nel contesto locale".

E conclude "è un'ulteriore conferma tutti i clienti e i nostri collaboratori e collaboratrici sulle nostre intenzioni di continuare ad essere protagonisti nella transizione digitale, per accompagnare le persone a scoprirne le opportunità per il proprio lavoro". Vecomp Spa SB è un'azienda informatica veronese che dal 1981 è specializzata in soluzioni software gestionali e infrastrutture ICT Cloud per professionisti ed imprese, Partner Sistemi Verona dal 1986.Nel 2015 ha lanciato la Vecomp Academy, un concept pensato per la formazione interna e che negli anni ha sviluppato alcuni format dedicati a imprenditori. professionisti e manager per divulgare una nuova cultura d'impresa, imperniata sulla conoscenza della realtà a tutto tondo come strumento per crescere personalmente e professionalmente.

Anche grazie a queste iniziative, Vecomp SpA nel 2022 si è evoluta in Società Benefit, affiancando agli obiettivi di profitto anche alcuni obiettivi non profit.

GLI INCONTRI Domani alle 17.30 a Vecomp

Omar Pedrini primo ospite di «In Academy»

L'ex leader dei Timoria presenterà il libro «La locanda dello Zio Rock»

•• Torna l'iniziativa di Vecomp intitolata "In Academy" che promuove una serie
di incontri nella propria sede
in via Dominutti a Verona,
con ingresso libero a partire
da domani. Una serie di appuntamenti di assoluto rilievo con ospiti di prestigio che
incontreranno sicuramente i
favori del pubblico con racconti, narrazioni e performance varie. Si parte dunque
domani alle 17,30 con Omar
Pedrini rocker, artista, exleader dei Timoria, allievo prediletto del grande Luigi Veronelli. Ma anche autore famoso e poliedrico intrattenitore
in tv.

in tv.

Sarà alla Vecomp per presentare il suo volume "La locanda dello Zio Rock", «un libro nato dalle mie esperienze
enogastronomiche in giro
per l'Italia - dice Omar Pedrini - Non è assolutamente un
diario di bordo o una guida.
Questo è bene metterlo subito in chiaro. Sono racconti
che sono nati nel mio girovagare per l'Italia alla scoperta
dei nostri prodotti tipici regionali». I primi 25 racconti,
ci saranno anche un secondo
e un terzo volume, che sono
solo una piccola parte dell'esperienza di Omar in giro per
il nostro Bel Paese.

Gli appuntamenti proseguiranno poi con Diego Alverà e i suoi libri il 2 febbraio, il 2 marzo, il 30 marzo e il 27 aprile. Il 6 febbraio incontro da non perdere con il critico musicale Giampaolo Rizzetto e Mauro Dal Fior che interverranno sulla musica e la contestazione nell'America degli Anni Sessanta. Stefania Pompele sarà all'Academy il 9 feb-



Omar Pedrini

braio e il 20 aprile con le sue lezioni su vini e birra. Altro appuntamento assolutamente da non perdere, poi è quel-lo del 13 febbraio con Filippo Destrieri, lo storico tastieri-sta di Franco Battiato, che per oltre un ventennio ha accompagnato le più celebri performance del maestro siciliano. Sarà quindi un incontro per celebrare Franco Battiato attraverso racconti e aneddoti a poco più di un anno dalla scomparsa. Il 6 marzo il critico musicale e collezionista Mauro Regis focalizzerà il suo intervento sui concerti rock in Arena, con docu-menti e immagini esclusive: un appuntamento assoluta-mente da non perdere. È Massimo Bubola con il suo ultimo libro "Sognai talmente forte" il 20 marzo. Il cantautore veronese ci accompagnerà attraverso questo testo in un lungo viaggio che ci porterà lungo le sue più celebri ed epi-che canzoni. Tutti questi appuntamenti culturali sono puntamenti cutturali sono proposti da Vecomp con in-gresso assolutamente gratui-to ed aperto a tutti. Ulteriori informazioni sul sito acade-my.vecomp.it. • L.Sguazz.



Cronacadiverona.com

n

L'INCONTRO Lunedì 6 alla Vecomp

Quella stagione delle grandi utopie e delle rivoluzioni

L'ALBUM Martedi alle 17.30 presenteranno il nuovo lavoro

Un ritrovo tra amici Le Orme alla Vecomp

Pagliuca: «Avevamo bisogno di qualcosa di nuovo e non vediamo l'ora di condividerlo con il pubblico»

Luca Sguazzardo

● Appuntamento assolutamente da non perdere martedi 30 maggio alle 17,30 all'anditorium di Vecomp Academy, in via Dominutti in Basso Acquar. Le Orme, vale a dire Michi Dei Rossi, Tony Pagliuca e Tolo Marton presentano il loro nuovo lavoro intitolato "Orme&Friends", con
l'esecuzione in anteprima di
un brano. La band veneziana
sarà presentata dal critico
Giampaolo Rizzetto che, per
l'occasione, parlerà anche dei
cinquanta anni di "Felona e
Sorona", pubblicato il 4 aprile 1973, considerato l'unico
vero album di progressive italiano. Da mettere subito in
chiaro che non si tratta di
una pura operazione di nostalina.

una pura operazione di nostalgia.

È lo stesso Tony Pagliuca a confermare che «ci siamo ritovati dopo tantissimo tempo. Subito è nata l'idea di ritornare a suonare insieme. Ho accettato di andare in tour alla condizione che questo progetto non riguardi solo una operazione di nostalgia. Chiudiamo la nostra lunghissima storia con questo progetto. Questa è l'intenziones. Ad accompagnare Tony e Michi ci sarà Tolo Marton, già presente in "Smogmagica" del 1975. "Era inutile rimettersi insieme solo per suonare la nostra musica di tantissimo tempo fa. Avevamo bisogno di qualcosa di nuovo-continua il tastierista delle Orme ». Dovevamo chiudere



L'album Tony Pagliuca alla Vecomp Academy nel 2022

la nostra storia con qualcosa di nuovo, e il materiale che abbiamo scritto e registrato dimostra che avevamo ancora qualcosa da dire. Ovviamente non vediamo fora di farlo sentire al nostro pubblicos. Tornando a "Felona e Sorona" del 1973, quel lavora significava molto per la band all'e-poca. Due pianeti opposto e contrastanti. Felona con il suo amore, equilibrio e armonia. Opposto alla disarmonia, al caos e all'oscurità di Sorona. Felona è il luogo della Luce, Sorona quello delle tenebre. Un vero e proprio lavo-

ro di musica "progressive", che attirò anche l'attenzione di Peter Hammill dei Van del Graaf Generator, che aiutò la band nell'edizione inglese. Adesso questo nuovo «Orme&Friends» che uscirà in settembre e vede anche Luca Sparagna al basso e voce, Michele Bon e Aligi Pasqualetto alle tastiere. Prima però, I'l huglio il concerto a VillaVenier a Sommacampagna organizzato da Box Office Live. Per l'ingresso all'incontro è possibile consultare la pagina web https://academy.ve-comp.it/eventi/

L'America inquieta degli Anni '60 Martin Luther King parla alla folla

L'America inquieta degli Anni '60 «Una dedica a Beppe Montresor»

Luca Sguazzardo

«L'inquieta America degli Anni Sessanta. La stagione delle utopie e delle rivolte», è questo il tema dell'incontro che si terrà lunedi 6 febbraio alle 21 alla Vecomp, in via Dominuti 2 in Basso Acquar, nell'ambito della rassegna In Academy, con ingresso libero.

Relatore della serata Giampaolo Rizzetto, giornalista e critico musicale, con gli interventi di Mauro Dal Fior nella sua duplice vesta di poeta e attore. Negli Anni Sessanta l'America sta cambiando, i vari movimenti giovanili mettono in discussione il conservatorismo di una società stanca

sobbedienza civile e e le moltissime proteste per l'impegno americano nella guerra del Vietnam, ecco che il quadro è completa. Rizzetto analizzerà a fondo con l'ausilio di foto, progettazione video delle canzoni dell'epoca a cura di Marisa Morelato, e la voce narrante di Mauro Dal Fior. E poi quella "rivoluzione musicale" che ancora adesso, a distanza di moltissimi anni, riesce a segnare profondamente la cultura americana, vedi i movimenti del Black Lives Matter. Da Bob Dylan a Joan Baez, dai Creedence Clearwater Revival agli Animals di Eric Burdon, Crosby Stills Nash e Young per fare alcuni nomi significativi dell'epoca, che con le loro canzoni hanno dato una scossa fonda-

la Cronaca

Cronaca dell'Economia

sul Monte Bianco.

21 • 27 gennaio 2023

La rassegna promossa da Vecomp nella sua Academy

Ascoltare le storie fa bene alle imprese

Lo storytelling irrompe nelle aziende come strumento di formazione e aggregazione

Lo si potrebbe facilmente tradurre come l'arte di raccontare storie. Storytelling, così tradotto dall'inglese, significa questo. Non basta, tuttavia, a descrivere ciò che lo storytelling rappresenta davvero.

rappresenta davvero. Diego Alverà, storyteller di professione, lo spiega così: "Lo storytelling non è il semplice narrare ma assemblare piccoli congegni emotivi in cerca di magia, parole e storie che cercano ritmo, suoni e immagini". Alverà racconta "storie grandi e piccole di icone della musica e dello sport strappandole alla pol-



Diego Alverá

vere del passato per restituirle al presente". A partire dal 2 febbraio porta quattro titoli tratti dal suo format di successo "Diego Alverà racconta" nella rassegna INAcademy22/23, il ciclo di appuntamenti dedicato alla cultura e all'arte ideato e promosso da Vecomp Spa nella propria Academy.

Si inizia con "George Best - Il predestinato" alla scoperta del mito di uno degli ultimi eroi di un calcio che non esiste più. Il 2 marzo si prosegue con "Walter Bonatti - Sul Dru", l'emozionante ricordo del Re delle Alpi nella sua incredibile scalata in solitaria del Petit Dru, a 3700 metri di altezza musica di "Jimi Hendrix - Are You Experienced?", con il racconto dell'arte visionaria e rumorosa del genio di Seattle che mescola blues, soul, rock e psichedelia. Si chiude il 27 aprile con "Ayrton Senna – Il Predestinato", un comovente e incalzante racconto del campione brasiliano di Formula 1, dagli inija ai trionfi. fino alla sua tra-

Il 30 marzo si passa alla

gica fine.
Gli incontri di Diego Alverà
si svolgono in Vecomp Academy, a Verona in via A.
Dominutti 2.

Il nostro impatto ambientale









Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale

Data la natura del nostro business, l'impatto ambientale è intrinsecamente basso. La nostra attività si concentra principalmente sulla fornitura di servizi e soluzioni digitali, senza una produzione fisica o un utilizzo intensivo di risorse naturali. Nonostante questo, ci impegniamo a minimizzare ulteriormente il nostro impatto ambientale e a adottare pratiche aziendali sostenibili, per contribuire alla protezione dell'ambiente e alla realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. I principali elementi che contribuiscono nella nostra attività lavorativa a determinare un basso impatto ambientale includono:

- Il controllo del consumo energetico: la nostra attività non richiede grandi quantità di energia elettrica o combustibili fossili. Monitoriamo i consumi e cerchiamo soluzioni che aumentino l'efficienza e riducano gli sprechi. Da tempo adottiamo sistemi di certificazione energetica per la sede in cui operiamo e sono stati fatti investimenti mirati alla riqualificazione energetica.
- La minimizzazione dei rifiuti: data la mancanza di produzione fisica, generiamo pochi rifiuti direttamente collegati alle nostre attività. Promuoviamo il riciclaggio e la riduzione degli sprechi.
- La mobilità sostenibile: incentiviamo la riduzione delle emissioni di gas serra per questo motivo ci impegniamo a tenere monitorati tutti i nostri consumi, perché siamo consapevoli che finché non ti misuri non può esserci miglioramento: pubblico, car-pooling o il telelavoro.
- La consapevolezza ambientale: promuoviamo la consapevolezza ambientale tra i collaboratori attraverso programmi di formazione e sensibilizzazione ambientale.

Il controllo dei consumi di energia

Abbiamo deciso di monitorare le emissioni e il nostro impatto energetico per riuscire a implementare delle progettualità volte a ridurre sempre più l'impatto, con particolare riferimento a:

- · consumi energetici, idrici e di materie prime;
- traffico automobilistico;
- emissioni in atmosfera e i rifiuti.

In questa sezione sono inclusi:

- i combustibili acquistati per il funzionamento degli impianti di riscaldamento, i combustibili acquistati per il funzionamento dei veicoli della flotta aziendale e in generale ogni tipologia di combustibile acquistato dall'organizzazione (tabella 1);
- l'energia elettrica o termica acquistata dall'organizzazione utilizzata nei locali in carico all'azienda (**tabella 1**).

Le fonti dei dati possono essere: bollette relative ai consumi (totale consumi annui) in carico all'azienda, dati disponibili sul portale del fornitore (es. DKV, fornitore di energia elettrica), ecc.

Emissioni dirette e indirette di GHG

Nel corso del 2023 le nostre attività hanno generato emissioni di GHG (gas a effetto serra) legate ai consumi energetici diretti (benzina, diesel e metano per il riscaldamento) e indiretti (energia elettrica). Nello specifico, le principali fonti di emissioni di CO2 associate alle attività dell'azienda, sono collegate all'uso di benzina e gasolio dei mezzi e al gas naturale per il riscaldamento (emissioni dirette - **Scope 1**) con un consumo totale di 2.127,69 Gj corrispondenti a 128,63 tonnellate di CO $_2$ equivalenti 1 . Con riferimento alle emissioni indirette (**Scope 2**), ovvero quelle collegate all'energia elettrica, i 110.986 kWh hanno prodotto 39,52 tonnellate di CO $_2$ equivalenti 2 .

¹ Fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2023.

² Emissioni Scope 2 calcolate con il metodo location based. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 location based – energia elettrica sono stati pubblicati da ISPRA nel 2021.

³ I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 3 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2023.

Le maggiori quantità di emissioni derivano dalle emissioni dirette di Scope 1, che includono tutte le emissioni generate internamente dall'azienda, fisicamente presenti nel suo perimetro. Queste emissioni derivano, ad esempio, dall'uso di combustibili per il riscaldamento, la produzione di energia o l'impiego dei veicoli aziendali. Le emissioni Scope 2 sono principalmente generate dall'acquisto di energia elettrica impiegata nelle operazioni aziendali, e vengono considerate "indirette" poiché provengono da fonti al di fuori dell'azienda. Nel corso del 2023, si è viaggiato per 26.784 chilometri in occasioni di viaggi di lavoro per i dipendenti e gli amministratori, per rappresentanza e finalità commerciali. Questi spostamenti hanno comportato un'emissione complessiva di 3,406 tonnellate di CO, equivalenti³. Questi dati costituiscono una base robusta per valutare strategie aggiuntive volte a ridurre l'impatto ambientale.

Tabella 1 Consumi di combustibili ed energia elettrica (2023 vs 2022)

Tipologie di combustibile / energia	2022		2023	
Benzina per autovetture	9.464	324,18 Gj	17.088,61	582,07 Gj
Gasolio per autovetture	24.241	925,62 Gj	24.119,49	912,22 Gj
Gas naturale	16.236 m3	647,23 Gj	15.798 m3	633,41 Gj
GPL	162 I	4,23 Gj	- 5	-
Energia elettrica totale	176.067 kWh ⁴	633,84 Gj	110.986 kWh	399,55 Gj
da fonti rinnovabili	-	_	-	-
da fonti non rinnovabili	176.067 kWh	633,84 Gj	110.986 kWh	399,55 Gj
Energia totale da fonti non rinnovabili	2.535,10 Gj		2.527,24 G	

⁴ I dati sul consumo di energia elettrica realtivi al 2022 sono stati oggetto di riesposizione.

⁵ Nel calcolo dei consumi totali di energia elettrica si è tenuto conto anche dei mesi di pertinenza post fusione della sede di Bolzano.

128,63 tCO₂eq Emissioni dirette Scope 1

59,52 tCO₂eq Emissioni indirette Scope 2

tCO₂eq

Emissioni indirette Scope 3 (viaggi treno + aereo)



26.784 KM

somma km percorsi con mezzi non di proprietà



dipendenti



2,85 tCO₂/DIPENDENTE

tCO₂eq per dipendente



42.83 GJ/DIPEN

intensità energetica

⁶ Intensità energetica calcolata prendendo in considerazione tutti i combustibili per i veicoli, l'elettrica e quella utilizzata per il riscaldamento

Emissioni CO₂ e smartworking

Nel corso del 2023 abbiamo deciso di monitorare un ulteriore KPI legato all'impatto che Vecomp può avere sull'ambiente circostante. Confrontandoci internamente ci siamo resi conto che un "effetto collaterale" dello smart working è la diminuzione dei km percorsi dai nostri dipendenti per recarsi al lavoro. Abbiamo, quindi analizzato, i dati di spostamento di 37 nostri dipendenti, che abitualmente applicano lo smartworking e calcolato i km di strada risparmiati lavorando da remoto. Come parametro per il calcolo delle emissioni abbiamo fatto riferimento ai dati riportati su ciascun libretto di circolazione specifico per ciascuna macchina. È emerso che nel 2023, grazie alla politica di smart working, Vecomp è riuscita a risparmiare circa 2,8 t di $\mathrm{CO_2}$ che altrimenti sarebbe finita nell'ambiente.

L'obiettivo per il 2024 è riuscire a monitorare gli spostamenti e i Km risparmiati di tutti i dipendenti in modo tale da avere uno stima più completa delle emissioni risparmiate grazie allo smartworking.



Z,O TONNELLATE

CO₂ risparmiate complessivamente grazie allo smart working nel 2023



2.067.499 KM

non percorsi nel 2023



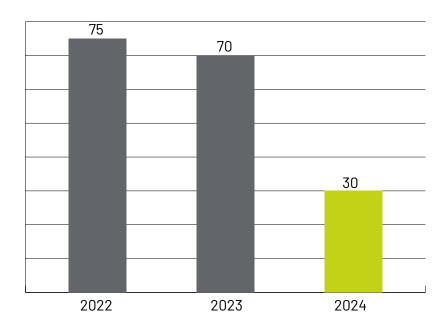
CO₂ risparmiate per dipendente monitorato

Rifiuti

La gestione dei rifiuti è un aspetto marginale in quanto siamo una società di servizi. Abbiamo per questo adottato politiche e approcci che appartengono a sforzi più ampi volti a ridurre, nel nostro piccolo, i rifiuti, migliorare la sostenibilità aziendale o individuale e contribuire alla conservazione dell'ambiente.

 Riduzione dello spreco di carta alla fonte: Vecomp cerca di ridurre la quantità di rifiuti prodotti. Invitiamo a stampare solo se necessario, evitando stampe a colori e preferendo documenti digitali a quelli cartacei e abbiamo impostato la stampa documenti tramite digitazione di un codice personale per evitare l'abbandono delle stampe.

Acquisto Risme A4 per la stampante



 Raccolta differenziata: abbiamo adottato un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti per separare carta, plastica, vetro e altri materiali riciclabili da quelli non riciclabili. Abbiamo predisposto informative accurate perché i dipendenti sappiano come effettuare la raccolta differenziata correttamente e vengano ridotti gli sprechi.

- Abolizione della plastica monouso: Vecomp ha fortemente limitato l'uso di plastica in azienda (togliendo anche le bottiglie d'acqua in plastica dai distributori automatici) a favore di alternative più sostenibili. L'obiettivo principale di questa pratica è promuovere l'uso di contenitori riutilizzabili o materiali di imballaggio più ecocompatibili, come vetro, acciaio inossidabile o materiali biodegradabili. Abbiamo adottato un distributore d'acqua aziendale e regalato ai dipendenti delle bottiglie riutilizzabili da riempire. Forniamo ai dipendenti di stoviglie e posate per ridurre l'uso di prodotti monouso.
- Riduzione dei rifiuti pericolosi: quando l'azienda deve gestire rifiuti pericolosi adotta pratiche sicure e conformi alle leggi ambientali.
- Riuso: Vecomp promuove in azienda pratiche e politiche il riuso di materiali e attrezzature quando possibile. Inoltre, nel nostro programma di sostenibilità sociale, siamo coinvolti nelle iniziative no profit di un'associazione che promuove il riuso dei materiali e l'economia circolare a favore delle categorie più fragili e svantaggiate.
- Educazione e coinvolgimento dei dipendenti: coinvolgiamo i dipendenti nell'effort di gestione dei rifiuti attraverso programmi di formazione e consapevolezza. Sosteniamo inoltre un programma di volontariato a sostegno della lotta agli sprechi alimentari. Questa partecipazione dei dipendenti ai programmi del Banco Alimentare contribuisce alla costruzione di una cultura aziendale orientata alla responsabilità sociale, permette il coinvolgimento dei dipendenti in cause significative, contribuisce ad aumentare la consapevolezza riguardo allo spreco alimentare e il miglioramento della reputazione aziendale nella comunità locale
- Monitoraggio e miglioramento continuo: teniamo traccia della produzione e dello smaltimento dei rifiuti nel tempo e cerchiamo di migliorare l'efficienza e ridurre i rifiuti.

Relazione di impatto **ANNO 2023**

Le finalità di beneficio comune di Vecomp SPA SB

Interpretare il ruolo del "volto umano dell'informatica" così come ci siamo prefissati nel 2022, durante l'ultimo anno, ha comportato un grande impegno su tanti fronti.

Nel 2023 abbiamo continuato a percorrere la strada della sostenibilità, convinti di poter apportare un beneficio per il contesto economico e sociale in cui siamo inseriti.

Come ha detto Giuseppe Morici (manager, imprenditore e scrittore) in uno degli incontri che abbiamo organizzato e ospitato nella nostra Academy "le imprese sono innanzitutto soggetti sociali con una responsabilità economica e non viceversa". Questa convinzione ci ha animato anche nella scrittura della Relazione di Impatto per il secondo anno, alimentando idee e proposte rivolte ai nostri collaboratori, ai clienti, a partner e fornitori e alla società nel suo insieme. Siamo cambiati e cresciuti ancora, sia visivamente che idealmente.

Il filo conduttore delle nostre evoluzioni è stata l'attenzione alle persone.

Una visione che ci ha visti ancora più implicati nei cambiamenti organizzativi volti a far evolvere il servizio per i nostri clienti, migliorare la qualità del lavoro per i collaboratori e diffondere una nuova cultura d'impresa rivolta al Territorio. L'attenzione alle persone si è tradotta in molteplici forme.

Al nostro interno abbiamo proseguito il miglioramento di alcune dinamiche organizzative, strada tutt'altro che semplice vista anche la rapida evoluzione del mercato del lavoro che prevede sempre più mobilità dei lavoratori e una concorrenza ancora maggiore nel settore informatico.

Per questo motivo, abbiamo investito nella gestione del personale chiarendo alcuni ruoli e mansioni e abbiamo coinvolto numerosi collaboratori nella valutazione dei processi di lavoro oltre che puntare su diverse iniziative di allineamento strategico e di condivisione.

Abbiamo apportato miglioramenti per i servizi di accoglienza e potenziato la rete commerciale. Abbiamo ampliato il territorio di competenza e la gamma di prodotti e servizi offerti grazie ad acquisizioni e partnership commerciali. Abbiamo investito nella formazione e nello sviluppo professionale dei collaboratori.

Abbiamo posto attenzione alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e gratificante, nel quale ogni persona si senta valorizzata e motivata a dare il proprio contributo.

Abbiamo rivolto tutto questo verso i nostri clienti, puntando a rafforzare relazioni di reciproca fiducia seppure in un periodo caratterizzato da maggiore velocità e incertezze rispetto all'ultimo anno.

Abbiamo infine dedicato energie e risorse al nostro territorio, consapevoli del nostro ruolo attivo nella promozione dello sviluppo sostenibile per la comunità in cui siamo immersi.

Tutto questo ha portato risultati significativi per tutti noi. Alcuni attesi, altri non completamente prevedibili.

Gli obiettivi Benefit di Vecomp

Siamo una S.p.A. e continuiamo a perseguire obiettivi di profitto. Accanto a questi, abbiamo identificato le **5 finalità di beneficio comune** che integrano il modello di business che abbiamo scelto e che perseguiamo con la stessa determinazione che ci contraddistingue.



Vai al link







OBIETTIVO 1

Accompagniamo le persone nella trasformazione digitale per un utilizzo autonomo e consapevole della tecnologia (in linea con gli obiettivi SDGs n.9).





OBIETTIVO 2

Diffondiamo cultura d'impresa per favorire la crescita professionale delle persone (in linea con gli obiettivi SDGs n.8).



OBIETTIVO 3

Promuoviamo iniziative a sostegno dell'istruzione per ridurre il gap scuola-lavoro (in linea con gli obiettivi SDGs n.4).





OBIETTIVO 4

Sosteniamo le attività di enti e associazioni non profit e ONLUS a beneficio delle categorie fragili, i poveri e i più vulnerabili (in linea con gli obiettivi SDGs n. 1-2-3).





OBIETTIVO 5

Promuoviamo politiche di conciliazione vita-lavoro e di parità di genere per il benessere lavorativo delle persone (in linea con gli obiettivi SDGs n. 5-8).

Obiettivo 1

Accompagniamo le persone nella trasformazione digitale per un utilizzo autonomo e consapevole della tecnologia.

Obiettivo 2023

Target 2024



- Abbiamo realizzato tre
 eventi gratuiti per lo
 sviluppo delle competenze
 digitali organizzative e
 strumentali dei nostri
 clienti. Abbiamo coinvolto
 il mondo dei professionisti
 e quello delle aziende per
 aggiornarli dei vantaggi
 legati alla digitalizzazione
 dei loro processi di
 lavoro.
- 1. Promuoveremo almeno 3 eventi gratuiti rivolti ai nostri i clienti per supportarli nell'utilizzo autonomo e consapevole della tecnologia.
- 2. Proporremo ai clienti un ciclo di incontri formativi gratuiti dal titolo: "Il volto umano dell'informatica".
- 3. Raccoglieremo il feedback dei partecipanti di questi eventi per conoscere l'impatto che viene percepito.

La proposta di eventi e appuntamenti formativi in ambito tecnologico per noi è sempre stato un elemento per rafforzare il legame con i nostri clienti. Grazie alla definizione di questo obiettivo benefit, abbiamo ideato nuovi format per diffondere cultura nell'ambito digitale rivolti alle persone operative presso studi e aziende.

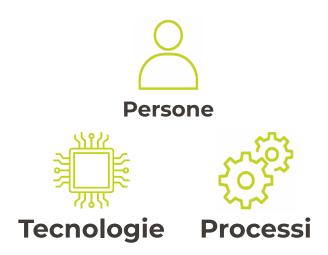
Spesso abbiamo riscontrato una certa diffidenza da parte degli utilizzatori delle soluzioni, dovute in larga parte all'assenza di una formazione specifica in materia di tecnologie e ad una bassa consapevolezza delle potenzialità non sfruttate.

Il nostro lavoro prosegue all'insegna della formazione, con un impegno specifico a strutturare percorsi più chiari e fruibili non solo dai titolari di imprese e studi e dal management ma anche e soprattutto da parte del personale più coinvolto nell'operatività.

Per fare questo, occorre un'organizzazione snella e allo stesso tempo puntuale.

Nel 2023 ci siamo concentrati su eventi e iniziative legate alla sostenibilità del lavoro raggiungibile grazie agli strumenti informatici. Il focus dei nostri interventi è stata la centralità della persona nei diversi processi organizzativi e gestionali delle imprese e degli studi.

Durante lo svolgimento degli eventi, soprattutto nelle fasi di raccolta dei riscontri dei partecipanti, abbiamo realizzato che i nostri interventi erano sempre più centrati su tre macro-temi:



Tabella

Eventi gratuiti realizzati nel 2023 per supportare le competenze digitali, organizzative e strumentali dei nostri clienti.

What is	ou	N. Partecipanti	
Titolo	Obiettivo	In presenza	Streaming
Come impostare un sistema di efficienza organizzativa Trento, 5 maggio 2023 Verona 21 marzo 2023	Rivolto ai Commercialisti Sensibilizzare Ipadozione di sistemi organizzativi per la gestione dello studio professionale.	10 24	- -
L'evoluzione delle risorse umane Annullato	Rivolto alle Aziende Illustrare il mercato del lavoro evi- denziando il punto di vista delle persone che cercano lavoro, con un focus particolare sulla fideliz- zazione.	Mancato raggiungimento del numero minimo di iscritti	
Giro di vite Verona 15 febbraio 2023 Verona 22 novembre 2023	Rivolto alle Aziende vitivinicole Mostrare ai partecipanti esempi di sostenibilità applicata alla gestione delle aziende e allo sviluppo commerciale.	36 10	6 45
Totale		80	51





Obiettivo 2

Diffondiamo cultura d'impresa per favorire la crescita professionale delle persone.

Obiettivo 2023 Target 2024 Abbiamo realizzato la stagio-1. Realizzeremo una nuova ne 2023/2024 di OPFN, il nostagione "OPEN 2024-2025" stro Festival della cultura di Impresa, con incontri gratuiti 2. Intendiamo ospitare e dedicati a temi d'attualità sostenere eventi di interesse che incidono sul lavoro delle per il territorio invitando testimonianze di diversi persone. settori e ambiti (anche dello Abbiamo confermato il nosport). stro sostegno al Progetto 67 Colonne. 3. Vogliamo farci promotori di un Workshop che coinvolga Abbiamo raccolto il feedback le Società Benefit ma anche le istituzioni e miri a costituire dei partecipanti della stagione di OPEN 2023-2024. una rete sul territorio per produrre e proporre un piano di iniziative condivise e concrete. Obiettivo non raggiunto Realizzare un evento sul territorio dedicato al tema della Società Benefit per impegnare Imprese locali e istituzioni in una progettualità comune.

Nel 2019 in Vecomp Spa ci siamo chiesti come avremmo potuto contribuire allo sviluppo del nostro territorio, oltre quello che stavamo già facendo nel perseguire i nostri obiettivi di business.

Per noi l'impegno a diffondere la cultura d'impresa è diventato stabile nel tempo, parte integrante della nostra identità aziendale.

La proposta di eventi e appuntamenti formativi in ambito tecnologico per noi è sempre stato un elemento per rafforzare il legame con i nostri clienti. Grazie alla definizione di questo obiettivo benefit, abbiamo ideato nuovi format per diffondere cultura nell'ambito digitale rivolti alle persone operative presso studi e aziende.

Spesso abbiamo riscontrato una certa diffidenza da parte degli utilizzatori delle soluzioni, dovute in larga parte all'assenza di una formazione specifica in materia di tecnologie e ad una bassa consapevolezza delle potenzialità non sfruttate.

Il nostro lavoro prosegue all'insegna della formazione, con un impegno specifico a strutturare percorsi più chiari e fruibili non solo dai titolari di imprese e studi e dal management ma anche e soprattutto da parte del personale più coinvolto nell'operatività.

Per fare questo, occorre un'organizzazione snella e allo stesso tempo puntuale.



"Alzare lo sguardo" è l'invito che facciamo a noi stessi. Un invito ad avere il coraggio di guardare oltre l'urgenza per scoprire pezzi di realtà fino ad ora poco conosciuti o inesplorati.

Rassegna OPEN 2023-24 "Alzare lo sguardo"			
16 febbraio 2023 Crescere dentro "L'emergenza della comunicazione" Vera Gheno	La comunicazione come fattore di destabilizzazione delle relazioni personali e professionali.	82	
9 giugno 2023 Crescere dentro "Le emergenze internazionali" Dario Fabbri	Le emergenze internazionali che hanno un'influenza diretta o indiretta per la nostra economia	71	
16 marzo 2023 Crescere dentro "L'emergenza climatica" Elisa Palazzi	I fattori ambientali che più incidono nella vita delle persone alla luce dei cambiamenti climatici in corso.	43	
13 aprile 2023 Crescere dentro "L'emergenza politica" Martina Carone	Un'analisi della situazione politica con un focus all'evoluzione delle principali democrazie europee.	31	
Totale presenze nel 2023		227	

Feedback dei partecipanti ai nostri eventi

Abbiamo somministrato un questionario alle persone che hanno partecipato ai nostri eventi per raccogliere un loro riscontro sia sull'organizzazione sia sull'efficacia in materia di diffusione di cultura d'impresa.

I risultati che riportiamo sotto confermano il valore delle rassegne proposte.

Il questionario è stato somministrato a un campione di 350 persone che nel corso del 2023 hanno partecipato ai nostri eventi. Ha risposto il 23% del campione.

	Risposte del campione		
	Totalmente d'accordo	D'accordo	
Pensi che Vecomp contribuisca positivamente alla promozione della cultura e alla valorizzazione del territorio attraverso eventi e iniziative?	79 %	16%	
Sei soddisfatto degli eventi e delle iniziative culturali organizzate da Vecomp?	79 %	79%	
È importante che aziende come Vecomp investano nel sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative?	89%	10%	
Vecomp contribuisce positivamente al sostegno dei progetti sociali condotti dagli enti e dalle associazioni del territorio?	56%	31%	

Progetto 67 colonne

Per il secondo anno consecutivo abbiamo sostenuto il progetto "67 Colonne" dell'Arena di Verona.

L'iniziativa, creata appositamente per rafforzare il rapporto economico di Fondazione Arena con la città e la sua comunità, è un importante progetto di Fundraising e Corporate Membership che ci ha visto sponsor nella categoria "Benefactor".

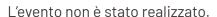
Il progetto ha raccolto 1,6 milioni nel 2022 e ha visto un forte incremento dei contributi, saliti a 2 milioni nel 2023. Vecomp ha contribuito con 10 mila €.

Il progetto "67 Colonne" ha permesso di creare un movimento d'opinione per affermare la centralità della Fondazione lirica come soggetto in grando di creare sviluppo per la società e per il contesto economico italiano. L'indotto dell'Arena di Verona oggi vale circa 400 milioni di euro.



Evento per sostenere le Società Benefit nel territorio

Tra gli obiettivi del 2023 avevamo inserito la realizzazione di un evento dedicato alle Società Benefit del territorio con l'obiettivo di promuovere questo tipo di azienda e, soprattutto, creare una rete di relazioni virtuosa da cui ciascuno potesse attingere.



Le motivazioni principali sono state la difficoltà di individuare in modo chiaro le Società Benefit e i tempi richiesti dalla costruzione di relazioni di fiducia tra quelle incontrate.

Tuttavia, anche grazie a questo obiettivo non raggiunto, abbiamo maturato la consapevolezza che per costruire un evento di questo tipo, dobbiamo prima di tutto costruire una rete di relazioni che necessita di un tempo opportunamente misurato nel medio periodo.

Le relazioni costruite nel 2023 ci permetteranno di progettare un incontro (o una serie di incontri) per la promozione delle Società Benefit.



Obiettivo 3

Promuoviamo iniziative a sostegno dell'istruzione per ridurre il gap scuola-lavoro.

	Obiettivo 2023	Target 2024
$ \bigcirc $	 Abbiamo offerto il nostro sostegno all'Associazione Intercultura. Abbiamo realizzato 3 progetti formativi rivolti ai giovani delle scuole superiori a favore dell'inserimento nel mondo del lavoro. Abbiamo sostenuto 2 progetti PCTO: "Buste Paga" Mostra sul Purgatorio di Dante 	1. Confermeremo il nostro sostegno ai progetti di Intercultura 2. Intendiamo avviare una iniziativa formativa per sostenere i giovani nella conoscenza della professione di Consulente applicativo (Academy scuole di UMANA) 3. Intendiamo proseguire il Progetto PCTO 4. Sosterremo almeno 3 iniziative rivolte alla formazione dei giovani (Dante Paradiso, "Giovani imprenditori" alla Fiera di Verona Job Orienta, Laboratorio delle professioni della Camera di Commercio) 5. Intendiamo migliorare la raccolta del feedback dei partecipanti e degli organizzatori per misurare il beneficio percepito.
	Obiettivo non raggiunto	
\otimes	Raccogliere il feedback dei par- tecipanti e misurare il beneficio prodotto con il nostro sostegno.	

«Si denuncia spesso il gap tra domanda e offerta di lavoro, cioè la mancata corrispondenza tra i requisiti richiesti dalle aziende e le competenze o qualifiche offerte dai lavoratori. E gli effetti sul mercato del lavoro sono evidenti. Agli studenti che escono dalla scuola e si avvicinano al mondo del lavoro mancano non solo le competenze legate al digitale, all'innovazione e allo sviluppo, ma anche la capacità di comprendere le dinamiche del lavoro che si sviluppano all'interno delle aziende» Ci coinvolgiamo in iniziative organizzate dalle Scuole e dalle aggregazioni professionali e imprenditoriali per portare la nostra esperienza e la nostra visione sul modo di fare impresa a studenti e studentesse.

In questo modo vogliamo facilitare l'orientamento dei giovani, mostrando quel che il mercato del lavoro offre soprattutto nell'ambito della Digital Transformation.

Progetti PCTO

Nel corso del 2023 abbiamo sostenuto 3 iniziative PCTO. I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PTCO) sono programmi educativi progettati per collegare il mondo dell'istruzione con quello del lavoro. Questi percorsi offrono agli studenti l'opportunità di acquisire competenze pratiche e trasversali attraverso esperienze dirette in azienda e integrando così la formazione teorica con l'apprendimento pratico. Abbiamo scelto di aderire per contribuire alla formazione dei futuri professionisti, identificare potenziali talenti e adempiere alla responsabilità sociale d'impresa.

Informatica per le aziende vitivinicole

Mercoledì 10 e giovedì 11 maggio abbiamo incontrato due classi quarte dell'Istituto Tecnico Agrario "Stefani-Bentegodi" sul tema dell'informatica per le aziende vitivinicole.

Hanno partecipato circa 80 studenti che si sono misurati con la testimonianza di un'azienda impegnata sul territorio nell'ambito della digitalizzazione dei processi delle imprese vitivinicole. Inoltre, è stata l'occasione per raccontare il tipo di professionalità richieste nel nostro mercato e fare employer branding.

Obiettivi per il futuro

Abbiamo attivato un'aula di formazione dedicata a 32 studenti dell'Istituto Superiore "Lorgna – Pindemonte" di Verona nell'ambito di un percorso PCTO attivato dall'Associazione Consulenti del Lavoro di Verona.

Nel corso di tre settimane, gli studenti hanno svolto attività formative per comprendere la professione del Consulente del lavoro e gli aspetti normativi ed operativi nella gestione della "busta paga", con il supporto delle soluzioni software gestionali normalmente utilizzate nello svolgimento della professione.

Un accordo tra la Camera di Commercio di Verona, l'ufficio scolastico e i consulenti del lavoro per promuovere e sperimentare un'attestazione delle competenze acquisite al termine di percorsi PCTO di qualità (PCTO è l'acronimo di «, la nuova "etichetta" dell'Alternanza scuola-lavoro). Nelle attività di formazione degli studenti sono stati coinvolti, oltre ai Consulenti del lavoro, anche rappresentanti di Inps, Inail e Veneto Lavoro, tramite il Centro per l'impiego. Per le attività di laboratorio Vecomp ha messo a disposizione degli studenti spazi, strumenti informatici e i programmi applicativi necessari per una simulazione realistica dell'attività lavorativa nel settore.

Dante profeta di speranza – Il purgatorio

Nel 2023 abbiamo sostenuto come sponsor "Il mio purgatorio – Dante profeta di speranza" una mostra multimediale dedicata al Secondo Canto de La Divina Commedia di Dante Alighieri. La mostra, curata dal prof. Franco Nembrini e con le illustrazioni di Gabriele Dall'Otto, è stata inserita in un percorso coinvolgendo come guide oltre 100 studenti delle scuole secondarie. L'iniziativa ha pertanto unito cultura e istruzione, permettendo agli studenti di svolgere un'attività lavorativa nel settore culturale e turistico.

Intercultura: sostegno ai giovani e al loro inserimento nel mondo del lavoro

Nel 2023 abbiamo sostenuto **Intercultura**, un'organizzazione di volontariato senza scopo di lucro che promuove il dialogo interculturale e gli scambi scolastici internazionali.

Abbiamo erogato un contributo economico complessivo di 3.000€. Abbiamo inoltre ospitato gratuitamente i volontari e gli studenti nelle nostre sale di formazione.





40

OREdi lezione
in presenza



2

formazione studenti stranieri



2

RIUNIONI CITTADINE

di promozioni programmi all'estero



1

GIORNATA

colloqui di selezione programmi all'estero



4

INCONTRI

famiglie ospitanti



3

INCONTRI

famiglie ragazzi all'estero

Obiettivo 4

Sosteniamo
le attività di enti
e associazioni
non profit e ONLUS
a beneficio delle
categorie fragili,
i poveri e i più
vulnerabili.

Obiettivo 2023 Target 2024 Abbiamo dato sostegno 1. Continueremo a seguire i progetti di Fevoss e del Banco alle due associazioni: Fevoss e Banco Alimentare. Alimentare. 2. Pubblicheremo un Abbiamo offerto il nostro Regolamento per la contributo nella giornata gestione delle donazioni e le del Banco Alimentare sponsorizzazioni nella gestione di un punto vendita e sostenendo la 3. Intendiamo raccogliere i Cena annuale del Banco feedback e i risultati ottenuti Alimentare. con il nostro sostegno e/o le donazioni.

Dedichiamo una parte delle nostre risorse per sostenere alcune realtà presenti sul nostro territorio che organizzano e gestiscono attività a favore delle persone in difficoltà.

Il nostro sostegno nel corso del 2023 si è andato delineando in modo più organizzato e selettivo per fare in modo di sostene-re realtà con le quali si possano strutturare progetti nel medio-lungo periodo e che riescano a restituirci riscontri puntuali sulla destinazione delle erogazioni.

L'orientamento dei giovani, mostrando quel che il mercato del lavoro offre soprattutto nell'ambito della Digital Transformation.

FEVOSS Fondazione Santa Toscana

Abbiamo rinnovato il nostro contributo a Fevoss mirato alle attività della Faber Academy, il centro formativo polifunziona-le pensato come un insieme di laboratori artigianali.

Una sorta di "bottega" delle professioni artigianali grazie al quale le persone in cerca di lavoro possono imparare un mestiere, lavorando spalla a spalla con un esperto, e innescare così un percorso di crescita professionale.

I corsi proposti sono offerti alle persone in condizione di difficoltà, in collaborazione con i servizi sociali e le agenzie sociali per il lavoro».





Sostegno al Banco Alimentare

L'Associazione Banco Alimentare è un'organizzazione non profit che si occupa del recupero e della distribuzione di eccedenze alimentari a favore di persone in difficoltà. L'associazione raccoglie cibo donato da aziende agricole, industrie alimentari, grande distribuzione e ristorazione, oltre a organizzare collette alimentari. I prodotti raccolti vengono poi distribuiti a una rete di enti caritativi che assistono direttamente le persone bisognose. L'obiettivo principale del Banco Alimentare è di combattere lo spreco alimentare e ridurre la fame, promuovendo la solidarietà e la condivisione. Grazie alla sua attività, l'associazione contribuisce a migliorare la qualità della vita di molte persone e a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della lotta contro lo spreco e la povertà alimentare.

Come ogni anno, anche nel 2023 abbiamo contribuito con € 500,00 alla cena annuale del Banco Alimentare, un'importante serata di solidarietà e condivisione. Le aziende sono invitate a prendere parte alla cena attraverso una quota di partecipazione e in questo modo vengono raccolti fondi essenziali per l'attività dell'Associazione e si creano al contempo occasioni di incontro e dialogo tra diverse realtà imprenditoriali e sociali.

Abbiamo inoltre offerto il nostro sostegno partecipando attivamente alla Giornata Nazionale della Colletta Alimentare il 18 novembre 2023 e abbiamo "adottato un supermercato". Un gruppo di 18 collaboratori dell'azienda ha dedicato alcune ore di volontariato nella gestione della raccolta dei cibi da destinare al Banco Alimentare. Il cibo raccolto è stato pari a 7.350 tonnellate.







Obiettivo 5

Promuoviamo politiche di conciliazione vita-lavoro e di parità di genere per il benessere lavorativo delle persone.

Obiettivo 2023 Target 2024 1. Otterremo la Certificazione FA Abbiamo mantenuto per il 6° anno la Certificazione aderendo alle nuove linee guida uscite nel Family Audit. 2024 e intendiamo richiedere anche la Certificazione di Parità di Genere. Abbiamo attivato percorsi formativi di competenze 2. Continueremo ad erogare piani formativi trasversali per tutto il per le competenze trasversali. personale. 3. Definiremo un piano di welfare aziendale Abbiamo realizzato numeper Vecomp. rosi eventi istituzionali e occasioni ricreative. 4. Adotteremo un primo modello di Matrice retributiva. Abbiamo analizzato i dati 2023 dello smartwor-5. Offriremo ai dipendenti incontri di king. formazione /informazione su temi relativi al fine carriera e piani pensionistici. 6. Continueremo a realizzare numerosi eventi istituzionali e occasioni ricreative aziendali. Obiettivo non raggiunto Identificare un nostro piano welfare aziendale Adottare un modello di Matrice retributiva che consenta trasparenza nella crescita professionale di ciascuno

Il nostro sguardo attento alle esigenze della vita privata delle persone è sempre stato parte del nostro modo di fare impresa. E si è trasformato in azioni. Oggi è diventato un impegno anche formalizzato e duraturo nel tempo, nel rispetto della sostenibilità della nostra organizzazione e delle esigenze dei nostri clienti. Nel 2023 abbiamo incentivato la creazione di una rete di relazione tra aziende virtuose nell'ambito della conciliazione vita-lavoro.

Certificazione Family Audit

Nel 2023 abbiamo confermato la Certificazione Family Audit Executive, la consegna del Certificato è avvenuta il 5 dicembre 2023 durante una cerimonia ufficiale durante il Festival della Famiglia di Trento da parte dell'Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento.

Questa certificazione testimonia come l'attenzione alla persona sia uno dei pilastri della nostra cultura d'impresa. Assieme ai valori della partecipazione, della consapevolezza e della condivisione. Vecomp è infatti una comunità impegnata non solo nel perseguimento del successo aziendale, ma anche del benessere lavorativo.

Le azioni che concretamente sono state intraprese grazie alla Certificazione Family Audit riguardano sia buone pratiche di conciliazione vita privata-lavoro, ma anche politiche organizzative, di flessibilità, smartworking, formazione e valorizzazione delle competenze trasversali, etc.



Vai al link



Percorsi formativi specifici per le competenze trasversali

Nella nostra azienda, investiamo costantemente nella formazione delle competenze trasversali, poiché siamo convinti che le persone debbano essere sostenute nel comprendere la complessità delle relazioni interpersonali, nell'esprimere se stesse in modo autentico e nell'integrarsi efficacemente all'interno dei team. Crediamo che queste competenze siano fondamentali per permettere a ciascuno di trovare soddisfazione e realizzazione personale e professionale, contribuendo al contempo al successo collettivo dell'organizzazione.

Corsi di competenze trasversali realizzati nel 2023

Titolo del corso	Persone coinvolte	Ore di formazione	Scopo del corso
Comunicazione e Scrittura Efficace di Roberta Zantedeschi, Esperta Comunicazione Efficace e Relazione Consapevole nelle organizzazioni	II Comitato direttivo (6 collaboratori)	72	Fornire gli strumenti per scrivere in modo efficace in ambiente di lavoro
Public Speaking di Francesco Masini, Formatore Public Speaking	38 collaboratori	428	Fornire gli strumenti per organizzare discorsi, presentazioni, colloqui e riunioni in modo efficace
Gestione Leadership e Management	Sarà somministrato nel 2024	/	Potenziare le competenze di mana- gement e di leadership, promuovere una cultura del feedback e uno stile di leadership inclusivo e orientato ai risultati

Eventi ed Iniziative per il coinvolgimento, la condivisione e partecipazione

Nel 2023, abbiamo realizzato diverse iniziative dedicate alla partecipazione e all'inclusione delle persone alla vita aziendale.

Progettazione Percorso Formativo Gestione Leadership e management

Nel 2023 è stato progettato il percorso formativo con la collaborazione di un docente esterno.

La formazione verrà erogata dai primi mesi del 2024 e coinvolgerà personale con ruoli di responsabilità e di coordinamento con l'obiettivo di potenziare le competenze di management e di leadership per una migliore gestione dei team, per promuovere una cultura del feedback e uno stile di leadership inclusivo e orientato ai risultati.

Eventi ed Iniziative per il coinvolgimento, la condivisione e partecipazione. Nel 2023, abbiamo realizzato diverse iniziative dedicate alla partecipazione e all'inclusione delle persone alla vita aziendale.

Iniziative per Promuovere la Condivisione e la partecipazione

I Vecomp Lab rappresentano uno dei pilastri fondamentali della nostra strategia di condivisione e partecipazione. Questi appuntamenti sono momenti cruciali per fare il punto sulla nostra situazione attuale e delineare le strategie future. Organizziamo una serie di iniziative mirate a promuovere la socialità e il senso di comunità all'interno dell'organizzazione. Queste iniziative includono eventi sociali e ricreativi: Occasioni informali, come cene e aperitivi aziendali, viaggio aziendale e altri momenti d'incontro (Venerdì Gnocolar, Festa di Hallowen, ecc..), che permettono alle nostre persone di conoscersi meglio e creare un ambiente di lavoro più coeso e piacevole.

Iniziative per la Promozione della Creatività Interna - Spazio Espositivo nella Zona Relax

Nel 2023, abbiamo creato uno spazio espositivo nella nostra zona relax, dedicato agli artisti presenti tra noi. Questo spazio è stato concepito come un ambiente accogliente e stimolante, dove le nostre persone possono esporre i loro quadri e condividere la propria creatività con colleghi e visitatori. L'istituzione di questo spazio espositivo ha avuto diversi benefici:

- 1. Valorizzazione dei Talenti Interni: offrendo un luogo dove esporre le proprie opere, riconosciamo e valorizziamo i talenti artistici delle nostre persone, promuovendo un senso di orgoglio e appartenenza.
- 2. Incentivazione della Creatività: la possibilità di esporre opere d'arte incoraggia la creatività e l'espressione personale, elementi che riteniamo fondamentali anche per l'innovazione e il problem-solving all'interno dell'ambiente lavorativo.
- **3. Miglioramento del Benessere:** uno spazio espositivo arricchisce la zona relax, creando un ambiente più piacevole e stimolante per i dipendenti durante le pause. La presenza di opere d'arte contribuisce a un'atmosfera rilassante e ispiratrice.

Questa iniziativa inoltre promuove la socializzazione e il dialogo tra colleghi, poiché l'arte esposta diventa un punto di conversazione e condivisione.

Eventi aziendali per l'inclusione e partecipazione

Evento	Quanti partecipanti?	Scopo
	100%	Analizziamo i traguardi raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, identificando le aree di successo e quelle che necessitano di ulteriori interventi.
Vecemp I AP		Discutiamo e riflettiamo collettivamente su dove vogliamo arrivare come organizzazione.
Vecomp LAB 31 maggio e 5 giugno 10 e 11 ottobre		Introduciamo le novità organizzative, spiegando come queste miglioreranno il nostro modo di operare e quali benefici porteranno sia internamente che per i nostri clienti.
		Presentiamo nuove iniziative e servizi rivolti ai clienti, illustrando come intendiamo migliorare la loro esperienza e soddisfare meglio le loro esigenze.
Vecomp DAY 15 dicembre	100%	Festeggiare assieme, coinvolgere le persone in esibizioni canore individuali e di gruppo.
Bellaria 2023 26-27-28 maggio	83%	Favorire la socialità dei rapporti in un contesto di relax e divertimento
Venerdì Gnocolar 17 febbraio	33%	Portare avanti una tradizione del territorio e condividere un momento conviviale
Festa Hallowen 27 ottobre	29%	Favorire la socialità dei rapporti in un contesto di relax e divertimento

Raccolta dati 2023 sullo smartworking

Nel 2023 lo smartworking è stato un fattore distintivo della nostra strategia di conciliazione vita-lavoro. I nostri collaboratori lo hanno ritenuto utile per bilanciare le responsabilità professionali e personali, migliorando il benessere generale e la soddisfazione lavorativa. Inoltre, lo smartworking ha rappresentato un elemento chiave per l'organizzazione delle attività, richiedendo che i team sviluppassero competenze specifiche per collaborare efficacemente anche da remoto. Ha incentivato l'adozione di strumenti digitali avanzati e ha rafforzato la capacità di comunicazione e coordinamento all'interno dei team, contribuendo a mantenere elevati livelli di produttività e coesione nonostante la distanza fisica. I dati raccolti nel 2023 mostrano che il ricorso allo smartworking è stato equamente distribuito tra uomini e donne, rivelando una parità di accesso e di impiego che riflette il nostro impegno verso un ambiente di lavoro inclusivo e bilanciato.

Di seguito, alcuni dati relativi all'implementazione e all'impatto dello smartworking presso Vecomp:

- 1. Percentuale di Dipendenti in Smartworking: tutti i nostri collaboratori hanno la possibilità di lavorare in smartworking per una parte del loro tempo di lavoro. È una modalità di lavoro che non si adatta alle attività di pulizia degli uffici e pertanto la persona addetta non ne ha accesso, unica eccezione.
- **2. Ore di Lavoro in Smartworking:** le ore complessive di lavoro da remote svolte nel 2023 rappresentano circa il 20% del totale delle ore lavorate (14407 su 81868).
- **3. Frequenza e Durata dello Smartworking:** l'indicazione aziendale è di utilizzare lo smarworking per un massimo di 2 giorni a settimana.



Il piano welfare di Vecomp

Per il 2023, uno degli obiettivi che ci eravamo prefissati era l'adesione a una piattaforma welfare. Sebbene non siamo riusciti a raggiungere questo obiettivo entro l'anno, abbiamo compiuto significativi passi avanti verso la realizzazione.

Durante l'anno, ci siamo concentrati su due attività preliminari:

- 1. Formazione: abbiamo dedicato tempo e risorse alla formazione del team HR, approfondendo le diverse sfaccettature del welfare aziendale. Questa fase è stata cruciale per comprendere appieno i benefici e le modalità di implementazione di una piattaforma welfare efficace.
- 2. Valutazione delle Piattaforme Welfare: abbiamo esaminato diverse piattaforme welfare disponibili sul mercato. Questo processo di valutazione ha incluso la visione di demo, incontri con fornitori e l'analisi delle funzionalità offerte da ciascuna piattaforma. L'obiettivo era individuare quella più idonea alle esigenze della nostra organizzazione e dei nostri dipendenti.

Queste attività ci hanno permesso di acquisire una solida base di conoscenze e di identificare i criteri chiave per la selezione della piattaforma welfare più adatta. Sebbene il passo finale dell'adesione non sia stato completato entro il 2023, siamo ora in una posizione molto più preparata e informata per prendere una decisione consapevole e strategica nel prossimo anno.

Continueremo a monitorare i progressi e a lavorare verso l'implementazione di una piattaforma welfare che possa offrire il massimo valore ai nostri dipendenti.



La matrice retributiva di Vecomp

Nel 2023, uno dei nostri obiettivi era dotarci di una matrice retributiva per migliorare la gestione e la trasparenza delle politiche salariali. Sebbene non siamo riusciti a completare l'implementazione di questo strumento, abbiamo compiuto realizzato alcune pre-condizioni:

- 1. Analisi Accurata delle Retribuzioni: abbiamo condotto un'analisi dettagliata delle retribuzioni attuali all'interno della nostra organizzazione. Questo processo ci ha permesso di comprendere meglio la distribuzione salariale e di identificare eventuali discrepanze o aree di miglioramento.
- 2. Evidenziazione delle Posizioni da Adeguare: attraverso l'analisi delle retribuzioni, abbiamo identificato alcune posizioni che necessitano di un adeguamento salariale. Questo passo è stato fondamentale per assicurare equità e competitività nelle nostre politiche retributive.
- **3.** Preparazione per la Matrice Retributiva: le informazioni raccolte e le analisi effettuate costituiranno la base per la futura implementazione della matrice retributiva. Siamo ora in una posizione migliore per sviluppare una matrice retributiva che rifletta le esigenze e le realtà della nostra organizzazione.

B Impact Assessment

In qualità di Società Benefit, Vecomp ha scelto di misurare le proprie performance ambientali e sociali attraverso il Benefit Impact Assessment (BIA), lo strumento di valutazione dell'impatto sviluppato dall'ente non profit B Lab, riconosciuto come lo stan-dard di valutazione più completo e rigoroso a livello internazionale. Lo standard classifica la performance ambientale e sociale delle aziende su una scala di 200 punti, al superamento della soglia di 80 punti l'azienda può ricevere la certificazione B Corp. Riportiamo il punteggio ottenuto nell'assessment del 2023 dopo aver rivalutato i requisiti richiesti dallo standard.

L'azienda ha avviato il processo di certificazione per diventare BCorp e pertanto nelle prossime relazioni di impatto il punteggio potrà variare.



PUNTEGGIO GENERALE

PUNTEGGI DELLE AREE D'IMPATTO



GOVERNANCE

21.5



LAVORATORI

27.7



COMUNITÀ

23



AMBIENTE

10.1



CLIENTI

3.1

Tabelle GRI Content Index

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
	2-1	Dettagli organizzativi	§0rganizzazione e governance (pag. 22-23-24-25)	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	§Nota metodologica (pag. 7)	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	§Nota metodologica (pag. 7)	
	2-4	Revisione delle informazioni	§II nostro impatto ambientale (pag. 79)	
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	§I clienti (pag.59-60-61) §La società (pag.34-35)	
	2-7	Dipendenti	§Le persone (pag. 40) §Allegati (pag. 118)	
GRI 2: Informative	2-8	Lavoratori non dipendenti	§Le Persone (pag. 39)	
GENERALI 2021	2-9	Struttura e composizione della governance	§Organizzazione e governance (pag. 22-25) §Allegati (pag. 122)	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	§Organizzazione e governance (pag. 22-25)	
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	§Organizzazione e governance (pag. 22-25)	
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	§Allegati (pag. 118)	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	§Lettera del Presidente (pag.5) §Analisi di materialità e piano di sostenibilità (pag. 11)	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	§La Società (pag. 26)	
	2-30	Contratti collettivi	§Le Persone (pag. 39)	
GRI 3: Temi materiali	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	§Analisi di materialità e piano di sostenibilità (pag. 8-9)	
2021	3-2	Elenco temi materiali	§Analisi di materialità e piano di sostenibilità (pag. 8-9)	
GRI 201: Performance	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	§La Società (pag.32-33)	
ECONOMICHE 2016	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	§Allegati (pag. 119)	

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	
GRI 202: Presenza Sul Mercato 2016	202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	§Organizzazione e governance (pag. 22)	
GRI 203 Impatti economici Indiretti 2016	203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	§II Territorio (pag. 73)	
GRI 204: Pratiche di Approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	§La Società (pag. 34)	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	§La Società (pag. 34)	
	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	§II nostro impatto Ambientale (pag. 79)	
GRI 302:	302-2	Consumo di energia interno all'organizzazione	§II nostro impatto Ambientale (pag. 79)	
ENERGIA 2016	302-3	Intensità energetica	§II nostro impatto Ambientale (pag. 80)	
	302-4	Riduzione del consumo di energia	§II nostro impatto Ambientale (pag. 81)	Non è stato possibile esprimere il valore di riduzione in joule o multipli
GRI 303: Acqua ed Effluenti 2018	303-5	Consumo idrico	§Allegati (pag. 119)	
	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	§II nostro impatto Ambientale (pag. 78-79)	
GRI 305:	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	§II nostro impatto Ambientale (pag. 78-79)	
EMISSIONI 2016	305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	§II nostro impatto Ambientale (pag. 78-79)	
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	§II nostro impatto Ambientale (pag. 80)	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3	Rifiuti generati	§II nostro impatto Ambientale (pag. 82) §Allegati (pag. 120)	

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	§Le persone (pag. 41)	
GRI 401: Occupazione 2016	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili	§Allegati (pag. 120)	
	401-3	Congedo parentale	§Allegati (pag. 121)	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§Le persone (pag.54-57)	
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	§Le persone (pag.54-57)	
	403-3	Servizi per la salute professionale	§Le persone (pag.54-57)	
GRI 403:	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	§Le persone (pag.54-57)	
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	§Le persone (pag.54-57)	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	§Le persone (pag.54-57)	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	§Le persone (pag.54-57)	
	403-9	Infortuni sul lavoro	§Le persone (pag. 57)	
	403-10	Malattia professionale	§Le persone (pag. 57)	
GRI 404:	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	§§Le persone (pag. 47) §Allegati (pag. 122)	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	§Le persone (pag. 47)	
GRI 405: Diversità e pari	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	§Le persone (pag. 47) §Allegati (pag. 123)	
OPPORTUNITÀ 2016	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	§Allegati (pag. 123)	
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§Le persone (pag.42)	
GRI 418: Privacy dei Clienti 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Non si sono verificati casi di violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati nel periodo di rendicontazione	

Allegati

Informativa 2-7

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti	u.m	2023					
e per fascia d'età		<30	30-50	>50	Totale		
Dirigenti					-		
Quadri			2	3	5		
Impiegati	n°	5	30	18	53		
Operai					1		1
TOTALE		5	33	21	59		
Dipendenti con disabilità e		2023					
appartenenti a categorie protette	u.m.	Uomini	Donne	Total	е		
Dipendenti con disabilità	n°		2	2			

Informativa 2-21

Retribuzione	u.m.	2023
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione		150.000,00
Retribuzione totale annuale del dipendente che riceve la massima retribuzione	€	66.000,00
Retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti		32.719,00
Rapporto totale (Pres. CdA/Retr. media)	%	4.58
Rapporto totale (Dip. max retr./Retr. media)	%	2.01

122

GRI 201-4

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	u.m.	2023
i. sgravi fiscali e crediti d'imposta		€ 8.323,00
ii. Sussidi		-
iii. sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti		-
iv. Premi		-
v. sospensioni dei pagamenti delle royalty (royalty holidays)	€	-
vi. assistenza finanziaria concessa da agenzie di credito all'esportazione (ECA)		-
vii. incentivi finanziari		-
viii. altri benefit finanziari ricevuti o esigibili da parte di qualsiasi governo per qualsiasi operazione		€ 19.510,00
TOTALE		€ 27.833,00

GRI 303-5

Consumo di acqua	u.m.	2023
Prelievo ďaqua	Manaliani	0.944*
CONSUMO TOTALE DI ACQUA	Megalitri	

^{*}Misurazione soggetta a stima in quanto in bolletta è riportata solo una stima dei consumi e non il consumo effettivo. La società non è ubicata in zone soggette a stress idrico.

Rifiuti destinati allo smaltimento per	u.m.	2023			
metodo di smaltimento		In loco	Presso un sito esterno	Totale	
RIFIUTI NON PERICOLOSI					
Rifiuto 1 (vecchia stampante)	- tonnellate	0.239	0	0.239	
TOTALE		0.239	0	0.239	
RIFIUTI PERICOLOSI					
Rifiuto 1(toner)		0.002	0	0.002	
TOTALE		0.002	0	0.002	

GRI 401-2

	2023					
Benefit di tipo finanziaro	N° di dipendenti con contratto a tempo indeterminato destinatari dei benefit	N° di dipendenti a tempo determinato destinatari dei benefit	N° di dipendenti PART-TIME destinatari dei benefit			
Auto aziendali ad uso promiscuo	19	-	5			
Auto aziendale a disposizione per utilizzo durante l'orario di lavoro	3	-				
Smartphone ad uso promiscuo	30	-	9			
Tablet, PC portatile ad uso promiscuo	45	-	20			
Buoni Pasto	43	-	20			

GRI 401-3

Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo		2023		
parentale, per genere	u.m.	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti		-	-	-
Responsabili		-	-	-
mpiegati	n°	2	1	3
Operai Operai		-	-	-
TOTALE		2	1	3
			2023	
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti		-	-	0
Responsabili		-	-	0
Impiegati	n°	2	1	3
Operai Cara Cara Cara Cara Cara Cara Cara C		-	-	0
TOTALE		2	1	3
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione		2023		
dopo aver usufruito del congedo parentale che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, per genere	u.m.	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti		-	-	0
Responsabili		-	-	0
mpiegati	n°	2	-	2
Operai		-	-	0
TOTALE		2	0	2

Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	273
Numero totale di quadri	5
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER QUADRI	54,60
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri	61,50
Numero totale di donne - quadri	1
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DONNA - QUADRI	61,50
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri	211,50
Numero totale di uomini - quadri	4
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER UOMO - QUADRI	52,88
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	6763
Numero totale di impiegati	53
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER IMPIEGATO	127,60
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati	4031
Numero totale di donne - impiegati	28
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DONNA - IMPIEGATO	143,96
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati	2732
Numero totale di uomini - impiegati	25
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER UOMO – IMPIEGATO	109,28
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	8
Numero totale di operai	1
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER OPERAIO	8
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - operai	8
Numero totale di donne - operai	1
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DONNA - OPERAIO	8
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - operai	-
Numero totale di uomini - operai	-
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER UOMO - OPERAIO	

2023													
Consiglio di Amministrazione		Sesso		Fascia età		Ruolo		Indipendenza				Residente	
		M	F	41-45	46-50	over 50	Esecutivo	Non esecutivo	SI	NO	N°di anni nel CdA	Profilo professionale	nella comunità locale (VR)
Ruolo	Nome e Cognome												
Presidente	Massimo Sbardelaro	х				X	X				1	Amministratore delegato	si
Consigliere	lvan Gobetti	х		x			Х				1	Resp. Commerciale	si
Consigliere	Francesco Masini	x		x			X				1	Responsabile Comunicazione e Relazione esterne	si
Consigliere	Patrizia Greggio		х			x	x				1	Responsabile Produzione Servizi	si
Consigliere	Paolo Bagli	х				х		x	Х		1	Dottore commercialista e revisore contabile	si
Consigliere	Luca Castagnetti	x				X		X	X		1	Dottore commercialista e revisore contabile	si

GRI 405-2

Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per categoria di dipendenti	u.m.	2023	
		Veneto	Trentino Alto Adige
Dirigenti		_*	-
Quadri	0/	129%	-
Impiegati	%	89%	-
Operai		-	-

^{*}Laddove manchi l'indicazione del rapporto tra stipendi è dovuto al fatto che non sempre sono numericamente presenti talune categorie di dipendenti.



Vecomp S.p.A. Società Benefit

SEDE VERONA

via A. Dominutti, 2 via V. Lancia, 6/A 37135 Verona 39100 Bolzano T 045 8378311

SEDE BOLZANO

T 0471 532000

www.vecomp.it