

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

vecomp

**vecomp**  
SOLUZIONI INFORMATICHE



**sistemi**  
VERONA | TRENTO | BOLZANO

# Indice **dei contenuti**

4

**Lettera  
del Presidente**

6

**Nota  
metodologica**

8

**Analisi di materialità  
e piano di sostenibilità**

16

**La Società**

40

**Le Persone**

64

**I Clienti**

78

**Il territorio**

88

**Il nostro impatto  
ambientale**

100

**Relazione di impatto  
Anno 2024**

120

**Tabelle GRI  
Content Index**

124

**Allegati**

# Lettera del Presidente

Cara Lettrice e caro Lettore,

in Vecomp crediamo che l'innovazione non risieda solo nella tecnologia, ma soprattutto nel modo in cui le persone la utilizzano per lavorare meglio.

Nel 2024 abbiamo continuato a coltivare questa visione, mettendo al centro chi ogni giorno utilizza strumenti digitali per lavorare: clienti, colleghi, partner. Per noi, anche le tecnologie più avanzate – come l'intelligenza artificiale – hanno senso solo quando valorizzano il potenziale umano, senza mai sostituirlo.

In un'epoca in cui l'Intelligenza Artificiale è sempre più presente, riteniamo fondamentale riaffermare il ruolo centrale della consapevolezza umana. L'IA deve essere un acceleratore delle nostre capacità, non un loro sostituto.

Il nostro impegno per promuovere una cultura del lavoro centrata sulle persone si riflette anche nell'attenzione verso la comunità e il territorio in cui operiamo. Essere Società Benefit significa per noi fare impresa con uno sguardo lungo, capace di coniugare risultati economici e responsabilità sociale. Perché il successo vero è quello che crea valore per tutti.

In queste pagine raccontiamo il nostro modo di vivere e promuovere "il volto umano dell'informatica", fatto di scelte consapevoli, relazioni autentiche e visione condivisa.

Grazie per essere parte di questo cammino.



*Massimo Sbardelaro*



# Nota metodologica

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

La redazione del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto il Consiglio di Amministrazione di Vecomp, in particolare Massimo Sbardelaro (Presidente CDA), Francesco Masini (Responsabile della Comunicazione) e Sara Battistin (Responsabile Qualità, Sicurezza e Sostenibilità), Alessandra Bitante (responsabile HR) oltre alle diverse funzioni aziendali impegnate nella raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

Il Bilancio, pubblicato con cadenza annuale, è redatto secondo i GRI Standards (opzione "GRI-referenced") del Global Reporting Initiative, versione 2021: lo standard attualmente più diffuso e riconosciuto a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità.

Per agevolare la consultazione, le informazioni contenute nel documento sono rintracciabili attraverso il GRI Content Index, riportato nelle tabelle a pagina 120.

## Periodo di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto annualmente. Le informazioni rendicontate in questo documento fanno riferimento all'esercizio 2024.

## Raccolta dati

Le informazioni rendicontate in questo Bilancio derivano in larga parte dall'estrazione e successiva elaborazione di dati contabili ed extracontabili presenti nei sistemi informativi adottati da Vecomp S.p.A., oltre che dalla raccolta diretta di dati tramite apposite schede di reporting, strutturate in base ai requisiti dei singoli standard GRI prescelti. Per la definizione metodologica e operativa del documento, ci siamo avvalsi della consulenza di Reliant – Partner in Sostenibilità e Compliance. Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 26/09/2025 ed è stato redatto su base volontaria, poiché la Società non rientra tra i soggetti obbligati all'applicazione del D.Lgs. 254/2016.

Vecomp ha scelto di anticipare alcuni adempimenti previsti dalla normativa redigendo il Bilancio secondo criteri riconosciuti a livello internazionale e fornendo informazioni non finanziarie – di carattere ambientale, sociale e organizzativo – secondo metodologie conformi ai GRI Standards.

Nel capitolo conclusivo del Bilancio è inclusa anche la Relazione di Impatto prevista per le Società Benefit (pag 100).

# Analisi di materialità e piano di sostenibilità

Nel 2022 abbiamo avviato un percorso di analisi di materialità, coinvolgendo il management per individuare i temi più rilevanti. Questo confronto ci ha permesso di costruire una solida strategia di sostenibilità, fondata sulle priorità condivise tra proprietà e prime linee aziendali.

L'analisi di materialità interna era 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**).

**L'analisi di materialità ha permesso di individuare i temi di sostenibilità ritenuti prioritari dagli stakeholder, evidenziando le aree su cui concentrare le azioni e la rendicontazione dell'organizzazione**

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

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

Nel corso del 2024 abbiamo aggiornato l'analisi di materialità in linea con i requisiti del GRI Standards. Questi principi, alla base della rendicontazione di sostenibilità, prevedono che le informazioni contenute nell'Informativa di Sostenibilità si riferiscano agli Aspetti e alle Tematiche che:

- influenzano considerevolmente le decisioni degli stakeholder;
- riflettono gli impatti significativi della Società su economia, ambiente e società.

La materialità (rilevanza) deve, quindi, considerare non solo la prospettiva dell'organizzazione ma anche quella degli stakeholder e per questo motivo abbiamo avviato il **Processo di stakeholder engagement**.

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nel corso del 2024 Vecomp ha avviato un progetto strutturato di stakeholder engagement con l'obiettivo di raccogliere, analizzare e integrare le aspettative e i punti di vista dei propri stakeholder nelle strategie aziendali e nella definizione delle priorità di sostenibilità.

Dopo una prima valutazione interna da parte del management, che ha portato alla prioritizzazione di 15 temi materiali, sono stati inviati questionari specifici ai principali gruppi di stakeholder, con i seguenti risultati di partecipazione:

<b>DIPENDENTI:</b> 38 questionari compilati su 77 inviati	<b>CLIENTI:</b> 169 su 2.098	<b>FORNITORI:</b> 25 su 40
<b>TERRITORIO (associazioni):</b> 8 su 12	<b>PARTECIPANTI AGLI EVENTI:</b> 81 su 377	

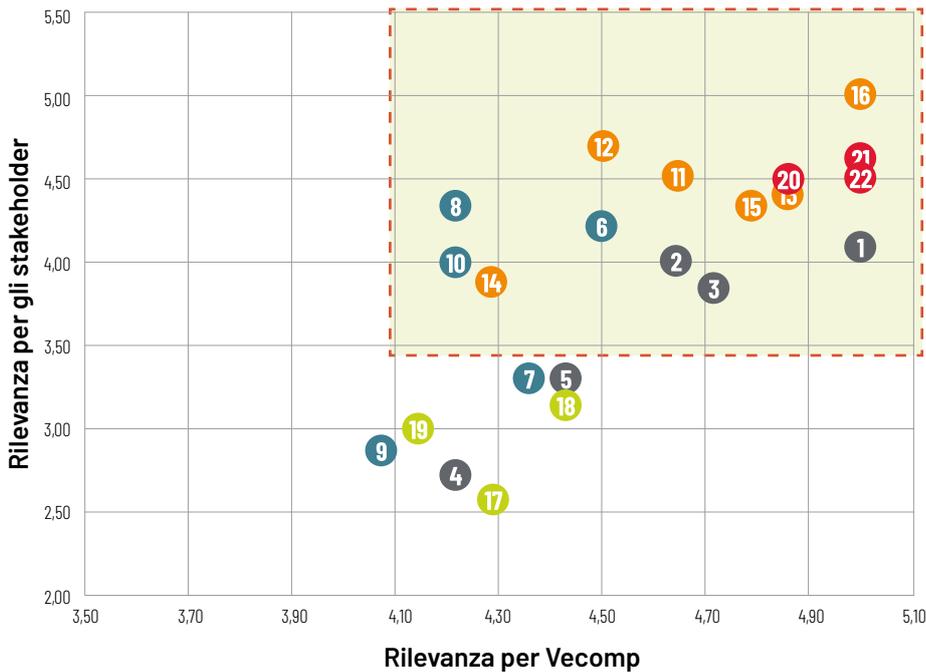
Questa fase ha rappresentato un primo passo importante verso una governance partecipata e una rendicontazione più trasparente e inclusiva.

Per il 2025 Vecomp si pone l'obiettivo di:

- Allineare l'analisi di materialità alle migliori pratiche internazionali e agli standard europei,
- Adottare l'approccio della doppia materialità, includendo la valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) per ciascun tema rilevante,
- Incrementare il tasso di risposta ai questionari, per ottenere un coinvolgimento più rappresentativo da parte di tutti gli stakeholder.

Una volta raccolto il feedback dei nostri stakeholder esterni sui temi materiali individuati come rilevanti, abbiamo stabilito una soglia di materialità stabilita calcolando la media dei punteggi tra rilevanza interna ed esterna e rappresentato i risultati nella matrice di materialità illustrata in **tabella 2**.

**Tabella 2**  
**Matrice di materialità**



## Tematica materiale

1	Etica, integrità di business e compliance	16	Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro
2	Efficienza gestionale e redditività delle attività	20	Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali
3	Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa	21	Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni
6	Soddisfazione e fidelizzazione del cliente	22	Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità
8	Capacità di delivery e continuità dei servizi	4	Sensibilizzazione e contaminazione sui valori della sostenibilità e della responsabilità sociale
10	Comunicazione e trasparenza nelle relazioni e nelle partnership	5	Cultura aziendale condivisa
11	Formazione e sviluppo delle competenze	7	Privacy, sicurezza dei dati e cybersecurity
12	Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance	9	Crescita delle competenze digitali del cliente
13	Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	17	Gestione dei consumi energetici, idrici e di materie prime
14	Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano	18	Gestione dei rifiuti
15	Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva	19	Tutela e valorizzazione dell'ambiente

# Piano di sostenibilità di Vecomp 2024-2026

Vecomp prosegue il proprio percorso verso uno sviluppo sostenibile, dimostrando un impegno concreto nella gestione responsabile degli impatti ambientali, sociali ed economici.

L'azienda ha definito un **Piano di Sostenibilità triennale**, che stabilisce obiettivi a breve e medio termine, con un focus iniziale su quelli coerenti e allineati ai **temi materiali** emersi dall'analisi di materialità (**tabella 2**).

Tra i principali risultati raggiunti nel **2024**, spicca un traguardo particolarmente significativo: **l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**, a conferma dell'attenzione costante che Vecomp riserva ai valori dell'inclusione, dell'equità e del benessere organizzativo.

Inoltre, sul fronte ambientale, a conferma del continuo impegno dell'azienda, Vecomp si è posta l'obiettivo di realizzare un progetto di efficientamento energetico.

L'intervento ha comportato l'installazione di impianti di climatizzazione di ultima generazione in grado di mantenere una temperatura ambientale equilibrata sia in inverno che in estate, migliorando al contempo il comfort lavorativo e riducendo i consumi energetici.

A questo si affianca la realizzazione di un impianto fotovoltaico, con l'obiettivo di incrementare l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e ridurre l'impronta carbonica aziendale.

## Piano di sostenibilità di Vecomp 2024-2026

Area	Piano degli obiettivi	Action Plan	Tema materiale collegato	Termine di raggiungimento	% di raggiungimento
GOVERNANCE	Rafforzamento dell'immagine e della reputazione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Completare il BIA Assessement con valutazione &gt; 80</li> <li>- Avviare il processo di certificazione BCorp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa</li> <li>- Coinvolgimento del personale, buone relazioni tra i dipendenti e contaminazione valoriale positiva</li> <li>- Creazione di valore per la comunità e per le future generazioni</li> </ul>	2025	90%
	Miglioramento del Sistema di gestione interno e della sicurezza informatica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adottare Standard ISO 9001</li> <li>- Adottare Standard ISO 27001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etica, integrità di business e compliance</li> <li>- Reputazione, immagine aziendale e attrattività dell'impresa</li> <li>- Efficienza gestionale e redditività delle attività</li> </ul>	2025	50%
AMBIENTE	Efficientamento energetico degli edifici e degli impianti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rifacimento degli impianti di raffrescamento e riscaldamento degli uffici</li> <li>- Rifacimento dell'isolamento del tetto</li> <li>- Adozione di un Impianto Fotovoltaico e creazione di un Gruppo energetico</li> </ul>	/	2024	100%
RISORSE UMANE	Adozione di politiche per incentivare la riduzione del divario di genere	Ottenere la certificazione della Parità di genere	Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani	2024	100%
	Accrescere la soddisfazione dei dipendenti aumentando il benessere lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementazione di un Sistema di welfare aziendale</li> <li>- Attuazione di una Matrice retributiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano</li> <li>- Benessere dei dipendenti, politiche di welfare aziendale e worklife balance</li> </ul>	2025	80%

# Vecomp e SDGs

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, che definisce 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) da raggiungere entro il 2030.

Consapevoli che il raggiungimento di questi obiettivi richiede il coinvolgimento attivo e la corresponsabilità di tutti gli attori - economici, istituzionali e sociali - abbiamo scelto di correlare le attività che da tempo portiamo avanti in Vecomp con i principi e le direttrici delineati dagli SDGs. Allo stesso modo, intendiamo orientare anche le iniziative future, con ancora maggiore convinzione, nel segno dello sviluppo sostenibile. Per rafforzare e rendere trasparente tale allineamento, abbiamo individuato gli SDGs ai quali contribuiamo concretamente attraverso il nostro business e i nostri progetti e li abbiamo associati ai temi materiali emersi dall'analisi di materialità condotta (vedi **tabella 3**).



[Vai al link](#)



## RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)



**Tabella 3**  
**Correlazione tra SDGs e analisi di materialità**

Cod.	SDGs	Tema materiale
	<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniziative a sostegno dei progetti sociali di enti e associazioni territoriali</li> </ul>
		
	<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostegno alla cultura e al territorio tramite eventi e iniziative per la comunità</li> </ul>
	<b>PARITÀ DI GENERE</b> Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	<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>
	<b>LAVORO DIGNITOSO ED ECONOMIA</b> Promuovere il lavoro dignitoso, l'occupazione piena e produttiva, e la crescita economica sostenibile	<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>
	<b>RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE</b> Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi, garantendo l'uguaglianza di opportunità per tutti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversità e pari opportunità e tutela dei diritti umani</li> </ul>

# 01 La Società



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

## Profilo societario

Dal 1981 accompagniamo professionisti e aziende a sfruttare i vantaggi dell'informatica per rendere più semplice e redditivo il loro lavoro e la loro attività.

Lo sviluppo dell'azienda ci porta ad un progressivo perfezionamento della nostra offerta di prodotti, di soluzioni, di servizi e ad una continua evoluzione organizzativa.

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 in particolare a commercialisti, consulenti del lavoro, avvocati e 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".

Nel 2002 Vecomp abbiamo contribuito alla costituzione di "Sistemi Vicenza" di cui deteniamo tuttora una partecipazione societaria. Nel 2023 abbiamo acquisito Computo srl, azienda partner Sistemi di Bolzano e poco dopo abbiamo avviato una sede a Trento, con il relativo allargamento dell'area geografica di competenza, l'incorporazione del personale e l'acquisizione del parco clienti diventando "Sistemi Verona Trento Bolzano". Siamo entrati nella proprietà di Quadrivium srl, azienda informatica di Vedelago (TV) specializzata nei software WMS e MES, allargando la gamma di soluzioni anche in materia di gestione del magazzino e della produzione.

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



**1981**  
**NASCE VECOMP**

**Lo sviluppo dell'azienda ci porta ad un progressivo perfezionamento della nostra offerta di prodotti, di soluzioni, di servizi e ad una continua evoluzione organizzativa.**

## Il volto umano dell'informatica

### Mettiamo al centro la persona.

Significa impegnarsi ogni giorno per fare in modo che l'informatica sia percepita dalle persone come un alleato e non come un ostacolo. E siamo convinti che la nostra organizzazione possa realmente prendersi cura delle persone solo se, prima di tutto, si prende cura delle proprie.

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



Siamo diventati Società Benefit  
I nostri 5 obiettivi no profit

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

associazioni no profit  
categorie fragili  
ragazzi

GIUGNO		LUGLIO		AGOSTO		SETTEMBRE	
1	gio	1	gio	1	gio	1	gio
2	mar	2	mar	2	mar	2	mar
3	mer	3	mer	3	mer	3	mer
4	gio	4	gio	4	gio	4	gio
5	ven	5	ven	5	ven	5	ven
6	sab	6	sab	6	sab	6	sab
7	dom	7	dom	7	dom	7	dom
8	lun	8	lun	8	lun	8	lun
9	mar	9	mar	9	mar	9	mar
10	gio	10	gio	10	gio	10	gio
11	ven	11	ven	11	ven	11	ven
12	sab	12	sab	12	sab	12	sab
13	dom	13	dom	13	dom	13	dom
14	lun	14	lun	14	lun	14	lun
15	mar	15	mar	15	mar	15	mar
16	gio	16	gio	16	gio	16	gio
17	ven	17	ven	17	ven	17	ven
18	sab	18	sab	18	sab	18	sab
19	dom	19	dom	19	dom	19	dom
20	lun	20	lun	20	lun	20	lun
21	mar	21	mar	21	mar	21	mar
22	gio	22	gio	22	gio	22	gio
23	ven	23	ven	23	ven	23	ven
24	sab	24	sab	24	sab	24	sab
25	dom	25	dom	25	dom	25	dom
26	lun	26	lun	26	lun	26	lun
27	mar	27	mar	27	mar	27	mar
28	gio	28	gio	28	gio	28	gio
29	ven	29	ven	29	ven	29	ven
30	sab	30	sab	30	sab	30	sab
31	dom	31	dom	31	dom	31	dom

# LOADING כככככ

**OPEN**  
22/23  
Crescere  
dentro le  
emergenze



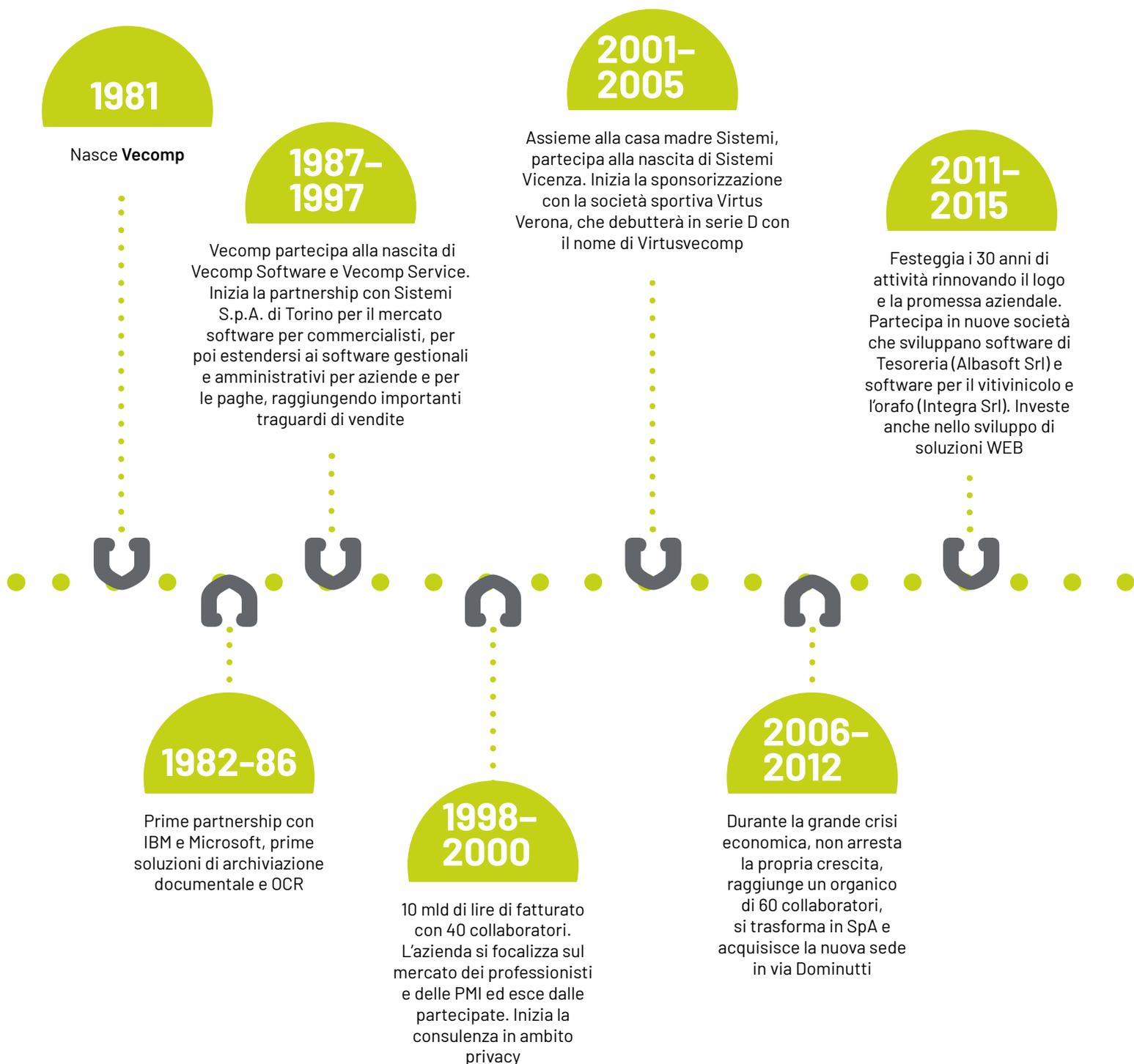
**EMERGENCY**  
La Academy



Il volto umano  
dell'info



## La nostra storia



**2017-  
2018**

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

**2020-  
2021**

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

**2023**

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

**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, la sala dedicata alla formazione di professionisti e imprese

**2019**

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

**2022**

Vecomp diventa Società Benefit

**2024**

Investiamo in un'ulteriore crescita organizzativa con un consistente aumento del personale e con l'apertura della sede di Trento.

## Organizzazione e governance

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

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

## Il CDA di Vecomp

Il Consiglio di amministrazione, istituito dall'Assemblea dei Soci a gennaio 2023, ha operato a servizio dello sviluppo e dell'evoluzione dell'azienda.

Massimo Sbardelaro e gli altri 3 membri interni all'azienda con i due consiglieri indipendenti hanno sostenuto le scelte strategiche del management aziendale, concentrando l'attenzione al miglioramento dell'organizzazione, messa sotto pressione dal continuo inserimento di nuovo personale.

2

**MEMBRI  
INDIPENDENTI**

100%

**MEMBRI CDA**  
appartenenti  
alla comunità locale

## CDA



**MASSIMO  
SBARDELARO**

**Presidente CDA  
e Direttore Generale**

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



**IVAN  
GOBETTI**

**Sales & Marketing Manager  
e Responsabile Acquisti**

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



**PATRIZIA  
GREGGIO**

**Responsabile  
dei processi aziendali**

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



**FRANCESCO  
MASINI**

**Responsabile Comunicazione  
e Relazioni Esterne**

In Vecomp dal 2015, si è occupato prima del marketing operativo e poi della comunicazione istituzionale e corporate. Si occupa anche di formazione in ambito comunicazione. Dal 2021 è Responsabile Comunicazione dell'azienda. In CDA Vecomp dal 2023.



**PAOLO  
BAGLI**

**Dottore Commercialista  
e Revisore Legale**

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



**LUCA  
CASTAGNETTI**

**Dottore Commercialista  
e Revisore Legale**

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



**SARA  
BATTISTIN**

**Responsabile Qualità,  
Sicurezza e Sostenibilità**



**ALESSANDRA  
BITANTE**

**Responsabile  
Risorse Umane**



**FRANCESCA  
PASQUALIS**

**Coordinatore  
della pianificazione**

**COMITATO  
OPERATIVO**

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

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

Il CdA ha il compito di definire, attuare e monitorare le linee di sviluppo strategico che guideranno l'azienda nei prossimi anni, attraverso l'approvazione e l'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore e missione dell'organizzazione e delibera sulle strategie, sulle politiche e sugli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile.

Al termine dell'anno di esercizio, il CdA discute e approva il bilancio civilistico e in quella sede presenta il Bilancio di sostenibilità. In questa occasione il CdA ha il compito di rivedere e approvare anche le informazioni non finanziarie nonché gli esiti dell'analisi di materialità e della valutazione degli impatti sottoposta a valutazione degli stakeholder esterni (terminato il progetto dello stakeholder engagement).

## Il Comitato operativo

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

**MASSIMO  
SBARDELARO**

Presidente CDA  
e Direttore Generale

**IVAN  
GOBETTI**

Sales & Marketing Manager  
e Responsabile Acquisti

**PATRIZIA  
GREGGIO**

Responsabile  
dei processi aziendali

**FRANCESCO  
MASINI**

Responsabile Comunicazione  
e Relazioni Esterne

**SARA  
BATTISTIN**

Responsabile Qualità,  
Sicurezza e Sostenibilità

**ALESSANDRA  
BITANTE**

Responsabile  
Risorse Umane

**FRANCESCA  
PASQUALIS**

Responsabile processi  
aziendali

Le responsabilità del Comitato operativo includono:

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

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

## Etica, compliance e gestione dei rischi

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

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

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

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

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

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



**CODICE ETICO**

[Vai al link](#)

In fase di predisposizione del Modello 231 sono stati valutati:

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

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

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

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

Nel corso del 2024, quindi, per aderire al decreto legislativo n° 23 del 10 marzo 2023, abbiamo implementato la piattaforma Sistemi Whistleblowing con la quale i dipendenti e tutti i destinatari del Modello 231, nonché esterni all'azienda, garantendone la riservatezza, possono segnalare irregolarità, esprimere preoccupazioni riguardo a comportamenti illeciti o violazioni della legge nelle operazioni o nelle relazioni commerciali dell'organizzazione.

Questa iniziativa rappresenta un passo concreto nel rafforzamento della **trasparenza, della responsabilità e dell'integrità aziendale.**



## WHISTLEBLOWING

[Vai al link](#)

La gestione delle segnalazioni è affidata a un **organismo interno indipendente**, formato e autorizzato a valutare e approfondire ogni caso nel rispetto della riservatezza e dei tempi previsti dalla normativa. Inoltre, sono stati svolti incontri formativi interni per diffondere la cultura della legalità e sensibilizzare il personale sull'importanza dello strumento.

L'adozione del sistema di whistleblowing rientra nella strategia di Vecomp di promuovere un **ambiente di lavoro etico, sicuro e orientato al rispetto dei diritti**, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità sociale e di buona governance.

Nel 2024 Vecomp ha intrapreso ulteriori percorsi volontari volti al rafforzamento della propria compliance, nella convinzione che l'integrazione sinergica di strumenti e riferimenti etici, normativi e valoriali rappresenti un elemento strategico per garantire un controllo interno solido e promuovere un miglioramento continuo dell'organizzazione. In quest'ottica, abbiamo conseguito il massimo punteggio nel Rating di Legalità, ottenendo le 3 stelle, a conferma dell'impegno concreto verso la legalità, la trasparenza e la correttezza gestionale. Inoltre, abbiamo avviato il processo di assesment per la certificazione B Corp, un percorso che ci ha condotti a una revisione puntuale della nostra documentazione pubblica, rafforzando ulteriormente la trasparenza delle nostre policy e la coerenza con i principi di responsabilità sociale e ambientale.



[Vai al link](#)

## Cyber Security e Protezione dei Dati

In un contesto in cui la sicurezza informatica rappresenta un presupposto fondamentale per l'affidabilità dei servizi digitali, Vecomp ha confermato il proprio impegno verso la **protezione dei dati e la cyber security**. La crescente complessità delle minacce informatiche e la centralità del trattamento dei dati nei processi aziendali rendono prioritaria l'adozione di strumenti e pratiche in grado di garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.

Nel 2024 sono state potenziate le policy interne in materia di sicurezza informatica e aggiornati i protocolli di gestione degli accessi, dei backup e della protezione perimetrale

delle infrastrutture. Particolare attenzione è stata riservata anche alla formazione del personale, attraverso percorsi di sensibilizzazione sui rischi digitali e sul corretto utilizzo degli strumenti informatici. Inoltre, sono stati organizzati corsi di formazione mirati e attività di affiancamento per rafforzare le competenze dei nostri collaboratori, al fine di renderli ancora più consapevoli e proattivi anche nel supporto ai clienti su tematiche che espongono a rischi rilevanti, contribuendo così a una gestione più sicura e responsabile delle tecnologie.

**Obiettivo strategico per il 2025** è l'ottenimento della **certificazione ISO/IEC 27001**, standard internazionale per i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni. Questo traguardo permetterà a Vecomp di formalizzare e consolidare un sistema di gestione integrato e conforme alle migliori pratiche globali in ambito cyber security, rafforzando la fiducia di clienti e partner nei confronti dell'affidabilità aziendale.

L'attenzione alla sicurezza dei dati si inserisce nel più ampio impegno di Vecomp verso una **transizione digitale responsabile**, fondata su principi di etica, trasparenza e sostenibilità.

## La disciplina anticorruzione

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

Nel Codice Etico abbiamo esplicitato l'espresso rifiuto di tali comportamenti, e il conseguente rilievo disciplinare e penale, indicando i principi di comportamento in chiave Anticorruzione cui i soggetti destinatari devono informarsi. Nel Modello 231, in particolare nella Parte Speciale, abbiamo indicato specifici presidi adottati dall'azienda con l'indicazione dei comportamenti da tenere o evitare e riportare l'attività formativa specifica da somministrare al personale e agli organi governativi.

La nomina di un OdV e l'adozione di un sistema di flussi informativi coerente con la più recente normativa in materia di Whistleblowing garantisce l'effettiva realizzazione dei principi anticorruptivi consentendo a chiunque di far emergere situazioni contrarie alle leggi vigenti ed ai principi adottati dall'Azienda, nella tutela della riservatezza del segnalante, cui viene garantita protezione da eventuali azioni ritorsive.

## Gestione del Conflitto di Interesse

Nel corso del 2024, Vecomp ha adottato una Policy per la Gestione dei Conflitti di Interesse (CDI), con l'obiettivo di garantire trasparenza, integrità e imparzialità nei processi decisionali, tutelando gli interessi aziendali e rafforzando la fiducia di stakeholder interni ed esterni.

La policy definisce procedure e responsabilità per identificare, prevenire e gestire situazioni in cui interessi personali – anche solo potenziali – possano interferire con le attività della società. Il documento disciplina inoltre gli obblighi di dichiarazione, astensione dal voto e monitoraggio annuale da parte dei membri del Consiglio di amministrazione.

Questa scelta si inserisce nella più ampia strategia di Vecomp orientata alla legalità e alla responsabilità d'impresa, portando vantaggi concreti:

- rafforzamento della reputazione e della fiducia del mercato,
- maggiore protezione dai rischi decisionali impropri,
- piena coerenza con i requisiti del Modello 231 e del Codice Etico.

L'adozione della Policy CDI rappresenta un ulteriore passo nel consolidamento di un sistema di governance trasparente e responsabile, in linea con la nostra visione di sviluppo sostenibile a lungo termine.

## Il fattore Vecomp

“Mettere al centro la persona” può sembrare uno slogan, adatto alla comunicazione ma poco concreto. In questi anni abbiamo reso questo concetto tangibile e sperimentabile, sia dai nostri clienti che dalle persone che lavorano con noi. Lo abbiamo integrato nei processi, nella cultura aziendale e nel modo in cui operiamo ogni giorno. Per farlo, abbiamo costruito la nostra proposta attorno ad alcuni pilastri fondamentali:

**1****CONOSCENZA**

Studiamo a fondo il settore dei nostri clienti imparando i processi che lo caratterizzano. In questo modo, il cliente non deve spiegare come lavora e così abbiamo già le soluzioni pronte.

**2****ANTICIPAZIONE**

Grazie alla nostra esperienza sappiamo anticipare le esigenze e superare le difficoltà, accompagnando il cliente verso i propri obiettivi.

**3****AFFIANCAMENTO**

Siamo al fianco del cliente fino al raggiungimento della sua piena autonomia operativa.

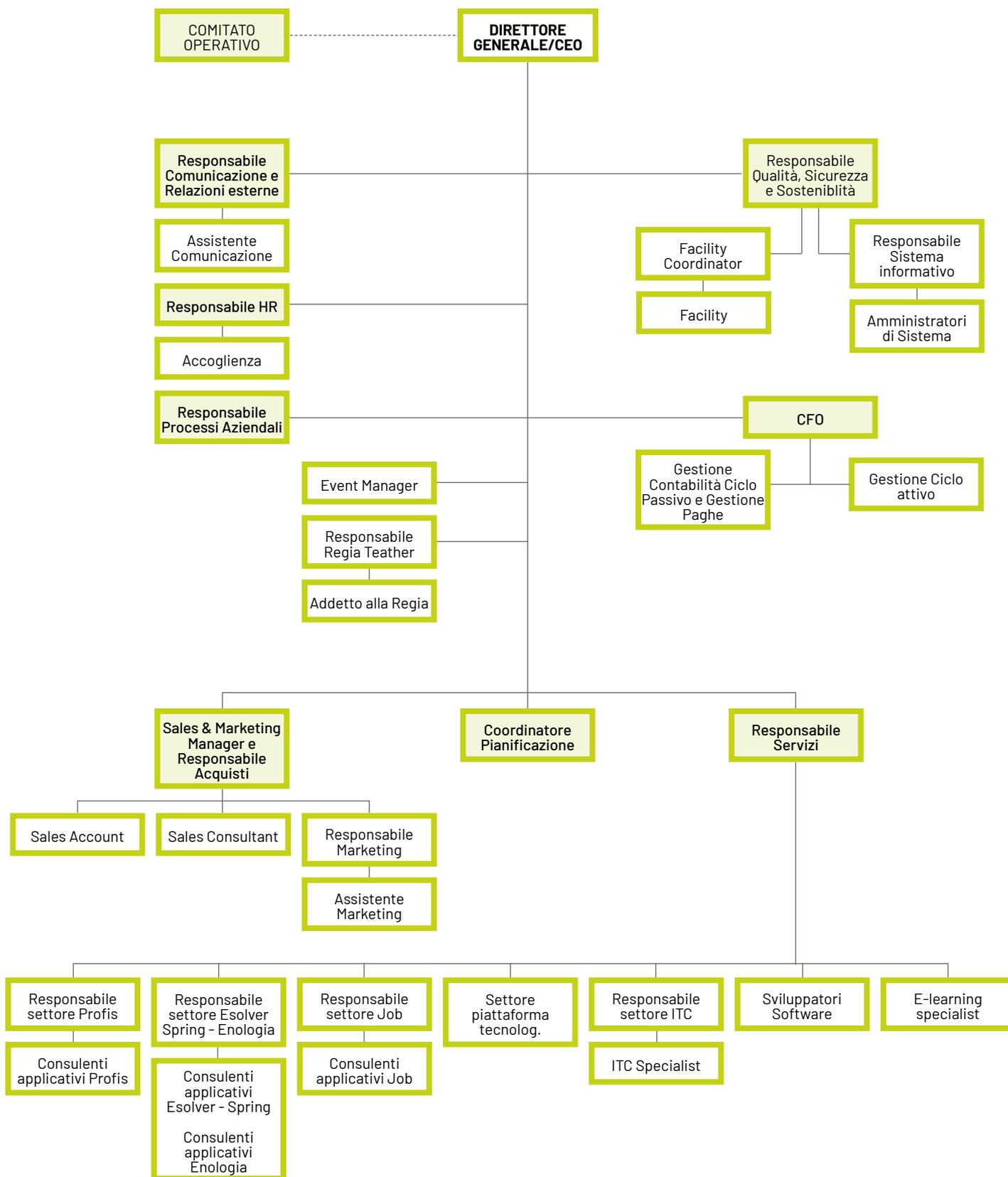
**4****ASCOLTO**

La nostra assistenza va oltre le risposte: ascoltiamo, capiamo e guidiamo la persona verso la giusta soluzione.

**5****INCONTRO**

Le relazioni, per noi, sono parte della soluzione. Ci aiutano a capirci per lavorare meglio insieme.

# Organigramma



## Vecomp è Società Benefit

Nel corso del 2022 abbiamo scelto di evolverci in Società Benefit integrando 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 e lo abbiamo inserito nello statuto, in modo da garantire la nostra mission nel lungo termine anche nel caso di cambi di proprietà o management. 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.



### RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)



### OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



## Profilo Economico

### Bilancio d'esercizio 2024 e andamento della gestione

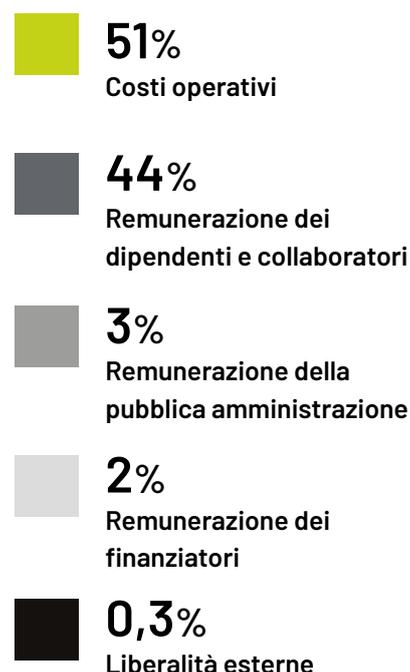
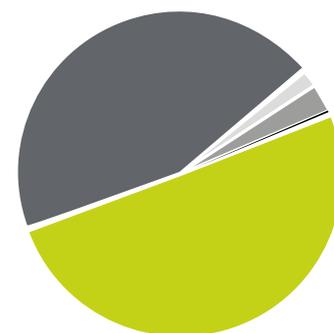
Nel 2024 l'azienda ha continuato a crescere, generando un valore economico complessivo di circa **7,9 milioni di euro**, in aumento rispetto ai **7,6 milioni del 2023 (tabella 1)**. La maggior parte di questo valore proviene dai ricavi, che sono saliti da **7,2 a 7,5 milioni di euro**, a cui si aggiungono altri proventi e componenti straordinarie. Da notare che i proventi finanziari sono diminuiti nel 2024, influenzando in parte il risultato finale.

Anche il **valore economico distribuito** tra stakeholder è cresciuto, passando da **6,4 a quasi 6,9 milioni di euro**. La voce più importante è quella legata alla **remunerazione di dipendenti e collaboratori**, che ha superato i **3 milioni di euro**, a conferma della volontà dell'azienda di investire sulle persone. Sono aumentati anche i costi operativi, segnale di un'attività in espansione o di un contesto con costi più alti (**grafico 1**).

La **remunerazione dei finanziatori** (interessi) e quella verso la pubblica amministrazione (imposte) sono rimaste su livelli simili a quelli dell'anno precedente. Le **liberalità esterne**, cioè le donazioni e i contributi a iniziative esterne, sono cresciute: da **15.500 euro nel 2023 a 21.000 euro nel 2024**, a dimostrazione di una crescente attenzione verso il territorio e il sociale.

Il **valore economico trattenuto**, cioè quello che non viene distribuito ma resta in azienda per essere reinvestito, è leggermente calato nel 2024, così come l'**utile**, che è passato da **682 mila euro a 534 mila euro**. Anche se più basso rispetto all'anno precedente, il risultato resta positivo e solido.

Grafico 1  
Valore economico distribuito



**Tabella 1**  
**Conto economico riclassificato**

	2024	2023	% var 23-24
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>7,537,562.00 €</b>	<b>7,364,492.00 €</b>	<b>2.4%</b>
Consumi di Materie	367,720.00 €	665,034.00 €	-44.7%
Spese Generali	2,942,415.00 €	2,479,981.00 €	18.6%
<b>VALORE AGGIUNTO</b>	<b>4,227,427.00 €</b>	<b>4,219,477.00 €</b>	<b>0.2%</b>
Altri Ricavi	208,966.00 €	181,653.00 €	15.0%
Costi del Personale	3,066,988.00 €	2,760,560.00 €	11.1%
Accantonamenti	0.00 €	0.00 €	
<b>MARGINE OPERATIVO LORDO</b>	<b>1,369,405.00 €</b>	<b>1,277,264.00 €</b>	<b>7.2%</b>
Ammortamenti e Svalutazioni	492,374.00 €	527,007.00 €	-6.6%
<b>RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine operativo netto)</b>	<b>877,031.00 €</b>	<b>750,257.00 €</b>	<b>16.9%</b>
Oneri Diversi	180,441.00 €	121,705.00 €	48.3%
<b>REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA</b>	<b>696,590.00 €</b>	<b>810,205.00 €</b>	<b>-14.0%</b>
Proventi Finanziari	151,884.00 €	298,570.00 €	-49.1%
Utili e Perdite su cambi	(90.00) €	€ (20.00)	350.0%
<b>RISULTATO OPERATIVO (Margine corrente ante oneri finanziari)</b>	<b>848,384.00 €</b>	<b>1,108,755.00 €</b>	<b>-23.5%</b>
Oneri Finanziari	117,035.00 €	109,368.00 €	7.0%
<b>REDDITO ANTE RETTIFICHE DI ATTIVITÀ E PASSIVITÀ FINANZIARIE</b>	<b>731,349.00 €</b>	<b>999,387.00 €</b>	<b>-26.8%</b>
Rettifiche di valore di attività e passività finanziarie	- €	€ -	
Quota ex area straordinaria	- €	5,983.00 €	-100.0%
<b>REDDITO ANTE IMPOSTE</b>	<b>731,349.00 €</b>	<b>1,005,370.00 €</b>	<b>-27.3%</b>
Imposte	197,195.00 €	290,755.00 €	-32.2%
<b>REDDITO NETTO</b>	<b>534,154.00 €</b>	<b>714,615.00 €</b>	<b>-25.3%</b>

Dall'analisi del valore aggiunto prodotto e distribuito nel 2024 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 0,3% del valore distribuito è destinato ad erogazioni liberali. Quota devoluta a Enti e Organizzazioni non profit.

Nel corso del 2024 abbiamo ricevuto sostegno finanziario da parte dello Stato italiano per un totale di € 13.898,00 sotto forma di sgravi fiscali, crediti di imposta e altri contributi, in diminuzione per più del 50% rispetto al 2023 (€ 27.883,00).

### **Le relazioni con il territorio ci rendono più sostenibili**

Nel 2024 Vecomp ha effettuato acquisti per un totale di **4.421.451,05 euro**, con una netta prevalenza di fornitori localizzati nel **Nord Est Italia**, area che l'azienda considera come ambito di riferimento per il concetto di fornitore locale. In quest'area si concentra infatti oltre **il 69% del volume complessivo degli acquisti (pari a 3.052.170,16 euro)**, a conferma di un forte radicamento nel territorio e di una strategia d'acquisto orientata al sostegno dell'economia locale.

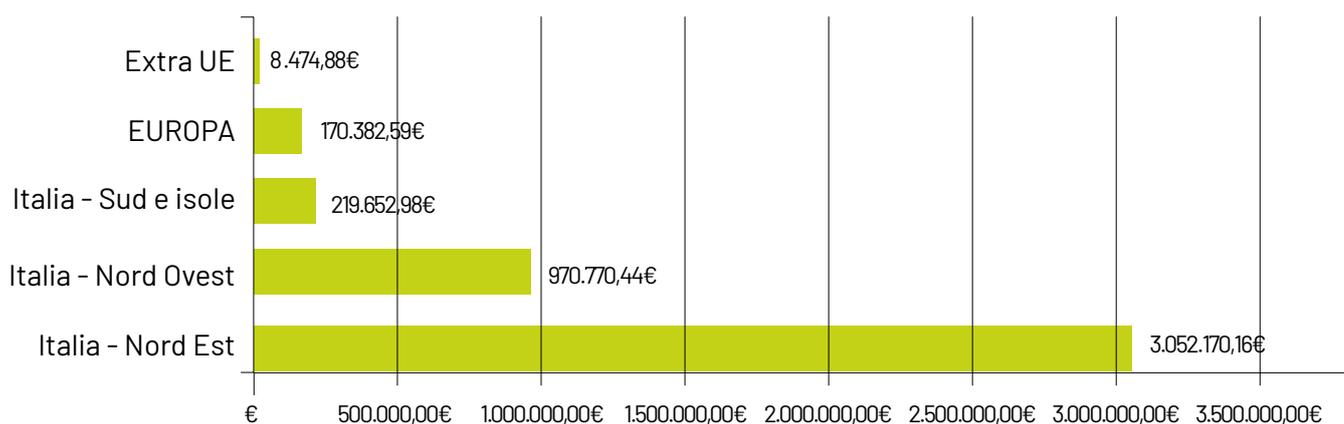
Seguono, in ordine di rilevanza, i fornitori del **Nord Ovest Italia** (970.770,44 euro, circa il 22%) e quelli del **Sud e isole** (219.652,98 euro, circa il 5%), mentre gli acquisti da fornitori esteri risultano limitati: circa **170 mila euro** da paesi europei e appena **8.500 euro** da paesi extra UE. Complessivamente, oltre **95% degli acquisti** è stato effettuato all'interno del territorio nazionale.

È una scelta da leggere in chiave di sostenibilità, oltre qualsiasi pensiero di chiusura nazionalistica o localista. Siamo attenti a costruire rapporti solidi con le aziende e i professionisti a cui ci affidiamo e la vicinanza, in questo senso, per noi è un vantaggio e permette, allo stesso tempo, di trovare partner che condividono i nostri valori (**grafico 2**).

Continueremo a investire in queste relazioni, condividendo la nostra esperienza e avviando sinergie e circuiti consapevoli che il successo della nostra azienda è strettamente legato alla prosperità del territorio in cui operiamo.

**Grafico 2**

**Volume acquisti per area (€)**



## Relazioni associative

Nelle relazioni associative instaurate, Vecomp ha progressivamente consolidato legami basati sull'etica e su relazioni fruttuose, rafforzando la nostra presenza e il nostro impatto nella comunità e contribuendo anche a creare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

### Partecipazioni



### Fornitori tecnologici strategici



### Sponsor eventi OPEN 2023/24



## Associazioni di categoria e consorzi



### Per il mercato degli studi

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



### Per il mercato delle aziende

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

## Strumenti di conformità e responsabilità



# 02 Le persone



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

## Le persone al centro

Crediamo che la solidità e la crescita di un'azienda dipendano in larga parte dal benessere di chi vi lavora. Per questo motivo, poniamo le persone al centro della nostra strategia di sviluppo, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e attento alle esigenze individuali. Siamo convinti che la motivazione, l'engagement e la soddisfazione delle nostre persone rappresentino la leva fondamentale per una crescita sostenibile, duratura e condivisa.

La nostra strategia di gestione delle risorse umane si ispira ai valori aziendali e si traduce in iniziative mirate a garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, a favorire la crescita professionale e a rafforzare il senso di appartenenza. Ogni azione è orientata a costruire una cultura organizzativa fondata su fiducia, ascolto e valorizzazione delle diversità.

Negli ultimi anni abbiamo rafforzato la funzione Risorse Umane, costituendo una funzione dedicata e istituendo un presidio dedicato al dialogo continuo con la Direzione, per una più efficace individuazione dei fabbisogni organizzativi e una gestione sempre più mirata dei processi di ricerca e selezione. Nel corso del 2024, tali attività hanno registrato un incremento significativo rispetto all'anno precedente, a testimonianza di un'organizzazione in evoluzione e in costante crescita.

Al 31 dicembre 2024, il nostro team si compone di **67 collaboratrici e collaboratori**, supportati da **5 consulenti esterni** e **1 risorsa interinale**, a questi si aggiunge il Presidente del Cda. Più del 97% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato e inquadrato secondo il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio – Terziario, Distribuzione e Servizi. Il 67% delle persone lavora a tempo pieno, mentre il restante 33% ha un contratto part-time.

Applichiamo il principio delle pari opportunità in tutti i processi aziendali: dalla selezione alla formazione, dalla politica retributiva ai percorsi di crescita e riconoscimento. L'equità e l'inclusione sono per noi fattori imprescindibili per generare valore umano e aziendale.

# +19%

DIPENDENTI  
VS 2022

# +13%

DIPENDENTI  
VS 2023

**DONNE 46,3%**  
**UOMINI 53,7%**

**ETÀ MEDIA:**  
**46,8 ANNI**  
**VS I 45,5 ANNI DEL 2023**

## Composizione e identità di Vecomp

Il percorso di crescita intrapreso da Vecomp negli ultimi anni, sostenuto anche da operazioni straordinarie di successo e da un'espansione commerciale costante, ha determinato un progressivo rafforzamento della nostra struttura organizzativa. Per rispondere in modo efficace alle nuove esigenze del mercato e consolidare il nostro sviluppo, abbiamo investito nella selezione di personale qualificato, portando nuove competenze e prospettive all'interno del team.

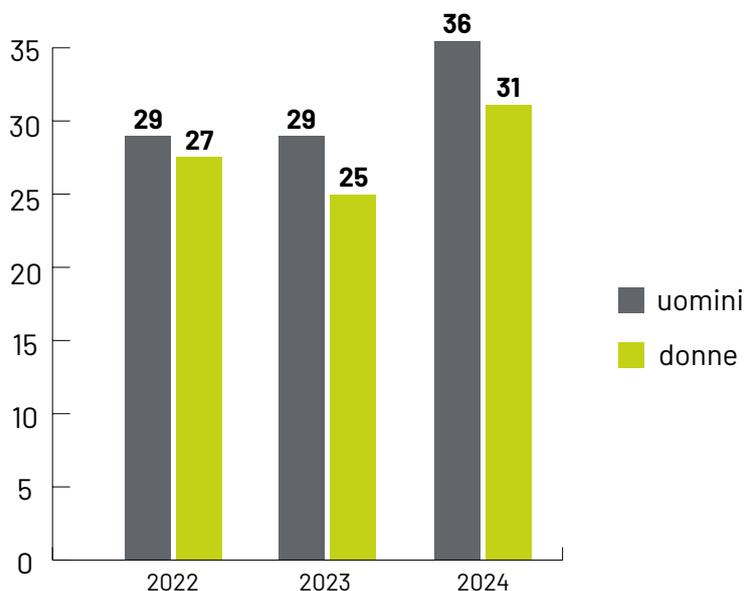
In generale nel 2024 la ripartizione tra uomini e donne rimane in equilibrio (**tabella 1, grafico 1 e tabella 3**). A seguito delle operazioni di acquisizione ora le nostre aree geografiche di riferimento sono Veneto e Trentino-Alto Adige che ospitano le nostre due sedi di Verona e Bolzano (**tabella 2**).

**Tabella 1**  
**Dipendenti (numero) per categoria di dipendenti e per genere**

	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	3	1	4	4	1	5	4	1	5
Impiegati	26	26	52	25	28	53	32	29	61
Operai	0	0	0	0	1	1	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>67</b>

**Grafico 1**  
**Distribuzione dei dipendenti per genere (2022-2024)\***

\*Nel conteggio sono considerate due persone che si sono dimesse il 31/12/2024



**Tabella 2****Distribuzione per contratto di lavoro, per area geografica e per genere**

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Veneto	34	28	1	1	<b>62</b>	<b>2</b>
Trentino-Alto Adige	1	2	0	0	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>2</b>

Complessivamente  
la forza lavoro nel  
triennio 22-24 è  
aumentata del  
**+23,7%**

**Tabella 3****Distribuzione per genere (2022-2024)**

	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti (numero)	29	27	56	29	30	59	36	31	<b>67</b>
Consulenti (P.IVA)	3	0	3	6	0	6	5	0	<b>5</b>
Lavoratori non dipendenti							<b>1</b>	-	<b>1</b>
- stage extracurricolari*	0	0	0	0	0	0	0	0	-
- interinali**	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>73</b>

## Turnover

In un mercato dinamico e competitivo come quello in cui operiamo, la capacità di attrarre, gestire e trattenere i talenti è una leva fondamentale per uno sviluppo sostenibile. Per questo, l'analisi dei dati relativi al turnover rappresenta per Vecom uno strumento prezioso per monitorare la stabilità del team e individuare con tempestività eventuali aree di miglioramento nelle politiche HR.

Attraverso un'attenta lettura delle dinamiche di ingresso e uscita del personale, siamo in grado di elaborare strategie sempre più mirate, finalizzate a consolidare **un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato alla crescita professionale**. Ogni nuova assunzione o cessazione viene accompagnata da una fase di raccolta feedback, che ci consente di ascoltare attivamente le persone e raccogliere spunti per migliorare l'esperienza lavorativa all'interno dell'azienda.

Il numero dei dipendenti è in crescita: il turnover in entrata nel triennio registra andamenti positivi (+49,7% vs 2023). Nel 2024 registriamo un aumento del turnover in uscita: +61,4% rispetto al 2023. Questo aumento è riconducibile principalmente alla sede di Bolzano e ad alcuni inserimenti non andati a buon fine, che hanno generato uscite nel breve periodo.

Nel 2024 grazie alla collaborazione con Sistemi Puv, SCP e Wintech, abbiamo sviluppato un progetto di Academy volto a introdurre nuove persone nel ruolo di Consulente Software Applicativo. Si tratta di una professione altamente specializzata, ancora poco conosciuta, che non trova un percorso formativo diretto all'interno dei tradizionali programmi accademici.

Questa iniziativa è stata organizzata in collaborazione con Umana Forma, che si è occupata dello scouting, del recruiting delle persone per l'Academy e dell'organizzazione della formazione.

### Tasso di turnover

# 25,4%

**IN ENTRATA**  
**(+49,7% VS 2023**  
**e + 57,9% VS 2022)**

# 16,4%

**IN USCITA**  
**(+61,4% VS 2023**  
**e +53,3% VS 2022)**

**Tabella 4**

**Dipendenti (numero) assunti e cessati per area geografica (2022-2024)**

	2022		2023		2024	
	Assunti	Cessati	Assunti	Cessati	Assunti	Cessati
Veneto	9	6	5	5	16	9
Trentino-Alto Adige	0	0	5	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>11</b>



uecomp  
LAB



## Benessere in Azienda

**In Vecomp, il benessere delle persone è un pilastro centrale della nostra strategia di sviluppo sostenibile. Per noi significa garantire ambienti di lavoro sicuri e curati e andare anche oltre. Favoriamo la qualità delle relazioni, la soddisfazione individuale e il senso di appartenenza a una comunità professionale con una propria identità distintiva.**

Crediamo che lavorare in spazi accoglienti e ben progettati non abbia solo un valore estetico, ma rappresenti un elemento chiave per generare emozioni positive, favorire la socialità e contribuire concretamente al benessere psicofisico delle persone.

Tuttavia, siamo consapevoli che il benessere non si esaurisce nella dimensione fisica. È un equilibrio dinamico che si costruisce anche attraverso l'ascolto, il riconoscimento del contributo di ciascuno, e una cultura aziendale orientata al rispetto e alla responsabilizzazione diffusa.

Coinvolgiamo le persone favorendo il dialogo costante, promuoviamo pratiche di feedback continuo e incoraggiamo la partecipazione attiva alle iniziative aziendali per rafforzare il senso di appartenenza e sviluppare un clima di fiducia reciproca.

Investiamo costantemente nella formazione sia sul piano tecnico che su quello delle competenze trasversali, offrendo percorsi di sviluppo personalizzati e opportunità concrete di evoluzione professionale, accompagnati da politiche retributive eque, benefit flessibili e strumenti a supporto della conciliazione tra lavoro e vita privata, come lo smart working regolamentato, la flessibilità oraria e servizi di welfare aziendale.

Promuoviamo una comunicazione interna chiara, aperta e trasparente, considerandola essenziale per prevenire conflitti e rafforzare i legami all'interno dei team. Continuiamo a impegnarci attivamente per garantire pari opportunità, promuovere la diversità e prevenire ogni forma di esclusione, convinti che solo una cultura inclusiva possa generare valore autentico e duraturo.

Nel corso del 2024 non sono stati rilevati episodi di discriminazione.

## Certificazione Family Audit

### **Dal 2017 siamo certificati Family Audit.**

Il Family Audit è uno strumento di certificazione, promosso dalla Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol, che qualifica le organizzazioni che adottano politiche di gestione del personale orientate al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, favorendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Si tratta di un processo volontario e partecipato, che prevede un audit iniziale, l'elaborazione di un piano aziendale e il suo successivo monitoraggio.

- 1. È un processo di miglioramento continuo, applicabile a organizzazioni di qualsiasi natura, dimensione e settore economico.**
- 2. Richiede monitoraggio e valutazione dell'efficacia dei risultati pianificati.**
- 3. È uno strumento di attuazione della Responsabilità Sociale di Impresa.**



[Vai al link](#)

## Ascolto e miglioramento continuo: il questionario annuale

**Crediamo che il dialogo aperto e strutturato con le nostre persone sia un elemento imprescindibile per costruire un'organizzazione attenta ai bisogni reali di chi vi lavora.**

Anche nel 2024 abbiamo richiesto la compilazione del questionario Family Audit a tutte le nostre persone, riconoscendo nel feedback uno strumento prezioso per rilevare percezioni, aspettative e bisogni in merito all'equilibrio tra vita lavorativa e personale.

I risultati raccolti vengono analizzati in modo approfondito e costituiscono la base per l'individuazione di azioni concrete di miglioramento, in coerenza con i principi del sistema di certificazione Family Audit, al quale abbiamo aderito con convinzione.

Nel 2024, il questionario è stato oggetto di una sperimentazione in collaborazione con l'Università di Trento, con l'obiettivo di migliorarne la struttura e la capacità di indagine. Vecom ha partecipato attivamente alla definizione di un nuovo strumento composto da 60 domande, che è stato successivamente adottato come standard ufficiale dello schema Family Audit.

Nel corso degli anni, il Family Audit ha contribuito a orientare politiche interne e iniziative mirate al benessere organizzativo, come la flessibilità oraria, il rafforzamento di strumenti di comunicazione interna e l'implementazione di servizi di supporto alla genitorialità.

## Il Gruppo che concilia

**Nel 2024 Abbiamo avviato la fase di consolidamento della Certificazione Family Audit che prevede la costituzione di un nuovo Gruppo di Lavoro interno.**

Il gruppo ha l'obiettivo di analizzare, promuovere e implementare politiche aziendali che facilitino il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, rafforzando il nostro impegno per il benessere di tutte le persone che lavorano in Vecomp.

Il gruppo è rappresentativo della popolazione aziendale per ruolo, età, anzianità in azienda, genere e tipologie di carichi di cura.

Vengono organizzati incontri periodici per analizzare nuovi bisogni e verificare l'andamento delle azioni di miglioramento.

## Il piano di azioni del Family Audit

Il contributo attivo del Gruppo di Lavoro interno e gli esiti del questionario permettono di individuare le azioni di miglioramento più efficaci e coerenti con le esigenze emerse dalle persone.

Nell'attuale fase di consolidamento del percorso verifichiamo continuamente l'efficacia delle misure adottate in relazione alle aspettative delle persone, conciliandole con le necessità operative dell'azienda.

Il nuovo piano d'azione si articola in 5 ambiti strategici di intervento, ritenuti prioritari per sostenere il benessere organizzativo e personale:

- 1. Organizzazione del lavoro**
- 2. Cultura aziendale / Diversity, Equality & Inclusion Management**
- 3. Comunicazione**
- 4. Welfare aziendale / People Caring**
- 5. Welfare territoriale**

Vogliamo rafforzare una cultura organizzativa attenta, inclusiva e sostenibile, che metta al centro le persone e il loro benessere, dentro e fuori l'ambiente di lavoro.

## Esiti del Questionario

Nel momento della compilazione dell'indagine (maggio 2024) il team di Vecomp era composto da 69 persone. Hanno partecipato al questionario 54 collaboratori e collaboratrici (78,3%), un campione ritenuto rappresentativo grazie alla buona distribuzione per genere, ruolo e tipologia contrattuale.

Al questionario si affianca un'analisi periodica dei dati della popolazione aziendale, che ci consente di osservare l'evoluzione nel tempo in termini di composizione, caratteristiche e dinamiche interne. Questo approccio integrato rafforza la nostra capacità di lettura dei bisogni emergenti e supporta l'elaborazione di politiche e azioni sempre più mirate al benessere organizzativo.

### RISULTATI: BISOGNI EMERGENTI E LIVELLI DI SODDISFAZIONE

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il 75% dei partecipanti ritiene **positiva la conciliazione tra vita privata e lavoro**, ma emergono alcune criticità, in particolare per **donne, genitori e persone con contratto full-time**.

Un terzo del personale manifesta **interesse per formule part-time**, soprattutto tra uomini e genitori.

Lo **smart working è ampiamente diffuso**: l'88% ne usufruisce con un grado di soddisfazione piena per il 68%.

#### CULTURA AZIENDALE

Il 68% dichiara una **piena aderenza ai valori aziendali**, il 26% dichiara una buona aderenza.

#### PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

Parità di genere e linguaggio inclusivo **non sono percepiti come criticità**. Tuttavia, un terzo del personale percepisce

**disparità retributive** a parità di responsabilità, segnalando un'area di attenzione.

### COMUNICAZIONE

Il flusso informativo è ritenuto **generalmente efficace**, ma il 15% indica difficoltà nel reperire informazioni tempestive. Si evidenzia il bisogno di **maggiore trasparenza** rispetto ai criteri di selezione, formazione e valutazione.

### WELFARE AZIENDALE

Il tema più rilevante (72%) riguarda la richiesta di **benefit economici integrativi**, particolarmente sentita dagli uomini. Seguono le **misure di conciliazione vita-lavoro** (più richieste dalle donne) e l'attivazione di **convenzioni o scontistiche**.

### WELFARE TERRITORIALE

Il personale ritiene che l'azienda possa contribuire al territorio soprattutto attraverso **iniziative formative (50%) e interventi a favore dell'ambiente (39%)**.

### SODDISFAZIONE GENERALE

Il 42% del personale si dichiara **molto soddisfatto** della propria esperienza in azienda, mentre solo il 3,7% esprime **insoddisfazione**.

**Tra le iniziative più apprezzate** figurano gli eventi Academy, il viaggio aziendale, i percorsi sulle soft skills e il progetto "Azienda in ascolto".

L'esperienza dei **Vecomp Lab** è percepita come positiva, pur evidenziando **potenzialità di miglioramento**.

Infine, il **Family Audit è noto a tutta la popolazione aziendale**: circa il 50% lo valuta in modo molto positivo, mentre il 15% non si esprime, un dato potenzialmente legato all'ingresso di nuove persone.

### **Alcune azioni attuate nel 2024 grazie al Family Audit:**

Nel corso del 2024 abbiamo avviato:

#### **Un percorso strutturato per l'evoluzione delle politiche retributive, con 3 obiettivi prioritari:**

1. **Equità interna:** garantire trattamenti omogenei a parità di valore del ruolo, attraverso regole e procedure condivise.
2. **Competitività esterna:** definire il corretto posizionamento retributivo rispetto al mercato, in particolare per i profili strategici.
3. **Valorizzazione del merito:** introdurre criteri trasparenti e uniformi per gestire salary review e sistemi incentivanti, supportando il management nella diffusione di una cultura retributiva coerente e meritocratica.

**Un progetto pilota di flessibilità oraria**, coinvolgendo un team specifico con l'obiettivo di sperimentare nuove modalità organizzative orientate al benessere delle persone. La sperimentazione ha consentito una riorganizzazione settimanale dell'orario di lavoro, dando la possibilità, a rotazione, di iniziare la giornata più tardi o concluderla in anticipo rispetto all'orario standard.

L'iniziativa ha favorito una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, mantenendo al contempo efficacia operativa e continuità nei servizi.

**Esteso la Banca Ore a tutto il personale:** l'istituto della Banca Ore, introdotto per alcune categorie di lavoratori è stato esteso a tutte i dipendenti per consentire la gestione delle ore svolte in orario extralavorativo.

**Il Progetto di Consapevolezza Finanziaria**, per fornire alle persone strumenti utili per comprendere meglio il sistema fiscale e previdenziale. Tra le iniziative realizzate abbiamo organizzato alcuni incontri di approfondimento sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e sulle opportunità offerte per la previdenza complementare ed abbiamo progettato ed erogato un corso dedicato alla lettura e comprensione della busta paga.

## Formazione e sviluppo del personale

### Consideriamo la formazione un investimento strategico.

Per questo abbiamo sviluppato percorsi formativi diversificati, pensati per rafforzare sia le competenze tecniche sia quelle trasversali, promuovendo un apprendimento continuo che si evolve insieme all'azienda e si adatta alle dinamiche del mercato in cui operiamo.

Crediamo che la formazione contribuisca in modo concreto al benessere lavorativo, rafforzando la motivazione, il senso di appartenenza e l'equilibrio tra prestazione e soddisfazione.

Per questo la consideriamo un investimento strategico per il presente e il futuro dell'organizzazione.

Nel 2024 Vecomp ha promosso diverse iniziative formative volte a valorizzare le competenze del personale e a rafforzare la cultura aziendale. Tra le principali attività:



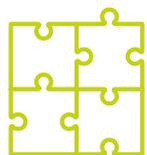
#### **Corso "Management e Leadership"**

Un percorso 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, con l'obiettivo di formare Brand Ambassador interni, in grado di rappresentare efficacemente l'identità e i valori di Vecomp.



#### **Workshop "Manifesto Aziendale"**

Un momento partecipativo che ha coinvolto un gruppo selezionato di persone, individuate sulla base di criteri quali l'anzianità in azienda, l'età anagrafica e l'area di appartenenza, per condividere visioni e contribuire all'evoluzione della cultura aziendale.



#### **Corso sulla Parità di Genere**

Un'iniziativa formativa mirata a promuovere la consapevolezza e la conoscenza delle normative in materia di equità di genere, con l'obiettivo di diffondere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle diversità.

Nel corso del 2024 abbiamo proseguito con impegno le attività di formazione, investendo nel rafforzamento delle competenze tecniche, trasversali e manageriali delle nostre persone. I percorsi erogati hanno risposto sia a esigenze specifiche dei singoli ruoli sia a obiettivi organizzativi più ampi, contribuendo a sostenere lo sviluppo professionale e l'evoluzione dei profili interni (**tabella 5**).

- **Quadri.** Il numero medio di ore di formazione per quadro è passato da 44 ore nel 2022 a 72,6 ore nel 2024, con una crescita del 65%. Questo incremento ha interessato entrambi i generi, portando a una sostanziale parità: le ore medie per la donna quadro sono passate da 116 a 69, mentre per gli uomini da 20 a 73,5. Questo evidenzia un riequilibrio virtuoso e una crescente equità nell'accesso alla formazione.
- **Impiegati.** 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 altalenante ma complessivamente positivo. Permangono alcune differenze di genere: nel 2024, le donne impiegate hanno ricevuto in media 151,21 ore di formazione, contro le 183,51 ore degli uomini.

Le 17 assunzioni avvenute nel 2024 hanno impattato sull'aumento delle ore di formazione totali. Inoltre, abbiamo sviluppato un piano formativo articolato, coerente con gli obiettivi strategici e i valori aziendali. Le iniziative hanno coinvolto differenti target aziendali, con l'obiettivo di potenziare competenze trasversali, manageriali e tecniche.

**Tabella 5**

**Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti (2024)**

	Uomini	Donne	Totale
Quadri	294	69	363
Impiegati	6.790	4.990	11.780
Operai	–	12	12
<b>Totale</b>	<b>7.084</b>	<b>5.071</b>	<b>12.155</b>

Tabella 6

Ore medie di formazione all'anno per dipendente, per genere e per categoria di dipendenti (2022-2024)

	2022	2023	2024
Numero totale di ore di formazione fornite ai quadri	176	273	363
Numero totale di quadri	4	5	5
Ore medie di formazione per quadri	44	54,6	72,6
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri	116	61,5	69
Numero totale di donne - quadri	1	1	1
<b>Ore medie di formazione per donna - quadri</b>	<b>116</b>	<b>61,50</b>	<b>69</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri	60	211,5	294
Numero totale di uomini - quadri	3	4	4
<b>Ore medie di formazione per uomo - quadri</b>	<b>20</b>	<b>52,9</b>	<b>73,5</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	8.260	6.763	11.780
Numero totale di impiegati	53	53	70
<b>Ore medie di formazione per impiegato</b>	<b>155,85</b>	<b>127,60</b>	<b>168,29</b>
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati	2.985	4.031	4.990
Numero totale di donne - impiegati	26	28	33
<b>Ore medie di formazione per donna - impiegato</b>	<b>114,81</b>	<b>143,96</b>	<b>151,21</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati	5.275	2.732	6.790
Numero totale di uomini - impiegati	27	25	37
<b>Ore medie di formazione per uomo - impiegato</b>	<b>195,37</b>	<b>109,28</b>	<b>183,51</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	0	8	12
Numero totale di operai	0	1	1
<b>Ore medie di formazione per operaio</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - operai	0	8	12
Numero totale di donne - operai	0	1	1
<b>Ore medie di formazione per donna - operaio</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - operai	0	0	0
Numero totale di uomini - operai	0	0	0
<b>Ore medie di formazione per uomo - operaio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabella 7

Numero di ore di formazione per ruolo e ambito (2024)

Manageriale (Comitato Operativo)	428
Tecnico-specialistica	5.450
Training di inserimento o induction	5.072
Salute e sicurezza	371
Altro (VLAB momenti di allineamento aziendale)	834
<b>Totale</b>	<b>12.155</b>

A integrazione di queste azioni, abbiamo avviato un Progetto di Politiche Retributive in collaborazione con JobPricing, società italiana specializzata nell'analisi e nella consulenza in ambito retributivo, con un focus particolare sul Total Reward. L'iniziativa punta ad analizzare in modo puntuale e sistematico la nostra struttura retributiva, per rafforzare i criteri di equità interna, allineamento con il mercato di riferimento e trasparenza nei percorsi di crescita.

Questa attività si inserisce in un più ampio disegno di valorizzazione delle persone, dove formazione, sviluppo e riconoscimento costituiscono leve strategiche per promuovere un contesto professionale meritocratico e sostenibile.

## **Diversità, equità e inclusione**

Promuoviamo una cultura inclusiva in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e valorizzata. Adottiamo politiche attive per garantire pari opportunità, equità retributiva e assenza di discriminazioni. Monitoriamo costantemente i dati relativi alla composizione dell'organico e realizziamo azioni di sensibilizzazione e formazione sul tema DEI (Diversity, Equity & Inclusion).

## Certificazione per la Parità di Genere

Nel corso del 2024, Vecomp ha completato il percorso per l'ottenimento della **Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**, un riconoscimento ufficiale che attesta il nostro impegno concreto nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Il percorso è stato avviato grazie all'**adesione a un bando promosso da Unioncamere**, che ha finanziato parte delle attività necessarie all'ottenimento della certificazione. Il lavoro è stato avviato a maggio e si è concluso con successo nel mese di **novembre 2024**.

Già prima dell'adesione al progetto, molte delle **politiche e pratiche aziendali** di Vecomp risultavano coerenti con i requisiti previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125. Tuttavia, il processo di certificazione ci ha permesso di **formalizzare, consolidare e misurare** le nostre azioni in modo più sistematico, fornendoci uno **strumento chiaro di valutazione e miglioramento continuo**.

Un segnale concreto dei progressi compiuti è rappresentato dall'evoluzione del nostro **cruscotto di monitoraggio**, che ha visto crescere l'aderenza allo standard **dal 63,5% al 91,5%** nel corso del processo, grazie all'implementazione di azioni specifiche in tutte le sei aree previste dalla norma (cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

La **parità di genere**, per noi, è una questione etica e al tempo stesso è una leva strategica per attrarre e trattenere talenti, promuovere l'innovazione e costruire relazioni basate sulla fiducia con collaboratori, clienti e partner.

Il riconoscimento ottenuto è il **risultato di un lavoro corale**, che ha coinvolto attivamente le persone, i processi e la governance dell'organizzazione. Rappresenta però anche un **nuovo punto di partenza** per costruire una comunità professionale sempre più consapevole, aperta e sostenibile.



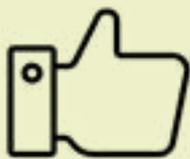
## Cultura aziendale e comunicazione interna

La cultura aziendale di Vecomp si fonda su partecipazione, fiducia e condivisione, principi che guidano il nostro modo di lavorare e di relazionarci ogni giorno. Promuoviamo un ambiente inclusivo e aperto al dialogo, in cui ogni persona possa sentirsi ascoltata e valorizzata. Incoraggiamo uno stile di leadership orientato all'ascolto attivo, alla responsabilità diffusa e al riconoscimento del contributo individuale.

Per stimolare il coinvolgimento e monitorare il benessere organizzativo, realizziamo periodicamente survey interne per raccogliere feedback sul clima aziendale per intraprendere azioni concrete di miglioramento e adattamento continuo.

Tra le iniziative più significative per favorire l'engagement e la condivisione troviamo i VLab, momenti strutturati di allineamento aziendale su obiettivi, strategie e tematiche legate al corporate.

Dedichiamo grande attenzione anche alla dimensione relazionale e informale, attraverso momenti di aggregazione che rafforzano il senso di appartenenza e la coesione del gruppo. Tra questi: il tradizionale Venerdì Gnocolar, con gnocchi per tutti, pranzi a tema, aperitivi aziendali e il viaggio aziendale di tre giorni, che ogni anno, poco prima dell'estate, rappresenta un'occasione speciale per vivere l'azienda in un contesto conviviale, promuovendo relazioni autentiche e spirito di squadra.



### **Gestione Onboarding**

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

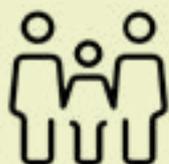
Adottiamo una procedura ben definita: preparazione della dotazione e della postazione di lavoro, piano formativo, incontri conoscitivi con le persone di riferimento.



### **Cultura condivisa e comunicazione trasparente**

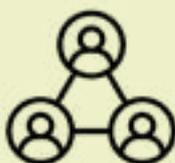
WikiVcomp è lo spazio intranet aziendale dove trovare ciò che serve per lavorare e sentirsi parte di un'organizzazione coesa.

La Newsletter interna è un appuntamento settimanale per restare aggiornati, sentirsi parte della squadra e raccontarci un po'.



### **Sostegno alla vita personale**

Creiamo le condizioni affinché ogni persona possa conciliare al meglio le esigenze lavorative con quelle individuali e familiari.



### **Allineamento e condivisione**

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

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

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

## Salute e sicurezza del personale

In Vecomp, la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori rappresentano una priorità e un valore condiviso, che va ben oltre il semplice rispetto degli obblighi normativi. Promuovere un ambiente di lavoro sicuro, salubre e confortevole è parte integrante del nostro impegno per il benessere delle persone. Poniamo attenzione alla qualità degli ambienti di lavoro: gli spazi sono pensati per favorire la collaborazione tra i team, grazie a uffici organizzati in modo funzionale, sale riunioni adeguate e spazi comuni ordinati e accoglienti. L'ergonomia delle postazioni, la vivibilità degli ambienti e la cura degli aspetti organizzativi contribuiscono a creare un contesto professionale che supporta il benessere psicofisico.

Il nostro approccio alla salute e sicurezza è proattivo e integrato: adottiamo misure che mirano a prevenire i rischi, ridurre le criticità e sensibilizzare i dipendenti su temi rilevanti come lo stress lavoro-correlato e il benessere mentale. Un ambiente di lavoro sicuro, ergonomico e stimolante è per noi una condizione essenziale per favorire la motivazione, la produttività e la crescita condivisa.

### Interventi e strategie in ambito SSL

Siamo un'azienda a rischio basso, poniamo attenzione non solo alla prevenzione degli infortuni ma anche al benessere lavorativo. La gestione della salute e sicurezza sul lavoro include iniziative per migliorare la postazione di lavoro, l'ambiente e gli spazi aziendali, politiche di conciliazione vita-lavoro, attività di team building e promozione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Gestiamo i temi in materia di salute e sicurezza sul lavoro con un Comitato interno composto da: Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente e Responsabile Qualità.

Durante l'incontro periodico annuale verifica il mantenimento degli standard e gli adempimenti di legge su tutti gli aspetti dell'ambiente di lavoro che potrebbero influire sulla salute e la sicurezza dei dipendenti: identificazione dei rischi, norme di sicurezza e segnaletica, formazione, procedimenti di emergenza, sorveglianza e ispezioni, coinvolgimento dei dipendenti, documentazione e miglioramento continuo.

**Promuovere un ambiente di lavoro sicuro, salubre e confortevole è parte integrante del nostro impegno per il benessere delle persone**



# 371

**ORE DI FORMAZIONE  
IN MATERIA DI  
SALUTE E SICUREZZA**



**Le politiche attualmente applicate sono:**

- Valutazione annuale ed aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi
- Aggiornamento e diffusione dei piani Emergenza e di evacuazione
- 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 dei luoghi di lavoro.
- Aggiornamento dell'Informativa per lo Smartworking
- Controllo delle abilitazioni al lavoro (visite mediche periodiche per il personale).
- Valutazione e Formazione delle squadre di emergenza (antincendio e primo soccorso).
- Revisione Organigramma e Squadre di emergenza
- Formazione obbligatoria del personale e del RLS.
- Postura corretta a lavoro per i videoterminalisti
- Controllo periodico delle cassette medicinali.

## Ascolto attivo

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

## Formazione in ambito SSL

Abbiamo nominato le due squadre di emergenza di Vecomp: la Squadra di primo Soccorso e la Squadra Antincendio ed evacuazione. Sono composte entrambe da 10 persone.

## Valutazione di potenziali rischi per la salute

Quando i collaboratori sono chiamati ad attività fuori sede sono esposti a ulteriori potenziali rischi di quel luogo di lavoro. Per questo motivo desideriamo coinvolgere il cliente nella nostra attività di prevenzione e abbiamo inserito nelle Condizioni Generali di Vendita e nel Regolamento interno un capitolo nel quale si precisa che: "Il Cliente assicura che i luoghi di lavoro in cui vengono eseguite le prestazioni pattuite nell'Ordine/Contratto rispettano quanto stabilito dalla normativa italiana in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.). Al fine di garantire al personale di Vecomp di operare in sicurezza e di ottemperare agli obblighi indicati nel D. Lgs. 81/08, art. 26, comma 2 e 3, gli interventi di assistenza o manutenzione presso le sedi dei Clienti richiedono che sia presente un incaricato o persona rappresentante del Cliente per tutta la durata della prestazione." Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di infortuni o incidenti e non sono stati registrati casi di malattie professionali.



**ORE  
DI FORMAZIONE**

per il Corso di primo soccorso

# 03 I clienti



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

## Clienti e mercato

Vecomp S.p.A. opera in due principali mercati: quello dei professionisti e delle Piccole e Medie Imprese (PMI). Abbiamo scelto di rivolgerci a:

- Studi commercialisti
- Consulenti del lavoro
- Avvocati
- Aziende di distribuzione commerciale
- Imprese di produzione manifatturiera e orafa
- Cantine vitivinicole
- Aziende di servizi

La definizione chiara del mercato di riferimento è stata una scelta strategica che riflette pienamente la nostra identità e il valore che vogliamo generare. Abbiamo deciso di concentrarci su settori in cui i nostri software gestionali offrono un'elevata specializzazione.

Questa focalizzazione nasce dalla volontà di operare in contesti di cui comprendiamo profondamente le dinamiche e le criticità, offrendo non solo soluzioni tecnologiche, ma anche competenze applicate ed esperienza maturata sul campo.

Il nostro approccio valorizza la conoscenza approfondita dei processi produttivi e organizzativi, con l'obiettivo di essere partner affidabili, capaci di anticipare i bisogni e proporre soluzioni proattive, orientate al futuro.



VERONA | TRENTO | BOLZANO

**Concentrandoci esclusivamente su mercati che conosciamo a fondo, offriamo un valore aggiunto concreto, duraturo e sostenibile.**



COMMERCIALISTI



CONSULENTI DEL LAVORO



AVVOCATI



AZIENDE DI DISTRIBUZIONE



VITIVINICOLO



AZIENDE DI PRODUZIONE



ORAFO



SERVIZI E MANUTENZIONE



MICROIMPRESE

## Crescita e Sviluppo Strategico

Il nostro trend di crescita è stato positivo nell'ultimo triennio. Dal 2016, Vecomp ha intrapreso un percorso di trasformazione orientato a un futuro sostenibile, adottando una visione strategica basata su pratiche responsabili, tra cui:

- Codice Etico
- Modello Organizzativo 231
- Rating di Legalità
- Certificazione Family Audit
- Trasformazione in Società Benefit
- Certificazione Parità di Genere

Per rafforzare ulteriormente la nostra autorevolezza sul mercato e garantire standard sempre più elevati di qualità e sicurezza, intendiamo ottenere nel 2025 le certificazioni ISO 9001 (Qualità) e ISO 27001 (Sicurezza delle Informazioni). **Questo impegno rappresenta per noi un passo concreto verso una gestione ancora più solida, trasparente e orientata al valore per i nostri clienti.**



## Presenza sul territorio e sviluppo di relazioni locali

L'espansione avviata nel 2023 nelle province di Bolzano e Trento ha trovato nel 2024 un importante momento di consolidamento. Abbiamo intensificato le attività sia con il parco clienti già attivo sia con nuove realtà professionali e imprenditoriali del territorio, rafforzando la nostra presenza attraverso un calendario di eventi, iniziative locali e momenti di confronto che ci hanno permesso di entrare in contatto con un numero crescente di imprese e studi professionali.

Il nostro obiettivo è consolidare la presenza territoriale e diventare un punto di riferimento riconosciuto per l'innovazione gestionale, facendo conoscere la nostra offerta e il valore aggiunto che possiamo portare nei settori in cui operiamo.

Questa visione si è rafforzata anche con l'acquisizione di Computo Srl nel 2023, che ci ha permesso di estendere ulteriormente la copertura geografica e rafforzare il nostro ruolo come Partner Sistemi nelle province di Verona e Bolzano e con una penetrazione crescente anche nella provincia di Trento. Questa operazione ha ampliato le opportunità di dialogo con i mercati professionali, in particolare con gli studi commercialisti e le imprese del settore vitivinicolo, a cui offriamo soluzioni gestionali integrate e su misura.

Nell'affiancare la trasformazione digitale di imprese e professionisti, uno degli ambiti è rappresentato dal concetto di **Modern Workplace (MWP)**: un approccio che integra soluzioni informatiche avanzate a supporto dei processi gestionali, valorizzando al massimo l'efficacia dei software ERP proposti da Vecomp. Questo modello ci consente di rispondere alle nuove esigenze del lavoro ibrido e digitale, offrendo strumenti concreti per l'innovazione e la competitività delle organizzazioni con cui collaboriamo. Gli elementi principali che compongono il Modern Workplace riguardano le tecnologie in utilizzo delle persone come i device fisici, soluzioni e servizi cloud, cyber security e protezione dei dati, il costante monitoraggio e supporto all'infrastruttura IT e l'adozione di strumenti di intelligenza artificiale.

**Il nostro obiettivo è consolidare la presenza territoriale e diventare un punto di riferimento riconosciuto per l'innovazione gestionale, facendo conoscere la nostra offerta e il valore aggiunto che possiamo portare nei settori in cui operiamo.**

## Innovazione e Sviluppo di Settore

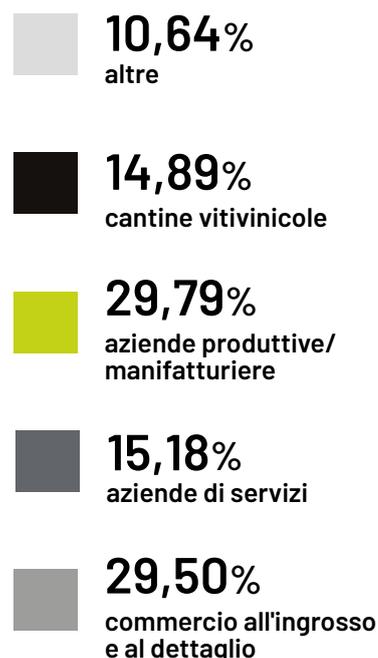
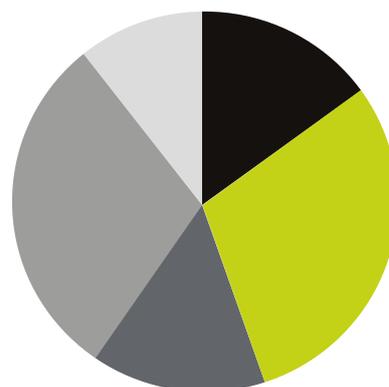
Siamo consapevoli che lo sviluppo dei nostri clienti è strettamente connesso anche alla nostra capacità di accompagnarli nel tempo, con continuità, qualità e visione. Per questo motivo nel 2024 il nostro parco clienti si è mantenuto per lo più stabile (**tabella 1**). Questa condizione ci ha spinti ad accelerare sul rafforzamento interno: abbiamo investito nella ricerca di nuovo personale, nel miglioramento dell'organizzazione e nella pianificazione operativa, con l'obiettivo di liberare risorse utili alla produzione e garantire maggiore continuità nello sviluppo dei progetti.

Questo percorso ci permette di consolidare le relazioni in essere e di prepararci ad accogliere nuove opportunità con maggiore efficacia. Riteniamo che questo metodo sia premiante per il nostro modello di business e rappresenti un'accelerazione della nostra organizzazione in chiave di sostenibilità.

Per ogni mercato analizzato, abbiamo definito una strategia composta da:

- analisi dell'informatizzazione del settore, dei processi digitali critici e valutato la copertura funzionale delle soluzioni a portafoglio;
- la ricerca ad integrazione dei flussi caratteristici non completamente coperti dalle nostre soluzioni con l'eventuale sviluppo di una integrazione tra i differenti sistemi applicativi/funzionali;
- la ricerca di partner con soluzioni software dipartimentali specifiche
- la mappatura delle associazioni, consorzi, fiere ed eventi di specifico interesse
- Lo sviluppo di eventi informativi e divulgativi specifici;
- un team dedicato (dal marketing-commerciale specifico, alla parte pre-sales e tecnica all'assistenza help desk dedicata) con esperienza nel settore stesso.

**Grafico 1.**  
**Tipologie di aziende**



**Tabella 1.**

### Mercati di riferimento

	2022	2023	2024
Numero clienti attivi	1129	1173	1195
di cui Studi Commercialisti	458 (40,57%)	487 (41,52%)	490 (41%)
di cui Aziende	671 (59,43%)	691 (58,91%)	705 (59%)

## Relazione di fiducia con i clienti

Il nostro primo obiettivo benefit è contribuire alla crescita autonoma e consapevole dei nostri clienti nell'uso degli strumenti informatici e digitali. Questo impegno si traduce in azioni concrete volte a:

- Migliorare le competenze digitali
- Facilitare il percorso di digital transformation
- Valorizzare le persone che utilizzano gli strumenti informatici
- Aiutare i clienti ad affrontare i cambiamenti con sicurezza e competenza

Ci proponiamo come partner strategici in questo processo, costruendo una relazione di fiducia in ogni punto di contatto attraverso attività mirate e iniziative diversificate.

Uno degli indicatori chiave che ci permette di valutare l'efficacia delle nostre azioni è il **tempo (in ore) dedicato dal nostro personale ai ticket di assistenza clienti**. Nonostante il costante aumento del numero di clienti e utenti assistiti, abbiamo registrato una **riduzione delle ore di intervento**, a conferma del successo della nostra strategia.

Questo risultato è frutto di:

- Miglioramento nella **prevenzione**
- Potenziamento della **formazione**
- Maggiore supporto fornito durante la fase di **delivery**

Grazie a questo approccio, si riduce la necessità di assistenza successiva, permettendoci di concentrarci sempre più sulla consulenza e sull'accompagnamento.



## RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)



## Strategia di supporto al Cliente

La nostra strategia si basa su:

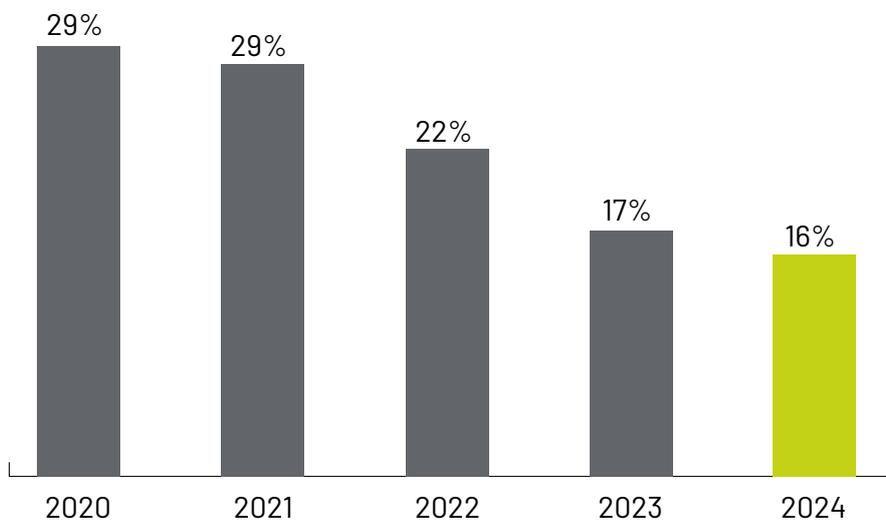
- **Anticipazione** delle evoluzioni normative e funzionali
- **Comunicazione tempestiva e mirata**
- **Fornitura di supporti multimediali**, come video tutorial, newsletter informative e sessioni di formazione

Il dato relativo al tempo (in ore) dedicato dal nostro personale per rispondere ai ticket di assistenza offerta ai clienti è uno degli indicatori chiave che ci permette di valutare l'efficacia delle nostre azioni (**grafico 2**). Pur aumentando il numero di clienti, stiamo riducendo la necessità di interventi legati all'uso del prodotto, rafforzando un approccio basato su **accessibilità e feedback continuo**. Gestiamo con attenzione la complessità e i rischi, con particolare attenzione alla **sicurezza dei dati** e alla **coerenza della comunicazione**.

L'espansione geografica, la specializzazione settoriale e la formazione personalizzata consolidano la nostra posizione, permettendoci di affrontare il futuro con una strategia solida e orientata alla crescita sostenibile.

### Grafico 2

Indicatore: ore di assistenza online (2020-2024)



Ore di assistenza sul totale di ore lavorabili (%)



**-13%**

**ORE DI ASSISTENZA  
2020 VS 2024**

## Meccanismi di coinvolgimento e ascolto



LinkedIn/Facebook



Invito agli eventi  
e partecipazione eventi



Questionari di interesse  
pre-sales



Analisi pre-sales  
delle necessità  
del cliente



Appuntamenti  
e dimostrazioni  
in loco



Collaudo  
post installazione  
e feedback  
implementazione



Assistenza  
richiedibile mezzo  
software (AoL)



Canale per l'assistenza  
online (AoL)



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

## Canali di Comunicazione

Utilizziamo diversi canali per garantire un'interazione efficace con clienti e potenziali clienti:

### **Gestione delle segnalazioni commerciali**

Le richieste provenienti dal sito web, dal centralino telefonico o via e-mail vengono indirizzate all'interno di una soluzione **CRM**, che ne consente la presa in carico e il monitoraggio delle azioni necessarie per soddisfare le esigenze di clienti e prospect.

### **Partecipazione a eventi e fiere**

La presenza a eventi organizzati da **associazioni territoriali e a fiere di settore** ci permette di rafforzare il rapporto con i clienti e di interagire con potenziali clienti, garantendo una costante presenza di prossimità.

### **Supporto tramite telefono ed e-mail**

Questi strumenti rimangono fondamentali per fornire un **supporto diretto e personalizzato** ai clienti.

### **Incontri diretti**

Organizziamo **visite aziendali e meeting** per confrontarci direttamente con i clienti e approfondire le loro esigenze.

### **Piano editoriale e diffusione delle informazioni**

Attraverso un **piano editoriale strutturato**, utilizziamo diversi canali di comunicazione, tra cui:

- o **Stampa locale** (provinciale e regionale)
- o **Social network**
- o **Altri canali di settore**



## Iniziative e Progetti per i Clienti

Nel **2024** ci siamo concentrati su una serie di attività ed eventi volti a supportare i nostri clienti nello sviluppo delle loro competenze digitali, organizzative e strumentali.

In particolare, abbiamo organizzato incontri **gratuiti sulla cultura d'impresa**, contribuendo così a rafforzare la nostra comunità di clienti e partner.

Abbiamo affiancato i nostri clienti attraverso iniziative mirate, favorendo la crescita e l'innovazione nei loro settori di attività.

DATA	TITOLO EVENTO COMPLETO	ORGANIZZATO IN COLLABORAZIONE CON
07/02/2024	Trasformazione digitale - l'intelligenza artificiale applicata all'organizzazione di studio	Unione Giovani Dottori Commercialisti di Verona Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Verona
27/03/2024	Gender gap salariale, identità e violenza economica	Coesione Italia Cofinanziato dall'Unione europea Regione Veneto NOVIS ISRE - Istituto Superiore Internazionale Salesiano di Ricerca Educativa Unionservices
28/03/2024	Etichettatura digitale	–
07/05/2024	La farmacia dei servizi	Studio Impresa Ordine dei Farmacisti
11/05/2024	Genitori non si nasce	Valentina Filippini - consulente del lavoro
04/06/2024	Connetti e cresci: innovazioni digitali nell'entourismo	Divinea Wine Suite Wine Tourism Hub Wine Meridian
21/06/2024	Rivoluzione digitale tra AI e Tecnologia	Lenovo e Microsoft
09/07/2024	Smart Sian: un uso geniale dei tuoi dati Sian	One Touch Impresa Management DiVino
17/07/2024	Sviluppa e controlla le tue performance aziendali	One Touch Impresa
23/07/2024	Protagonisti - il laboratorio per i consulenti del lavoro di domani	–
03/10/2024	Cassa Forense tra passato e futuro	Associazione Nazionale Forense
17/10/2024	Infezioni Ospedaliere: colpa, nesso di causalità ed oneri probatori	Associazione Nazionale Forense
22/10/2024	Sistemi Incontra - Consulenti del lavoro	Sistemi
13/11/2024	Fuckup Nights, sintesi del percorso e spunti di slancio	Scuola per l'Imprenditoria
05/12/2024	WEBINAR - Etichettatura vinicola obbligatoria	–



## TECNOLOGIA

**Intelligenza Artificiale** e software di **gestione e collaborazione** mettono a disposizione di studi e aziende nuovi strumenti per migliorare la propria **produttività** e i **processi interni** e **fidelizzare** le relazioni con i propri clienti.

2/3 h  
**Intelligenza Artificiale & AI ACT**

Come si colloca l'IA negli studi: casi pratici, strumenti e impatto nelle applicazioni di produttività personale.

2/3 h  
**Collaborazione con i propri clienti**

Condivisione bidirezionale con i propri clienti di documenti, dati e reportistica (BI). Integrazione con i software gestionali e CRM di studio.

2/3 h  
**Organizzazione dello Studio**

Massimizzare i profitti eccellendo nella gestione dello studio e dei suoi professionisti: spunti e strumenti per rendere l'organizzazione performante in tutte le sue componenti, anche analizzando il contesto competitivo in cui si opera.

## PROCESSI AZIENDALI

Per il commercialista che vuole essere **al fianco dei propri clienti** (anche come consigliere nei CdA o come revisore o sindaco) è fondamentale conoscere quali sono le **attività svolte** all'interno di un'azienda, le **periodicità** e i **flussi organizzativi** e le più aggiornate **certificazioni qualitative**.

2/3 h  
**Le aziende di produzione e di servizi**

Individuare e interpretare i principali processi aziendali e il loro impatto sulla crescita dei clienti. Partecipare alla realizzazione del business plan di sviluppo e dei budget di costo e di vendite.

2/3 h  
**Sostenibilità, modello 231, CyberSecurity**

La sostenibilità, il modello organizzativo 231 e la cybersecurity sono interconnessi e richiedono un approccio interdisciplinare per garantire la responsabilità, la conformità normativa e la protezione delle informazioni aziendali.

2/3 h  
**Adeguati assetti e controllo di gestione**

Supportare i clienti nelle decisioni strategiche aiutandoli a leggere e interpretare i dati, offrire una consulenza e strumenti in grado di individuare e tenere sotto controllo i KPI dell'azienda.

## PERSONE

Il successo di Studi e Aziende dipende dalle persone: **investire** sulle loro **competenze** e la loro motivazione vuol dire rendere più **efficiente** e performante l'intera **organizzazione**.

2/3 h  
**Rendere lo studio attrattivo per le persone**

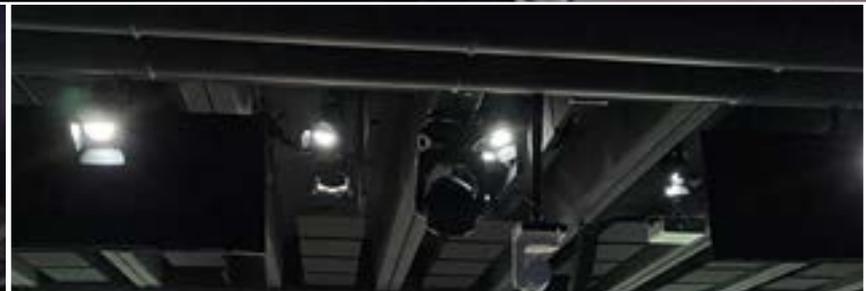
Creare un ambiente e un approccio coinvolgenti e motivanti per le persone, per fidelizzare i collaboratori e attrarne di nuovi.

2/3 h  
**Professione & LinkedIn**

Sfruttare il social network più utilizzato in ambito business per aumentare le proprie competenze, la rete di contatti e relazioni e coltivare la reputazione dello studio.

2/3 h  
**Family Audit, Welfare e gestione HR**

Conciliazione vita privata - lavoro, parità di genere e benessere dei dipendenti sono gli aspetti fondamentali per rendere lo studio e l'azienda più attrattivi e più competitivi.





# 04 Il territorio



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

## Comunità e territorio

Il nostro radicamento nel territorio non è solo logistico, ma valoriale. Crediamo nella prossimità, nel dialogo con gli stakeholder locali, nella responsabilità verso chi vive e lavora accanto a noi.

### L'informatica, per noi, è uno strumento per rafforzare legami e costruire futuro.

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la comunità locale e il territorio di riferimento, con iniziative concrete orientate alla partecipazione attiva, alla crescita culturale e alla costruzione di relazioni autentiche con le realtà sociali, educative ed economiche di Verona e dintorni.

Come Società Benefit, crediamo che l'innovazione tecnologica debba andare di pari passo con la cura per le persone e i contesti in cui viviamo e operiamo. Per questo, ogni nostro progetto di relazione con il territorio nasce con un duplice obiettivo: creare valore diffuso e promuovere una cultura digitale inclusiva e consapevole.

In tal senso ci siamo impegnati a:

- costruire e mantenere relazioni con altre imprese e con associazioni non profit in particolare tramite incontri privati e visite aziendali, oltre ad incontri pubblici;
- sostenere e aderire ad alcune associazioni imprenditoriali;
- sponsorizzare e promuovere eventi focalizzati sul territorio e sulla comunità in cui operiamo;
- sostenere enti e organizzazioni che promuovono iniziative a favore dei più vulnerabili;
- collaborare e consolidare il dialogo con scuole superiori, ITS e università del territorio, contribuendo con testimonianze, incontri formativi e progetti di orientamento.

Nel corso del 2024, Vecomp ha destinato complessivamente **21.000 euro** a iniziative di carattere sociale, culturale e solidale, registrando un aumento significativo rispetto all'anno precedente, quando le liberalità esterne ammontavano a **16.000 euro**. Questo incremento conferma la volontà dell'azienda di rafforzare il proprio contributo al benessere del territorio e delle comunità locali.



### RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)

## Iniziative e le associazioni che abbiamo sostenuto nel 2024

Vecomp ha adottato un regolamento interno per gestire in modo trasparente e responsabile le sponsorizzazioni e le erogazioni liberali, con l'obiettivo di sostenere iniziative culturali, sociali e benefiche coerenti con i propri valori.

Descrive le funzioni coinvolte, le modalità di valutazione e selezione dei beneficiari, le modalità di erogazione e la valutazione delle azioni sostenute alla conclusione dell'attività. Le richieste vengono valutate secondo criteri chiari, come l'allineamento con la mission aziendale, la tracciabilità dei fondi e l'assenza di conflitti di interesse.

Ogni contributo deve generare valore per la comunità e rispettare i principi etici e normativi dell'azienda. L'elenco delle iniziative sostenute è pubblicato annualmente sul sito aziendale.

Questo presidio migliora la nostra compliance in termini di tracciabilità e segregation of duties richieste dall'adozione del modello ex D.Lgs 231/01 e al tempo stesso ci assicura anche una miglior valutazione a posteriori delle iniziative che sosteniamo. In questo modo riusciamo a migliorare anche il processo di selezione delle stesse in base all'impatto che hanno generato sul territorio.

Nel 2024 abbiamo scelto di dare continuità alle collaborazioni già avviate con realtà associative che condividono i nostri valori e generano un impatto positivo e concreto sul territorio. Le nostre erogazioni liberali hanno contribuito a sostenere progetti culturali, sociali e formativi, con l'obiettivo di promuovere coesione, solidarietà e sviluppo sostenibile.

Abbiamo devoluto contributi a:

- **Associazione Nazionale Volontari Lotta contro i Tumori – Delegazione di Bolzano**, a sostegno delle campagne informative e dei corsi di formazione per volontari. Iniziative che consideriamo preziose per la comunità locale e in linea con il nostro impegno verso il benessere collettivo.
- **Banco Alimentare**, che da anni supportiamo anche partecipando attivamente alla Giornata della Colletta Alimen-

**Ogni contributo deve generare valore per la comunità e rispettare i principi etici e normativi dell'azienda. L'elenco delle iniziative sostenute è pubblicato annualmente sul sito aziendale.**

tare. L'organizzazione combatte lo spreco alimentare e sostiene persone in difficoltà, recuperando eccedenze e distribuendole a enti caritativi sul territorio.

- **Intercultura**, con cui condividiamo la visione di una società aperta e inclusiva, costruita sul dialogo tra culture. Oltre al sostegno economico, da anni mettiamo a disposizione i nostri spazi per accogliere studenti e ospitare le attività dell'associazione.
- **Progetto 67 Colonne per l'Arena di Verona**, un'iniziativa simbolica e concreta per sostenere il patrimonio culturale del Teatro Lirico di Verona, contribuendo alla valorizzazione e continuità del Festival e dell'Arena stessa.
- **RI-Ciack**, progetto di rigenerazione urbana del quartiere Veronetta a Verona, finalizzato alla riapertura dell'ex Cinema Ciak come centro culturale e spazio di aggregazione sociale.
- **Faber Academy di Fevoss**, che offre percorsi formativi in ambito artigianale per il reinserimento lavorativo di persone in difficoltà. Un'iniziativa che coniuga inclusione sociale, recupero delle competenze e valorizzazione dei mestieri manuali.

**L'importo delle liberalità esterne è aumentato del 31,25% vs 2023 (21.000 € vs 16.100 €):**

#### 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 €



# Colletta alimentare



## Eventi in Academy

Vecomp Academy è innanzitutto una predisposizione mentale, un impegno a portare idee, provocazioni, esperienze e ispirazioni per le persone.

Nata nel 2015 per iniziativa di Vecomp, la nostra Academy ha l'obiettivo di promuovere la cultura e il confronto all'interno del territorio, creando uno spazio per la condivisione e la contaminazione di idee, oltre a fornire la formazione necessaria per affrontare i continui cambiamenti nel mondo del lavoro.

Abbiamo voluto creare uno spazio congressuale accogliente, moderno e tecnologicamente avanzato, capace di ospitare eventi di vario genere, dai talk ai concerti, dagli incontri formativi alle trasmissioni in streaming, utilizzabile anche come studio televisivo e di registrazione. Nel 2024, Vecomp Academy ha ospitato 28 eventi ad accesso gratuito, offrendo al territorio un luogo dove convergere per il confronto e la conoscenza (Tabella 1).

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

Gli argomenti trattati, sempre vari e stimolanti, spaziano dal mondo del lavoro alle arti, dalle passioni individuali alla cultura locale. Vogliamo che Vecomp Academy continui a essere un punto di riferimento per la comunità, dove le persone possano incontrarsi, ispirarsi e crescere insieme e anche per questo motivo nel corso del 2025 cambierà nome, evolvendosi in Vecomp Theatre.

In questo modo separiamo l'ambiente fisico dal concept dedicato alla formazione.

# 28

EVENTI PUBBLICI  
NEL 2024

VS

# 20

EVENTI PUBBLICI  
NEL 2023

# 1.306

PARTECIPANTI NEL 2024

VS

# 712

PARTECIPANTI NEL 2023

# +83%

DEI PARTECIPANTI

# 14.130€

RINUNCIA AL COMPENSO

Abbiamo voluto  
calcolare il costo relativo  
all'occupazione della sala

	2024	2025
	Stefano Zamagni 28 OTT H 18.30	Nathalie Tocchi 23 GEN H 18.30
	Daniele Chieffi 21 NOV H 18.30	Isabella Pierantoni 20 FEB H 18.30
	Massimo Temporelli 05 DIC H 18.30	Carlo Cottarelli 20 MAR H 18.30

**Tabella 1**  
**Eventi gratuiti ospitati in Academy nel 2024**

DATA   Titolo evento		Partecipanti
22/01/2024	Andrea Signori - Esplorare nuovi mondi*	40
25/01/2024	La Simbiosi uomo/macchina	74
01/02/2024	David Bowie - Interno Berlins	91
13/02/2024	Chiacchiere in musica	73
19/02/2024	Paola Fiorini - La visione*	50
22/02/2024	Cosa significa guidare un'impresa	50
07/03/2024	Tazio Nuvolari - Sfida al Diavolo Rosso	34
18/03/2024	Luisa Bondoni - Focus su Lee Friedlander*	50
21/03/2024	I cambiamenti climatici spiegati bene	58
04/04/2024	Miles Davis - Kind of Blue	75
10/04/2024	Società Benefit - Opportunità o esigenza per il futuro delle nostre aziende?***	-
18/04/2024	L'informazione tra realtà e tifoseria	89
22/04/2024	Cercatori d'erba	50
09/05/2024	Gilles Villeneuve - Oltre il limite	85
05/06/2024	Francesco Costa presenta Frontiera	98
10/06/2024	Adozione di Prossimità <sup>o</sup>	34
26/06/2024	Rudy Rotta "Oxford 1999"	-
03/10/2024	Presentazione del libro di Diego Alverà - SOLO. Walter Bonatti dal K2 al Dru	55
11/10/2024	Serate di Presentazione dei programmi Intercultura***	-
16/10/2024	Impresa Sociale: sfide e opportunità per un modello vincente§	-
25/10/2024	Serate di Presentazione dei programmi Intercultura***	-
28/10/2024	Quanto costa non occuparsi di... Persone	84
05/11/2024	Serate di Presentazione dei programmi Intercultura***	-
07/11/2024	Presentazione del libro "Aspettando Carosello" di Marco Melegaro	24
18/11/2024	La ricerca della bellezza attraverso la fotografia*	60
21/11/2024	Quanto costa non occuparsi di... Reputazione	37
05/12/2024	Quanto costa non occuparsi di... Tecnologia	58
16/12/2024	Nell'era della fotografia digitale*	37

\* Evento organizzati da Magazzino Verona

\*\* Evento organizzati da Gruppo Giovani Confindustria Verona

\*\*\* Evento organizzati da Intercultura

<sup>o</sup> evento organizzato da BCC Valpolicella Benaco

§ evento organizzato da Progetto QUID Comitato Leonardo Elis

## Iniziative a favore dei giovani e del mondo della scuola

Sostenere le nuove generazioni e promuovere il valore del territorio sono impegni che Vecomp persegue con continuità, in linea con le finalità di beneficio comune previste nel nostro statuto di Società Benefit.

Nel 2024 abbiamo rinnovato il nostro impegno ospitando, per il terzo anno consecutivo, 32 studenti e studentesse dell'ITCS Lorgna-Pindemonte di Verona all'interno del progetto P.C.T.O. "Busta paga", promosso dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Verona, con la collaborazione della Camera di Commercio e del Provveditorato agli Studi. L'iniziativa, che rientra nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento, ha l'obiettivo di introdurre i giovani al mondo della consulenza del lavoro e alla digitalizzazione dei processi legati all'elaborazione delle buste paga.

Il percorso formativo è stato arricchito da un modulo sulla comunicazione efficace e sulla gestione del colloquio di lavoro, offrendo agli studenti strumenti utili per un ingresso più consapevole e preparato nel mondo professionale. Abbiamo inoltre curato il coordinamento di testimonianze da parte di consulenti, imprenditori e imprenditrici locali, creando occasioni di confronto diretto e significativo. La nostra squadra specializzata in software gestionali ha contribuito attivamente alla formazione tecnica, rendendo l'esperienza ancora più concreta e coinvolgente.

In continuità con il nostro impegno verso la valorizzazione culturale e giovanile del territorio, abbiamo anche sostenuto il terzo ciclo della mostra **"Il mio Paradiso. Dante profeta di speranza"**, un progetto che coniuga cultura, identità e formazione. La mostra, dedicata all'opera e al messaggio di Dante, è guidata da oltre 100 studenti e studentesse veronesi, provenienti principalmente da istituti a indirizzo culturale e artistico, coinvolti attivamente come guide e protagonisti del percorso espositivo. Un'opportunità formativa unica, che favorisce lo studio immersivo e lo sviluppo di soft skills attraverso l'esperienza diretta. L'iniziativa si è conclusa con una visita guidata dedicata a Vecomp, ulteriore occasione per rafforzare il legame tra impresa, scuola e cultura, a beneficio dell'intera comunità.



### RELAZIONE D'IMPATTO

[Vai al link](#)

**Crediamo che accompagnare i giovani nel percorso di crescita, sviluppando le loro competenze e avvicinandoli al mondo dell'impresa, sia uno dei modi più concreti per prendersi cura delle persone e contribuire allo sviluppo di una comunità più consapevole e collaborativa.**





# 05

## Il nostro impatto ambientale



## Il nostro impegno per la sostenibilità ambientale

Anche se la nostra attività, incentrata su consulenza e soluzioni software, comporta un impatto ambientale relativamente contenuto, Riconosciamo l'importanza di contribuire attivamente alla tutela dell'ambiente e al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDG) promossi dalle Nazioni Unite.

Operando nel settore dei servizi e delle tecnologie digitali, non generiamo un impatto diretto legato a processi produttivi o a un uso intensivo di risorse naturali. Tuttavia, adottiamo pratiche virtuose per ridurre ulteriormente la nostra impronta ambientale. Le nostre azioni principali includono:

- **Controllo e monitoraggio dei consumi energetici:** misuriamo regolarmente i consumi e investiamo in soluzioni per migliorarne l'efficienza, riducendo sprechi e ottimizzando l'uso delle risorse. La nostra sede è dotata di sistemi con certificazione energetica e abbiamo effettuato interventi di riqualificazione per migliorarne la sostenibilità
- **Scelte tecnologiche sostenibili:** selezioniamo strumenti, infrastrutture e fornitori che adottano soluzioni ad alta efficienza e con un impegno concreto per l'ambiente.
- **Gestione responsabile dei rifiuti:** seppur limitata, la produzione di rifiuti viene gestita con attenzione, promuovendo il riciclo e la riduzione degli sprechi.
- **Mobilità sostenibile:** favoriamo l'uso di trasporti pubblici, car pooling e smart working, con l'obiettivo di ridurre le emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro.
- **Formazione e consapevolezza ambientale:** promuoviamo la cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda attraverso momenti formativi e attività di sensibilizzazione rivolte ai collaboratori.

## Misurazione dell'impatto ambientale

Nel 2024 abbiamo avviato un importante progetto per il miglioramento dell'efficienza energetica, installando a fine anno un impianto fotovoltaico da 52 kWp, dotato di un sistema di accumulo da 15 kWh. Interamente finanziato con risorse proprie, l'impianto è in grado, in condizioni ottimali, di coprire il fabbisogno energetico dell'edificio, riducendo significativamente il ricorso a fonti fossili e contribuendo alla diminuzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>. Considerando che l'edificio registra consumi elettrici anche durante la notte (server, frigoriferi, centraline, ecc.), nel 2025 valuteremo l'ampliamento del sistema di accumulo con ulteriori 30 kWh, per aumentare l'autoconsumo oltre il 90% nei mesi più favorevoli e rendere più sostenibili anche i consumi notturni.

Per migliorare, è essenziale misurare. Nel 2024 abbiamo raccolto e analizzato i dati ambientali, con particolare attenzione a:

- Consumi energetici, idrici e di materie prime
- Traffico veicolare aziendale
- Emissioni in atmosfera e produzione di rifiuti

Abbiamo analizzato i dati relativi al periodo 2022-2024, rilevando un aumento dei consumi del 7,5% nel 2024, dopo una lieve flessione dell'0,3% nel 2023 (**tabella 1** e **grafico 1**). Questo aumento è stato uno dei fattori che ha motivato l'avvio del progetto fotovoltaico, il quale ci permetterà, a partire dal 2025, di aumentare significativamente il contributo dell'energia da fonti rinnovabili.

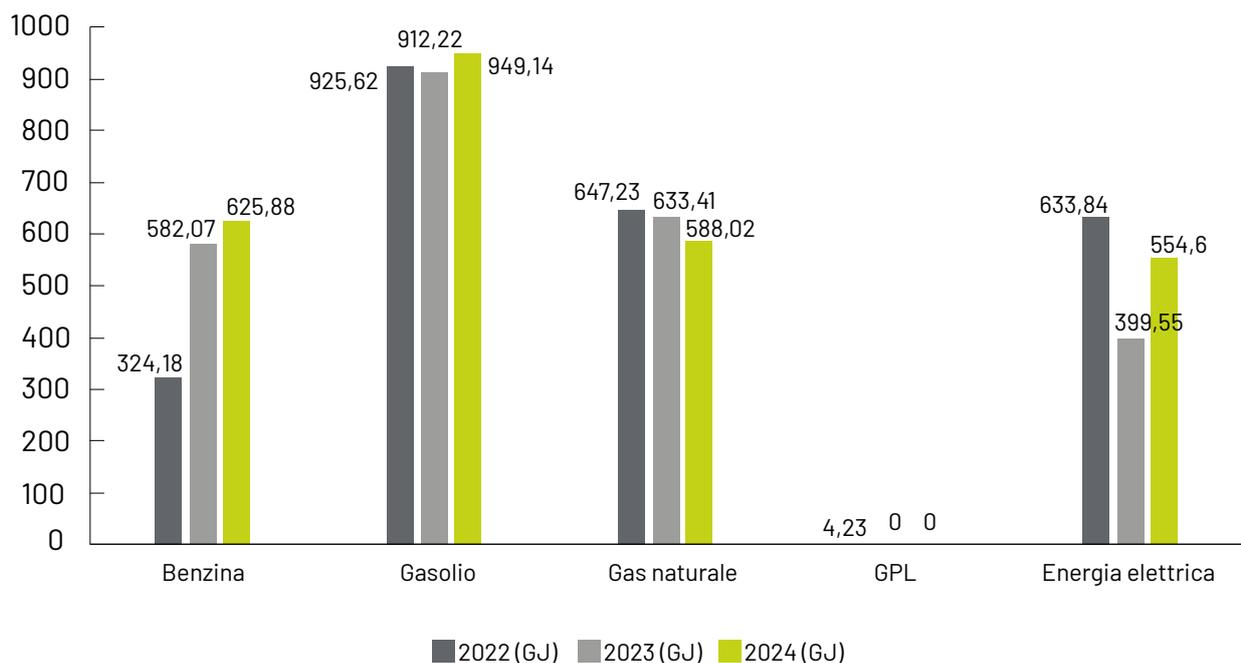
Nel 2025 avvieremo il percorso di certificazione Carbon Footprint, con l'obiettivo di misurare in modo ancora più puntuale l'impronta ambientale dell'azienda e individuare nuove aree di miglioramento. Vogliamo consolidare un approccio orientato alla riduzione delle emissioni e alla responsabilità ambientale, coerente con il nostro modello di impresa.

**Tabella 1**  
**Consumi energetici 2022-2024**

	2022	2023	2024	Consumi in Gj		
				2022	2023	2024
Benzina per autovetture	9464 l	17.088,61 l	18.367,95 l	324,18 Gj	582,07 Gj	625,88 Gj
Gasolio per autovetture	24241 l	24.119,49 l	25.188,70 l	925,62 Gj	912,22 Gj	949,14 Gj
Gas naturale	16236 m3	15798 m3	14540 m3	647,23 Gj	633,41 Gj	588,02 Gj
GPL	162	-	-	4,23 Gj	-	-
Energia elettrica	176.067 kWh	110.986,00 kWh	154.056,00 kWh	633,84 Gj	399,55 Gj	554,60 Gj
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-
da fonti non rinnovabili	176.067 kWh	110.986,00 kWh	154.056,00 kWh	633,84 Gj	399,55 Gj	554,60 Gj

TOT DA FONTI RINNOVABILI	-	-	-
TOT DA FONTI NON RINNOVABILI	2.535,1 Gj	2.527,24 Gj	2.717,65 Gj

**Grafico 1**  
**Andamento mix energetico 2022-24 (in Gj)**

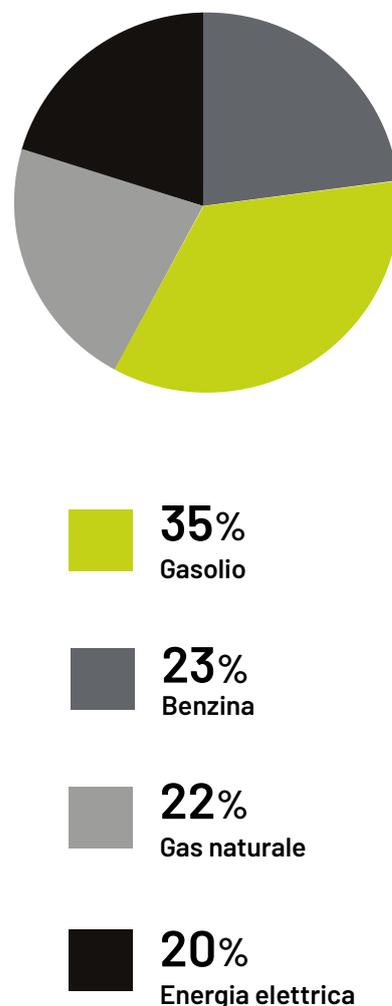


Inoltre, in ragione della composizione energetica del 2024 possiamo concludere per ciascun ambito energetico che (**grafico 2**):

- l'utilizzo di benzina e gasolio per le autovetture è aumentato in modo costante dal 2022 al 2024, a dimostrazione di un impiego crescente della flotta.
- si evidenzia una progressiva riduzione dei consumi di gas naturale, che nel 2024 scendono del 7,2% rispetto all'anno precedente.
- i consumi di energia elettrica tornano a crescere nel 2024 (+38,8%), raggiungendo valori simili al 2022. Aumento dovuto ai lavori di ottimizzazione della sede, all'allargamento del perimetro alla sede di Bolzano e ai molti eventi che si sono tenuti in Academy.
- il **GPL**, utilizzato marginalmente solo nel 2022, è completamente assente nei due anni successivi.

Abbiamo anche misurato i consumi assoluti di energia e la **performance energetica in rapporto alla crescita occupazionale** attraverso l'indicatore di **intensità energetica** (GJ per dipendente) per valutare l'utilizzo di energia in relazione alle risorse umane impiegate. Grazie a questo monitoraggio. Possiamo concludere che l'intensità energetica è in costante calo nel triennio, passando da **44,48 GJ a 40,56 GJ per dipendente (-8,8%)**, nonostante un aumento assoluto dei consumi nel 2024. **Questo trend positivo evidenzia un miglioramento dell'efficienza operativa e un uso più razionale dell'energia, anche grazie alla crescita del personale (+17,5% dal 2022 al 2024).**

**Grafico 2.**  
**Composizione energetica 2024**



**Tabella 2**  
**Intensità energetica 2024-2025**

	2022	2023	2024
Numero dipendenti	57 Gj	59 Gj	67 Gj
Intensità energetica	<b>44,48 Gj</b>	<b>42,83 Gj</b>	<b>40,56 Gj</b>

## Emissioni di gas serra (GHG) Scope 1 e Scope 2

Monitoriamo e rendicontiamo annualmente le **emissioni dirette e indirette di CO2 equivalente** (CO2e), in conformità ai principi del GHG Protocol. Le emissioni sono classificate in:

- **Scope 1:** emissioni dirette da fonti controllate dall'azienda (carburanti per autoveicoli, gas naturale, GPL);
- **Scope 2:** emissioni indirette da energia acquistata (elettricità), calcolate secondo due approcci:
  - location-based: basato sul mix energetico medio nazionale,
  - market-based: basato sui contratti effettivi di fornitura.

*Fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 1 sono stati pubblicati dal DEFRA nel 2023. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 location based - energia elettrica sono stati pubblicati da ISPRA nel 2023. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 location based - energia elettrica sono stati pubblicati da AIB nel 2023.*

**Tabella 3**  
**Emissioni CO2 2022-2024**

	u.m.	2022	2023	2024
<b>SCOPE 1</b>				
Benzina per autovetture	t. CO2e	20,46	35,84	38,29
Gasolio per autovetture		62,00	60,59	63,29
Gas naturale		32,73	32,20	29,74
GPL		0,25	0	0
<b>TOT SCOPE 1</b>		<b>115,44</b>	<b>128,64</b>	<b>131,32</b>
<b>SCOPE 2</b>				
<b>Energia elettrica (location based)</b>				
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0	0	0
da fonti non rinnovabili		62,70	39,52	39,48
<b>TOT SCOPE 2</b>		<b>62,70</b>	<b>39,52</b>	<b>39,48</b>
<b>TOT SCOPE 1 + 2</b>		<b>178,14</b>	<b>168,16</b>	<b>170,80</b>
<b>SCOPE 2</b>				
<b>Energia elettrica (market based)</b>				
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0	0	0
da fonti non rinnovabili		80,39	50,74	77,12
<b>TOT SCOPE 2</b>		<b>80,39</b>	<b>50,74</b>	<b>77,12</b>
<b>TOT SCOPE 1 + 2</b>		<b>195,83</b>	<b>179,37</b>	<b>208,44</b>

Le emissioni Scope 1 sono aumentate del **13,8% in tre anni**, trainate in particolare dall'aumento dell'uso della **benzina** (+87,1%). Questo dato è coerente con l'aumento dei consumi per la flotta aziendale evidenziato nei dati energetici. La lieve riduzione delle emissioni da gas naturale (-9,1%) segnala invece una maggiore efficienza termica. Le emissioni da GPL sono state completamente eliminate.

Le emissioni Scope 2 calcolate secondo l'approccio location-based sono **in diminuzione** rispetto al 2022 (-37,1%), a fronte di un consumo elettrico che, nel 2024, è tornato a crescere. Questo riflette probabilmente un **miglioramento dell'intensità emissiva del mix nazionale**, ma non dipende direttamente dalle nostre scelte.

Nel 2023 le emissioni market-based erano in calo, ma nel 2024 tornano a crescere in parallelo all'aumento del consumo di energia elettrica.

L'intensità delle emissioni **è in costante diminuzione**, passando da **3,13 tCO<sub>2</sub> a 2,55 tCO<sub>2</sub> per dipendente** in tre anni, con una **riduzione complessiva del 18,5%**.

Questo risultato è particolarmente significativo alla luce dell'**aumento del numero di dipendenti** (+17,5%), che ha permesso di diluire l'impatto emissivo unitario.

La riduzione dell'intensità è il riflesso combinato di:

- un miglioramento dell'efficienza nei consumi (es. calo intensità energetica),
- una gestione più razionale della mobilità e dell'uso di gas naturale.

**Tabella 4**  
**Emissioni Scope 1**

Fonte emissioni	u.m	Variazione emissioni Scope 1 2022-2024
Benzina	tCO <sub>2</sub> e	+87,1%
Gasolio		+2,1%
Gas naturale		-9,1%
GPL		-100%
<b>Totale Scope 1</b>		<b>+13,8%</b>

**Tabella 5**  
**Intensità delle emissioni**

	2022	2023	2024
Numero dipendenti	57	59	67
Intensità delle emissioni (scope1+2)	3,13 tCO2	2,85 tCO2	2,55 tCO2

Nel corso del 2024 si è viaggiato per un totale di 14.049 km con mezzi non di proprietà dell'azienda. In particolare, si è utilizzato il treno per i trasporti nazionali, per partecipare principalmente a fiere ed eventi per un totale di 10.585 km, mentre per i viaggi fuori dai confini nazionali si è utilizzato l'aereo per un totale di 3.464 km. Questi viaggi hanno generato emissioni per un totale di 0,918 tCO2e.

**131,32** tCO<sub>2</sub>  
Emissioni dirette  
**Scope 1**

**39,48** tCO<sub>2</sub>  
Emissioni indirette  
**Scope 2**

**0,918** tCO<sub>2</sub>e\*  
Emissioni **Scope 3**  
(viaggi aerei + treni)

**0,542** tCO<sub>2</sub>e  
Emissioni **Scope 3**  
(viaggi aerei)

**0,375** tCO<sub>2</sub>e  
Emissioni **Scope 3**  
(viaggi treni)



**48,56**  
**GJ/DIPENDENTE**

intensità energetica



**2,55**  
**tCO<sub>2</sub>/DIPENDENTE**

intensità emissioni

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

## Smart working e impatto ambientale

Nel corso del 2023 abbiamo introdotto un nuovo indicatore (KPI) per valutare l'impatto ambientale positivo derivante dalle nostre pratiche di lavoro flessibile. In particolare, abbiamo analizzato l'effetto indiretto dello **smart working** sulla mobilità dei dipendenti.

Confrontandoci internamente, è emerso che il lavoro da remoto contribuisce in modo significativo alla **riduzione dei chilometri percorsi** dai collaboratori per raggiungere la sede. Abbiamo quindi raccolto i dati relativi agli spostamenti dei dipendenti che hanno usufruito dello smart working e calcolato i chilometri evitati grazie a questa modalità.

Per stimare le **emissioni di CO2 risparmiate**, ci siamo basati sui valori riportati nei **libretti di circolazione dei veicoli** utilizzati, così da ottenere una stima coerente e personalizzata. I risultati sono stati molto incoraggianti:

- nel **2023** sono state risparmiate circa **2,8 tonnellate di CO2**;
- nel **2024**, il risparmio è aumentato, raggiungendo le **5,3 tonnellate di CO2 (tabella 6)**.

Per il 2025, il nostro obiettivo è estendere il monitoraggio a tutti i dipendenti, così da ottenere una stima sempre più accurata e completa delle emissioni evitate grazie allo smart working.

Ma non ci fermiamo qui: crediamo che l'analisi del tragitto casa-lavoro debba diventare parte di una rete più ampia di azioni, orientate a migliorare la sostenibilità della mobilità aziendale.

Per questo, intendiamo avviare un percorso di ascolto e confronto con i collaboratori, al fine di raccogliere le loro esigenze e identificare soluzioni condivise, che permettano una gestione più efficiente e responsabile degli spostamenti quotidiani. Un ulteriore passo verso un modello organizzativo consapevole, inclusivo e a basso impatto ambientale.

# 16.551

ORE IN  
SMARTWORKING  
NEL 2024

**+15%**  
VS 2023

**Tabella 6**  
**Contributo dello smartworking per il risparmio di emissioni di CO2**

	Collaboratori coinvolti (veicoli)	Ore in smart	KM risparmiati in tot.	Stima Emissioni CO2 risparmiate*
2023	50 (31)	14.399	46.656	2,8 t
2024	64 (49)	16.551	52.491	5,3 t
<b>Risultati</b>	<b>+28%</b>	<b>+15%</b>	<b>+12,5%</b>	<b>+89%</b>

\*la raccolta nelle emissioni non è stata possibile per tutti i veicoli: ne sono stati considerati 31 veicoli nel 2023 (su 50) e 49 nel 2024 (su 64), rispettivamente il 62% del campione per il 2023 e l'80% del campione per il 2024.



## Ridurre i rifiuti: una responsabilità quotidiana

Quando si parla di sostenibilità, ogni gesto conta. Per questo motivo, in Vecomp adottiamo comportamenti concreti e coerenti per ridurre la produzione di rifiuti e semplificarne la gestione.

Nel 2024 non abbiamo prodotto né gestito rifiuti speciali o pericolosi, un dato che conferma la natura a basso impatto ambientale delle nostre attività.

Il nostro impegno quotidiano si concentra anche sulla riduzione dei rifiuti ordinari, attraverso l'adozione di buone pratiche condivise e partecipate all'interno dell'azienda. In particolare:

- **Stampiamo solo quando è necessario:** privilegiamo la documentazione digitale e, quando la stampa è indispensabile, evitiamo il colore per ridurre l'uso di toner e inchiostri.
- **Facciamo una raccolta differenziata efficace:** abbiamo posizionato contenitori separati per carta, plastica, vetro e indifferenziata, accompagnati da segnaletica chiara per agevolare il corretto conferimento dei materiali.
- **Abbiamo eliminato la plastica monouso:** nei distributori non sono più presenti bottiglie in plastica, sostituite da un erogatore d'acqua. Abbiamo distribuito borracce riutilizzabili a dipendenti e visitatori, promuovendo l'uso di materiali sostenibili come vetro, acciaio inox o compostabili.
- **Favoriamo il riutilizzo:** quando possibile, diamo nuova vita a materiali e attrezzature, evitando nuovi acquisti. Inoltre, sosteniamo una organizzazione non profit attiva nel riuso di oggetti dismessi e nella promozione dell'economia circolare, con un'attenzione speciale al sostegno di persone in difficoltà.
- **Valorizziamo il coinvolgimento interno:** crediamo che il cambiamento passi dalle persone. Per questo promuoviamo momenti di formazione e sensibilizzazione, e partecipiamo attivamente a iniziative come la Giornata Nazionale della Colletta Alimentare, durante la quale diversi colleghi si impegnano come volontari contro lo spreco.
- **Monitoriamo e miglioriamo:** tracciamo la produzione di rifiuti nel tempo e cerchiamo continuamente nuovi modi per ridurre la produzione.





# 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 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><b>1.2.</b> Proporre ai clienti un ciclo di incontri formativi gratuiti sul tema <b>"Il volto umano dell'informatica"</b>.</p> <p>Abbiamo realizzato una rassegna intitolata <b>"Protagonisti"</b>, 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"> <li>• 23-07-24 Incontro per i Consulenti del Lavoro (luogo: Verona)</li> <li>• 18/10/24 Incontro per i Commercialisti (luogo: Bolzano)</li> <li>• 28/10/24 Incontro per i Commercialisti (Luogo: Trento)</li> </ul> <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 data-bbox="555 696 975 1039" style="border: 2px dashed #92d050; padding: 10px;"> <p><b>Cosa ci impegnamo a fare nel 2025</b></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 data-bbox="1139 456 1273 582" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="1139 613 1273 734" style="text-align: center;">  </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p><b>1.3.</b> Raccogliere il feedback dei partecipanti di questi eventi per conoscere l'impatto che viene percepito.</p> <p>La <b>raccolta del feedback</b> 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"> <li>• L'<b>88%</b> 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;</li> <li>• Il <b>95%</b> ha riconosciuto che gli eventi e le iniziative promosse da Vecomp</li> </ul> <p>hanno un impatto positivo nella promozione della cultura e nella valorizzazione del territorio;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il <b>98%</b> ha affermato di essere soddisfatto degli eventi e delle iniziative culturali organizzate.</li> </ul> <div data-bbox="555 1753 975 1951" style="border: 2px dashed #92d050; padding: 10px;"> <p><b>Cosa ci impegnamo a fare nel 2025</b></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 data-bbox="1139 1447 1273 1572" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="1139 1603 1273 1724" 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.

### Raggiunto sì / no



#### 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.

## 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.

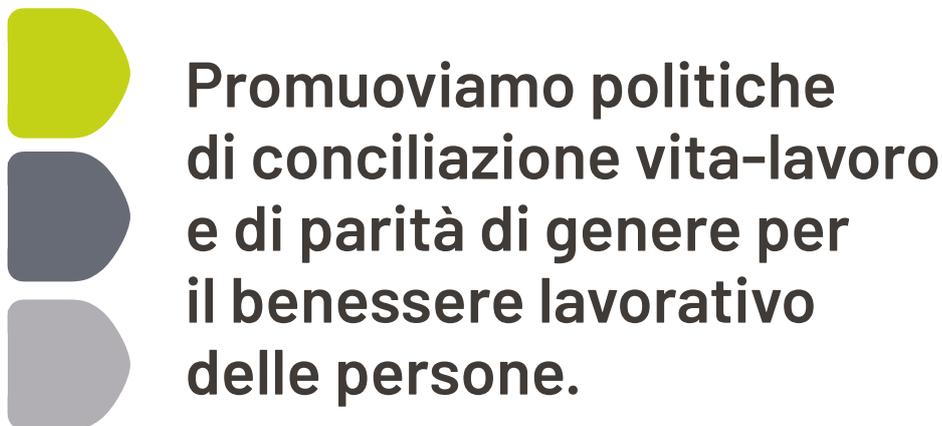
Il documento ha l'obiettivo di definire termini, modalità e condizioni operative, garantendo

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



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	Raggiunto sì / no
<p><b>5.1.</b> Mantenere la Certificazione Family Audit e ottenere la Certificazione di Parità di Genere</p>	<div style="text-align: center;">     </div>
<p>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.</p>	<div style="border: 2px dashed green; padding: 5px;"> <p><b>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025</b>                      Intendiamo mantenere sia la Certificazione Family Audit che quella per la Parità di Genere.</p> </div>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p><b>5.2.</b> Attivare percorsi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati allo sviluppo delle <b>competenze trasversali</b></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"> <li>• <b>Corso "Management e Leadership"</b> Percorso formativo dedicato a chi ricopre ruoli di coordinamento, finalizzato a presentare, discutere e sperimentare un modello strutturato di gestione dei collaboratori.</li> <li>• <b>Corso di "Comunicazione Corporate"</b> Approfondimento del corso di Public Speaking, pensato per rafforzare le competenze comunicative e preparare i partecipanti a ricoprire il ruolo di Brand Ambassador Vecomp.</li> <li>• <b>Workshop "Manifesto Aziendale"</b> 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.</li> </ul> <div data-bbox="555 824 975 1176" style="border: 1px dashed #ccc; padding: 5px;"> <p><b>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025</b> 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 style="text-align: center;">    </p>

Attività 2024	Raggiunto sì / no
<p><b>5.3.</b> 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><b>Cosa ci impegniamo a fare nel 2025</b> 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 style="text-align: center;">    </p>

## Attività 2024

- 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

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:

- analisi dei pesi delle varie posizioni

all'interno dell'azienda attraverso una metodologia chiamata Job evaluation

- analisi delle retribuzioni interne o analisi di equità interna
- benchmark di mercato.
- costruzione della politica retributiva.

**Cosa ci impegniamo a fare nel 2025**

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.

## Raggiunto sì / no



## Attività 2024

- 5.5.** Raccogliere i dati di fruizione dello smart working

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:

- **Donne:** 8.942 ore (1.249,2 giornate), pari

al **54% delle ore totali** e al **57% delle giornate;**

- **Uomini:** 7.609,5 ore (951,3 giornate), pari al **46% delle ore totali** e al **43% delle giornate.**

**Cosa ci impegniamo a fare nel 2025**

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.

## Raggiunto sì / no



**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
(€)	
<b>Valore economico generato</b>	<b>7900043</b>
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
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>6888565</b>
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
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>477374</b>
Ammortamenti	477,374
Imposte differite	
Altre riserve	
<b>Utile</b>	<b>534104</b>

**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
<b>Totale</b>		<b>13,898</b>

**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%
<b>Totale fornitori italia</b>		<b>4.242.593,58</b>	<b>96,0%</b>
<b>Specificare sotto se fornitori europei o extra UE</b>			<b>0,0%</b>
Europa		170.382,59	3,9%
Extra EU		8.474,88	0,2%
<b>Totale</b>		<b>4.421.451,05</b>	<b>100%</b>

**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
<b>Totale</b>		<b>7.084</b>	<b>5.071</b>	<b>12.155</b>

**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		1	Dottore commercialista e revisore contabile	si	
Consigliere	Castagnetti Luca	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
<b>Totale</b>		<b>36</b>	<b>31</b>	<b>67</b>

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
<b>Totale</b>		<b>5</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>67</b>

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				-
<b>Totale</b>			<b>36</b>	<b>31</b>

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
<b>Totale</b>		<b>35</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>0</b>

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
<b>Totale</b>		<b>35</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>2</b>

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

**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
<b>Totale</b>		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
<b>Totale</b>		2	2	4

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere	u.m.	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Impiegati		2	2	4
<b>Totale</b>		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
<b>Totale</b>		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
<b>Totale</b>		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
<b>Totale</b>		<b>7084</b>	<b>5071</b>	<b>12155</b>

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
<b>Totale</b>		<b>41</b>	<b>35</b>	<b>76</b>

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
<b>Totale</b>		<b>172.78</b>	<b>144.87</b>	<b>159.92</b>

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
<b>Ore medie di formazione per quadri</b>	<b>72.6</b>
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - quadri	69
Numero totale di donne - quadri	1
<b>Ore medie di formazione per donna - quadri</b>	<b>69</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - quadri	294
Numero totale di uomini - quadri	4
<b>Ore medie di formazione per uomo - quadri</b>	<b>73.5</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli impiegati	11780
Numero totale di impiegati	70
<b>Ore medie di formazione per impiegato</b>	<b>168.29</b>
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - impiegati	4990
Numero totale di donne - impiegati	33
<b>Ore medie di formazione per donna - impiegato</b>	<b>151.21</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - impiegati	6790
Numero totale di uomini - impiegati	37
<b>Ore medie di formazione per uomo - impiegato</b>	<b>183.51</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli operai	12
Numero totale di operai	1
<b>Ore medie di formazione per operaio</b>	<b>12</b>
Numero totale di ore di formazione fornite alle donne - operai	11.5
Numero totale di donne - operai	1
<b>Ore medie di formazione per donna - operaio</b>	<b>11.5</b>
Numero totale di ore di formazione fornite agli uomini - operai	0
Numero totale di uomini - operai	0
<b>Ore medie di formazione per uomo - operaio</b>	<b>-</b>

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
<b>Totale</b>		<b>12.155</b>

**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
		<b>46</b>

**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 €
<b>Totale</b>		<b>21.000,00 €</b>

**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
<b>TOT SCOPE 1</b>		131,32
SCOPE 2		
<b>Energia elettrica (location based)</b>		
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0
da fonti non rinnovabili		39,48
<b>TOT SCOPE 2</b>		39,48
<b>TOT SCOPE 1 + 2</b>		170,80
SCOPE 2		
<b>Energia elettrica (market based)</b>		
da fonti rinnovabili	t. CO2e	0
da fonti non rinnovabili		77,12
<b>TOT SCOPE 2</b>		77,12
<b>TOT SCOPE 1 + 2</b>		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**<sup>®</sup>  
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](http://www.vecomp.it)