



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

**vecomp**  
SOLUZIONI INFORMATICHE

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Lettera agli Stakeholder ..... | 04 |
| Nota metodologica .....        | 08 |
| Analisi di materialità .....   | 09 |
| Vecomp e SDGs .....            | 10 |

## 01. LA SOCIETÀ

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Profilo societario .....             | 12 |
| #Perchè Vecomp .....                 | 14 |
| I primi 40 anni di storia .....      | 16 |
| Il futuro di Vecomp .....            | 18 |
| Organizzazione e governance .....    | 22 |
| Vecomp diventa Società Benefit ..... | 25 |
| Profilo economico .....              | 26 |

## 02. LE PERSONE

|  |    |
|--|----|
| Vecomp in cifre .....  | 32 |
| Benessere in azienda .....                                       | 34 |
| Relazione e coinvolgimento .....                                 | 35 |
| Formazione e sviluppo del personale .....                        | 37 |
| Gli spazi in Vecomp .....  | 38 |
| Il Family Audit e le politiche per il benessere lavorativo ..... | 42 |
| La salute e la sicurezza del personale .....                     | 46 |

## 03. I CLIENTI

|  |    |
|--|----|
| Mercato di riferimento .....                         | 52 |
| Una relazione di fiducia .....                       | 54 |
| L'assistenza clienti che fa prevenzione .....        | 56 |
| Programmi, iniziative e progetti per i clienti ..... | 58 |

## 04. VECOMP PER LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO

|   |    |
|---|----|
| Cultura d'impresa: Vecomp Academy .....                     | 62 |
| Investire nel futuro .....                                  | 66 |
| Coinvolgimento nelle iniziative benefiche e culturali ..... | 68 |

## 05. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

|   |    |
|---|----|
| Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale ..... | 72 |
|---|----|

## TABELLA INDICATORI GRI .....

|    |
|----|
| 78 |
|----|

## ALLEGATI .....

|    |
|----|
| 84 |
|----|

## Lettera agli Stakeholder

Caro Lettore,  
quando parliamo di sostenibilità in Vecomp abbiamo ben chiaro che stiamo parlando del presente e del futuro della nostra azienda, ma non solo. Fare impresa, per noi, comporta una precisa responsabilità sociale che coniuga nel cuore della propria strategia aziendale anche la dimensione economica e quella ambientale e che pone le persone al centro di tutte le attività. Durante il 2022 abbiamo deciso di certificare la nostra strategia di sviluppo incentrata sulla **Corporate Social Responsibility (CSR)**.

È un percorso iniziato oltre dieci anni fa che oggi abbiamo scelto di rendere stabile e, soprattutto, pubblico. In questo documento scriviamo la nostra visione, i progetti e i risultati che abbiamo ottenuto per rendere la nostra impresa sempre più sostenibile.

Con questa prima edizione del Bilancio di Sostenibilità intendiamo comunicare ai nostri Stakeholder le tappe principali del nostro percorso di evoluzione, una rendicontazione sugli impegni presi e sulle attività svolte e una valutazione dell'impatto che esse hanno prodotto sulla vita di tutte le persone che direttamente o indirettamente collaborano con noi e sul territorio. La nostra idea di sostenibilità è strettamente legata

alla missione imprenditoriale che ci siamo dati: essere il volto umano dell'informatica.

Per noi significa impegnarsi ogni giorno per portare ai nostri clienti l'informatica utile al lavoro delle persone, occupandoci di rendere la tecnologia uno strumento e non una complicazione. Significa organizzare le nostre risorse per sfruttare al meglio le capacità e le peculiarità personali, mettere a loro disposizione il meglio della formazione per sviluppare le competenze tecniche e relazionali e realizzare ambienti di lavoro sani e funzionali. Investiamo in tecnologie e metodi di lavoro per monitorare le prestazioni e la produzione dei servizi, in modo da anticipare i bisogni di assistenza e valorizzare la consulenza. Al tempo stesso ci preoccupiamo di monitorarne la redditività sia nel breve che nel medio-lungo periodo. Il nostro modello organizzativo viene continuamente aggiornato per rispettare le diverse esigenze normative ed etiche nei diversi ambiti, puntando sulla consapevolezza e sulla responsabilizzazione di ogni singolo collaboratore.

Cerchiamo e sperimentiamo modalità sempre nuove per il coinvolgimento dei collaboratori perché crediamo che le persone quanto più sono abituate a muoversi in ambiti relazioni aperti tanto più diventano protagonisti nel proprio lavoro.

Per facilitare la contaminazione di nuove idee per fare crescere le persone, le imprese e i professionisti, ogni anno promuoviamo alcune rassegne di incontri dedicate alla cultura d'impresa e alla cultura a tutto tondo.

Abbiamo dedicato una sala conferenze modernamente attrezzata all'interno della quale si svolgono conferenze, dibattiti e spettacoli tutto l'anno, attirando ogni volta persone e realtà del territorio desiderose di conoscere quel che facciamo e la nostra idea di fare impresa.

Ogni giorno ci impegniamo affinché tutto questo non sia solo l'enunciazione di buoni propositi ma diventi parte integrante del nostro modo di lavorare.

Questo Bilancio è un ulteriore impegno a darne visibilità e per questo motivo ci siamo impegnati formalmente a farlo ogni anno.



MASSIMO SBARDELARO  
Presidente CDA Vecomp S.p.A.

*Massimo Sbardelaro*

## Nota metodologica

Il progetto per la redazione del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto, l'Amministratore Unico, Massimo Sbardelaro, il Responsabile Marketing, Francesco Masini e il Responsabile Qualità, 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 GRI Standards (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 76.

### Periodo di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto annualmente. Le informazioni rendicontate nel documento fanno riferimento all'anno 2022.

### 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.



## Analisi di materialità

Nel processo di redazione di questo primo bilancio abbiamo effettuato un'analisi di materialità coinvolgendo i principali attori interni alla nostra realtà, il management aziendale. Attraverso questa analisi abbiamo considerato le questioni che riteniamo più rilevanti sia dal punto di vista della proprietà sia dal punto di vista dei manager dell'azienda, 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 costituiranno la base per la definizione dei nostri obiettivi e delle nostre strategie di sostenibilità per i prossimi bilanci, tenendo in considerazione anche le aspettative dei nostri Stakeholder esterni. Il nostro obiettivo futuro è di integrare ulteriormente con le voci degli Stakeholder esterni il nostro processo decisionale, pianificando il loro coinvolgimento ed elaborando di conseguenza una nuova matrice di materialità.

Tabella 1

## I 15 temi materiali rilevanti per Vecomp S.p.A.

| codice | 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                                    |

## Vecomp & 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 partecipazione di tutti i soggetti interessati, abbiamo correlato le attività che da tempo portiamo avanti in Vecomp con le direttive definite dai 17 SDGs e così faremo con le iniziative future.

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



ONU Agenda 2030



Tabella 2

## Correlazione tra SDGs e analisi di materialità

| SDGs  | Tema materiale   |
|---|--|
|    | <p><b>Fine della povertà:</b> eliminare la povertà estrema in tutte le sue forme, garantendo l'accesso a servizi di base, opportunità e protezione sociale per tutti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali</li> </ul>  |
|    | <p><b>Fame zero:</b> porre fine alla fame, garantendo la sicurezza alimentare, la nutrizione adeguata e promuovendo la sostenibilità agricola</p>  |
|    | <p><b>Istruzione di qualità:</b> assicurare un'istruzione inclusiva, equa e di qualità per tutti, promuovendo opportunità di apprendimento durante tutto l'arco della vita</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità</li> </ul>   |
|    | <p><b>Parità di genere:</b> raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</li> <li>• Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva</li> <li>• Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance</li> <li>• Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano</li> </ul>  |
|    | <p><b>Lavoro dignitoso ed economia:</b> promuovere il lavoro dignitoso, l'occupazione piena e produttiva, e la crescita economica sostenibile</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etica, integrità di business e compliance</li> <li>• Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance</li> <li>• Formazione e sviluppo delle competenze</li> <li>• Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</li> <li>• Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva</li> <li>• Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano</li> </ul> |
|  | <p><b>Riduzione delle disuguaglianze:</b> ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi, garantendo l'uguaglianza di opportunità per tutti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani</li> </ul>   |

# 01. Profilo societario



- 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, orafa, 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".

La conoscenza approfondita dei mercati di riferimento ci permette di selezionare partner con prodotti dagli elevati standard di compatibilità e proponiamo soluzioni facilmente integrabili, sia tra loro, sia con i principali dispositivi desktop e mobile. Sin dalla fondazione, siamo stati in grado di leggere i cambiamenti dei settori merceologici in cui operano i nostri clienti. Abbiamo investito nello studio dei pro-

cessi tipici delle diverse realtà, scegliendo partner di prodotto in grado di garantire affidabilità e vicinanza nel breve periodo e di optare per scelte lungimiranti nel medio-lungo. Prima di interessarci ai prodotti e alle tecnologie, ci siamo appassionati al lavoro delle persone, ai metodi e ai processi e all'evoluzione delle organizzazioni.

Oggi ci proponiamo ai nostri clienti come partner. Per noi significa affiancare aziende e studi professionali nella scelta delle soluzioni più adeguate alla propria realtà, valorizzando la nostra esperienza nei diversi settori e puntando su persone motivate, con competenze professionali sempre aggiornate. Utilizziamo la tecnologia per rendere più semplici le scelte strategiche dei nostri clienti, attraverso la raccolta e l'interpretazione dei dati aziendali e il monitoraggio delle prestazioni. Puntiamo sulla formazione continua e sistematica, sia delle nostre persone che dei collaboratori dei nostri clienti. Lavoriamo per ridurre le necessità di assistenza, puntando sulla consulenza e sulla prevenzione delle richieste. Per fare questo, occorre un'organizzazione snella e allo stesso tempo puntuale.

## #Perchè Vecomp

Dal 1981 studi professionali e piccole e medie imprese ci scelgono perché conosciamo i loro bisogni e offriamo loro le giuste soluzioni. Il nostro successo deriva dalla nostra capacità di ascoltare e capire i nostri clienti, dando priorità alle loro esigenze nel loro percorso di trasformazione digitale come possibilità di semplificare processi e metodi di lavoro e, quindi, migliorare la vita delle persone.

Nel nostro percorso abbiamo ritenuto necessario stabilire e comunicare a tutti gli Stakeholder i nostri valori, che presto sono diventati i pilastri su cui abbiamo fondato la nostra strategia di crescita.

### ***“I valori senza le persone che li interpretano rimangono astratti”***

Questi valori sono alla base anche del nostro Codice Etico, aggiornato in occasione dell'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01. Il nostro Codice esprime i principi etici a cui le persone di Vecomp si conformano nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, definendo il complesso di diritti, doveri e responsabilità che da tali principi discendono e che vengono assunti nell'esercizio dell'attività sociale.

*“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.



## I primi 40 anni della nostra storia

### 1980

#### 1981

Nasce Vecomp



#### 1982 - 1986

Prime **partnership** con IBM e Microsoft, prime soluzioni di archiviazione documentale e OCR.



#### 1987 - 1997

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.

### 1990

#### 1998 - 2000

10 mld di lire di fatturato con 40 collaboratori. L'azienda si focalizza sul mercato dei professionisti e delle PMI ed esce dalle partecipate. Inizia la **consulenza in ambito privacy**.

### 2000

#### 2001 - 2005

Assieme alla casa madre Sistemi, 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



L'INFORMATICA PROFESSIONALE

### 2010

#### 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'**orafa** (Integra Srl). Investe anche nello sviluppo di soluzioni WEB.



#### 2006 - 2012

Durante la grande crisi economica, non arresta la propria crescita, raggiunge un organico di 60 collaboratori, si trasforma in **SpA** e acquisisce la nuova sede in via Dominutti

#### 2016

Nel suo 35°, con un organico di 70 collaboratori, consolida e sviluppa la partnership con Microsoft adottando la soluzione per la digital transformation. Viene realizzata **Vecomp Academy**, una grande sala dedicata alla formazione di professionisti e imprese.



### 2017 - 2018

Vecomp riformula la propria **mission** e i **valori aziendali**. Investe nello sviluppo delle competenze trasversali dei collaboratori e avvia progetti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro (certificazione Family Audit).

### 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 orafa. Decolla il progetto Vecomp Academy con iniziative rivolte allo sviluppo della **cultura d'impresa**

### 2020

#### 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!**

### 2022

Vecomp diventa **Società Benefit**

## Il futuro di Vecomp

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.

La trasformazione digitale richiede alle imprese di rivedere i processi e l'organizzazione e talvolta anche il modello di business. Ci preoccupiamo innanzitutto di portare l'informatica a servizio delle scelte strategiche in modo che sia utile alla redditività dell'azienda e non innovazione di facciata.

La nostra esperienza ci insegna che il fattore più critico sono le persone che devono utilizzare la tecnologia e non si tratta semplicemente di aggiornare le loro competenze tecniche ma di accompagnarle nell'evoluzione della cultura d'impresa, in modo che ciascuno sia protagonista del cambiamento senza subirlo.

Perseguiamo questo obiettivo lavorando su molteplici fattori distintivi, tra cui i più importanti sono:

### Clienti consapevoli e autonomi

Vogliamo condurre i nostri clienti all'utilizzo consapevole e autonomo dell'informatica riducendo progressivamente l'assistenza in favore della consulenza, per far sì che i software e la tecnologia siano funzionali allo sviluppo del loro lavoro.

### Partnership

Investire sulla valorizzazione delle competenze di altre aziende per affiancare il cliente nelle scelte legate alla trasformazione digitale. In questo modo possiamo essere al fianco di imprese e professionisti come partner e non come semplici fornitori, capaci di dare un contributo continuo alle strategie di crescita.

### Formazione

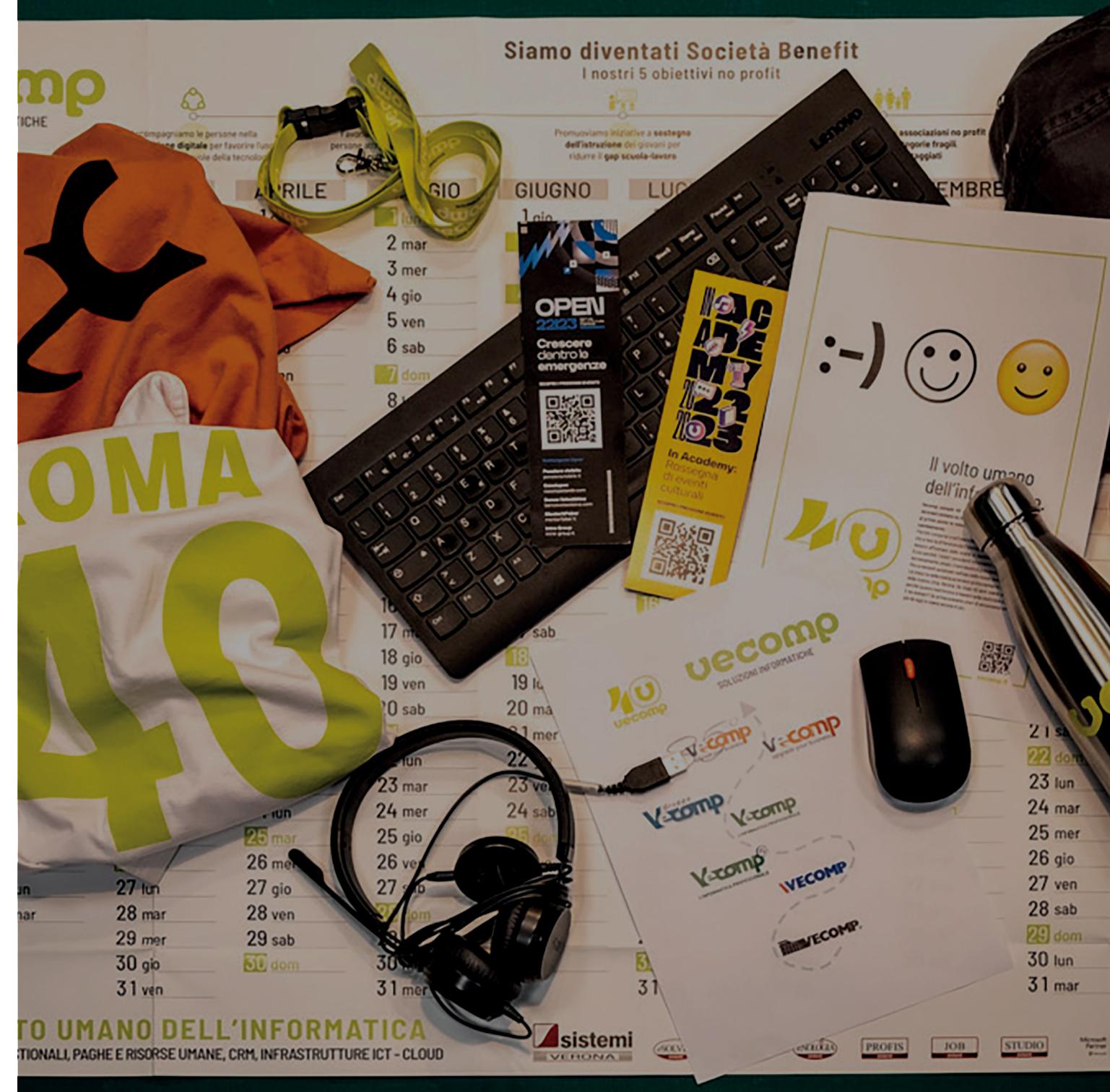
Investire su una formazione sistematica, puntuale e innovativa sia delle nostre persone sia di chi utilizza le nostre soluzioni per avere competenze tecniche e relazioni sempre aggiornate e adeguate ai continui cambiamenti.

### Organizzazione sostenibile

Dotarsi di un'organizzazione sostenibile per le persone e per il business. Significa aggiornare costantemente i processi decisionali, valorizzare l'iniziativa delle nostre persone puntando sulla responsabilità e accompagnare ciascuno a scoprire la propria vocazione personale.

### Contaminazione culturale

Contaminare le persone del mondo delle imprese e delle professioni con una cultura d'impresa che ispiri e sostenga il cambiamento continuo.





“

*Da sempre mi piace fare impresa con le persone. Il mio desiderio è aiutarle a realizzarsi nel lavoro per costruire insieme un'azienda sostenibile nel tempo. Lo faccio da 40 anni in Vecomp, guidato dalla mia visione di un'informatica meno tecnologica e un po' più umana, che aiuti le persone a lavorare meglio.*

”

## 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:

- Amministratore Unico
- Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti
- Società di Revisione

### Etica, compliance e gestione dei rischi

Il contesto d'incertezza in cui operano oggi le aziende ci ha stimolato ad 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.

### Obiettivi per il futuro

- Sistema gestione della qualità: adottare Standard ISO 9001
- Sistema gestione della sicurezza informatica: adottare Standard ISO 27001
- Sostenibilità: adottare lo standard BCorp e la certificazione di parità di genere

I nostri valori sono alla base del Codice Etico a cui ci ispiriamo nelle relazioni con i nostri Stakeholder, interni ed esterni e che descrive i nostri indirizzi valoriali generali come i diritti umani, il conflitto d'interesse, la lotta alla corruzione, il valore della formazione, la tutela dei dati e delle informazioni personali e disciplina le norme di comportamento nei confronti dei clienti, dei dipendenti e collaboratori, dei fornitori, dei partner e del territorio.

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.

In fase di predisposizione del Modello è stato valutato il rischio reato in termini di rischio probabilità impatto dei processi aziendali per ogni categoria di reato prevista dal decreto. In questa fase, c.d. Risk Assessment sono state condotte con il supporto di professionisti esterni, interviste ai responsabili di funzione rilevando lo stato dell'arte del sistema di controllo interno di Vecomp ed esprimendo successivamente una valutazione di rischio inerente e rischio residuo. 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.

### Come lavoriamo

Siamo convinti che l'informatica non serva senza le persone che la sappiano utilizzare (in modo autonomo e consapevole). È questo che ci ispira a lavorare con il "Fattore Vecomp".

## Fattore Vecomp

### ANTICIPAZIONE

Il fatto di conoscere i processi tipici di ciascun settore ci permette di anticipare le esigenze più frequenti e di maggior impatto per la produttività dei nostri clienti.

### AUTONOMIA

Vogliamo che l'utilizzatore non abbia più bisogno di noi. Puntiamo a formare le persone in modo efficace: solo quello che serve, quando serve, tutte le volte che serve

### CONOSCENZA

Conosciamo il settore in cui operano i nostri clienti e siamo esperti dei processi produttivi che lo caratterizzano.

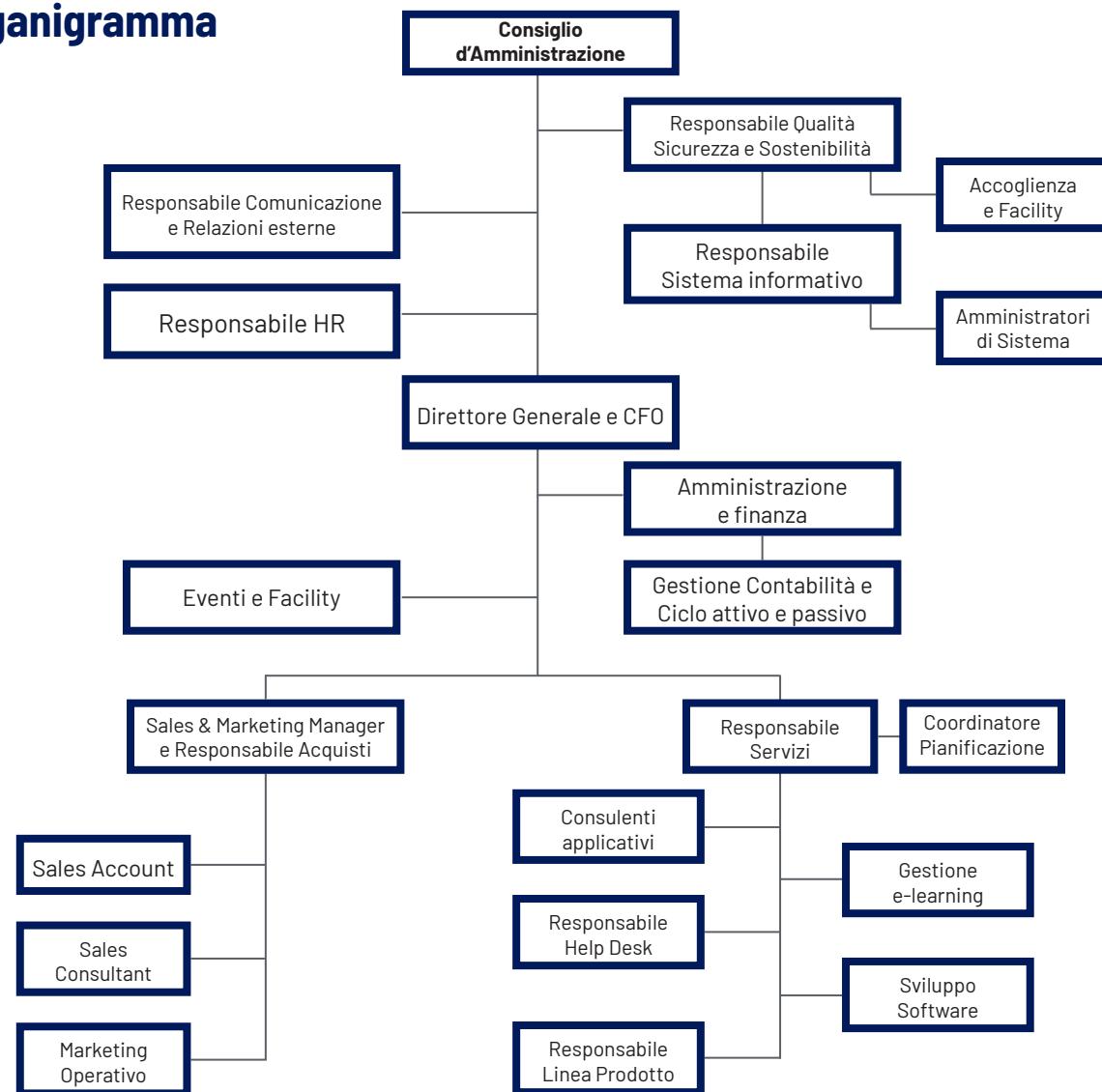
### RELAZIONE

Per renderti autonomo senza trascurare la serenità tua e di tutte le persone che lavorano con te, investiamo continuamente sulla nostra competenza e sulla nostra professionalità.

### E DA NOI TROVI MOLTO DI PIÙ DI UN CAFFÈ

Gli ambienti in cui lavoriamo sono pensati per la socialità, la formazione, per vedersi e parlarsi. Nei nostri uffici puoi vedere le nostre facce e gustarti sempre un buon caffè.

## Organigramma



## Vecomp diventa Società Benefit

Il 20 giugno 2022 abbiamo scelto di evolverci in Società Benefit. Significa che 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.



Per approfondimenti visita la nostra sezione web

1

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

2

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

3

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

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).

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)

## Profilo economico

### Bilancio d'esercizio e andamento della gestione

L'esercizio 2022 evidenzia un valore della produzione che supera di poco i 6 mln (+3,03% rispetto il 2021) e un aumento dei Ricavi delle vendite e delle prestazioni (+2,08% rispetto il 2021) dovuto perlopiù alle buone performance delle linee prodotto Esolver, Profis ed Enologia.

Diminuiscono rispetto al 2021 l'EBITDA (-12,98%) e l'EBIT (-24,43%) a causa di maggiori costi dovuti agli aumenti delle utenze (carburanti, energia elettrica, gas) e dell'inflazione che ha inciso pesantemente sulla rivalutazione del TFR (**tabelle 1 e 2**).

### Distribuzione del valore aggiunto

Dall'analisi del valore aggiunto prodotto e distribuito nel 2022 (**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 0,4% del valore aggiunto è distribuito tramite erogazioni liberali. Si tratta della quota destinata e devoluta a Enti e Organizzazioni non profit.

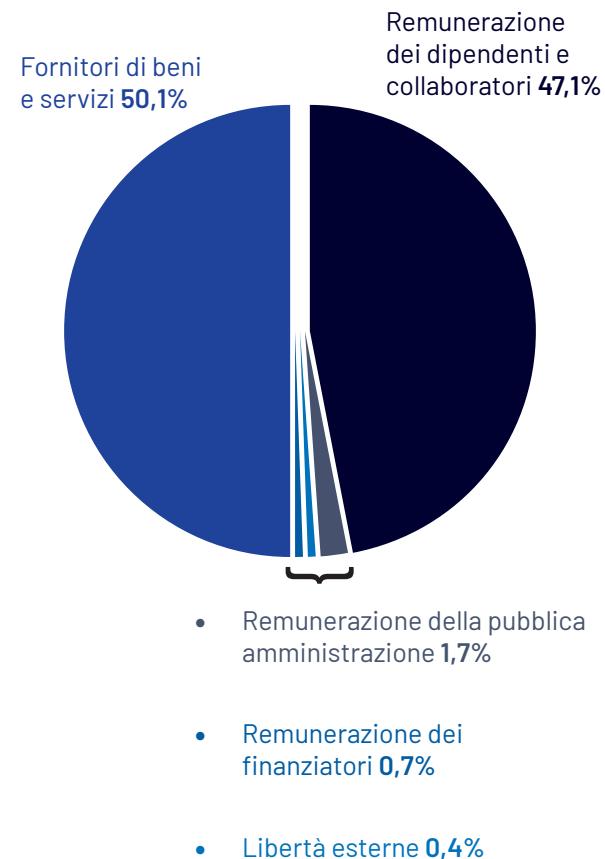
Dal punto di vista dei volumi l'83,1% dei fornitori di Ve-comp sono localizzati in Italia. Il sostegno al territorio in cui si opera passa anche attraverso la scelta dei fornitori locali a cui affidarsi (**grafico 2**).



**Tabella 1**  
**Bilancio di esercizio 2022**

|   | 31/12/2022            |
|---|-----------------------|
| <b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>                                      | <b>6.025.856,00 €</b> |
| Consumi di Materie  | 603.187,00 €          |
| Spese Generali  | 2.030.392,00 €        |
| <b>VALORE AGGIUNTO</b>  | <b>3.392.277,00 €</b> |
| Altri Ricavi  | 194.427,00 €          |
| Costi del Personale   | 2.636.024,00 €        |
| Accantonamenti  | 0,00 €                |
| <b>MARGINE OPERATIVO LORDO</b>                                      | <b>561.826,00 €</b>   |
| Ammortamenti e Svalutazioni   | 397.580,00 €          |
| <b>RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine operativo netto)</b> | <b>164.246,00 €</b>   |
| Altri Ricavi  | 194.427,00 €          |
| Oneri Diversi   | 139.130,00 €          |
| <b>REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA</b>                            | <b>219.543,00 €</b>   |
| Proventi Finanziari   | 88.358,00 €           |
| Utili e Perdite su cambi  | -19,00 €              |
| RISULTATO OPERATIVO (Margine corrente ante oneri finanziari)        | 307.882,00 €          |
| Oneri Finanziari  | 38.204,00 €           |
| <b>REDDITO ANTE RETTIFICHE DI ATTIVITÀ E PASSIVITÀ FINANZIARIE</b>  | <b>269.678,00 €</b>   |
| Rettifiche di valore di attività e passività finanziarie            | 0,00 €                |
| Quota ex area straordinaria   | 38.204,00 €           |
| <b>REDDITO ANTE IMPOSTE</b>   | <b>307.735,00 €</b>   |
| Imposte   | 95.142,00 €           |
| <b>REDDITO NETTO</b>  | <b>212.593,00 €</b>   |

**Grafico 1**  
**Distribuzione del valore aggiunto**



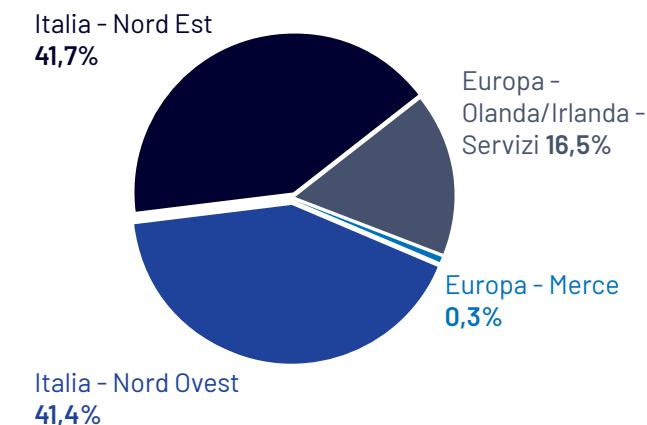
**Tabella 2**  
**Andamento della gestione**

|   |                  |
|---|------------------|
| <b>Valore economico generato</b>                                  | <b>6.186.590</b> |
| Ricavi  | 5.870.675        |
| Altri proventi  | 156.797          |
| Proventi finanziari netti   | 88.358           |
| Rettifiche di valore di attività finanziarie                      | -                |
| Svalutazione crediti  | (25.000)         |
| Differenze di cambio  | 19               |
| Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali | 40.674           |
| Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali         | 55.067           |
| <b>Valore economico distribuito</b>                               | <b>5.601.379</b> |
| Costi operativi   | 2.806.621        |
| Remunerazione dei dipendenti e collaboratori                      | 2.640.092        |
| Remunerazione dei finanziatori                                    | 38.369           |
| Remunerazione degli investitori                                   | -                |
| Remunerazione della pubblica amministrazione                      | 95.142           |
| Liberalità esterne  | 21.155           |
| <b>Valore economico trattenuto</b>                                | <b>372.580</b>   |
| Ammortamenti  | 372.580          |
| Imposte differite   |                  |
| Altre riserve   |                  |
| <b>Utile</b>  | <b>212.631</b>   |

**Tabella 3**  
**Valore di acquisto del fornitore**

| Valore totale di acquisto (compresa IVA) per localizzazione del fornitore | 2022                  |
|---|-----------------------|
| Italia - Nord Est   | 1.373.196,00 €        |
| Italia - Nord Ovest   | 1.364.447,00 €        |
| Europa - Olanda/Irlanda - Servizi   | 544.392,00 €          |
| Europa - Merce  | 10.975,00 €           |
| <b>Totale</b>   | <b>3.848.377,00 €</b> |

**Grafico 2**  
**Localizzazione dei fornitori**



# 02. Le persone



- Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
- Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva
- 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



## Vecomp in cifre

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 abbiamo progressivamente sviluppato i processi di selezione del personale per identificare in modo più accurato il potenziale delle persone e verificare l'allineamento dei valori personali e aziendali. Al 31/12/2022 contiamo 57 dipendenti a cui si aggiungono l'amministratore unico e 4 collaboratori esterni per un totale di 62 persone.

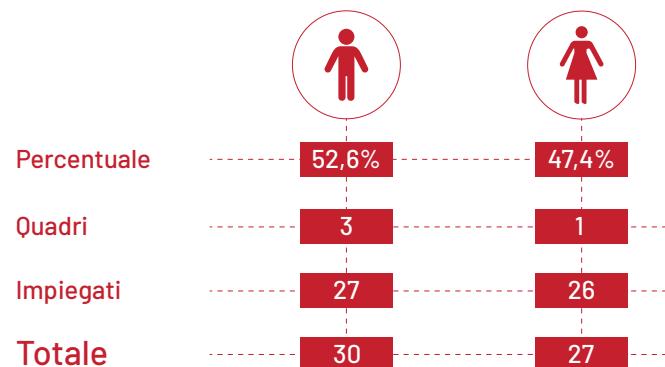
Oltre il 98% delle persone è legata a Vecomp con un contratto a tempo indeterminato, applicando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Com-

mercio per i dipendenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Il 74% ha un impegno lavorativo a tempo pieno mentre il 26% 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.

## Composizione della popolazione aziendale

### DATI SULLA POPOLAZIONE AZIENDALE



### ANZIANITÀ LAVORATIVA PER GENERE

| Dipendenti (numero) per anzianità lavorativa | Uomini    | Donne     | Totale    |
|--|-----------|-----------|-----------|
| 0 a 5 anni                                   | 8         | 12        | 20        |
| 6 a 10 anni                                  | 3         | 2         | 5         |
| 11 a 15 anni                                 | 7         | 3         | 10        |
| 16 a 20 anni                                 | 3         | 4         | 7         |
| 21 a 25 anni                                 | 4         | 3         | 7         |
| 26 a 30 anni                                 | 4         | 2         | 6         |
| 31 a 35 anni                                 | 1         | 1         | 2         |
| <b>Totale</b>                                | <b>30</b> | <b>27</b> | <b>57</b> |

### ETÀ MEDIA PER GENERE

|                          | Uomini | Donne | Totale |
|--------------------------|--------|-------|--------|
| Età media dei dipendenti | 44     | 45    | 44,7   |

## Benessere in azienda

Crediamo che buone relazioni e ambienti adeguati contribuiscano a creare condizioni di lavoro positive e aiutino le persone ad esprimersi al meglio. Lavorare in spazi belli non ha solo a che fare con l'estetica. Oltre a favorire la socialità, genera sensazioni di benessere ed emozioni positive nelle persone e contribuisce alla loro salute.

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 adeguare continuamente la nostra organizzazione alle esigenze del business con un'attenzione particolare per l'equilibrio lavoro-vita privata, riducendo così la possibilità di conflitti interpersonali. Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati 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

**7%** dei dipendenti dichiara che le attività lavorative rappresentano un elemento che limita la conciliazione dei tempi vita lavoro

**+80%** della popolazione aziendale pratica lo smartworking

**65%** del personale femminile ha il part-time

## Relazione e Coinvolgimento

### Attenzione all'onboarding e ai feedback

- Accogliamo i nuovi assunti con un "kit di benvenuto" e organizziamo momenti di presentazione ai colleghi e alle colleghe per incentivare lo spirito di squadra;
- gestiamo il processo di onboarding seguendo una procedura ben definita: preparazione della dotazione e della postazione di lavoro, piano formativo, incontri conoscitivi con le persone di riferimento;
- 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.

### Comunicazione interna

La comunicazione interna è un fattore importante per la partecipazione alla vita aziendale. Per questo motivo abbiamo creato un'area Intranet che raccoglie tutte le notizie rilevanti sulla vita dell'azienda. In particolare, l'Intranet è divisa in sezioni:

- *WikiVecomp* contiene tutte le informazioni utili per lo svolgimento delle principali attività lavorative quali regolamenti, policy, procedure, modelli e materiali di comunicazione esterna;
- *Bacheca* è a disposizione dei collaboratori per la diffusione di inviti, annunci e avvisi;
- *Vecomp Life* racconta fatti e momenti di condivisione interna;
- *Eventi* raccoglie i diversi calendari delle rassegne e degli eventi organizzati o ospitati dall'azienda. Per favorire la lettura dell'Intranet e la partecipazione di tutta la popolazione aziendale alla vita dell'azienda, inviamo una newsletter settimanale che riprende le principali notizie.

### Sostegno alla vita personale

- Puntiamo sulla responsabilità individuale per conciliare le esigenze personali con l'organizzazione del lavoro;
- accogliamo e gestiamo le richieste di flessibilità oraria e di part time con le conseguenti rimodulazioni;
- adottiamo le modalità di lavoro smart working e remote working.

- promuoviamo la partecipazione volontaria a eventi di responsabilità sociale d'impresa attraverso iniziative benefiche in linea con i nostri valori;
- abbiamo organizzato un viaggio a Roma per il nostro 40° Anniversario dalla fondazione. Un gesto significativo di riconoscimento e celebrazione oltre che un'occasione di convivenza e di team building aziendale;
- organizziamo momenti di convivialità che contribuiscono alla costruzione di relazioni positive tra i dipendenti come aperitivi, pranzi e serate "a tema".

## Formazione e sviluppo del personale

Concepriamo la formazione come un investimento strategico, fondamentale per l'evoluzione e il successo a lungo termine e per questo motivo abbiamo implementato programmi formativi eterogenei, per accrescere le competenze tecniche e le competenze trasversali delle nostre persone, garantendo un apprendimento continuo in armonia con l'evoluzione dell'azienda e adattabile alle dinamiche del mercato in cui operiamo.

Nel corso del 2022 abbiamo erogato più di 8.000 ore di formazione a più di 65 dipendenti.

**128**

ORE

formazione manageriale

**7.695**

ORE

formazione specialistica

**45**

ORE

training di induction per neoassunti

**76**

ORE

formazione sulla salute e sicurezza

| Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti | 2022         |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|
|  | Uomini       | Donne        | Totale       |
| Responsabili quadri  | 60           | 116          | 176          |
| Impiegati  | 5.275        | 2.985        | 8.260        |
| <b>Totale</b>  | <b>5.335</b> | <b>3.101</b> | <b>8.436</b> |

## Gli spazi in Vecomp

### Uffici

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

### Relax e condivisione

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 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, normalmente dedicata alla formazione, dotata di 25 sedute con un impianto audio/video adatto ad ogni tipo di proiezione professionale o ricreativa.

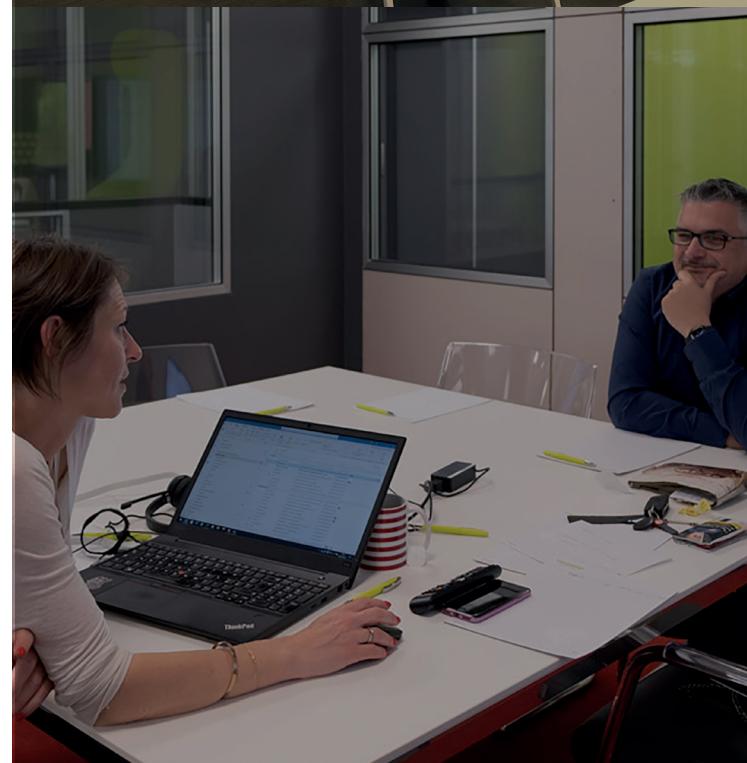
All'esterno abbiamo ricavato uno spazio all'aria aperta con copertura e provvisto di un gazebo tendato per ripararlo dalla pioggia e dal vento. Viene utilizzato da collaboratori e collaboratrici per momenti di relax e condivisione.

### Sale per la formazione

Nella nostra sede di Verona abbiamo ricavato una sala multifunzionale, dotata di ogni comfort audio-video, disponibile in diverse configurazioni per permettere la massima efficacia di qualsiasi intervento formativo che preveda l'utilizzo di un'aula. Nella sala organizziamo e ospitiamo:

- corsi interni di aggiornamento sulle competenze tecniche e trasversali;
- incontri di formazione rivolti ad aziende clienti;
- momenti istituzionali organizzati da aziende partner.

La sala si presta anche ad utilizzi ludico-ricreativi e a momenti di team building.



Curiamo i nostri ambienti affinché preservino la salute delle persone che ci lavorano, promuovano la socialità e la formazione e siano belli, 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".

### Sala congressi

Abbiamo dedicato una parte della nostra sede alla realizzazione di una sala conferenze.

Può ospitare fino a 130 persone, ha uno schermo da 18x3 metri ed è dotata di moderne tecnologie video, audio, amplificazione, 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. Rendiamo disponibile la sala 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.

È un percorso iniziato nel 2015 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. Alcune delle politiche adottate riguardano:

### Processo di certificazione di Vecomp

FASE **1** 2016 - 2017 **Fase Preliminare**

FASE **2** 2018 - 2020 **Certificazione**

FASE **3** 2021 - 2022 **Mantenimento**



### La Certificazione Family Audit

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su base volontaria intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati. Scopo della certificazione è attivare dei processi organizzativi interni per la promozione del benessere lavorativo e il miglioramento del clima aziendale.





**IMPRESA** Tra le 45 realtà nazionali a ottenere il Family Audit Executive

## Vecomp al top in Italia per «lavoro&famiglia»

Sbardelaro: «Momenti culturali, sosteniamo attività educative e smart working prima del Covid»

**Francesca Lorandi**

●● L'attenzione per il bilanciamento tra il lavoro e la vita delle persone sta crescendo nelle imprese, spinta anche dal cambiamento culturale imposto dal Covid. Le iniziative messe in campo sono diverse ma non sempre strutturate.

Vecomp, azienda veronese con oltre 60 dipendenti specializzata in soluzioni informatiche per imprese e studi professionali, questa attenzione ha iniziato a mostrarla già vent'anni fa azienda «favorendo il part-time per chi lo richiede», ricorda Massimo Sbardelaro, fondatore e amministratore unico, «investendo su un ambiente smart, in cui sia bello e funzionale lavorare. Invito i miei collaboratori a momenti culturali organizzati nella sede di Vecomp, sosteniamo

scuole e attività educative. Ben prima della pandemia, abbiamo lanciato lo smart working come una delle modalità di lavoro tra cui ogni collaboratore poteva scegliere».

**Family Audit Executive** Poi, negli ultimi tre anni, la decisione di mettere a sistema tutte queste attività, secondo quanto previsto dal Family Audit Executive, una certificazione che attesta la capacità di intraprendere azioni di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: un cambiamento organizzativo che porta a orari più flessibili, meno burocrazia, miglioramento della comunicazione interna, valorizzazione delle competenze, introduzione di strumenti di welfare aziendale.

Nata in Trentino una decina di anni fa e poi, alla luce dei risultati ottenuti, esportata su volontà del ministero delle Pari opportunità su tutto il territorio nazionale, questa certificazione non ha ancora raggiunto numeri elevati: sono 45 le organizzazioni pubbliche e private, per un

le ispirato allo sviluppo organizzativo dell'azienda e alla volontà di rispondere alle esigenze manifestate dai dipendenti», sottolinea Sara Battistin, che in Vecomp è responsabile Qualità e referente del Progetto Family Audit.

Non è stato quindi un progetto calato dall'alto, «ma un'attenta attività di ascolto e condivisione tra i collaboratori», aggiunge Battistin.

**Clima aziendale migliore**

C'è tuttavia la consapevolezza che la certificazione, per quanto rappresenti un riconoscimento, da sola non possa bastare. «Il Family Audit», spiega Sbardelaro, «ci ha aiutato a renderci conto di quanti fattori di conciliazione in realtà stessimo già utilizzando, e li abbiamo messi a sistema. Certamente la certificazione ci ha poi stimolato a sviluppare nuove idee e soluzioni, soprattutto facendoci conoscere nuovi modelli e diverse esperienze di conciliazione».

L'adozione di queste politiche, finalizzate a garantire un miglior clima aziendale, ha poi dei risvolti anche dal punto di vista del business. Ne è convinto Sbardelaro: «Queste politiche, applicate in tutte le attività, ci hanno permesso di crescere in modo sostenibile e di realizzare un piano aziendale di alta competitività».



**Massimo Sbardelaro**

totale di 64 mila occupati coinvolti, che nei giorni scorsi hanno ricevuto il Family Audit Executive dalle mani del ministro per le Pari opportunità Elena Bonetti. Tra queste, unica veronese, è stata Vecomp.

«Nel percorso che ci ha portato a ottenere questa certificazione abbiamo impostato un triennio in cui, affiancati da una consulente, abbiamo realizzato un piano azienda-

## La salute e la sicurezza del personale

Vecomp gestisce i temi inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro attraverso un Comitato interno che durante l'incontro periodico annuale verifica il mantenimento dei requisiti standard e gli adempimenti di legge. Il Comitato è composto da:

- datore di lavoro
- RSPP
- RLS
- medico competente
- responsabile qualità

Il perimetro di applicazione delle politiche sulla sicurezza e salute in Vecomp è rappresentato da 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
- miglioramento continuo

L'applicazione delle politiche sulla sicurezza e salute sul lavoro è esteso a tutti i dipendenti, dai lavoratori a

tempo pieno a quelli a tempo parziale, dai dirigenti ai lavoratori temporanei o subappaltatori, ai collaboratori per garantire che tutti siano protetti.

Le politiche attualmente applicate sono:

- valutazione annuale e aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi ultimo aggiornamento DVR: 2021-06-21;
- aggiornamento e diffusione dei piani Emergenza e di evacuazione:
  - Piano Emergenza Vecomp rev. 03-04-2023
  - Piano Emergenza Coordinato rev. 03-04-2023
- controllo del Verbale della prova annuale di evacuazione;
- verifica di possibili incidenti professionali e loro valutazione;
- controllo periodico di Porte REI, Uscite 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 medi-

- che periodiche per il personale);
- valutazione e Formazione delle squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso);
- revisione organigramma del 03-04-2023;
- formazione obbligatoria del personale e del RLS;
- stesura e revisione di Istruzioni interne:
  - FAQ Covid-19. Positività e rientro in azienda;
  - Postura corretta a lavoro per i videoterminalisti;
  - Controllo cassette medicinali.
- Discussione di eventuali Azioni di miglioramento.

La salute e la sicurezza sul lavoro è un tema rilevante per Vecomp perché connesso al più generale obiettivo del benessere lavorativo. L'impegno per un miglioramento continuo è gestito da periodici monitoraggi e implementazione di azioni volte a:

- valutare il più ergonomico allestimento delle postazioni di lavoro;
- assegnare dotazioni al personale anche per lo smartworking;
- integrare temi di salute e sicurezza nel Codice Etico e nel Regolamento Aziendale rivolto ai lavoratori;
- riservare le indagini periodiche sul benessere della persona e sulla sua condizione alla Certifi-

cazione Family Audit.

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.

Nella bacheca intranet aziendale è presente un archivio in cui sono raccolte le procedure, i regolamenti e le Istruzioni in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori.

### Valutazione di potenziali rischi per la salute

Siamo un'azienda di informatica, di conseguenza i rischi per la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sono limitati. Tuttavia, quando i collaboratori sono chiamati ad attività fuori sede sono maggiormente esposti ai 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 ven-

gono 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.). A questo riguardo, 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.

### Obiettivo

È in fase di implementazione in Azienda un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori secondo le linee guida UNI INAIL, le procedure in fase di adozione sono inserite all'interno del Documento di valutazione dei rischi nella rev. del 21/06/2021.

Il sistema è stato implementato valutando situazioni che sono considerate potenzialmente a rischio elevato dal D.M. 10/03/1998. La valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato è stata eseguita secondo la Metodologia INAIL 2017.



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

## 03. I clienti

- Soddisfazione e fidelizzazione del cliente
- Capacità di delivery e continuità dei servizi
- Comunicazione e trasparenza nelle relazioni e nelle partnership



**COMMERCIALISTI**



**CONSULENTI DEL LAVORO**



**AVVOCATI**



**VITIVINICOLO**



**ORAFO**



**AZIENDE DI PRODUZIONE**



**AZIENDE DI DISTRIBUZIONE**



**SERVIZI E MANUTENZIONE**

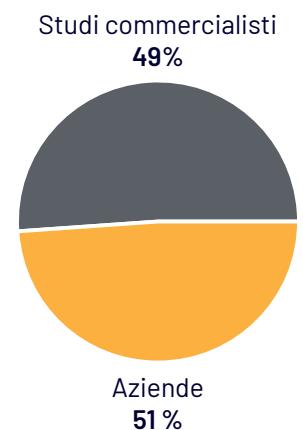


**MICROIMPRESE**

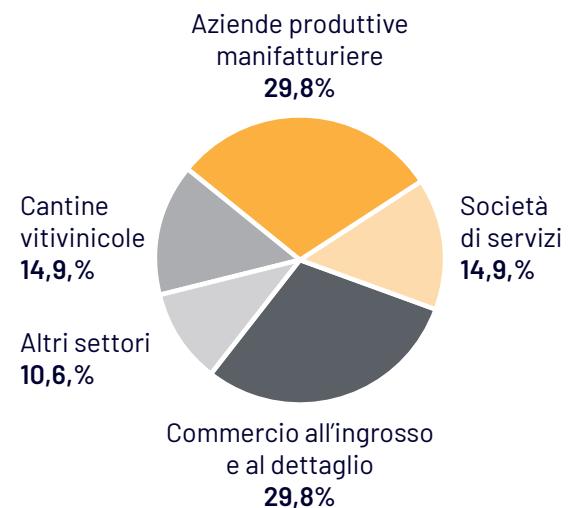
## Mercato di riferimento

Vecomp S.p.A. svolge la propria attività in due fondamentali mercati: quello dei professionisti e delle Piccole e Medie Imprese (PMI). La nostra presenza in questi settori è una strategia mirata che mette al centro la conoscenza approfondita dei processi produttivi delle imprese e degli studi professionali. Vogliamo essere partner consapevoli e competenti per le imprese e gli studi professionali con cui collaboriamo. La conoscenza dei loro processi ci consente di anticipare le esigenze, fornendo soluzioni che non solo rispondono alle attuali sfide, ma che sono anche proattive e orientate al futuro. Per fare questo, abbiamo scelto di concentrarci esclusivamente sui mercati che conosciamo bene in modo da offrire un valore aggiunto reale e tangibile ai nostri clienti.

### Tipologie di clienti



### Tipologie di aziende



### CLIENTI ATTIVI 2021 - 2022

**+4,3%**



**+5%**

STUDI  
COMMERCIALISTI



**+3,9%**

AZIENDE

## Una relazione di fiducia

Ci proponiamo come Partner nel percorso della digital transformation di imprese e studi professionali.

È un percorso che valorizza le persone che devono utilizzare gli strumenti e permette loro di affrontare i cambiamenti verso una maggiore competenza digitale. È una relazione che si costruisce in ogni "punto di contatto" con il cliente attraverso attività e iniziative diverse.

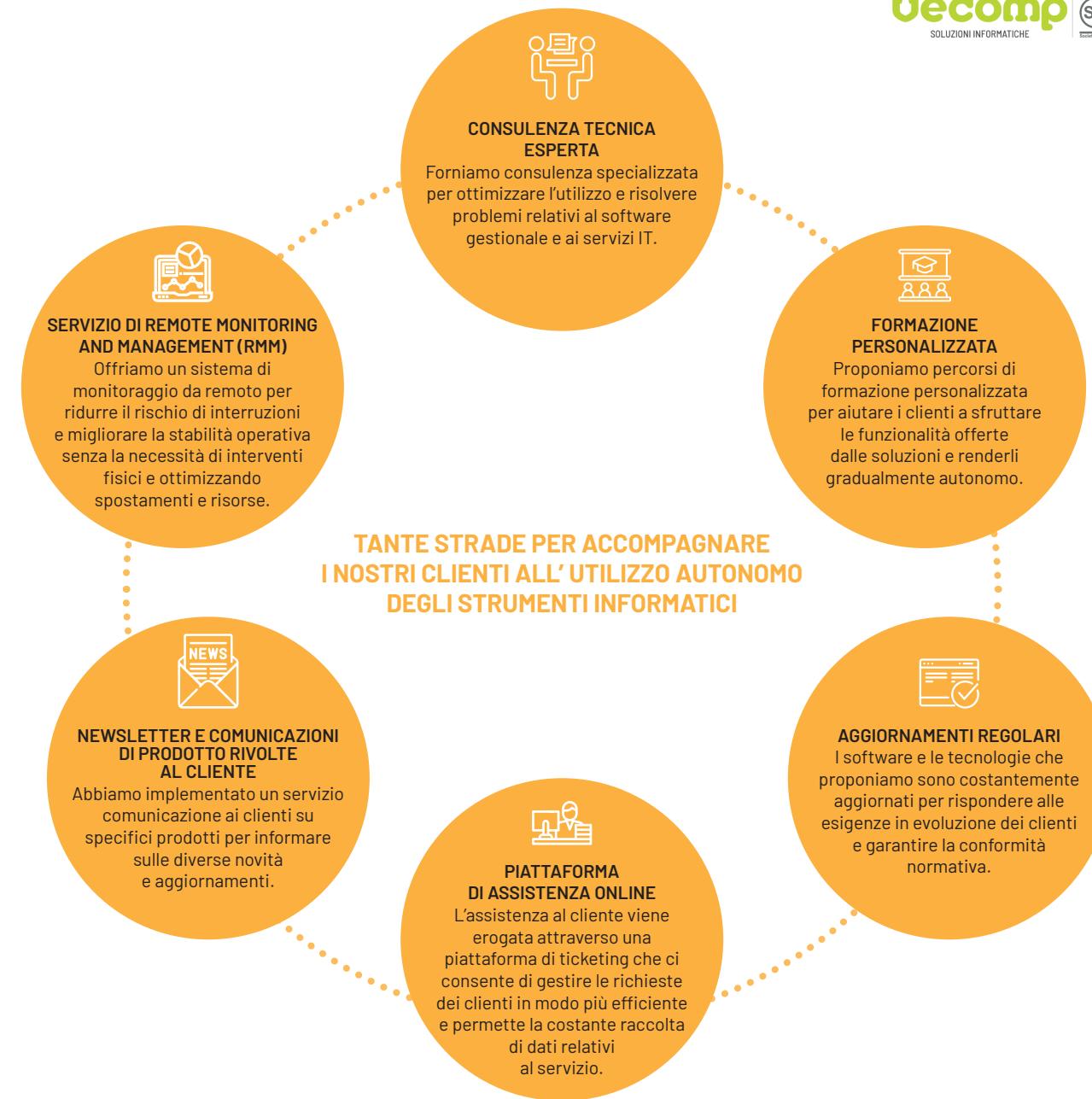
### Casi e ore di assistenza online 2020-2022

| Anni | Ore di assistenza |
|------|-------------------|
| 2020 | 15.039            |
| 2021 | 14.428            |
| 2022 | <b>11.450</b>     |

La riduzione dei casi di assistenza gestiti e della durata totale degli interventi è frutto di una precisa strategia di approccio al cliente fondato su:

- anticipazione delle evoluzioni normative e funzionali;
- comunicazione tempestiva e mirata;
- realizzazione e messa a disposizione di supportimultimediali come video tutorial, newsletter informative e incontri di formazione.

In questo modo, pur aumentando il numero di clienti, riduciamo gli interventi di assistenza legati all'utilizzo del prodotto a favore della consulenza e dell'accompagnamento.



## L'assistenza clienti che fa prevenzione

Nel corso del 2022 sono stati realizzati e diffusi oltre 1.000 video per dare al cliente uno strumento duraturo e riutilizzabile più volte in occasione dell'utilizzo delle soluzioni, oltre la risposta immediata alla richiesta di supporto. L'impatto positivo sull'Assistenza al Cliente si realizza con:

**1 Risposta Tempestiva**  
Risposte immediate e chiare alle richieste di assistenza dei nostri clienti e una conoscenza di base accessibile.

**2 Strumenti per l'Autonomia**  
Il cliente riceve istruzioni dettagliate per affrontare la situazione in modo autonomo, riducendo la dipendenza da assistenza diretta.

**3 Cultura della Conoscenza Condivisa**  
La condivisione di informazioni tra il team di supporto e la clientela contribuisce a una maggiore trasparenza e comprensione reciproca.

**4 Sostenibilità nel Tempo**  
Contenuti e modalità espositive che rimangono stabili nel tempo.

Guardiamo avanti con l'impegno continuo a migliorare e ampliare la nostra libreria di video di supporto per promuovere l'autonomia del cliente e contribuire alla nostra visione di sostenibilità aziendale.



## Programmi, iniziative e progetti per i Clienti

Le attività di maggiore impatto rivolte ai clienti nel 2022 sono:

- progetto e-learning;
- incontri per la diffusione di cultura d'impresa.

### Progetto e-Learning personalizzato: integrare la formazione e potenziare l'approccio consulenziale

A partire dalla primavera del 2020, abbiamo avviato un progetto finalizzato alla creazione di una piattaforma e-learning per strutturare percorsi formativi personalizzati, destinati a ogni utente operante presso le aziende e gli studi dei nostri clienti e che permette di proporre al cliente:

- percorsi personalizzati;
- incontri di consolidamento con i Consulenti Software;
- dedicare più risorse allo sviluppo del Cliente;
- personalizzazione delle soluzioni.

I vantaggi sul lungo periodo attesi sono:

#### 1. Sviluppo Continuo del Cliente

La formazione diventa parte integrante delle strategie di crescita.

#### 2. Sostenibilità a tutto tondo

La formazione continua permette di ridurre disfunzioni organizzative e favorisce un continuo allineamento dell'operatività aziendale, riducendo blocchi e ritardi fino a contribuire ad una più matura conciliazione vita- lavoro.

#### Incontri per lo sviluppo delle competenze digitali, organizzative e strumentali

Proponiamo incontri dedicati a conoscere e approfondire le principali novità e i cambiamenti in ambito tecnologico, organizzativo e normativo.

Grazie a queste iniziative, siamo riusciti a migliorare significativamente la relazione con i clienti e a offrire un livello di supporto e coinvolgimento più ampio ed efficace e ci identificano come azienda competente e autorevole su diversi temi della trasformazione digitale.

#### Incontri gratuiti di Cultura d'Impresa

Abbiamo realizzato alcuni cicli di incontri gratuiti e di rassegne dedicati a vari temi di cultura d'impresa.

Gli eventi erano pubblici e sono stati un'occasione per creare un ambiente di networking e apprendimento condiviso per rafforzare la nostra comunità di clienti e partner.



| TITOLO   | DATA       | RIVOLTO A            |
|--|------------|----------------------|
| Giro di vite - La cantina di domani, oggi                            | 27.01.2022 | Aziende vitivinicole |
| Giro di vite - Vino: prodotto locale, mercato globale                | 06.06.2022 | Aziende vitivinicole |
| Un sostegno importante per l'e-commerce del vino                     | 17.02.2022 | Aziende vitivinicole |
| Tech Days per le aziende   | 27.10.2022 | Aziende vitivinicole |
| Abolizione Esterometro: come muoverti con Profis e Sportello fatture | 01.06.2022 | Studi professionali  |
| Scenari 2021-2022. Imprenditorialità, finanza e sostenibilità        | 01.06.2021 | Studi professionali  |
| Tech Days per gli studi  | 26.10.2021 | Studi professionali  |
| Vecomp incontra... gli studi. Verso il futuro, un passo alla volta   | 17.11.2021 | Studi professionali  |

# OPEN 2023

FESTIVAL DELLA CULTURA D'IMPRESA

## 04. Vecomp per la comunità e 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

Il radicamento nel territorio della nostra azienda si attua attraverso molteplici attività e perseguendo gli obiettivi individuati come Società Benefit:

- costruiamo e manteniamo relazioni con le altre imprese e con associazioni e realtà non profit attraverso incontri pubblici, incontri privati e visite aziendali;
- aderiamo e sosteniamo alcune associazioni imprenditoriali;
- sponsorizziamo e promuoviamo eventi su tematiche legate al territorio e alla comunità in cui siamo inseriti;
- sosteniamo le attività di enti e associazioni non profit e Onlus a favore di categorie fragili, dei poveri e degli svantaggiati.

## Cultura d'impresa: Vecomp Academy

Academy è innanzitutto una predisposizione mentale: ci impegniamo a portare idee, provocazioni, esperienze e ispirazioni per le persone.

Vecomp Academy nasce nel 2015 per iniziativa di Vecomp per promuovere la cultura tra le persone del territorio investendo sulla possibilità di attivare e mantenere il confronto, la condivisione e la contaminazione, oltre a erogare la formazione che serve per affrontare i continui cambiamenti nel mondo del lavoro.

Grazie all'esperienza e alle competenze di Vecomp, organizziamo eventi dedicati alla Digital Transformation, rivolti a studi professionali ed imprese.

Abbiamo voluto creare uno spazio congressuale accogliente, moderno e tecnologicamente evoluto che permetta di ospitare eventi di vario tipo (relatori, musicisti, talk), adatto anche come studio televisivo e di registrazione che possa essere usato per eventi live e in streaming, consentendoci di continuare con le attività di networking anche durante le restrizioni sociali imposte dalla pandemia da Covid del 2020/21.

Nel 2019 in Vecomp S.p.A. 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.

La prima risposta che ci siamo dati è stata: "Condividiamo all'esterno le scoperte che facciamo nel nostro lavoro in azienda"

Con l'evoluzione in Società Benefit ci siamo dati (tra gli altri) un impegno specifico tradotto nell'obiettivo n.2: "Promuovere la cultura d'impresa tramite eventi e seminari su tematiche in grado di stimolare nuove idee, favorire la crescita delle persone e contribuire alla creazione di una contaminazione valoriale positiva sulle modalità virtuose di fare impresa (in linea con gli obiettivi SDGs n.8)." Per noi l'impegno a diffondere la cultura d'impresa è diventato stabile nel tempo, parte integrante della nostra identità aziendale.

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.

## OPEN FESTIVAL DELLA CULTURA D'IMPRESA

Una rassegna di incontri ad ingresso gratuito, aperti alla partecipazione di tutti, durante i quali affrontiamo temi legati alla realtà a tutto tondo, per stimolare un confronto e soprattutto aiutarci ad aprire la mente. Siamo convinti che la Cultura d'Impresa sia per tutti: imprenditori, manager, professionisti, lavoratori e studenti. E anche per chi non lavora. Perché per stare di fronte alla realtà occorre conoscerla.

È per questo che Open è stato pensato perché chi partecipa sia invogliato a lasciarsi stupire da quel che c'è e a trovare sempre nuove idee per vivere meglio nel contesto in cui si trova.

La cultura d'impresa che promuoviamo è fondata sulla condivisione e sulla contaminazione e vede nel cambiamento un invito, non una minaccia.

## IN ACADEMY

In Academy: Rassegna di eventi culturali

In Vecomp siamo appassionati di musica, di storytelling, di fotografia, di cibo e di vino. Ogni anno organizziamo incontri e brevi cicli di appuntamenti dedicati all'arte e spesso molti partner e amici ci chiedono di poter organizzare insieme qualche loro evento.

Abbiamo deciso di rendere stabile nel tempo questa attività e di raccogliere tutto questo in un'unica rassegna di eventi eterogenei. Format e le modalità di svolgimento dipendono dal tipo di appuntamento.

| RASSEGNA        | TITOLO  | DATA       |
|-----------------|---|------------|
| OPEN            | Presentazione del libro "California" Francesco Costa              | 10.11.2022 |
| OPEN            | Crescere dentro l'emergenza climatica Chiara Albanese             | 01.12.2022 |
| IN Academy      | Presentazione del libro "Goti, Ostrogoti, Meziogoti"              | 17.02.2021 |
| IN Academy      | Tech Days per le aziende  | 27.10.2021 |
| Eventi ospitati | Scenari 2021-2022. Imprenditorialità, finanza e sostenibilità     | 24.11.2022 |
| Eventi ospitati | Tech Days per gli studi   | 21.11.2022 |
| Eventi ospitati | Vecomp incontra... gli studi Verso il futuro, un passo alla volta | 10.02.2022 |



L'INQUIETA AMERICANA DEGLI ANNI SESSANTA



LA ... E DELLE ... E DELLE RIVOLTE



06  
FEB  
2023

ACADEMY  
MY  
22

GIAMPAOLO RIZZETTO  
MAURO DAL FIOR



L'INQUIETA AM



ONE D

## Investire nel futuro: l'impegno per la formazione dei giovani

Crediamo fermamente che la formazione sia la chiave per il successo e lo sviluppo sostenibile. In Vecomp abbiamo fatto della promozione della conoscenza e dello sviluppo personale una priorità, con un focus particolare sui giovani.

Siamo consapevoli che le scelte formative influenzano direttamente il futuro di chi le compie. Perciò, ci impegniamo attivamente in progetti dedicati alla formazione giovanile, investendo risorse e tempo per fornire opportunità significative. Crediamo che ogni giovane meriti l'accesso a un'istruzione di qualità e a programmi che li aiutino a sviluppare competenze fondamentali per il loro percorso professionale.

Collaboriamo con istituzioni educative, organizzazioni no-profit 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.



Intercultura è un'associazione che promuove gli scambi educativi a livello internazionale. Nel biennio 2021-2022 abbiamo erogato un contributo economico complessivo di €5.400. Abbiamo inoltre ospitato gratuitamente i volontari e gli studenti nelle nostre sedi per:

- 5 Riunioni dei volontari del Centro locale
- 4 Incontri di formazione per le famiglie ospitanti
- 2 Incontri di formazione per gli studenti ospitati

## IL MIO INFERNO

Abbiamo sostenuto la mostra: "Il mio Inferno - Dante profeta di speranza" dedicata al Primo Canto de La Divina Commedia di Dante Alighieri. La mostra è stata inserita in un percorso PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) coinvolgendo come guide oltre 100 studenti delle scuole secondarie.



Progetto avviato dall'Università degli Studi di Verona con l'obiettivo di contaminare l'impresa dalle competenze degli studenti. I ragazzi devono portare una soluzione ad una richiesta specifica dell'azienda. Vecomp ha ospitato 10 studenti universitari per la durata di 4 settimane tra il 10 dicembre 2020 e il 30 gennaio 2021, chiedendo loro di identificare le attività e iniziative sulla cultura d'impresa da svolgersi in Academy. In questo modo abbiamo condiviso la nostra idea di fare impresa e gli studenti si sono misurati con un progetto elaborato in ambito aziendale.

## PROGETTO «BUSTA PAGA»

Abbiamo attivato per 3 settimane un'aula di formazione dedicata a 35 studenti dell'Istituto Superiore Lorgna - Pindemonte nell'ambito di un percorso PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) attivato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Verona. 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.

## INCONTRO "OLIVETTI: TRASFERIRE CULTURA E VALORE ETICO DEL LAVORO AI GIOVANI"

Il 14 novembre abbiamo sostenuto un convegno organizzato dall'università di Verona con la collaborazione di diverse realtà associative e imprenditoriali del territorio. L'obiettivo era far conoscere ai ragazzi la figura di Adriano Olivetti, fondatore dell'omonima azienda, per mostrare un'idea del lavoro fondato sulla sostenibilità, integralmente sostenibile. L'evento è stato condotto da un nostro collaboratore a titolo gratuito.

### Coinvolgimento nelle iniziative benefiche e culturali

Vecomp da anni ha deciso di impegnarsi con investimenti costanti in progetti e iniziative che mirano a costruire una comunità più inclusiva e solidale. In un mondo sempre più interconnesso, riteniamo fondamentale contribuire al benessere delle persone e alla promozione di una cultura dell'inclusione. La nostra azienda intende lasciare un'impronta positiva nella comunità: abbiamo collaborato attivamente con diverse associazioni non profit che condividono la nostra visione di un mondo più partecipato. Dedicamo una parte delle nostre risorse per sostenere realtà presenti sul nostro territorio che organizzano e gestiscono attività, progetti e iniziative per sostenere le persone in difficoltà.

### VALORE ECONOMICO DELLE INIZIATIVE CHE SOSTENIAMO

#### SOCIO-ASSISTENZIALI

7.400,00 €

#### CULTURALI, FORMATIVE

18.400,00 €

#### PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLE REALTÀ ECONOMICHE

4.000,00 €



Sosteniamo il progetto "Fili di Bene" di FEVOSS e ne condividiamo i valori e lo spirito. Abbiamo sponsorizzato la sfilata "Sposa... i nostri valori" che si è tenuta a Verona il 14 maggio 2022. La sfilata ha presentato abiti nuziali second hand dagli anni Cinquanta ad oggi per dare visibilità al progetto della sartoria solidale e sensibilizzare alla cultura del riuso di abiti e oggetti.

#### INIZIATIVE A SOSTEGNO DI PROGETTI NO-PROFIT



Famiglie per l'Accoglienza è una rete di famiglie che si accompagnano nell'esperienza dell'accoglienza familiare – adozione, affidamento, accoglienza, ospitalità, cura degli anziani e dei disabili – e la propongono come un bene per la persona e per la società intera. Un punto di riferimento per famiglie affidatarie e adottive del territorio.



Da anni sosteniamo le attività del Banco Alimentare anche con delle donazioni: nel 2021 e nel 2022 ha contribuito con un importo complessivo di €8.000. Il 18 novembre 2022, in occasione della giornata nazionale della colletta Alimentare, 18 dipendenti hanno gestito la raccolta presso un punto vendita.

# 05. Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale



## Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale

Data la natura del nostro business, il nostro 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 al nostro 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 dei rifiuti.
- **La mobilità sostenibile:** incentiviamo l'uso di mezzi di trasporto sostenibili e promuoviamo la riduzione delle emissioni di gas serra, ad esempio, attraverso l'adozione di mezzi di trasporto

- 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

Siamo una società di servizi di consulenza informatica. 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.

### Consumi interni all'organizzazione

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 ad esempio: 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 2022, le nostre attività hanno generato emissioni di GHG (gas a effetto serra) legate ai consumi energetici diretti (benzina, diesel, GPL e metano per il riscaldamento) e indiretti (energia elettrica). Nello specifico, le principali fonti di emissioni di CO<sub>2</sub> 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 1.901,26 GJ corrispondenti a 115,44 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti<sup>1</sup>.

Con riferimento alle emissioni indirette, ovvero quelle collegate all'energia elettrica, i 5.210 kWh hanno prodotto 1,85 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti<sup>2</sup>.

Le maggiori quantità di emissioni derivano dalle emissioni dirette di Scope 1. Le emissioni dirette di Scope 1 includono tutte le emissioni generate internamente dall'azienda, fisicamente presenti nel suo perimetro. Queste emissioni derivano, ad esempio,

<sup>1</sup> Fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2022.

<sup>2</sup> 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.

Tabella 1

#### Tipologie di combustibile / energia

|  |                       |                 |
|--|-----------------------|-----------------|
| Benzina per autovetture                        | 9.464 l               | 324,18 GJ       |
| Gasolio per autovetture                        | 24.241 l              | 925,62 GJ       |
| Gas naturale                                   | 16.236 m <sup>3</sup> | 647,23 GJ       |
| GPL  | 162 l                 | 4,23 GJ         |
| <b>Energia elettrica totale</b>                | <b>5.210 kWh</b>      | <b>18,76 GJ</b> |
| da fonti rinnovabili                           | 0 kWh                 | 0 GJ            |
| da fonti non rinnovabili                       | 5210 kWh              | 18,76 GJ        |
| Energia totale da fonti rinnovabili            | 0                     | 0               |
| <b>Energia totale da fonti non rinnovabili</b> |                       | <b>1.920,02</b> |

### Intensità delle emissioni



3.149

KM percorsi  
treno+auto+aereo



0,38

totale tCO<sub>2</sub>



57

Dipendenti



0,007

tCO<sub>2</sub> EQ per dipendente



2,6

Intensità energetica



33,68 GJ

Intensità elettrica

<sup>3</sup> I fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 3 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2022

- **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 e si riducano gli sprechi.
- **Limitazione 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.

# Tabelle indicatori GRI

| GRI standard                              | Numero                             | Disclosure  | Numero di pagina/note | Omissioni |
|---|------------------------------------|---|-----------------------|-----------|
| <b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>    | 2-1                                | Dettagli organizzativi                                    | Pag. 22               |           |
|   | 2-3                                | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Pag. 6                |           |
|   | 2-7                                | Dipendenti  | Pag. 32               |           |
|   | 2-8                                | Lavoratori non dipendenti                                 | Pag. 32               |           |
|   | 2-9                                | Struttura e composizione della governance                 | Pag. 22               |           |
|   | 2-10                               | Nomina e selezione del massimo organo di governo          | Pag. 22               |           |
|   | 2-11                               | Presidente del massimo organo di governo                  | Pag. 22               |           |
|   | 2-22                               | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile     | Pag. 4                |           |
|   | 2-27                               | Conformità a leggi e regolamenti                          | Pag. 22               |           |
|   | 2-29                               | Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder             | Pag. 8                |           |
|   | 2-30                               | Contratti collettivi                                      | Pag. 32               |           |
|   | <b>GRI 3: Material Topics 2021</b> | 3-2   | Elenco temi materiali | Pag. 9    |
| <b>GRI 201: Economic Performance 2016</b> | 201-1                              | Valore economico diretto generato e distribuito           | Pag. 26               |           |

| GRI standard                                   | Numero | Disclosure  | Numero di pagina/note | Omissioni |
|--|--------|---|-----------------------|-----------|
| <b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016</b> | 203-1  | Investimenti in infrastrutture e servizi supportati             | Pag. 72               |           |
| <b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>     | 204-1  | Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali | Pag. 29               |           |
| <b>GRI 205: Anti-corruption 2016</b>           | 205-3  | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate            | Pag. 22               |           |
| <b>GRI 302: Energy 2016</b>                    | 302-1  | Consumo di energia interno all'organizzazione                   | Pag. 72               |           |
|  | 302-2  | Consumo di energia esterno all'organizzazione                   | Pag. 73               |           |
|  | 302-3  | Intensità energetica  | Pag. 74               |           |

| GRI standard  | Numero       | Disclosure  | Numero di pagina/note | Omissioni |
|---|--------------|---|-----------------------|-----------|
| <b>GRI 305: Emissions 2016</b>                      | <b>305-1</b> | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)  | Pag. 62-63            |           |
|   | <b>305-2</b> | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)  | Pag. 62-63            |           |
|   | <b>305-3</b> | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)  | Pag. 62-63            |           |
|   | <b>305-4</b> | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)  | Pag. 64               |           |
| <b>GRI 306: Waste 2020</b>                          | <b>306-3</b> | Rifiuti generati  | Pag. 64               |           |
| <b>GRI 401: Employment 2016</b>                     | <b>401-1</b> | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti  | Allegati              |           |
| <b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b> | <b>403-1</b> | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 44-45            |           |
|   | <b>403-2</b> | Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti  | Pag. 44-45            |           |
|   | <b>403-3</b> | Servizi per la salute professionale   | Pag. 44-45            |           |
|   | <b>403-4</b> | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione | Pag. 44-45            |           |
|   | <b>403-5</b> | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 37               |           |
|   | <b>403-6</b> | Promozione della salute dei lavoratori  | Pag. 37               |           |

| GRI standard   | Numero        | Disclosure   | Numero di pagina/note | Omissioni |
|--|---------------|--|-----------------------|-----------|
| <b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>  | <b>403-7</b>  | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business | Pag. 44-45            |           |
|  | <b>403-8</b>  | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 48               |           |
|  | <b>403-9</b>  | Infortuni sul lavoro   | Pag. 48               |           |
|  | <b>403-10</b> | Malattia professionale   | Pag. 48               |           |
| <b>GRI 404: Training and Education 2016</b>          | <b>404-1</b>  | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente  | Pag. 37; Allegati     |           |
| <b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</b> | <b>405-1</b>  | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti  | Allegati              |           |
| <b>GRI 406: Non-discrimination 2016</b>              | <b>406-1</b>  | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  | Pag. 32               |           |

# Allegati

| Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per fascia d'età | 2022     |           |           |           |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|
|  | <30      | 30-50     | >50       | Totale    |
| Dirigenti  | 0        | 0         | 0         | -         |
| Quadri   | 0        | 2         | 2         | 4         |
| Impiegati  | 7        | 28        | 18        | 53        |
| Operai   | 0        | 0         | 0         | -         |
| <b>Totale</b>  | <b>7</b> | <b>28</b> | <b>20</b> | <b>57</b> |

| Dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette | 2022   |       |        |
|---|--------|-------|--------|
|   | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti con disabilità                                     | 0      | 2     | 2      |

| Dipendenti (numero) per contratto di lavoro, per area geografica e per genere | 2022                |           |                   |          |                     |                   |
|---|---------------------|-----------|-------------------|----------|---------------------|-------------------|
|   | Tempo indeterminato |           | Tempo determinato |          | Totale              | Totale            |
|   | Uomini              | Donne     | Uomini            | Donne    | Tempo indeterminato | Tempo determinato |
| Veneto  | 29                  | 27        | 1                 | 0        | 56                  | 1                 |
| <b>Totale</b>   | <b>29</b>           | <b>27</b> | <b>1</b>          | <b>0</b> | <b>56</b>           | <b>1</b>          |
|   |                     |           |                   |          |                     | <b>57</b>         |

|                                   | 2022      |           |           |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                   | Uomini    | Donne     | Totale    |
| <b>Dipendenti (numero)</b>        | 30        | 27        | 57        |
| <b>Consulenti</b>                 | 4         | -         | 4         |
| <b>Lavoratori non dipendenti:</b> | -         | -         | -         |
| - stage extracurricolari*         | -         | -         | -         |
| - interinali**                    | 0         | 0         | -         |
| <b>Totale</b>                     | <b>34</b> | <b>27</b> | <b>61</b> |

| Dipendenti (numero) assunti e cessati per genere | 2022 |       |        |
|--|------|-------|--------|
|  | Uomo | Donna | Totale |
| Dipendenti assunti                               | 4    | 5     | 9      |
| Dipendenti cessati                               | 6    | -     | 6      |

| Dipendenti (numero) assunti e cessati per fascia di età | 2022 |       |         |        |
|---|------|-------|---------|--------|
|   | <30  | 30-50 | Over 50 | Totale |
| Dipendenti assunti                                      | 5    | 4     | -       | 9      |
| Dipendenti cessati                                      | 1    | 3     | 2       | 6      |

| Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica | 2022               |                    |
|---|--------------------|--------------------|
|   | Dipendenti assunti | Dipendenti cessati |
| Veneto  | 9                  | 6                  |
| <b>Totale</b>   | <b>9</b>           | <b>6</b>           |

| Tasso di turnover                                     | 2022         |              |               |
|---|--------------|--------------|---------------|
|   | Uomini       | Donne        | Totale        |
| Dipendenti assunti                                    | <b>4</b>     | <b>5</b>     | <b>9</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 29           | 27           | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in entrata                          | <b>13,8%</b> | <b>18,5%</b> | <b>16,07%</b> |
| Dipendenti cessati                                    | <b>6</b>     | -            | <b>6</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 29           | 27           | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in uscita                           | <b>20,7%</b> | <b>0</b>     | <b>10,71%</b> |

| Tasso di turnover                                     | 2022          |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   | <30           | 30-50         | Over 50       | Totale        |
| Dipendenti assunti                                    | <b>4</b>      | <b>5</b>      | -             | <b>9</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 7             | 29            | 20            | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in entrata                          | <b>71,43%</b> | <b>13,79%</b> | <b>0,00%</b>  | <b>16,07%</b> |
| Dipendenti cessati                                    | <b>1</b>      | <b>3</b>      | <b>2</b>      | <b>6</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 7             | 29            | 20            | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in uscita                           | <b>14,29%</b> | <b>10,34%</b> | <b>10,00%</b> | <b>10,71%</b> |

| Tasso di turnover                                     | 2022          |               |
|---|---------------|---------------|
|   | Veneto        | Totale        |
| Dipendenti assunti                                    | <b>9</b>      | <b>9</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 56            | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in entrata                          | <b>16,07%</b> | <b>16,07%</b> |
| Dipendenti cessati                                    | <b>6</b>      | <b>6</b>      |
| Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre) | 56            | <b>56</b>     |
| Tasso di turnover in uscita                           | <b>10,71%</b> | <b>10,71%</b> |

| Benefit di tipo finanziario   | N° di dipendenti con contratto a tempo indeterminato destinatari dei benefit |
|---|--|
| Auto aziendali ad uso promiscuo                                       | 17 fulltime e 5 part-time  |
| Auto aziendale a disposizione per utilizzo durante l'orario di lavoro | 4  |
| Smartphone ad uso promiscuo   | 34   |
| Tablet, PC portatile ad uso promiscuo                                 | 56   |
| Altri (specificare)<br>Buoni Pasto                                    | 55   |

|                                     | 2022       |
|-------------------------------------|------------|
| <b>Benzina per autovetture</b>      | 324,18 Gj  |
| <b>Gasolio per autovetture</b>      | 925,62 Gj  |
| <b>Gas naturale</b>                 | 647,23 Gj  |
| <b>Altro (specificare) GPL</b>      | 4,23 Gj    |
| <b>Energia elettrica</b>            |            |
| da fonti rinnovabili                | 0,00 Gj    |
| da fonti non rinnovabili            | 18,76 Gj   |
| <b>TOT</b>                          | 18,76 Gj   |
| <b>TOT DA FONTI RINNOVABILI</b>     | 0,00 Gj    |
| <b>Energia termica</b>              |            |
| da fonti rinnovabili                | 0,00 Gj    |
| da fonti non rinnovabili            | 0,00 Gj    |
| <b>TOT</b>                          | 0,00 Gj    |
| <b>TOT DA FONTI RINNOVABILI</b>     | 0,00 Gj    |
| <b>TOT DA FONTI NON RINNOVABILI</b> | 1920,02 Gj |

| 2022  |                           |  |                    |
|---|---------------------------|--|--------------------|
| <b>SCOPE 1</b>                                |                           |  |                    |
| <b>Benzina per autovetture</b>                | 20,4597484 t.CO2e         | <b>Emissioni di GHG</b>                                      |                    |
| <b>Gasolio per autovetture</b>                | 62,00459944 t.CO2e        | <b>Viaggi aerei (medie distanze: 500 km&lt;x&lt;1600 km)</b> | <b>2.634 t.CO2</b> |
| <b>Gas naturale</b>                           | 32,72755464 t.CO2e        | <b>Viaggi aerei (medie distanze) GHG emissioni</b>           | <b>0.36 t.CO2e</b> |
| <b>GPL</b>                                    | 0,2522502 t.CO2e          | Economy class  | 0.36 t.CO2e        |
| <b>TOT SCOPE 1</b>                            | <b>115,4441527 t.CO2e</b> | <b>Emissioni totali: Viaggi aerei</b>                        | <b>0.36 t.CO2e</b> |
| <b>SCOPE 2</b>                                |                           |  |                    |
| <b>Energia elettrica (location based)</b>     |                           | <b>Viaggi in treno Emissioni 2022</b>                        |                    |
| da fonti rinnovabili                          | 0                         | Viaggi in treno in km per tipologia                          |                    |
| da fonti non rinnovabili                      | 1,855281 t.CO2e           | Nazionali  | 560 km             |
| <b>TOT SCOPE 2</b>                            | <b>1,855281 t.CO2e</b>    | Totale km viaggi in treno                                    | 560 km             |
| <b>TOT SCOPE 1+2</b>                          | <b>117,2994337 t.CO2e</b> | GHG Emissioni indirette:                                     |                    |
| <b>TOT SCOPE 1+2 DA FONTI RINNOVABILI</b>     | <b>0</b>                  | Nazionali GHG Emissioni                                      | 0,020 t.CO2e       |
| <b>TOT SCOPE 1+2 DA FONTI NON RINNOVABILI</b> | <b>117,2994337 t.CO2e</b> | Emissioni totali: viaggi in treno                            | 0,020 t.CO2e       |

| 2022   |   |  |   |
|--|---|--|---|
| Macro ambiti di intervento                                 | Dettaglio ambiti di intervento  | N. iniziative per ambito di intervento | Voce di spesa a conto economico (i.e. sponsorizzazioni) (€) |
| <b>Attività socio-assistenziale</b>                        |   | <b>5</b>                               | <b>7.400€</b>   |
|  | assistenza, solidarietà e volontariato (Balim. Fevoss e famiglie)     | 5                                      | 7.400€  |
| <b>Cultura, attività di formazione e ricerca</b>           |   | <b>6</b>                               | <b>18.400€</b>  |
|  | scuola e formazione   | 3                                      | 5.100€  |
|  | borse di studio   | 1                                      | 300€  |
|  | cultura e arte (67 colonne + Dante)                                   | 2                                      | 13.000€   |
| <b>Promozione del territorio e delle realtà economiche</b> |   | <b>3</b>                               | <b>4.000€</b>   |
|  | altro (progetto scuole per imprenditoria e ordine dei commercialisti) | 3                                      | 4.000€  |
| <b>TOTALE</b>  |   | <b>14</b>                              | <b>29.800€</b>  |

| 2022                    |  |                |
|-------------------------|--|----------------|
| Beneficiari             | Descrizione dell'investimento/iniziativa   | Ammontare      |
| <b>Fondazione Arena</b> | <p>Il progetto 67 COLONNE ha preso il via nel 2021 per sostenere con una raccolta di fondi le attività della Fondazione Arena di Verona che, in seguito alla pandemia, ha conosciuto una crisi da cui difficilmente riprendersi.</p> <p>Alla base del successo del progetto, che ha visto partecipare molti imprenditori Veronesi vi è il senso di responsabilità e di condivisione di valori che anima gli imprenditori che supportano l'attività di Fondazione Arena per il Festival lirico e la programmazione al Teatro Filarmonico.</p> <p>La forza dell'iniziativa e i successi raggiunti sono divenuti un caso simbolo che ha ottenuto riconoscimenti senza precedenti. <b>Le 67 Colonne, infatti, sono state premiate dal Ministero della Cultura a giugno 2022 come miglior progetto Art Bonus 2021 e poche settimane dopo sono state insignite del primo premio della sezione Art Bonus di CULTURA + IMPRESA, il più importante riconoscimento italiano delle attività che operano una sinergia tra la Cultura e le Imprese.</b></p> | <b>10.000€</b> |
| <b>Banco Alimentare</b> |  | <b>2.500€</b>  |

| Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti | 2022         |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|
|  | Uomini       | Donne        | Totale       |
| Quadri   | 60           | 116          | 176          |
| Impiegati  | 5.275        | 2.985        | 8.260        |
| <b>Totale</b>  | <b>5.335</b> | <b>3.101</b> | <b>8.436</b> |

| Ore di formazione medie per genere e per categoria | 2022          |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  | Uomini        | Donne         | Totale        |
| Quadri   | 20,00         | 116,00        | <b>44,00</b>  |
| Impiegati  | 195,37        | 114,81        | <b>155,85</b> |
| <b>Totale</b>                                      | <b>177,83</b> | <b>114,85</b> | <b>148,00</b> |

|   |               |  |                  |
|---|---------------|--|------------------|
| Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri            | <b>176,00</b> | Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati          | <b>8.260,00</b>  |
| Numero totale di quadri   | <b>4,00</b>   | Numero totale di impiegati   | <b>53,00</b>     |
| <b>Ore medie di formazione per quadri</b>                       | <b>44,00</b>  | <b>Ore medie di formazione per impiegato</b>                       | <b>155,58</b>    |
| Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri  | <b>116,00</b> | Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati  | <b>2.985,00</b>  |
| Numero totale di donne - quadri                                 | <b>1,00</b>   | Numero totale di donne - impiegati                                 | <b>26,00</b>     |
| <b>Ore medie di formazione per donna - quadri</b>               | <b>116,00</b> | <b>Ore medie di formazione per donna - impiegato</b>               | <b>114,81</b>    |
| Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri | <b>60,00</b>  | Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati | <b>5.275,00</b>  |
| Numero totale di uomini - quadri                                | <b>3,00</b>   | Numero totale di uomini - impiegati                                | <b>27,00</b>     |
| <b>Ore medie di formazione per uomo - quadri</b>                | <b>20,00</b>  | <b>Ore medie di formazione per uomo - impiegato</b>                | <b>195,37037</b> |

| Numero di ore di formazione per tipologia      | 2022         |
|--|--------------|
| Manageriale                                    | 128          |
| Tecnico - specialista                          | 7.695        |
| Training di inserimento o induction            | 45           |
| Salute e sicurezza                             | 76           |
| Altro (VLAB momenti di allineamento aziendale) | 492          |
| <b>Totale</b>                                  | <b>8.436</b> |

# vecomp

SOLUZIONI INFORMATICHE

**Vecomp S.p.A. Società Benefit**

**SEDE VERONA**  
via A. Dominutti, 2  
37135 Verona  
T 045 8378311

**SEDE BOLZANO**  
via V. Lancia, 6/A  
39100 Bolzano  
T 0471 532000



[www.vecomp.it](http://www.vecomp.it)

