



Relazione di impatto **ANNO 2024**



Le finalità di beneficio comune di Vecomp SPA

“Le imprese sono innanzitutto soggetti sociali con una responsabilità economica e non viceversa”. Questa affermazione di *Giuseppe Morici* (Manager, imprenditore e scrittore che abbiamo ospitato in una delle rassegne che organizziamo e dedicate alla cultura d’impresa) continua ad animarci nella stesura anche di questa Relazione, così come era successo nel 2023. Continuiamo a crescere e a cambiare, nel segno di una strategia che mantiene “il volto umano dell’informatica” come asse portante di ogni evoluzione.

Siamo consapevoli che lo sviluppo della nostra azienda e delle realtà imprenditoriali e professionali che incontriamo richiede una crescita di produttività e redditività sostenibile.

Proprio per questo motivo, rinnoviamo il nostro impegno a diffondere una cultura organizzativa al passo con le sfide socioeconomiche del nostro tempo che, nel mettere al centro la persona, esca dalla retorica e dai facili schematismi e punti a rendere le persone sempre più consapevoli del valore della tecnologia e dell’informatica per il proprio lavoro.

Ci preoccupiamo di portare più conoscenza delle dinamiche organizzative e dell’impatto che le nostre soluzioni possono avere per semplificare il lavoro di tutti i giorni. Investiamo in formazione per accrescere le competenze, in sistemi organizzativi evoluti per la gestione delle persone e dei processi produttivi interni, in nuove forme di monitoraggio degli strumenti, anche da remoto. Continuiamo nella nostra missione di diffondere una cultura d’impresa incentrata sulla sostenibilità, sulla conciliazione vita-lavoro, sul contributo positivo allo sviluppo del territorio e delle comunità con cui entriamo in contatto.

Gli obiettivi Benefit di Vecomp

Siamo una S.p.A. che si misura sugli obiettivi di profitto e non solo.

Abbiamo identificato **5 finalità di beneficio comune** che integrano il nostro modello di business e che contribuiscono a definire la nostra identità aziendale.



[Vai al link](#)

5

OBIETTIVI



OBIETTIVO 1

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



OBIETTIVO 2

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



OBIETTIVO 3

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



OBIETTIVO 4

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



OBIETTIVO 5

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

Obiettivo 1



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

Il nostro lavoro è l'informatica.

Conosciamo i processi che caratterizzano le diverse attività dei nostri clienti, nei quali interveniamo portando soluzioni software e tecnologia per migliorare la gestione. Proprio per questo motivo, conosciamo anche le difficoltà delle singole persone quando devono utilizzare l'informatica.

Vogliamo accompagnare le persone ad utilizzare in modo autonomo gli strumenti più comuni.

Vogliamo condurre le persone a percepire l'informatica come una competenza da apprendere e da sfruttare anziché un percorso a ostacoli in cui districarsi.

Attività 2024

1.1.

Promuovere almeno **3 eventi gratuiti** rivolti ai nostri i clienti per supportarli nell'utilizzo autonomo e consapevole della tecnologia.

Non siamo riusciti a portare a termine questa attività per diversi motivi. Il confronto interno e il dialogo costante con alcuni clienti rappresentativi di diverse categorie e diversi settori ha evidenziato che specifici eventi o appuntamenti non sarebbero stati utili, in quanto non avrebbero risposto a un'esigenza specifica. Al contrario, abbiamo realizzato che la formazione in questo ambito deve essere ideata in modo più facilmente accessibile e fruibile.

Abbiamo discusso con le persone che utilizzano quotidianamente le soluzioni informatiche, con i nostri collaboratori impegnati nell'assistenza ai clienti e con



professionisti del settore della formazione, esperti in modalità di erogazione e sistemi di apprendimento. Per questo motivo, nel 2025, intendiamo riformulare l'impegno che ci vogliamo assumere per raggiungere questo obiettivo.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Ci impegniamo ad erogare una formazione gratuita sull'utilizzo quotidiano dell'informatica all'interno dei luoghi di lavoro. Questo sarà realizzato attraverso la registrazione e la messa a disposizione di video e tutorial sugli strumenti più diffusi, che spesso vengono utilizzati in modo errato o parziale.

Raggiunto sì / no



Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>1.2. Proporre ai clienti un ciclo di incontri formativi gratuiti sul tema "Il volto umano dell'informatica".</p> <p>Abbiamo realizzato una rassegna intitolata "Protagonisti", che propone momenti formativi nei tre ambiti cardine del concetto: Persone, Tecnologie e Processi. La rassegna è stata proposta agli Ordini dei Commercialisti di Verona, Trento e Bolzano e all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Verona realizzando gli incontri nelle seguenti date:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23-07-24 Incontro per i Consulenti del Lavoro (luogo: Verona) • 18/10/24 Incontro per i Commercialisti (luogo: Bolzano) • 28/10/24 Incontro per i Commercialisti (Luogo: Trento) <p>Il 5 dicembre 2024 siamo intervenuti all'Assemblea dei Commercialisti di Verona con uno speech sul valore della professione per il commercialista di domani.</p> <div style="border: 1px dashed #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Cosa ci impegnamo a fare nel 2025</p> <p>Gli incontri dedicati ai mercati di nostra competenza, come i commercialisti e i consulenti del lavoro, si sono rivelati una scelta efficace. Confermiamo quindi il nostro impegno anche per il 2025. In questo modo, possiamo spiegare e incontrare le persone che lavorano negli uffici e che sono gli utilizzatori degli strumenti che proponiamo.</p> </div>	<div style="text-align: center;">   </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>1.3. Raccogliere il feedback dei partecipanti di questi eventi per conoscere l'impatto che viene percepito.</p> <p>La raccolta del feedback dei partecipanti rappresenta uno strumento prezioso per orientare le nostre strategie. Nel 2024, i dati emersi dalle rilevazioni confermano l'apprezzamento e la percezione positiva del nostro impegno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'88% del campione intervistato si è dichiarato d'accordo o pienamente d'accordo sul fatto che Vecomp contribuisce a generare un impatto positivo sulla comunità e sul benessere delle generazioni future; • Il 95% ha riconosciuto che gli eventi e le iniziative promosse da Vecomp <p>hanno un impatto positivo nella promozione della cultura e nella valorizzazione del territorio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il 98% ha affermato di essere soddisfatto degli eventi e delle iniziative culturali organizzate. <div style="border: 1px dashed #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Cosa ci impegnamo a fare nel 2025</p> <p>Anche nel 2025 proseguiremo nella raccolta dei feedback, al fine di disporre di elementi utili a migliorare costantemente il nostro impatto sociale e culturale.</p> </div>	<div style="text-align: center;">   </div>

Obiettivo 2



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

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

La prima risposta che ci siamo dati è stata: "Condividiamo all'esterno le scoperte che facciamo nel nostro lavoro in azienda!" Sono nati così i nostri incontri che proponiamo gratuitamente e che successivamente abbiamo organizzato in rassegne, ciascuna con un format e una stagionalità predefinite.

Attività 2024

2.1. Realizzare una nuova stagione "OPEN 2024-2025"

Abbiamo ideato la rassegna 24/25 prevedendo 6 appuntamenti sul tema "Quanto costa non occuparsi di ..." dedicando ogni appuntamento ad un tema particolare. Il focus del festival è rivolto a sei tematiche fondamentali per la competitività e la sostenibilità delle aziende, ma spesso trascurate o mal gestite.

Nel 2024 abbiamo realizzato:

- 28/10/24 - "Quanto costa non occuparsi di... Persone" con Stefano Zamagni (84 partecipanti)
- 21/11/24 - "Quanto costa non occuparsi di... Reputazione" con Daniele Chieffi (37 partecipanti)
- 4/12/24 - "Quanto costa non occuparsi di... Tecnologia" con Massimo Temporelli (58 partecipanti)

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Nel 2025 realizzeremo i successivi 3 incontri della stagione. Continueremo ad invitare persone con un focus particolare sulla partecipazione dei nostri clienti, aumentando il budget dedicato agli ingaggi per avere ospiti più attrattivi. Sono già calendarizzati:

- 23/02/25 "Quanto costa non occuparsi di ... Geopolitica" con Nathalie Tocci
- 20/02/25 "Quanto costa non occuparsi di ... Futuro" con Isabella Pierantoni
- 20/03/25 "Quanto costa non occuparsi di... Dati economici" con Carlo Cottarelli

OPEN è una rassegna apprezzata nel territorio e sarà un impegno che ci assumiamo anche nella stagione prossima.

Raggiunto sì / no





Attività 2024

2.2. Ospitare e sostenere eventi di interesse per il territorio invitando testimonianze di diversi settori e ambiti.

Abbiamo realizzato 12 eventi gratuiti con diversi ospiti per raccontare storie di personaggi, di spettacolo, di sport, di avventure, di musica e tutto ciò che può ispirare le persone per “restituirlo” alla Città (nel nostro caso Verona, ma non solo!). In totale abbiamo ospitato 732 partecipanti complessivi.

Scegliamo di raccontare qualcosa di nuovo perché sappiamo che ne trarremo beneficio per il nostro desiderio di crescere.

- 25/01/2024
La Simbiosi uomo/macchina
- 01/02/2024
David Bowie - Interno Berlins
- 13/02/2024
Chiacchiere in musica

- 22/02/2024
Cosa significa guidare un'impresa
- 07/03/2024
Tazio Nuvolari - Sfida al Diavolo Rosso
- 21/03/2024
I cambiamenti climatici spiegati bene
- 04/04/2024
Miles Davis - Kind of Blue
- 18/04/2024
L'informazione tra realtà e tifoseria
- 09/05/2024
Gilles Villeneuve - Oltre il limite
- 05/06/2024
Francesco Costa presenta Frontiera
- 03/10/2024
Presentazione del libro di Diego Alverà - SOLO. Walter Bonatti dal K2 al Dru
- 07/11/2024
Presentazione del libro "Aspettando Carosello" di Marco Melegaro.

Raggiunto sì / no



Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Intendiamo ospitare e sostenere eventi di interesse per il territorio con particolare attenzione ai temi legati all'educazione, all'ambiente e alla conoscenza di

aspetti spesso trascurati della cultura. Organizzeremo una rassegna sull'esempio di Stories 2024 puntando su temi popolari, legati allo sviluppo culturale del nostro territorio.

Attività 2024

- 2.3.** Promuovere un Workshop che coinvolga le Società Benefit ma anche le istituzioni e miri a costituire una rete sul territorio per produrre e proporre un piano di iniziative condivise e concrete.

Non siamo riusciti a promuovere il Workshop come previsto. Abbiamo sondato la disponibilità di alcune persone e realtà, ma non abbiamo trovato adesione o interesse sufficienti per sviluppare un

incontro congiunto. Da questa esperienza, abbiamo compreso che l'incontro non è un obiettivo perseguibile al momento e, pertanto, non sarà inserito nella pianificazione del 2025.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Contribuiremo attivamente alla diffusione della conoscenza delle società benefit, sensibilizzando i media locali sulle nostre attività in ambito benefit e partecipando a iniziative di altri enti e/o organizzazioni sul tema.

Abbiamo già pianificato due interventi:

- **8 maggio 2025**
Convegno ODCEC in cui il nostro Presidente sarà relatore e presenterà il percorso di Vecomp come società Benefit
- **28 maggio 2025**
Convegno LAF ospiteremo questo evento e il Presidente avrà uno speech dedicato al valore delle Società Benefit.

Raggiunto sì / no



Obiettivo 3



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

Attività 2024

3.1. Offrire sostegno all'Associazione **Intercultura**

Da diversi anni offriamo il nostro sostegno all'associazione **Intercultura**, che promuove lo scambio culturale tra Paesi con l'obiettivo di contribuire alla formazione di una generazione più inclusiva e aperta al dialogo internazionale. Nel corso del 2024, la collaborazione con Intercultura si è concretizzata mettendo a disposizione gratuitamente i nostri spazi e il supporto a diverse iniziative, tra cui:

- 40 ore di corso di italiano per studenti stranieri, svolte tra ottobre e gennaio;
- 2 giornate di formazione dedicate agli studenti stranieri (gennaio e settembre, per un totale di 8 ore);
- 3 riunioni cittadine di promozione dei programmi all'estero, ospitate nella nostra sala Academy;

- 1 giornata di colloqui di selezione per i programmi all'estero (5 ore nei nostri spazi);
- 4 incontri con le famiglie ospitanti (ospitati nella nostra area mensa, per un totale di 8 ore);
- 3 incontri con le famiglie dei ragazzi in partenza per l'estero (nella sala Academy, per un totale di 6 ore).

Inoltre, abbiamo versato un contributo di € 3.000 per l'erogazione di una borsa di studio rivolta ad una studentessa. Queste attività rappresentano per noi un'opportunità concreta per contribuire alla crescita culturale e umana delle giovani generazioni, valorizzando il confronto e l'apertura verso il mondo.

Raggiunto sì / no



Intercultura
Incontri che cambiano il mondo. Dal 1955

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Anche nel 2025 abbiamo confermato il nostro impegno a sostegno di Intercultura, mettendo a disposizione i nostri spazi e offrendo visibilità alle loro iniziative. Viene confermata anche l'erogazione

del contributo per la borsa di studio per uno studente o una studentessa. Visti gli aumenti dei costi generalizzati, abbiamo aumentato l'importo a 4.000 euro (nel 2024 era di 3.000 euro).

Attività 2024

3.2. Avviare il progetto formativo Academy Scuole di **UMANA**.

Abbiamo attivato un progetto di Academy interaziendale in collaborazione con Sistemi PUV, SCP e Wintech, partner di Sistemi del Veneto con i quali condividiamo le necessità di recruiting e formazione delle persone nell'ambito della consulenza e assistenza sui software gestionali.

Abbiamo lavorato insieme per sviluppare un progetto di Academy volto a introdurre nuove persone nel ruolo di Consulente Software Applicativo all'interno dell'area aziendale. L'iniziativa ci ha permesso di valutare diversi

profili e ha portato all'inserimento in azienda di uno studente universitario, diventato poi nostro collaboratore.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Questa attività ci è stata utile per comprendere come strutturare e avviare questo tipo di progetti, che potranno rivelarsi funzionali in futuro. Tuttavia, **nel 2025 non prevediamo di attivare nuove collaborazioni** in questo ambito.

Raggiunto sì / no



Attività 2024

3.3. Realizzare un *Percorso Trasversale per le Competenze e l'Orientamento* (PTCO)

Da lunedì 10 a venerdì 28 giugno abbiamo ospitato per il terzo anno consecutivo 32 studenti e studentesse dell'ITCS Lorgna-Pindemonte di Verona nella nostra sede nell'ambito del PCTO "Busta paga". P.C.T.O. sta per Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento. È un'esperienza formativa obbligatoria per gli studenti delle scuole superiori, che sostituisce il precedente sistema di Alternanza Scuola-Lavoro.

Il progetto ha l'obiettivo di avvicinare gli studenti al mondo della consulenza del lavoro, illustrando i principali processi della professione e le possibilità di digitalizzazione, con un focus operativo sulla **redazione della busta paga**.

Il percorso formativo è stato arricchito con un modulo dedicato alla **comunicazione efficace** e alla **gestione del colloquio di lavoro**, con l'intento di offrire strumenti concreti per un ingresso consapevole e

preparato nel mondo professionale.

Abbiamo curato il coordinamento delle testimonianze di alcuni professionisti del settore e coinvolto imprenditori e imprenditrici locali in momenti di confronto diretto con gli studenti. Inoltre, abbiamo contribuito attivamente alla formazione degli studenti grazie alla nostra squadra specializzata in software gestionali per i Consulenti del Lavoro.

Il progetto è stato realizzato nell'ambito di un percorso promosso dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Verona, in collaborazione con la Camera di Commercio e il Provveditorato agli Studi. Una iniziativa

È un percorso che ci vede sempre più presenti negli istituti scolastici e, più in generale, in tutti quei contesti in cui **Scuola e Università incontrano il mondo delle imprese**.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Il progetto del PCTO "Busta paga" è stato confermato anche per il 2025.

Nel 2025 abbiamo programmato 2 iniziative simili:

- uno dedicato alla figura del "Sistemista ICT" in collaborazione con l'Istituto M.O.

Luciano Dal Cero di San Bonifacio (VR) in partnership con SKill srl, azienda veronese del settore IT

- uno dedicato alla redazione del Bilancio in collaborazione con l'Istituto Copernico-Pasoli in partnership con l'Ordine dei Commercialisti di Verona

Raggiunto sì / no



Attività 2024

3.4. Sostenere Iniziative a favore dell'istruzione dei giovani

Nel corso del 2024 abbiamo sostenuto diverse iniziative volte a promuovere la cultura e l'orientamento dei giovani nel mondo del lavoro:

- **Sponsorizzazione della mostra "Dante, Profeta di Speranza"**, promossa dall'Associazione Culturale Rivela, che ha coinvolto oltre 100 studenti e studentesse in percorsi di **alternanza scuola-lavoro**;
- Collaborazione con il **Laboratorio**

della Camera di Commercio, dedicato all'incontro tra scuola e impresa;

- **Ospitalità di uno studente** in percorso di alternanza scuola-lavoro presso la nostra sede;
- **Avvio di una collaborazione con un Istituto Tecnico a indirizzo informatico**, finalizzata alla costruzione di percorsi formativi condivisi e orientati alle competenze digitali richieste dal mercato.

Raggiunto sì / no



Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Abbiamo già confermato la nostra disponibilità a partecipare a diversi appuntamenti con l'obiettivo di offrire un contributo concreto ai percorsi di orientamento scolastico e professionale:

- **19 febbraio** - Intervento presso l'IIS Silva Ricci di Legnago (indirizzo informatico), nell'ambito dell'iniziativa Lavoropiù Goes to School;
- **15 aprile** - Visita guidata di 60 studenti dell'Istituto Dal Cero (indirizzo informatico) e sessione di orientamento presso la nostra sala Academy;
- **22 aprile** - Partecipazione al Career Day organizzato dall'Istituto Tecnico G. Marconi (indirizzo informatico).

Inoltre, supporteremo la mostra proposta per il 2025 dall'**Associazione Culturale Rivela**, intitolata: *"Tessere la tua lode. Le opere lignee di frà Giovanni da Verona in Santa Maria in Organo"*

L'iniziativa si terrà dal **3 maggio al 15 giugno** e prevede **visite guidate gratuite** aperte al pubblico. Le guide saranno gli studenti delle classi IV e V di alcune scuole superiori veronesi, fino a un massimo di **100 partecipanti**.

Il progetto rientra nei percorsi di **alternanza scuola-lavoro** e mira a sviluppare, attraverso l'arte e la cultura, le competenze comunicative e relazionali degli studenti, valorizzando al tempo stesso i contenuti storico-artistici affrontati nei loro programmi scolastici.

Obiettivo 4



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

Dedichiamo una parte delle nostre risorse al sostegno di realtà del territorio che promuovono e gestiscono attività a favore di persone in situazione di fragilità.

Nel 2024 il nostro supporto si è rivolto in particolare ad associazioni con cui è possibile costruire progettualità di medio-lungo periodo, capaci di garantire **trasparenza e rendicontazione puntuale** sull'utilizzo delle erogazioni ricevute.

Un ulteriore ambito di impegno è l'**orientamento dei giovani**, con l'obiettivo di far conoscere le opportunità offerte dal mercato del lavoro, in particolare nei settori legati alla **Digital Transformation**.

Attività 2024

4.1. Sostenere 2 associazioni impegnate in progetti e attività di intervento su povertà e reinserimento lavorativo

Anche nel 2024 abbiamo identificato Fevoss e Banco Alimentare come realtà meritevoli del nostro sostegno, sottoscrivendo con entrambe accordi quadro triennali. Tali accordi prevedono una progettualità condivisa e l'impegno, da parte delle associazioni, a rendicontare annualmente le attività realizzate grazie al nostro contributo.

- **Fevoss:** la nostra donazione di € 3.000 ha sostenuto le attività di volontariato della Faber Academy, ha contribuito alla realizzazione di corsi di formazione su competenze artigianali dedicati a persone svantaggiate
- **Banco Alimentare:** con il

nostro contributo di € 3.000 abbiamo contribuito al sostegno dell'organizzazione delle attività di raccolta e distribuzione delle eccedenze alimentari

Nel 2024 abbiamo replicato la positiva esperienza del 2023 offrendo il nostro attivo alla **Giornata Nazionale della Colletta Alimentare** il 19 novembre 2024 e abbiamo "adottato un supermercato". Un gruppo di 22 collaboratori dell'azienda ha dedicato alcune ore di volontariato nella gestione della raccolta dei cibi da destinare al Banco Alimentare. Il cibo raccolto è stato pari a 7.900 tonnellate.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Nel 2025 ci impegneremo a sostenere le tre iniziative che abbiamo individuato come prioritarie: Banco Alimentare, Colletta alimentare e Faber Academy.

Il 2025 sarà dedicato anche all'elaborazione di nuovi accordi quadro per individuare più puntualmente gli impatti del nostro impegno.

Raggiunto sì / no



Attività 2024

4.2. Adottare un Regolamento interno che disciplini in modo trasparente e coerente i criteri, le modalità e le responsabilità nella **gestione delle donazioni e delle sponsorizzazioni effettuate da Vecomp**, in linea con i valori aziendali e i principi di responsabilità sociale

È stato approvato il 16 febbraio 2024 un regolamento interno che disciplina il processo di gestione delle sponsorizzazioni e delle erogazioni liberali, sia su iniziativa di Vecomp S.p.A. sia in risposta a richieste da parte di Enti o Associazioni.

Il documento ha l'obiettivo di definire termini, modalità e condizioni operative, garantendo

che ogni attività sia svolta nel pieno rispetto della normativa vigente e in linea con i principi di imparzialità, correttezza, oggettività e tracciabilità. L'intento è quello di valorizzare e promuovere il nome, l'immagine e la reputazione di Vecomp S.p.A., attraverso azioni coerenti con i suoi valori e il suo impegno sociale.

Raggiunto sì / no



Obiettivo 5



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

Il nostro sguardo attento alle esigenze della vita privata delle persone è sempre stato parte del nostro modo di fare impresa.

E si è trasformato in azioni. Oggi è diventato un impegno anche formalizzato e duraturo nel tempo, nel rispetto della sostenibilità della nostra organizzazione e delle esigenze dei nostri clienti.

Nel 2024 abbiamo incentivato la creazione di una rete di relazione tra aziende virtuose nell'ambito della conciliazione vita-lavoro.

Attività 2024

5.1.

Mantenere la Certificazione Family Audit e ottenere la Certificazione di Parità di Genere

Abbiamo ottenuto entrambe le certificazioni. In particolare, abbiamo sostenuto l'audit per il mantenimento della Certificazione Family Audit il 29 ottobre 2024 e concluso il percorso di certificazione per la Parità di Genere il 28-29 novembre 2024.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Intendiamo mantenere sia la Certificazione Family Audit che quella per la Parità di Genere.


Raggiunto sì / no



Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>5.2. Attivare percorsi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati allo sviluppo delle competenze trasversali</p> <p>L'attenzione alla formazione costituisce per l'azienda un pilastro essenziale della sostenibilità sociale, favorendo la valorizzazione delle persone e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, orientato al miglioramento continuo.</p> <p>Le iniziative formative per lo sviluppo delle Competenze trasversali hanno incluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corso "Management e Leadership" Percorso formativo dedicato a chi ricopre ruoli di coordinamento, finalizzato a presentare, discutere e sperimentare un modello strutturato di gestione dei collaboratori. • Corso di "Comunicazione Corporate" Approfondimento del corso di Public Speaking, pensato per rafforzare le competenze comunicative e preparare i partecipanti a ricoprire il ruolo di Brand Ambassador Vecomp. • Workshop "Manifesto Aziendale" Iniziativa che ha coinvolto un gruppo selezionato di persone, individuate in base a criteri quali l'anzianità aziendale, l'età anagrafica e l'area di appartenenza, con l'obiettivo di contribuire alla definizione condivisa dei valori e della visione aziendale. <div data-bbox="555 824 975 1176" style="border: 1px dashed #ccc; padding: 5px;"> <p>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025 La formazione per gli impiegati rappresenta il principale ambito di intervento formativo, con una media passata da 155,85 ore nel 2022 a 168,29 nel 2024. I dati mostrano un andamento positivo e una costante attenzione alla quota di ore di formazione delle competenze trasversali che manterremo stabilmente nel piano formativo.</p> </div>	<p>Raggiunto sì</p> <div data-bbox="1139 456 1273 734" style="text-align: center;">   </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>5.3. Adottare e implementare un modello strutturato di Piano di welfare aziendale</p> <p>L'attività non è stata implementata nel corso del periodo: non è stato strutturato un sistema organizzato che preveda anche la stesura di un regolamento e l'adozione di una piattaforma Welfare. Tuttavia, l'Azienda non ha smesso di implementare misure di welfare tra cui un piano convenzioni e la valutazione di adesione all'Ente Bilaterale.</p> <p>Nel 2024 si è ritenuto prioritario intervenire preliminarmente sulle Politiche Retributive. La revisione di tali politiche rappresenta un passaggio fondamentale per garantire</p> <p>coerenza e sostenibilità all'eventuale introduzione di un Piano di welfare aziendale strutturato. Una volta completato questo processo, sarà possibile valutare in modo più efficace strumenti e misure di welfare coerenti con il nuovo assetto retributivo.</p> <div data-bbox="555 1659 975 1832" style="border: 1px dashed #ccc; padding: 5px;"> <p>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025 Nel 2025 ci impegniamo a proseguire il lavoro avviato sulle Politiche Retributive, a comunicare il Piano Convenzioni, a aderire all'Ente Bilaterale.</p> </div>	<p>Raggiunto sì</p> <div data-bbox="1139 1375 1273 1653" style="text-align: center;">   </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>5.4. Adottare un modello di matrice retributiva trasparente e coerente con i livelli di responsabilità, le competenze e le performance, al fine di garantire equità interna, attrattività esterna e una gestione meritocratica delle retribuzioni</p> <p>Nel 2024 abbiamo avviato un progetto strutturato di revisione delle Politiche Retributive, con l'obiettivo di definire un sistema più equo, trasparente e allineato agli obiettivi strategici dell'organizzazione. Il progetto è stato sviluppato in collaborazione con una società specializzata, che ci sta supportando nell'analisi degli attuali strumenti retributivi e nella costruzione di un nuovo modello capace di valorizzare competenze, performance e responsabilità. Nel corso del 2024 abbiamo lavorato sulle seguenti fasi del progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> analisi dei pesi delle varie posizioni <p>all'interno dell'azienda attraverso una metodologia chiamata Job evaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> analisi delle retribuzioni interne o analisi di equità interna benchmark di mercato. costruzione della politica retributiva. <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025</p> <p>Nel 2025 ci concentreremo sulla definizione e implementazione di un modello di valutazione delle performance e nella fase di formalizzazione e comunicazione delle politiche retributive aziendali.</p> </div>	<p style="text-align: center;">Raggiunto sì / no</p> <div style="text-align: center;">   </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p>5.5. Raccogliere i dati di fruizione dello smart working</p> <p>Lo smart working rappresenta da anni una modalità di lavoro strategica, capace di conciliare le esigenze personali dei nostri collaboratori in termini di work-life balance con quelle organizzative legate alla continuità e qualità del servizio. Questa modalità è stata integrata stabilmente nel nostro modello di business, diventando uno strumento di flessibilità e responsabilizzazione individuale. Nel corso del 2024 sono state registrate complessivamente 16.551,5 ore di lavoro in modalità smart working, corrispondenti a 2.200,5 giornate complessive, così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> Donne: 8.942 ore (1.249,2 giornate), pari <p>al 54% delle ore totali e al 57% delle giornate;</p> <ul style="list-style-type: none"> Uomini: 7.609,5 ore (951,3 giornate), pari al 46% delle ore totali e al 43% delle giornate. <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025</p> <p>Anche nel 2025 continueremo ad adottare e ottimizzare questa modalità di lavoro, con l'intento di monitorarne l'efficacia non solo in termini operativi, ma anche attraverso la valutazione del benessere percepito dai collaboratori, in particolare rispetto alla capacità di conciliare vita privata e professionale.</p> </div>	<p style="text-align: center;">Raggiunto sì / no</p> <div style="text-align: center;">   </div>

Attività 2024

5.6.

Organizzare eventi istituzionali e momenti ricreativi rivolti al personale, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza, promuovere la socializzazione e valorizzare il contributo delle persone all'interno dell'organizzazione

Abbiamo organizzato alcuni momenti di incontro e relazione tra le persone. Anche i VLab rientrano in questo tipo di eventi, unendo le necessità di allineamento organizzativo con finalità di networking e scambi relazionali. Sono stati organizzati a febbraio, giugno e ottobre. Abbiamo organizzato anche un pranzo a base di gnocchi per festeggiare il Carnevale veronese il 9 febbraio, in cui l'azienda ha sostenuto i costi di fornitura e di organizzazione per la partecipazione di 31 collaboratori e collaboratrici.

Abbiamo organizzato un aperitivo estivo con la partecipazione di 42 persone. Abbiamo organizzato un weekend a Bellaria (RN) a maggio con la partecipazione di 42 persone. Come da tradizione, abbiamo organizzato il Brindisi di Natale il 23 dicembre, un'occasione privilegiata per lo scambio d'auguri e la consegna dei doni natalizi ideati per i collaboratori. Il Vecomp Day del 6 dicembre è stato un'ulteriore occasione di festa, totalmente dedicata ai giochi a squadre, in un clima di condivisione e partecipazione.

Cosa ci impegniamo a fare nel 2025

Crediamo che gli eventi possano essere momenti preziosi di scambio, confronto e condivisione tra le persone e contribuiscano a rafforzare le relazioni, generare senso di appartenenza e a consolidare una cultura aziendale aperta e partecipativa.

Nel 2025 continueremo ad organizzare momenti e iniziative come il Venerdì Gnocolar, l'Aperitivo Estivo, il Brindisi di Natale, il Vecomp Day e altri momenti proposti direttamente dai nostri collaboratori.

Raggiunto sì / no



B Impact Assessment

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

L'azienda ha avviato il processo di certificazione per diventare BCorp e pertanto nelle prossime relazioni di impatto il punteggio potrà variare: 85.6 punti.

85.6

**PUNTEGGIO
GENERALE**

**PUNTEGGI
DELLE AREE D'IMPATTO**



GOVERNANCE

21.5



LAVORATORI

27.7



COMUNITÀ

23



AMBIENTE

10.1



CLIENTI

3.1

Tabelle GRI Content Index

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 2: INFORMATIVE GENERALI 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 22-23-24-25	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 7	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 7	
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag.36-39 Pag.59-60-61	
	2-7	Dipendenti	Pag. 40-43	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 40-43	
	2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 22-23-24-25 Allegati pag. 129	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 22-23-24-25	
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 22-23-24-25	
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	§ Allegati pag. 129	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 4 Pag. 8-13	
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 26	
	2-30	Contratti collettivi	Pag. 41	
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 8-9	
	3-2	Elenco temi materiali	Pag. 8-9	
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Pag.34-36	
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Pag. 127	
GRI 202: PRESENZA SUL MERCATO 2016	202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	Pag. 129	

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016	203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Pag. 81 Relazione d'impatto	
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Pag. 36-37	
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Pag. 26	
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Pag. 93-94	
	302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	Pag. 97	
	302-3	Intensità energetica	Pag. 93-94	
	302-4	Riduzione del consumo di energia	Pag. 98-99	Non è stato possibile esprimere il valore di riduzione in joule o multipli
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Pag. 95-99	
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 95-99	
	305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Pag. 95-99	
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Pag. 95-99	
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Pag. 44-45	
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili	§ Allegati pag. 135	
	401-3	Congedo parentale	§ Allegati pag. 135	

GRI STANDARD	NUMERO	DISCLOSURE	NUMERO DI PAGINA / NOTE	OMISSIONI
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 60-63	
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Pag. 60-63	
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 60-63	
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Pag. 60-63	
	403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 60-63	
	403-10	Malattia professionale	Pag. 60-63	
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 53-56	
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Pag. 22-23-24-25 Pag. 53-56 Allegati pag. 129	
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 136	
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag.46	
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Non si sono verificati casi di violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati nel periodo di rendicontazione	



Allegati

GRI 201-1

	2024
(€)	
Valore economico generato	7900043
Ricavi	7,537,562
Altri proventi	208,966
Proventi finanziari netti	151,884
Rettifiche di valore di attività finanziarie	
Svalutazione crediti	-15,000
Differenze di cambio	-90
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	16,721
Valore economico distribuito	6888565
Costi operativi	3,486,347
Remunerazione dei dipendenti e collaboratori	3,066,988
Remunerazione dei finanziatori	117,035
Remunerazione degli investitori	
Remunerazione della pubblica amministrazione	197,195
Liberalità esterne	21,000
Valore economico trattenuto	477374
Ammortamenti	477,374
Imposte differite	
Altre riserve	
Utile	534104

GRI 201-4

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	u.m.	2024
i. sgravi fiscali e crediti d'imposta	€	6,500
iii. sovvenzioni per investimenti o ricerca e sviluppo e altri tipi di sovvenzioni pertinenti		3,667
viii. altri benefit finanziari ricevuti o esigibili da parte di qualsiasi governo per qualsiasi operazione		3,731
Totale		13,898

GRI 204-1

Volume totale di acquisto (compresa IVA) per localizzazione del fornitore	u.m.	2024	%
Italia - Nord Est	€	3.052.170,16	69,0%
Italia - Nord Ovest		970.770,44	22,0%
Italia - Sud e isole		219.652,98	5,0%
Totale fornitori italia		4.242.593,58	96,0%
Specificare sotto se fornitori europei o extra UE			0,0%
Europa		170.382,59	3,9%
Extra EU		8.474,88	0,2%
Totale		4.421.451,05	100%

GRI 404-1

Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore			-
Quadri		294	69	363
Impiegati		6.790	4990	11.780
Operai			12	12
Totale		7.084	5.071	12.155

GRI 2-27

Casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti	u.m.	2024
Numero di pene pecuniarie per non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica	n	0,00
<i>di cui sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione</i>	n	0,00
Valore totale delle pene pecuniarie per non conformità con leggi e/o normative in materia sociale ed economica	€	0,00
<i>di cui sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione</i>	€	0,00
Numero delle sanzioni non pecuniarie*	n	0,00
Numero totale di casi di non conformità nel periodo di rendicontazione	n	0

GRI 205-3

Numero di episodi di corruzione	u.m.	2024
Numero totale e la natura degli episodi di corruzione accertati	n°	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione		0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione		0
Numero totale di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali episodi		0

GRI Info 2-9 405-1(a)

2024													
Consiglio di amministrazione		Sesso		Fascia età			Ruolo		Indipendenza		N ° di anni nel CdA	Profilo professionale	Residente nella comunità locale (VR)
		M	F	41-45	46-50	over 50	Esecutivo	Non esecutivo	SI	NO			
Ruolo	Nome e Cognome												
Presidente	Massimo Sbardelaro	x				x	x			1	Amministratore delegato	si	
Consigliere	Ivan Gobetti	x		x			x			1	Resp. Commerciale	si	
Consigliere	Francesco Masini	x		x			x			1	Responsabile Comunicazione e Relazione esterne	si	
Consigliere	Patrizia Greggio		x			x	x			1	Responsabile Produzione Servizi	si	
Consigliere	Paolo Bagli	x				x		x	x	1	Dottore commercialista e revisore contabile	si	
Consigliere	Castagnetti Luca	x				x		x	x	1	Dottore commercialista e revisore contabile	si	

GRI 2-21

Retribuzione	u.m.	2024
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	€	150.000,00
Retribuzione totale annuale del dipendente che riceve la massima retribuzione		66.000,00
Retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti		32.719,00
Rapporto totale (Pres. CdA/Retr. media)	%	4.6%
Rapporto totale (Dip. max retr./Retr. media)	%	2.02%

GRI Informativa 2-7

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n°	0	0	0
Quadri		4	1	5
Impiegati		32	29	61
Operai		0	1	1
Totale		36	31	67

Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per fascia d'età	u.m.	2024			Totale
		<30	30-50	>50	
Dirigenti	n°	-	-	-	-
Quadri			2	3	5
Impiegati		5	35	21	61
Operai		-	1	-	1
Totale		5	38	24	67

Età media	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Età media dei dipendenti	n°	46	47	46.8

Dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti con disabilità	n°		4	4

Dipendenti (numero) per anzianità lavorativa	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
0 a 5 anni	n°	16	16	32
6 a 10 anni		7	5	12
11 a 15 anni		2	2	4
16 a 20 anni		2	3	5
21 a 25 anni		2	3	5
26 a 30 anni		5	1	6
31 a 35 anni		1	-	1
36 a 40 anni		1	1	2
più di 40 anni				-
Totale			36	31

Dipendenti (numero) per tipo di impiego, per area geografica e per genere	u.m.	2024						Totale	Totale	Totale
		A tempo pieno		A tempo parziale		A ore non garantite*		A tempo pieno		A ore non garantite
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne			
Veneto	n°	34	10	1	19	-	-	44	20	0
Trentino-Alto Adige		1	0	0	2	-	-	1	2	0
Totale		35	10	1	21	0	0	45	22	0

Dipendenti (numero) per contratto di lavoro, per area geografica e per genere	u.m.	2024				Totale	Totale
		Tempo indeterminato		Tempo determinato			
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Veneto	n°	34	28	1	1	62	2
Trentino-Alto Adige		1	2	0	0	3	0
Totale		35	30	1	1	65	2

Totale della forza lavoro suddivisa tra dipendenti e non dipendenti per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti (numero)	n°	36	31	67
Consulenti (P.IVA)		5	-	5
Lavoratori non dipendenti:		1	-	1
- stage extracurricolari*		-	-	-
- interinali**		1	0	1
Totale		42	31	73

GRI 401-1

Dipendenti (numero) assunti e cessati per genere	u.m.	2024		
		Uomo	Donna	Totale
Dipendenti assunti	n°	11	6	17
Dipendenti cessati		7	4	11

Dipendenti (numero) assunti e cessati per fascia di età	u.m.	2024			
		<30	30-50	Over 50	Totale
Dipendenti assunti	n°	1	13	3	17
Dipendenti cessati		1	9	1	11

Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica	u.m.	2024	
		Dipendenti assunti	Dipendenti cessati
Veneto	n°	16	9
Trentino-Alto Adige		1	2
Totale		17	11

Tasso di turnover per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	n°	11	6	17
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		36	31	67
Tasso di turnover in entrata	%	30.6	19.4	25.37
Dipendenti cessati	n°	7	4	11
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		36	31	67
Tasso di turnover in uscita		%	19.4	13

Tasso di turnover per fascia d'età	u.m.	2024			
		<30	30-50	Over 50	Totale
Dipendenti assunti	n°	1	13	3	17
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		5	31	31	67
Tasso di turnover in entrata	%	20.00	41.94	9.68	25.37
Dipendenti cessati	n°	1	9	1	11
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		5	31	31	67
Tasso di turnover in uscita	%	20.00	29.03	3.23	16.42

Tasso di turnover	u.m.	2024		Totale
		Veneto	Trentino-Alto Adige	
Dipendenti assunti	n°	16	1	17
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		64	3	67
Tasso di turnover in entrata	%	25%	33%	25.37%
Dipendenti cessati	n°	9	2	11
Dipendenti alla chiusura dell'esercizio (31 dicembre)		64	3	67
Tasso di turnover in uscita	%	14.06%	66.67%	16.42%

GRI 401-2

Benefit di tipo finanziario	2024		
	N ° di dipendenti con contratto a tempo indeterminato (NO PART-TIME) destinatari dei benefit	N ° di dipendenti a tempo determinato (NO PART-TIME) destinatari dei benefit	N ° di dipendenti PART-TIME destinatari dei benefit
Assistenza sanitaria	5	si	si
Congedo parentale	4	si	si
Auto aziendali ad uso promiscuo	19	no	6
Auto aziendale a disposizione per utilizzo durante l'orario di lavoro	67	67	67
Assicurazione KASKO nel tragitto casa-lavoro	19	0	6
Smartphone ad uso promiscuo	38	0	6
Tablet, PC portatile ad uso promiscuo	67	67	67
Altri (specificare)			
Buoni Pasto	67	67	67

Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati		2	2	4
Totale		2	2	4

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati		2	2	4
Totale		2	2	4

Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati		2	1	3
Totale		2	1	3

Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati		1	1	2
Totale		1	1	2

Tasso di rientro al lavoro 75%, Tasso di retention 67%

GRI 405-2

Salario medio	u.m.	2024			
		Veneto		Trentino-Alto Adige	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	€	-	-	-	-
Quadri		54.826,00	58.315,00	-	-
Impiegati		34.517,00	32.267,00	-	36.980,00
Operai		-	21.212,00	-	-

Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per categoria di dipendenti	u.m.	2024	
		Veneto	Trentino-Alto Adige
Dirigenti	%	-	-
Quadri		106%	-
Impiegati		93%	-
Operai		-	-

GRI 404-1

Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	-	-	-
Quadri		294	69	363
Impiegati		6790	4990	11780
Operai		-	12	12
Totale		7084	5071	12155

Numero di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n°	-	-	-
Quadri		4	1	5
Impiegati		37	33	70
Operai		-	1	1
Totale		41	35	76

Ore di formazione medie per genere e per categoria	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	-	-	-
Quadri		74	69	72.6
Impiegati		183.51	151.21	168.28
Operai		-	11.5	11.5
Totale		172.78	144.87	159.92

Ore medie di formazione all'anno per dipendente, per genere e per categoria di dipendenti	2024
Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	363
Numero totale di quadri	5
Ore medie di formazione per quadri	72.6
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri	69
Numero totale di donne - quadri	1
Ore medie di formazione per donna - quadri	69
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri	294
Numero totale di uomini - quadri	4
Ore medie di formazione per uomo - quadri	73.5
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	11780
Numero totale di impiegati	70
Ore medie di formazione per impiegato	168.29
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati	4990
Numero totale di donne - impiegati	33
Ore medie di formazione per donna - impiegato	151.21
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati	6790
Numero totale di uomini - impiegati	37
Ore medie di formazione per uomo - impiegato	183.51
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	12
Numero totale di operai	1
Ore medie di formazione per operaio	12
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - operai	11.5
Numero totale di donne - operai	1
Ore medie di formazione per donna - operaio	11.5
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - operai	0
Numero totale di uomini - operai	0
Ore medie di formazione per uomo - operaio	-

Numero di ore di formazione per tipologia	u.m.	2024
Manageriale=comitato	ore	428
Tecnico-specialistica		5.450
Training di inserimento o induction		5.072
Salute e sicurezza		371
Altro (VLAB momenti di allineamento aziendale)		834
Totale		12.155

GRI 404-2

Tipologia di formazione	Ambito	n° dipendenti che ne hanno usufruito
Corsi di formazione interni	Corso Essere Capi	16
	Corso Comunicazione Corporate	8
	Public Speaking	2
	Workshop Manifesto Aziendale	13
	Public Speaking Laboratorio	7
	Formazione Fondo TFR	67
	Corso Parità di genere - formazione di base	67
Finanziamento a supporto di formazione o istruzione esterna	N/A	N/A
Concessione di periodi di congedo con garanzia di mantenimento del posto di lavoro	N/A	N/A
Programmi di assistenza alla transizione per agevolare l'occupabilità e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.	N/A	N/A
		46

GRI 203-1(a)

2024		
Macro ambiti di intervento	Dettaglio ambiti di intervento	Voce di spesa a conto economico (i.e. sponsorizzazioni) (€)
Attività socioassistenziale	ANVOLT Bolzano	100,00 €
	Banco alimentare	3.000,00 €
Cultura, attività di formazione e ricerca	Sostegno ad intercultura	3.900,00 €
	Progetto 67 colonne	10.000,00 €
	Progetto Ri-Ciak e sostegno Fevoss	4.000,00 €
Totale		21.000,00 €

GRI 302-1

	u.m.	2024	u.m.	2024
Benzina per autovetture	l	18.367,95	Gj	625,88
Gasolio per autovetture	l	25.188,70		949,14
Gas naturale	m3	14.540		588,02
GPL		-		-
Energia elettrica	KWh	154.056,00		554,60
da fonti rinnovabili		-		-
da fonti non rinnovabili		154.056,00		554,60

GRI 302-3

	u.m.	2024
Numero dipendenti	N°	67
Intensità energetica	Gj	40,56
Intensità energetica da fonti rinnovabili	Gj	0

GRI 305-2

	u.m.	2024
SCOPE 1		
Benzina per autovetture	t. CO2e	38,29
Gasolio per autovetture		63,29
Gas naturale		29,74
GPL		0
TOT SCOPE 1		131,32
SCOPE 2		
Energia elettrica (location based)		
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0
da fonti non rinnovabili		39,48
TOT SCOPE 2		39,48
TOT SCOPE 1 + 2		170,80
SCOPE 2		
Energia elettrica (market based)		
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0
da fonti non rinnovabili		77,12
TOT SCOPE 2		77,12
TOT SCOPE 1 + 2		208,44

GRI 305-4

	u.m.	2022	2023	2024
Numero dipendenti	N°	57	59	67
Intensità delle emissioni	tCO2	3,13	2,85	2,55

vecomp
SOLUZIONI INFORMATICHE



 **sistemi**[®]
VERONA | TRENTO | BOLZANO

Vecomp S.p.A. Società Benefit

SEDE VERONA

via A. Dominutti, 2
37135 Verona
T 045 8378311

SEDE TRENTO

via del Commercio, 23
38100 Trento
T 0461 1420238

SEDE BOLZANO

via Galvani, 31
39100 Bolzano
T 0471 532000

www.vecomp.it