



CHOOSE PEOPLE,
INSPIRE SOLUTIONS.

2024

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



Choose people,
inspire
solutions.

Indice

<u>Lettera agli stakeholder</u>	04
<u>Chi siamo</u>	05
<u>La nostra strategia di sostenibilità</u>	09
<u>Cultura Aziendale & Governance</u>	17
<u>Persone</u>	34
<u>Prosperità</u>	46
<u>Pianeta</u>	56
<u>Conclusione</u>	65
<u>Appendix</u>	67

Lettera agli stakeholder



Gentili Stakeholder,
la sostenibilità continua a rappresentare il cuore pulsante delle nostre attività e ad orientare ogni decisione strategica. In un contesto sempre più complesso, le sfide ambientali, sociali ed economiche ci spingono ad adottare un approccio integrato, innovativo e responsabile. Ed è con questa consapevolezza che, anche nel 2025, rinnoviamo il nostro impegno per un futuro più equo e resiliente.

Nel corso del 2024 abbiamo avviato un importante percorso di purpose mapping, volto a ridefinire in profondità il nostro ruolo all'interno della società e il valore che intendiamo generare nel lungo periodo. Questo processo ha coinvolto attivamente i nostri team e stakeholder, aiutandoci a chiarire non solo cosa facciamo, ma soprattutto perché lo facciamo. I primi frutti di questo lavoro si stanno traducendo in nuovi obiettivi

strategici per il 2025, che rafforzano il nostro impegno in tre aree chiave:

- Transizione ecologica, attraverso l'ampliamento dell'uso di energie rinnovabili e l'ottimizzazione dell'efficienza operativa;
- Innovazione sostenibile, con l'adozione di tecnologie avanzate e lo sviluppo di soluzioni a basso impatto ambientale, capaci di generare effetti positivi per tutti gli stakeholder;
- Valorizzazione delle persone, investendo nella formazione e nel benessere dei nostri collaboratori, affinché possano affrontare con competenza e consapevolezza le sfide future.

Continuiamo a operare lungo l'intera catena del valore – dalla progettazione all'installazione – con l'obiettivo di generare un impatto positivo e duraturo. Vogliamo che ogni nostra scelta rispecchi non solo l'eccellenza tecnica, ma anche un profondo rispetto per l'ambiente, le persone e la comunità in cui operiamo.

Siamo convinti che la sostenibilità rappresenti oggi non solo una responsabilità, ma una leva concreta di innovazione, crescita e differenziazione.

Il vostro coinvolgimento resta per noi un elemento imprescindibile. Le vostre idee, aspettative e osservazioni ci guidano nel miglioramento continuo e nel consolidamento di relazioni basate sulla trasparenza e la fiducia reciproca.

Vi ringraziamo per il costante supporto e l'impegno che ci dimostrate nel condividere questa visione di progresso sostenibile.

Elettromeccanica Veneta Srl

Chi Siamo

L'AZIENDA

“Fondare un'azienda richiede intuizione, visione, coraggio. Prefiggersi un traguardo ambizioso e puntare ad un know how consolidato ed innovativo. Vuol dire realizzare un sogno, trasformando tutto ciò che è immaginazione in qualcosa di concreto: costruzioni, macchinari, specializzazioni, obiettivi, futuro. Persone. Comporta saper scegliere i compagni di viaggio e percorrere insieme un'avventura straordinaria ed appassionante.”

Su queste basi, nel 1976, Giorgio Riolfi fonda Elettromeccanica Veneta, azienda specializzata in impianti tecnologici, costruzioni elettromeccaniche ed automazione. Ha costruito il suo sogno, puntando su preparazione, tecnologia ed aggiornamento continuo, con lo scopo di creare una realtà altamente qualificata. Ma soprattutto, ha investito nel patrimonio umano, vera forza del gruppo.

I PRODOTTI

Progettazione e realizzazione di impianti tecnologici, costruzioni elettromeccaniche ed automazione.



IMPIANTI ELETTRICI

Nei settori industriale, ospedaliero e terziario



CABINE DI TRASFORMAZIONE

Il cuore pulsante di ogni azienda



AUTOMAZIONE E SUPERVISIONE

Soddisfare ogni esigenza con la tecnologia personalizzata



QUADRI ELETTRICI

Progettazione, dimensionamento e realizzazione

LA NOSTRA SEDE



Oltre **€25 milioni**
di fatturato



97
Collaboratori



159+
Clienti attivi



Circa 100K
investiti in R&D

Highlights

CULTURA AZIENDALE



Gli organi di governance possiedono competenze consolidate nei settori di attività di Elettromeccanica Veneta, con un'esperienza trasversale che spazia dalla produzione all'automazione, dalla gestione commerciale alle dinamiche HR, e che copre in modo puntuale i mercati e le aree geografiche servite dall'azienda.



PERSONE

In particolare, in ambito sicurezza sono state erogate complessivamente 1.132 ore di formazione, con il coinvolgimento del 100% dei collaboratori, per una media di 8 ore per persona. I corsi sono stati organizzati con il supporto di Studio Meghi e tramite la piattaforma AIFES in modalità e-learning per il personale impiegatizio.



PROSPERITÀ'



Nel corso del 2024, abbiamo destinato circa 100.000 € a progetti di ricerca e sviluppo, con l'obiettivo di promuovere la competitività e sostenere un'evoluzione continua dei nostri processi. L'azienda ha voluto mettere in evidenza alcune attività strategiche che rappresentano un vero elemento distintivo rispetto ai competitor: in particolare, ci siamo concentrati sullo sviluppo di progetti industriali ad alta potenza e di processo, integrando parallelamente nuove competenze nel settore delle energie rinnovabili.



PIANETA

Una delle strategie già intraprese è stata quella relativa all'installazione di diversi impianti fotovoltaici, in particolare si è dotata dal 2014 di n° 3 impianti fotovoltaici, di cui due da 17 kWp ciascuno e il terzo da 9 kWp. I complessivi 50 kWp sono installati sulle coperture dei nostri locali, per soddisfare i consumi dell'officina elettrica, dell'officina meccanica e degli uffici, rispettivamente.



La nostra Strategia di sostenibilità

BILANCIO SOSTENIBILITÀ ELETTROMECCANICA VENETA SRL

Purpose Mapping

COS'È IL PURPOSE MAPPING?

In inglese "purpose" significa scopo. Il purpose aziendale è lo scopo, il perché dell'azienda, ciò in cui l'azienda crede e a cui dà valore. Con il supporto del nostro partner Prosperah, abbiamo dunque mappato i valori e la vision aziendale ai temi della sostenibilità, adottando come riferimento una framework riconosciuta a livello internazionale: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (UN SDGs).

CHI ABBIAMO COINVOLTO IN ELETTROMECCANICA VENETA?

Abbiamo attuato un esercizio di consultazione degli stakeholder selezionando un totale di 87 portatori di interesse di riferimento per Elettromeccanica Veneta. Abbiamo riscontrato un'ottima percentuale di partecipazione, con 4 gruppi di stakeholder che hanno preso parte al sondaggio e condiviso con noi la propria opinione. Una volta individuate le priorità di sostenibilità dei nostri stakeholder le abbiamo incrociate con quelle aziendali e sviluppato la nostra matrice in chiave Agenda 2030.

43
COLLABORATORI



32
CLIENTI



8
FORNITORI



3
PARTNER



STAKEHOLDER

Nel corso del 2024, con il supporto di Prosperah e la creazione di tavoli di lavoro composti dai nostri collaboratori, lavoreremo sinergicamente alla creazione di una strategia di sostenibilità a 3 anni per la nostra azienda.

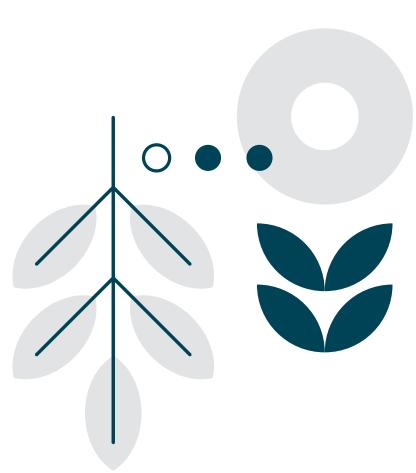
Purpose Book

COS'È IL PURPOSE BOOK?

Grazie ai risultati del Purpose Mapping, Elettromeccanica Veneta ha sviluppato un vero e proprio vademecum della sostenibilità in azienda: il Purpose Book. Il Purpose Book rappresenta una vera e propria strategia aziendale per lo sviluppo sostenibile, che è stata interamente guidata dai collaboratori della nostra azienda. Noi crediamo che la sostenibilità sia prima di tutto un modo di pensare, e poi di agire, ed è nostro dovere rendere questo mindset parte integrante della cultura d'impresa. E chi meglio dei collaboratori stessi per rendere tutto questo possibile?

Per realizzare il nostro action plan di sostenibilità abbiamo infatti creato 4 gruppi di lavoro interni che si sono riuniti su base mensile per sviluppare, pianificare ed implementare la strategia triennale di sostenibilità di Elettromeccanica Veneta. Questi gruppi hanno visto coinvolti direttamente e attivamente più di 20 collaboratori interni e sono suddivisi come segue:

1. Cultura Aziendale: Ha l'obiettivo di sensibilizzare i collaboratori e rendere la sostenibilità parte della cultura aziendale di Elettromeccanica Veneta.



2. Imprenditorialità & Formazione: questo gruppo ha l'obiettivo di promuovere attività innovative legate alla formazione e alle collaborazioni per coinvolgere i collaboratori e avvicinare i ragazzi del territorio all'azienda e diffondere una cultura manageriale basata costantemente e consapevolmente sulla formazione tecnica e sulle soft skills.

3. Ambiente & Innovazione: questo gruppo ha l'obiettivo di mettere la sostenibilità ambientale al centro dei processi aziendali in ottica di innovazione, sviluppo e crescita continua e promuovere attività e iniziative di sensibilizzazione ai temi della sostenibilità in azienda e con i nostri stakeholder.

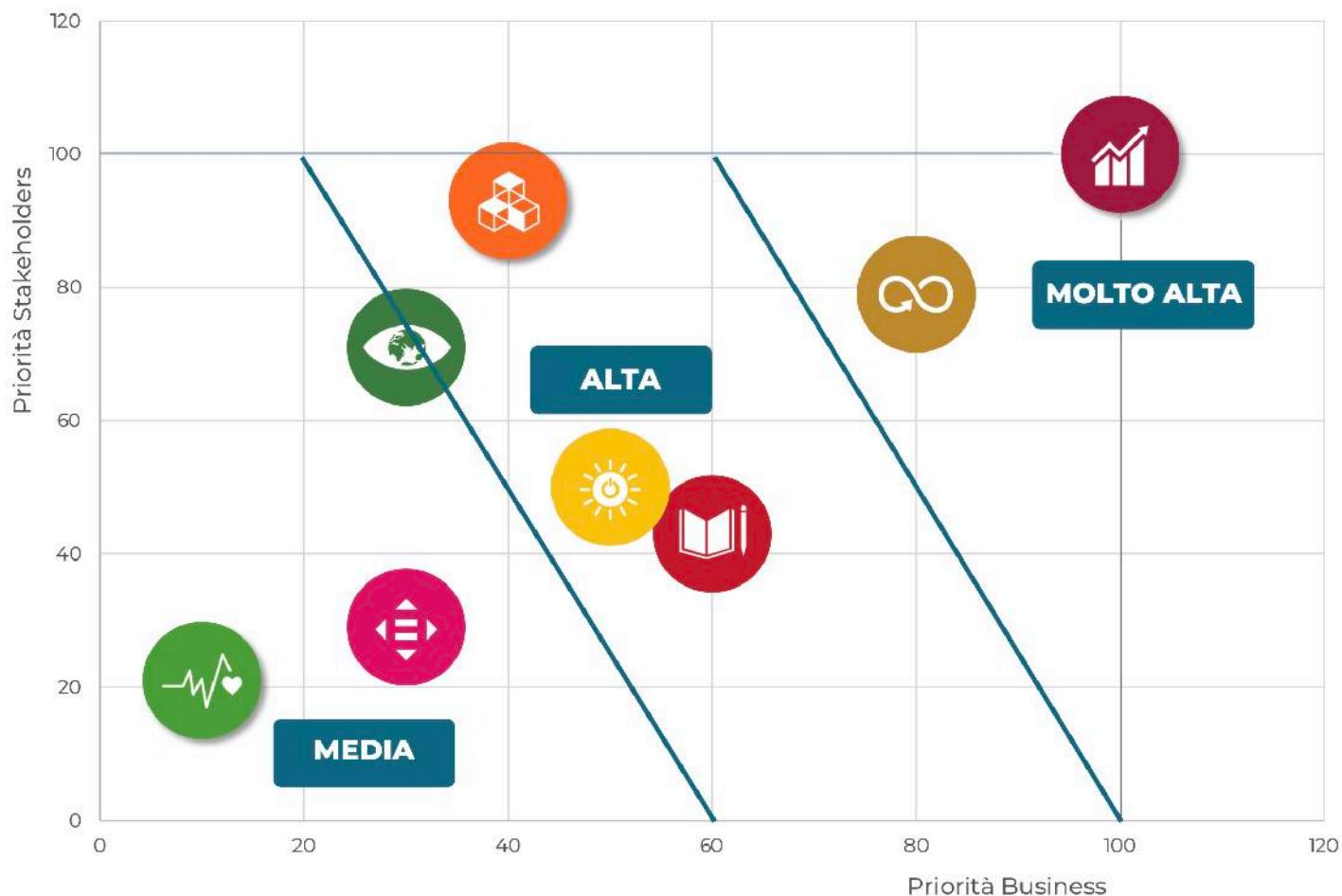
4. Comunità, Territorio & Comunicazione: questo gruppo ha l'obiettivo di promuovere attività e iniziative per favorire la comunicazione interna ed esterna dei valori e delle azioni promosse dai diversi gruppi di questo progetto e rendere quindi la Elettromeccanica Veneta leader sulla sostenibilità, promuovendo le attività di tutti i gruppi come best practice per il nostro settore.

Grazie al contributo dei quattro gruppi interni, è in fase di costituzione il Comitato di Sostenibilità, con il compito di supervisionare, monitorare e supportare l'attuazione delle iniziative legate alla nostra strategia di sostenibilità. Il Comitato si riunirà con la frequenza necessaria per garantire il corretto svolgimento delle proprie attività, sia in presenza sia in videoconferenza, assicurando sempre un elevato livello di partecipazione.

Inoltre, è grazie allo straordinario lavoro dei tavoli di sostenibilità che nasce anche questo bilancio di sostenibilità che per noi non è un semplice documento, ma il frutto del lavoro di squadra fatto dai nostri collaboratori nel corso dell'anno per rendere l'azienda sempre più virtuosa e a prova di futuro. Nei capitoli di seguito, riportiamo in maniera totalmente volontaria i risultati che abbiamo raggiunto sulla sostenibilità nel 2024 e gli impegni che ci prendiamo come azienda per gli anni a venire per fare la nostra parte e contribuire a costruire un futuro di cui andare fieri.



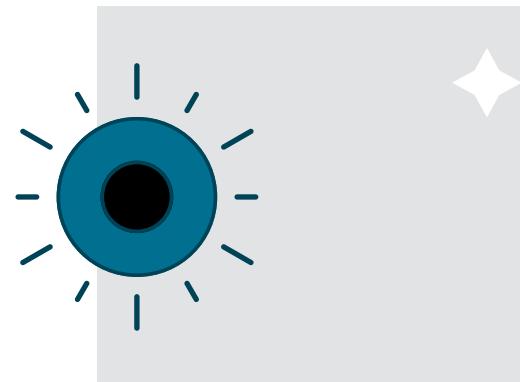
Gli Obiettivi di Elettromeccanica Veneta dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA

ALTA

I target di Elettromeccanica Veneta dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA



8 BUONA OCCUPAZIONE
E CRESCITA ECONOMICA



8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.

8.3 Promuovere policy orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.

8.4 Migliorare progressivamente l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale.

8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguono un corso di studi o che non seguono corsi di formazione.

MOLTO ALTA



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI

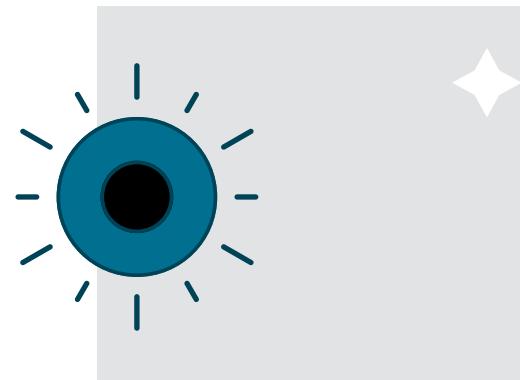


12.2 Raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

12.8 Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.

I target di Elettromeccanica Veneta dell'Agenda 2030



ALTA



4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.

4.7 Assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

ALTA



7.2 Aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.

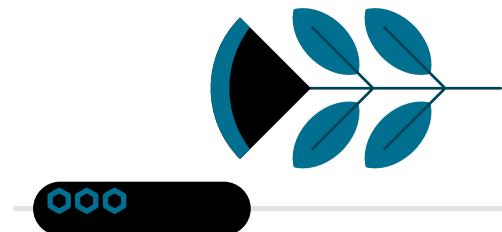
7.3 Raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.

ALTA



9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo.

Lo sviluppo sostenibile in Elettromeccanica Veneta



PERSONE

4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



ELETTO
MECCANICA
VENETA

9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



7 AFFORDABLE AND
CLEAN ENERGY



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



PROSPERITA'

PIANETA



Cultura aziendale & Governance



AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2025
Rendere la strategia di sostenibilità parte integrante della strategia aziendale	Definizione di policy e linee guida del comitato	Dare vita al Comitato di Sostenibilità di Elettromeccanica Veneta
Monitorare annualmente il benessere dei collaboratori tramite strumento eNPS	Questionario inviato e raccolta dei dati conclusa	Monitoraggio delle attività
Definire, condividere ed integrare il purpose aziendale in tutti i processi decisionali, per allineare costantemente i collaboratori	Indagine con i collaboratori per raccogliere informazioni che ci permettano di definire i Valori aziendali (es. 1:1 o sondaggio)	Definire il purpose statement aziendale e scrivere un Codice Etico da condividere sia internamente che esternamente
Formalizzare dinamiche e processi aziendali e di governance che mettono la persona al centro	Definizione di una procedura di Onboarding che delinei chiaramente gli step da seguire dal recruiting all'inserimento	Realizzare un "Kit di Benvenuto" per i nuovi arrivati includendo anche procedura di onboarding



VISION, MISSION E VALORI

In Elettromeccanica Veneta crediamo che il vero successo aziendale nasca dal successo delle persone. Ci impegniamo ogni giorno per creare le condizioni affinché ogni collaboratore possa realizzarsi pienamente, sia a livello professionale che personale. Promuoviamo un ambiente che favorisca la crescita individuale e collettiva, garantendo uno scambio equo e sostenibile per la prosperità dell'intero gruppo.

MISSIONE

Il nostro impegno quotidiano è offrire prodotti e servizi di eccellenza nel settore elettromeccanico. Investiamo con convinzione nello sviluppo del talento e delle competenze del nostro team, attraverso percorsi di formazione continua e aggiornamento professionale. Crediamo in un ambiente di lavoro dinamico e collaborativo, in cui le capacità individuali vengono valorizzate e messe al servizio di progetti personalizzati, capaci di soddisfare e superare le aspettative dei nostri clienti.

VISIONE

Il nostro sguardo è rivolto al futuro, con l'ambizione di affermarci come punto di riferimento nel panorama elettromeccanico. Vogliamo crescere come azienda innovativa e flessibile, capace di creare soluzioni su misura che portino valore ai nostri clienti e al territorio. In questo percorso, le persone — il nostro patrimonio più prezioso — restano al centro di ogni iniziativa e di ogni progetto.



VALORI

Alla base di ogni nostra azione vi sono valori che ispirano e guidano la nostra cultura aziendale:

Amore

Mettiamo passione e cura in tutto ciò che facciamo, costruendo relazioni autentiche e durature con colleghi, clienti e partner.

Entusiasmo

Frontiamo ogni progetto con energia e spirito positivo, incoraggiando l'innovazione e la crescita continua.

Felicità

Promuoviamo un ambiente di lavoro sereno e stimolante, dove le persone possano esprimere sé stesse e sentirsi appagate.

Aiutare gli altri

Sosteniamo la collaborazione e la solidarietà all'interno e all'esterno dell'azienda, creando valore per la comunità.

Rispettare gli altri

Coltiviamo una cultura basata sull'inclusione, sull'ascolto e sul rispetto reciproco, valorizzando ogni individuo.





Sincerità

Operiamo con trasparenza e onestà, instaurando rapporti di fiducia con tutti gli stakeholder.

Gratitudine

Riconosciamo e apprezziamo il contributo di ogni persona al successo collettivo dell'azienda.

Divertimento

Crediamo che un ambiente lavorativo positivo favorisca la creatività e il benessere delle persone.

Fiducia

Costruiamo relazioni fondate sull'affidabilità e sulla coerenza, elemento chiave per la crescita sostenibile.

Salute

Ci impegniamo per garantire il benessere fisico e mentale dei nostri collaboratori, promuovendo stili di vita sani e sicuri.

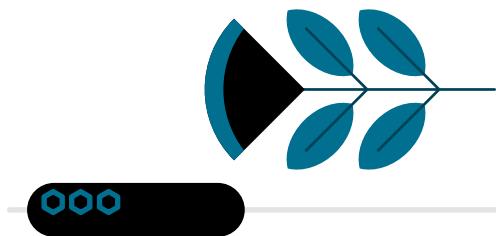
Impegno

Lavoriamo con determinazione e dedizione per raggiungere risultati di qualità e soddisfare le esigenze dei nostri clienti.

Ambizione

Guardiamo costantemente avanti, con la volontà di innovare, migliorare e raggiungere nuovi traguardi.

Questi principi sono per noi non solo un riferimento etico, ma un vero e proprio obiettivo quotidiano; sono pienamente integrati nei nostri processi decisionali e costituiscono il fondamento della nostra cultura aziendale: coltivare un ambiente in cui i rapporti umani e professionali siano autentici, rispettosi e orientati alla crescita comune.



A testimonianza di questo impegno, ogni settimana si svolgono riunioni di direzione tra la proprietà e il dipartimento HR. Questi momenti di confronto strategico ci permettono di analizzare le linee di sviluppo aziendale e definire le priorità per la crescita dell'impresa e delle persone che ne fanno parte. In ogni decisione, ci assicuriamo che Mission, Vision e Valori rimangano sempre il punto di riferimento, garantendo così coerenza tra ciò che facciamo e ciò in cui crediamo.

A livello organizzativo, promuoviamo una cultura della condivisione attraverso riunioni mensili con i manager aziendali, che rappresentano un importante spazio di dialogo e allineamento. In questi incontri, oltre a discutere strategie, idee e obiettivi, ribadiamo e ratifichiamo costantemente l'importanza dei nostri valori fondanti, favorendone la diffusione e l'integrazione in tutte le funzioni e a tutti i livelli dell'organizzazione.





Obiettivi futuri

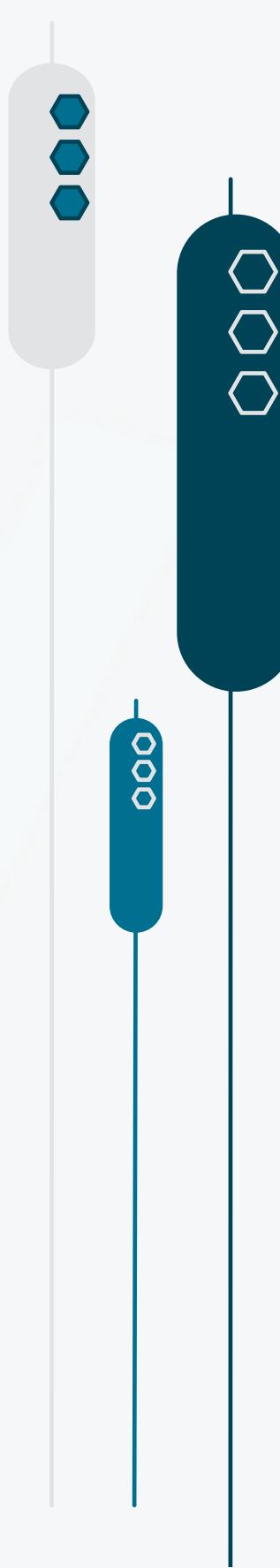
Consapevoli che i valori aziendali rappresentano il centro della nostra cultura, ci poniamo l'obiettivo di valutarne periodicamente l'effettiva fusione e il loro impatto sul clima aziendale, attraverso un processo di ascolto e coinvolgimento attivo dei nostri collaboratori.

A tale fine, stiamo sviluppando iniziative mirate che permettano a tutti i membri dell'organizzazione di esprimere il proprio punto di vista sul vissuto dei valori all'interno dell'ambiente di lavoro.

Queste attività ci offrono spunti preziosi per:

- monitorare il grado di allineamento tra i comportamenti quotidiani e i nostri valori fondanti;
- individuare eventuali aree di miglioramento;
- rafforzare il senso di appartenenza e il coinvolgimento delle persone nei progetti di crescita aziendale.

Attraverso questo approccio partecipativo, vogliamo garantire che Mission, Vision e Valori rimangano dinamici e pienamente condivisi, continuando ad evolversi insieme alle persone che animano Elettromeccanica Veneta.



La nostra governance

La governance di Elettromeccanica Veneta è ispirata a principi di trasparenza, solidità e continuità, ed è strutturata per garantire una gestione responsabile e coerente con i valori e le strategie aziendali.

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo sono attualmente composti da 5 membri: 3 uomini e 2 donne, con una percentuale di diversità di genere pari al 40%. Gli amministratori sono rappresentati esclusivamente da soci della società.

La governance aziendale fa capo a GAMP, holding che detiene il 100% delle quote di Elettromeccanica Veneta, oltre a controllare altre società facenti parte del gruppo imprenditoriale della Famiglia Riolfi.

Gli attuali componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo sono:

Giorgio Riolfi – Legale rappresentante e socio fondatore, con un'esperienza nel settore elettromeccanico maturata sin dal 1976.

Matteo Riolfi – Responsabile commerciale e di produzione, ingegnere elettrico, operativo in azienda da diversi anni con una profonda conoscenza delle dinamiche produttive e dei mercati serviti.



Elena Riolfi – Responsabile dell'ufficio tecnico di automazione, ingegnere specializzato in automazione industriale, con un ruolo chiave nello sviluppo tecnico dei progetti aziendali.

Maria Pia Benedetti – Supporto alla gestione interna e responsabile della gestione paghe dei dipendenti, con esperienza nella gestione amministrativa e nelle pratiche HR.

Alessandro Degani – Commerciale, con competenze specifiche nella gestione dei rapporti con i clienti e nell'espansione commerciale dell'azienda.

La struttura attuale vede la presenza di 4 membri executive e 1 membro non-executive, assicurando un efficace equilibrio tra guida operativa e funzione di supervisione.

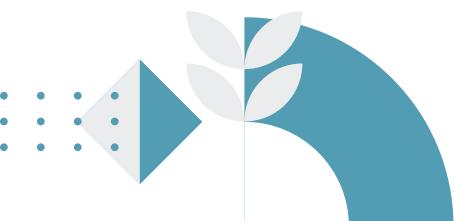
Gli organi di governance possiedono competenze consolidate nei settori di attività di Elettromeccanica Veneta, con un’esperienza trasversale che spazia dalla produzione all’automazione, dalla gestione commerciale alle dinamiche HR, e che copre in modo puntuale i mercati e le aree geografiche servite dall’azienda.

Per garantire che la governance sia adeguatamente preparata a gestire anche le sfide legate alla sostenibilità, il Consiglio si avvale di un rapporto di collaborazione continuativa con Prosperah, società di consulenza specializzata in questi temi. Questo rapporto rappresenta un elemento strategico per lo sviluppo delle competenze ESG interne, offrendo supporto nell’aggiornamento delle conoscenze e nella definizione di politiche e pratiche sostenibili.

Un aspetto fondamentale della nostra governance operativa è la trasparenza organizzativa. Per questo motivo, Elettromeccanica Veneta adotta un organigramma aziendale chiaro e

condiviso, che viene aggiornato e reso accessibile a tutti i collaboratori. L’organigramma 2024 riflette l’attuale struttura aziendale, in coerenza con l’evoluzione dell’organizzazione e delle competenze interne; in linea con il nostro approccio alla crescita professionale, è stato recentemente rivisto per permettere a ciascun collaboratore di vedere valorizzate anche le competenze acquisite nel tempo, oltre alle funzioni formalmente assegnate.

Lo strumento viene diffuso in modo trasparente, sia attraverso la pubblicazione permanente sul server aziendale, a disposizione di tutti i dipendenti, sia in formato cartaceo esposto nella bacheca aziendale. In questo modo, ogni collaboratore ha sempre la possibilità di conoscere l’assetto organizzativo e di orientarsi all’interno dei flussi aziendali, favorendo collaborazione, chiarezza nei ruoli e senso di appartenenza. Chi volesse consultarlo può trovarlo a [pag 72](#) nell’Appendix di questo Bilancio.



La nostra squadra

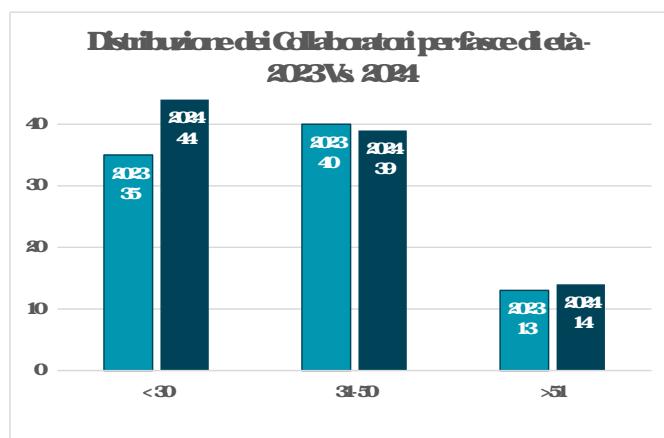
Le persone sono la vera forza di Elettromeccanica Veneta. La crescita sostenibile che stiamo vivendo è resa possibile grazie al contributo quotidiano di un team giovane, dinamico e sempre più orientato alla qualità e all'innovazione.

Alla fine del 2024, il nostro organico ha raggiunto i 97 collaboratori, in crescita rispetto agli 88 dell'anno precedente - un segnale chiaro della volontà aziendale di investire sul capitale umano, a supporto di una fase di sviluppo che coinvolge trasversalmente tutte le aree operative.



COLLABORATORI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E NAZIONALITÀ 2023				
COLLABORATORI	<30	31-50	> 51	ETÀ MEDIA
ELETTROMECCANICA VENETA	35	40	13	37

COLLABORATORI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E NAZIONALITÀ 2024				
COLLABORATORI	<30	31-50	> 51	ETÀ MEDIA
ELETTROMECCANICA VENETA	44	39	14	37,99



Il team si caratterizza per una età media di 38 anni, pressoché stabile rispetto al 2023 (37 anni), e per una presenza crescente di nuove generazioni: il 45,36% dei collaboratori ha infatti meno di 30 anni, dato in aumento rispetto al 39,77% registrato l'anno precedente.

A completare il quadro, il 40,2% dei dipendenti rientra nella fascia 31-50 anni, mentre il 14,4% ha oltre 51 anni. Ne risulta un ambiente intergenerazionale, dove l'energia e le competenze dei più giovani si integrano con l'esperienza dei profili più senior.

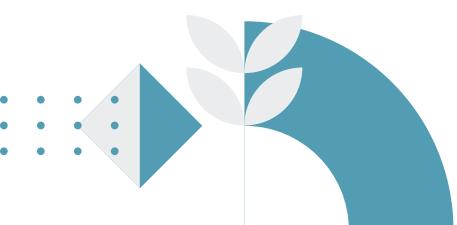
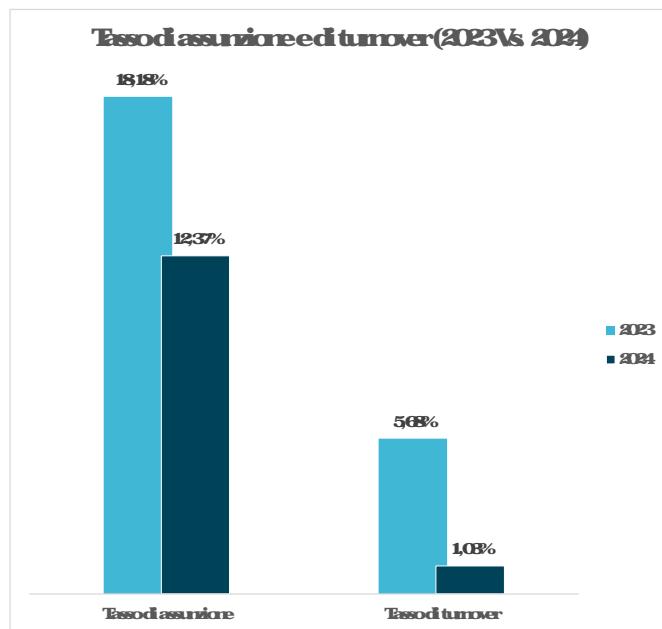


La diversità culturale rappresenta un altro elemento distintivo: anche nel 2024 il team comprende 5 collaboratori di nazionalità straniera, provenienti da Cuba, Pakistan, Moldavia e Romania. La nostra visione rimane aperta e inclusiva, convinti che il confronto tra background differenti arricchisca il nostro modo di lavorare.

Sul piano della parità di genere, si registra un lieve miglioramento: le collaboratrici sono oggi il 13% del totale, rispetto all'11,4% del 2023. Un percorso di crescita ancora in evoluzione, che continueremo a sostenere con politiche mirate di inclusione e valorizzazione delle competenze femminili.

RISORSE IN ENTRATA E IN USCITA IN ELETTROMECCANICA VENETA		UDM	2023	2024
Assunti	n.	16	12	
Cessati	n.	5	1	
Totale collaboratori	n.	88	97	
Tasso di assunzione	%	18,18%	12,37%	
Tasso turnover	%	5,68%	1,03%	

Particolarmente positivo è l'andamento del turnover. Durante il 2024 abbiamo accolto 12 nuove risorse, tutte inserite per supportare la crescita aziendale e rafforzare aree operative strategiche. Solo un collaboratore ha invece lasciato l'azienda nel corso dell'anno, con motivazioni personali legate alla percezione di una scarsa affinità con il contesto e i valori aziendali. Il confronto con il 2023 — quando erano entrate 16 persone e ne erano uscite 5 — evidenzia un ulteriore consolidamento della nostra capacità di attrarre e trattenere i talenti, grazie a un ambiente di lavoro che si dimostra coerente con le aspettative dei collaboratori.

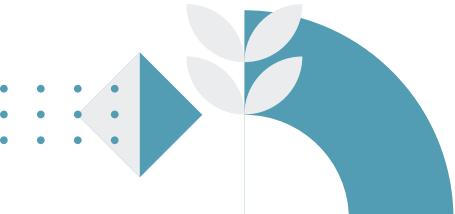




La solidità del rapporto di lavoro si riflette anche nella struttura contrattuale. Al termine del 2024, ben 84 collaboratori operano con un contratto a tempo indeterminato (rispetto ai 79 del 2023), mentre 13 risultano in apprendistato (erano 8 nel 2023). Non vi sono, al momento, altre tipologie contrattuali in azienda, scelta che conferma il nostro impegno verso la creazione di rapporti di lavoro stabili e di lungo periodo (i nostri collaboratori, infatti, rimangono con noi una media di ben 7 anni).

Guardando ai dati complessivi, emerge chiaramente una fotografia di un'organizzazione giovane, in crescita e capace di valorizzare le persone, elemento imprescindibile per continuare a innovare e garantire un futuro sostenibile per l'azienda e per tutti coloro che ne fanno parte.

COLLABORATORI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE	UDM	2023	2024
Lavoratori a tempo indeterminato	n.	79	84
Di cui uomini	n.	70	74
Di cui donne	n.	9	10
Lavoratori a tempo determinato	n.	0	0
Di cui uomini	n.	0	0
Di cui donne	n.	0	0
Lavoratori in apprendistato	n.	9	13
Di cui uomini	n.	8	11
Di cui donne	n.	1	2
TOTALE Elettromeccanica Veneta	n.	88	97



Comunicazione e coinvolgimento dei collaboratori

Il coinvolgimento delle persone è da sempre uno degli elementi centrali della cultura di Elettromeccanica Veneta. Crediamo infatti che un ambiente di lavoro aperto, trasparente e partecipativo sia fondamentale per promuovere il benessere e la crescita professionale dei nostri collaboratori, e per costruire un senso di appartenenza autentico.

Nel corso del 2024 abbiamo consolidato numerose pratiche e strumenti volti a favorire la condivisione dei successi aziendali e a stimolare il dialogo interno. Ogni mese vengono organizzate riunioni con i responsabili di reparto, mentre quattro volte all'anno si tengono incontri con l'intero personale. In queste occasioni, non solo vengono presentati i nuovi colleghi e condivisi i risultati economici, ma si dà anche ampio spazio ai successi dell'azienda: dall'ampliamento di reparti ai feedback positivi dei clienti, dal progresso nelle commesse a contenuto tecnologico alla crescita individuale dei collaboratori.

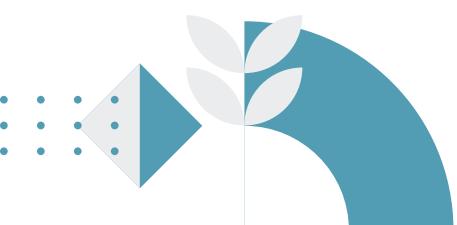


Questi momenti, organizzati dalla direzione in collaborazione con l'area HR, rappresentano occasioni preziose per rafforzare il senso di squadra e riconoscere pubblicamente i traguardi raggiunti.

Un altro aspetto importante del nostro approccio è l'ascolto continuo: durante il 2024 abbiamo promosso diverse iniziative per raccogliere feedback dai collaboratori. Ogni dipendente ha avuto almeno un incontro individuale nel corso dell'anno, volto a raccogliere esperienze, percezioni e suggerimenti in modo diretto. In aggiunta, è stato somministrato un sondaggio anonimo a fine anno, che ha esplorato aspetti come:

- l'ambiente di lavoro
- la retribuzione
- le opportunità di carriera e sviluppo professionale
- le attività svolte
- le relazioni tra colleghi
- il senso di appartenenza
- la qualità della leadership

Questi strumenti ci permettono di monitorare in modo costante il clima aziendale e di individuare possibili aree di miglioramento.



Per valutare il livello di engagement, abbiamo combinato sia strumenti formali – come i colloqui individuali e i sondaggi strutturati – sia momenti di confronto più informali. I manager sono costantemente disponibili a raccogliere suggerimenti e idee dai collaboratori attraverso riunioni meno formali e scambi quotidiani. I risultati dei sondaggi e le riflessioni emerse vengono poi condivisi con i responsabili di reparto, in un'ottica di piena trasparenza e partecipazione.

Anche il team building ha rappresentato un momento chiave per favorire la coesione. Nel 2024 abbiamo organizzato un'attività dedicata ai 14 responsabili di reparto, con l'obiettivo di rafforzare il lavoro di squadra e migliorare la comunicazione interna. L'iniziativa, svoltasi in un parco avventura locale, è stata seguita da un momento conviviale che ha favorito relazioni positive tra i partecipanti. A fine anno, abbiamo inoltre promosso un pranzo dedicato a tutte le collaboratrici dell'azienda, e partecipato all'evento TEDx Women VR, stimolando il confronto sul tema delle pari opportunità.

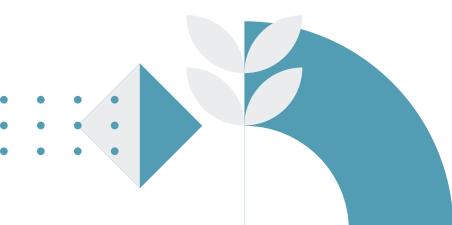
La socialità quotidiana è sostenuta anche dagli spazi aziendali: le aree di ristoro (zona caffè, zona pranzo), la reception, la sala riunioni e il magazzino rappresentano luoghi informali in cui i collaboratori si ritrovano spontaneamente. In queste occasioni, è tradizione celebrare momenti speciali – compleanni, pensionamenti, nascite – con dolci e brindisi, contribuendo a creare un clima di lavoro sereno e inclusivo.



Alcuni appuntamenti, ormai parte della nostra cultura aziendale, contribuiscono ulteriormente a rafforzare il senso di appartenenza. Tra gli eventi più sentiti del 2024 ricordiamo la festa di Natale, organizzata in una cantina vinicola del territorio con cena e intrattenimento musicale, il compleanno del fondatore Giorgio Riolfi e la tradizionale giornata "Gnocchi di malga" in montagna. Quest'ultima, come altri eventi conviviali, è aperta anche ai familiari dei collaboratori, in un'ottica di maggiore inclusione e coesione.

Per quanto riguarda la comunicazione interna, adottiamo un approccio semplice, diretto e orientato al contatto umano. Privilegiamo incontri in presenza, telefonate e scambi quotidiani, integrati da strumenti digitali come e-mail e, a partire dal 2025, dal nuovo portale Studio Web, che funge da canale formale per la pubblicazione di documenti ufficiali e buste paga. Le comunicazioni verso i collaboratori spaziano dagli aggiornamenti organizzativi alle novità aziendali, fino alle informazioni operative e agli inviti a iniziative interne.

Attraverso questo sistema integrato di comunicazione e coinvolgimento, intendiamo continuare a costruire un ambiente di lavoro partecipativo e orientato al benessere delle persone, in cui ogni collaboratore possa sentirsi parte attiva della crescita e dei successi di Elettromeccanica Veneta.





Etica aziendale e tutela della legalità

In linea con i propri valori fondanti, Elettromeccanica Veneta adotta un approccio fortemente orientato all'etica, al rispetto dei diritti umani e alla tutela della legalità in tutte le proprie attività. La responsabilità sociale e il rispetto delle normative vigenti costituiscono principi guida per l'intera organizzazione.

La gestione dei temi legati alla tutela delle persone, all'inclusione e alla prevenzione di comportamenti non etici è affidata, per quanto riguarda i collaboratori interni, al reparto Risorse Umane, mentre il coinvolgimento e il rispetto dei diritti degli stakeholder esterni è supervisionato congiuntamente dalle funzioni commerciale, acquisti e amministrazione.

FUNZIONE AZIENDALE	AREA DI INTERVENTO
	Responsabilità operativa dell'avvenuto coinvolgimento dei collaboratori
Reparto delle Risorse Umane	Coinvolgimento di persone a rischio o in situazioni vulnerabili
	Presa in considerazione di potenziali barriere al coinvolgimento di tutti i collaboratori
	Creazione di canali di comunicazione accessibili e comprensibili
Ufficio acquisti	
Amministrazione	Rispetto dei diritti umani nel coinvolgimento stakeholders
Reparto commerciale	



L'azienda si impegna inoltre a prevenire qualsiasi forma di corruzione, concussione o comportamento illecito, pur non avendo ancora implementato formalmente un sistema strutturato come un Modello 231. Il monitoraggio di eventuali episodi o violazioni avviene attualmente attraverso il controllo diretto e quotidiano da parte della direzione e della proprietà, in un contesto di governance molto vicino e partecipativa.

Di seguito vengono presentate in modo sintetico i risultati ottenuti su questi temi nel corso del 2024:

INDICATORE	UDM	DATO 2024	DATO 2025
Numero di incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione	n.	0	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione.	€	0	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche (attività di lobbying).	€	0	0



Personne



AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2025
Formalizzare dinamiche e processi aziendali che mettono la persona al centro	Assegnazione di priorità alle funzioni per cui sviluppare dei mansionari	Creare mansionari di reparto insieme a ciascun responsabile
Strutturare policy e linee guida che vadano a mettere in risalto l'importanza di alcune tematiche di sostenibilità	Creazione delle bozze e identificazione delle attività di condivisione e coinvolgimento per tutto il personale	Scrivere policy/linee guida: salute, sicurezza e benessere pari opportunità, diversità e inclusione
Potenziare la comunicazione esterna con un focus sulle diverse tematiche e attività di sostenibilità	Creazione della sezione Sostenibilità sul nostro sito con possibilità di scaricare il Bilancio di Sostenibilità	Potenziare la comunicazione sulla sostenibilità sia tramite il sito che tramite la comunicazione sui social, includendo le informazioni e iniziative più importanti
Potenziare la comunicazione interna con un focus sulle diverse tematiche e attività di sostenibilità	Definizione di un canale unico per le comunicazioni interne	Strutturare una Newsletter interna e di materiale visto durante le riunioni per raccontare successi, storie, progressi e obiettivi della nostra azienda



Creare valore con la formazione

In Elettromeccanica Veneta crediamo che la formazione non sia solo un obbligo normativo o un'attività accessoria, ma un vero e proprio strumento strategico per la crescita dell'azienda e delle persone che la compongono. Formare significa investire nel futuro: significa aumentare le competenze, accrescere la motivazione e costruire un ambiente di lavoro più innovativo, dinamico e capace di affrontare le sfide del mercato.

Il nostro approccio alla formazione è fortemente partecipativo. Infatti, la nostra visione va ben oltre gli adempimenti obbligatori: la consideriamo uno strumento strategico per rendere i collaboratori più competenti, motivati e proattivi, con un impatto diretto sulla qualità del lavoro, sull'efficienza dei processi e sulla capacità dell'azienda di innovare e crescere.



1132 ore di
formazione in
totale nel 2024

Il coinvolgimento dei collaboratori nella definizione dei percorsi formativi è parte integrante di questo approccio. Attraverso riunioni dedicate e raccolta di feedback, ascoltiamo le esigenze, le aspirazioni e le proposte che emergono dal team, così da progettare corsi che siano realmente utili e sentiti. Valorizzare il contributo delle persone nella pianificazione della formazione rafforza il senso di appartenenza e l'impegno verso l'azienda, trasformando la formazione in un percorso condiviso di crescita personale e professionale. Questo processo favorisce un maggiore senso di appartenenza e stimola l'engagement: la formazione non è imposta, ma condivisa.

Nel 2024 abbiamo sviluppato un'offerta formativa articolata, che ha abbracciato sia la formazione obbligatoria — soprattutto in ambito HSQE (Salute, Sicurezza, Qualità e Ambiente) — sia percorsi più trasversali, legati allo sviluppo delle soft skills e delle competenze manageriali.

In particolare, in ambito sicurezza sono state erogate complessivamente 1.132 ore di formazione, con il coinvolgimento del 100% dei collaboratori, per una media di 8 ore per persona. I corsi sono stati organizzati con il supporto di Studio Meghi e tramite la piattaforma AIFES in modalità e-learning per il personale impiegatizio.

100%
collaboratori coinvolti



Parallelamente, abbiamo investito in percorsi di crescita per i ruoli manageriali. Il progetto "Masterclass", sviluppato con la collaborazione di ADS Solution (Simone Rossato) e della società OSM, ha coinvolto i responsabili di reparto in un ciclo annuale di incontri mensili (per un totale di circa 40 ore per partecipante). Il percorso ha affrontato tematiche chiave come la gestione dei collaboratori, la comunicazione efficace, la delega e l'organizzazione del lavoro.

Non meno importante è stato il Progetto Officina, lanciato a fine anno, che ha previsto corsi settimanali mirati per due gruppi distinti di collaboratori dell'officina (senior e junior), guidati da una figura storica dell'azienda in veste di coach. Il progetto, supervisionato dall'HR, include anche verifiche trimestrali per monitorare il progresso dei partecipanti.

La cultura della condivisione delle competenze è sempre più radicata in azienda. Nel 2024 abbiamo attivato corsi di inglese online per i collaboratori impegnati in trasferte internazionali e abbiamo visto i nostri stessi collaboratori farsi promotori di momenti formativi interni, trasmettendo know-how e best practice ai nuovi arrivati.



FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA	ORE TOTALI 2024	TEMI TRATTATI	EROGATA DA
Masterclass	40	Gestione dei collaboratori, comunicazione, lavoro di squadra	ADS Solution - Simone Rossato
Corso d'inglese	43	Inglese professionale	In Lingua Verona
Academy interne	28	Fatturati, opportunità, gestione dei collaboratori	Direzione e responsabili di reparto





A livello di governance delle carriere, il 100% dei collaboratori hanno partecipato ad almeno un colloquio di revisione delle prestazioni e sviluppo professionale a fine anno, momento fondamentale per prendere in mano il proprio percorso, definire obiettivi futuri e costruire piani di crescita condivisi. Questi incontri, che si svolgono in un clima di ascolto e confronto aperto, sono progettati per aiutare ogni persona a prendere in mano il proprio percorso professionale: rappresentano infatti un'opportunità per analizzare i risultati ottenuti, condividere aspettative future e tracciare nuove traiettorie di sviluppo.

Per garantire un approccio oggettivo e strutturato, utilizziamo una combinazione di strumenti avanzati:

- Test attitudinali, i cui risultati vengono condivisi con i collaboratori, per fornire una visione chiara e concreta delle competenze possedute e delle aree di miglioramento su cui lavorare;
- Valutazioni delle performance, condotte attraverso incontri regolari tra manager e collaboratori, con feedback mirati sui punti di forza e sugli ambiti da potenziare, così da orientare in modo efficace il percorso di crescita professionale;
- Colloqui individuali approfonditi, che vanno oltre la semplice performance, esplorando anche le aspirazioni personali e professionali, per costruire insieme percorsi di carriera personalizzati e sostenibili;
- Feedback a 360 gradi, che integrano il punto di vista di colleghi, subordinati e superiori, offrendo un quadro completo e trasparente delle competenze trasversali e relazionali di ciascun collaboratore.

Attraverso questo approccio integrato, miriamo non solo a monitorare le performance, ma soprattutto a valorizzare il potenziale delle persone, accompagnandole lungo percorsi di sviluppo coerenti con le esigenze aziendali e con le ambizioni individuali. Così facendo, costruiamo una cultura della crescita continua, in cui ogni collaboratore si sente protagonista del proprio futuro professionale all'interno di Elettromeccanica Veneta.

Infine, il 2024 è stato un anno importante anche sul fronte delle opportunità di crescita interna: circa il 20% dei collaboratori è stato coinvolto in un percorso di sviluppo che abbina la definizione di obiettivi specifici alla possibilità di incremento della RAL su un arco temporale di tre anni, monitorato costantemente dai responsabili.

Tutto questo conferma come la formazione e lo sviluppo delle competenze siano leve centrali della nostra strategia HR, in un'ottica di crescita sostenibile che mette al centro il valore delle persone.



Onboarding e inserimento delle nuove risorse

L'ingresso di nuovi talenti è un momento cruciale per la crescita e il rinnovamento di Elettromeccanica Veneta. Per questo motivo dedichiamo particolare attenzione a rendere il percorso di onboarding un'esperienza positiva e coinvolgente, capace di facilitare l'integrazione e di trasmettere fin da subito la cultura aziendale.

Nel biennio 2023-2024 abbiamo significativamente migliorato il nostro processo di onboarding. Oggi, ogni nuovo collaboratore riceve un piano di inserimento personalizzato, che tiene conto del ruolo e delle specifiche attività da svolgere. Il percorso di accoglienza prevede un tour aziendale e un affiancamento operativo iniziale con i responsabili di reparto, per consentire al nuovo assunto di entrare rapidamente in contatto con i colleghi e con l'ambiente di lavoro.

In parallelo, abbiamo raddoppiato i materiali informativi e le comunicazioni scritte che vengono consegnate al momento dell'assunzione, in modo da garantire la massima chiarezza sulle procedure aziendali, sul regolamento interno e sui valori che guidano la nostra organizzazione.



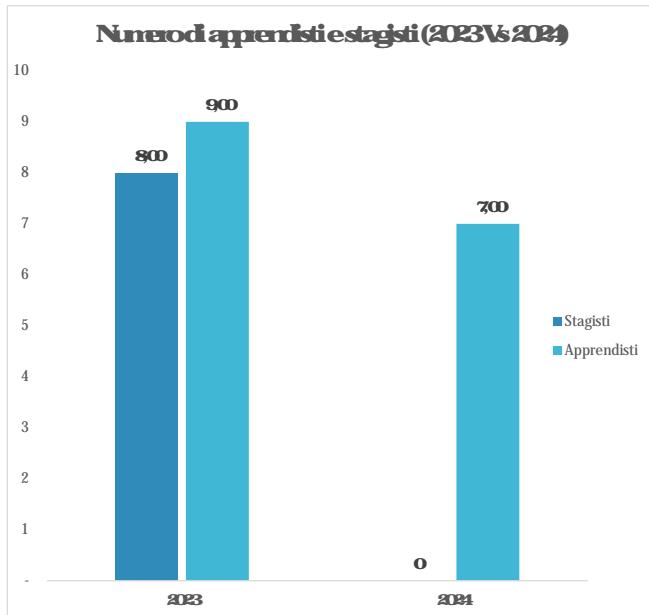
L'obiettivo è quello di accompagnare ogni nuova risorsa in un percorso di integrazione sereno ed efficace, che favorisca un rapido senso di appartenenza al team.

Per quanto riguarda le prospettive di crescita dell'organico, nel 2025 non abbiamo fissato un obiettivo numerico rigido di assunzioni, preferendo mantenere un approccio flessibile e orientato alle esigenze reali dell'organizzazione. Le selezioni per figure impiegatizie vengono attivate di volta in volta in base alle necessità operative, mentre le ricerche per figure tecniche specializzate sono costantemente aperte, in linea con il nostro impegno a rafforzare le competenze tecniche e tecnologiche dell'azienda.



Nel 2023, abbiamo accolto un totale di 8 stagisti e 9 apprendisti, inseriti principalmente in ruoli tecnici operativi presso l'officina (come cablatori) e nei cantieri. Ogni giovane è stato affiancato da un tutor specializzato, con l'obiettivo di supportarne il percorso di crescita e di accompagnarlo nello sviluppo delle competenze necessarie per il conseguimento della qualifica professionale prevista dal contratto.

Nel 2024, il numero di apprendisti è stato di 7, ma con un'evoluzione significativa in termini di diversificazione dei ruoli. Oltre ai tradizionali inserimenti in officina elettrica, cantiere e magazzino, abbiamo avviato nuovi percorsi formativi anche in ufficio tecnico e nel neonato reparto marketing, ampliando così le opportunità di sviluppo per le giovani risorse e rafforzando il presidio delle competenze aziendali in aree chiave.



Come da nostra prassi consolidata, anche nel 2024 ogni apprendista ha seguito un piano formativo personalizzato, definito in coerenza con gli obiettivi del contratto, e monitorato costantemente attraverso il supporto del tutor e il dialogo continuo con il team HR. Questo approccio garantisce un accompagnamento efficace e stimola il senso di responsabilità e di appartenenza dei giovani collaboratori. L'ampliamento dei ruoli di inserimento rappresenta un importante passo avanti nella strategia di attrazione e valorizzazione dei talenti: testimonia l'evoluzione di Elettromeccanica Veneta verso un modello di crescita più trasversale e integrato, che punta a sviluppare competenze in tutti gli ambiti aziendali, non solo in quelli produttivi.

Un altro ambito su cui investiamo con convinzione è l'inserimento dei giovani. Nel 2024 abbiamo promosso diverse iniziative per facilitare l'ingresso in azienda delle nuove generazioni:

- abbiamo ospitato studenti in percorsi di alternanza scuola-lavoro, con esperienze in officina o nell'ufficio tecnico, calibrate sui piani formativi scolastici;
- abbiamo attivato tirocini formativi estivi, della durata di circa tre mesi, che permettono agli studenti di consolidare le competenze acquisite durante i percorsi scolastici e di vivere un'esperienza concreta in azienda;

- abbiamo organizzato due Open Day che hanno coinvolto classi quinte degli Istituti Salesiani S. Zeno e dell'Istituto Tecnico Ferraris. Gli studenti hanno potuto visitare i reparti produttivi, partecipare a workshop pratici e confrontarsi direttamente con i nostri tecnici.

Inoltre, collaboriamo regolarmente con diverse scuole del territorio — tra cui l'Istituto Salesiano San Zeno, ITT Galileo Ferraris, ITIS Guglielmo Marconi, IPSIA Giorgi — attraverso incontri in aula finalizzati a presentare la nostra realtà e a fornire suggerimenti pratici per affrontare i primi colloqui di selezione e orientarsi nel mondo del lavoro.

Nel 2024 abbiamo anche istituito una nuova area marketing dedicata, tra l'altro, alla comunicazione rivolta ai giovani. Attraverso strategie mirate sui social media e contenuti sponsorizzati, stiamo lavorando per rendere Elettromeccanica Veneta sempre più attrattiva per le nuove generazioni, raccontando in modo autentico chi siamo e quali opportunità offriamo.

Attraverso questo insieme di iniziative, vogliamo continuare a costruire un ambiente capace di attrarre e valorizzare il talento, contribuendo non solo alla crescita della nostra azienda, ma anche allo sviluppo del territorio e delle sue comunità.

Benessere e sicurezza sul lavoro

Consideriamo la tutela della salute, sicurezza e benessere delle persone come una priorità assoluta e un impegno quotidiano. La nostra visione è chiara: vogliamo garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso, in cui ogni collaboratore possa esprimere il proprio potenziale in condizioni di piena tutela

Nel 2024, grazie al consolidamento delle nostre pratiche di prevenzione e formazione, abbiamo registrato dati positivi e in linea con i nostri obiettivi:

INDICATORE	2023	2024
Numero di decessi nella propria forza lavoro a causa di infortuni e malattie legate al lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro	3	3
Numero di casi di malattie legate al lavoro registrabili per la propria forza lavoro	0	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro e decessi per infortuni sul lavoro, malattie sul lavoro e decessi per malattia relativi ai collaboratori interni	18	32
Numero di ore di malattia prese dai collaboratori interni	2508	2200

Il nostro sistema di gestione per la salute e sicurezza è certificato ISO 45001, e garantisce la copertura del 100% dei collaboratori. Tutti i dipendenti, inoltre, beneficiano di una quota welfare prevista dal CCNL Metalmeccanico Industria, a cui si aggiunge per il 70% del personale un piano welfare aziendale aggiuntivo personalizzabile; infatti nel 2024, abbiamo proseguito ed evoluto il nostro piano di flexible benefits, avviato nel 2023, che coinvolge tutti i collaboratori con contratto a tempo indeterminato. Attraverso la piattaforma AON, ogni dipendente può personalizzare il proprio pacchetto di benefici, scegliendo tra un'ampia gamma di opzioni:

- buoni pasto;
- assistenza sanitaria integrativa;
- previdenza complementare;
- formazione e aggiornamento professionale;
- attività sportive e di benessere;
- servizi di assistenza alla famiglia;
- viaggi e iniziative culturali.

Nel 2024, abbiamo incrementato i budget individuali disponibili sulla piattaforma, riconoscendo l'importanza crescente di soluzioni che sappiano rispondere ai bisogni personali e familiari dei nostri collaboratori.

Attraverso questo insieme di strumenti e iniziative, ci impegniamo ogni giorno a costruire un ambiente di lavoro sano, sicuro e attento al benessere delle persone, consapevoli che la sostenibilità passa anche — e soprattutto — dalla qualità della vita di chi lavora con noi.

Pari opportunità ed etica aziendale

Il rispetto delle persone, l'integrità e l'equità sono valori che ispirano ogni nostra scelta. Crediamo fermamente che un ambiente di lavoro sano, inclusivo e fondato sul dialogo sia la base per costruire un'organizzazione sostenibile e capace di crescere nel tempo.

Per questo, nel 2024 abbiamo continuato a garantire ai nostri collaboratori diversi canali di comunicazione strutturati, pensati per raccogliere in modo trasparente e accessibile eventuali reclami, bisogni o suggerimenti.

I collaboratori possono infatti esprimere le proprie esigenze attraverso:

- Email riservata all'Ufficio Risorse Umane, che consente di inviare segnalazioni o richieste in modo confidenziale;
- Incontri periodici con i manager di reparto, durante i quali è possibile aprire un dialogo diretto su tematiche professionali e personali;
- Sportelli del personale, momenti di confronto in presenza con l'HR per ottenere supporto o chiarimenti.

In occasione di ogni riunione aziendale trimestrale, viene sempre ricordato

a tutti che l'Ufficio HR è disponibile e aperto a raccogliere feedback di qualsiasi natura. Ogni segnalazione viene esaminata con attenzione, e l'eventuale gestione viene coordinata tra HR, direzione e manager di riferimento, con l'obiettivo di dare sempre un seguito concreto alle richieste dei collaboratori. Questo approccio ha lo scopo di far percepire a tutte le persone dell'organizzazione che l'azienda è vicina, ascolta e si impegna a tutelare i diritti e il benessere di chi vi lavora.

Anche sul fronte della politica retributiva, il nostro impegno è orientato alla valorizzazione delle competenze e alla promozione della parità di trattamento. Nel 2024 il 100% dei collaboratori (dipendenti e non) è stato retribuito in modo adeguato, in piena coerenza con i benchmark nazionali di settore. Facciamo riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il settore metalmeccanico industria, che rappresenta la cornice normativa di riferimento per la determinazione dei livelli retributivi e delle condizioni di lavoro. Tuttavia, non ci limitiamo a rispettare i minimi contrattuali. Per attrarre, motivare e trattenere i talenti migliori, adottiamo una politica che prevede retribuzioni superiori alle soglie del CCNL, riconoscendo il valore delle competenze e dei contributi distintivi delle persone. A questo si aggiunge un sistema di premi di produzione legati al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, che stimola l'impegno e premia i risultati.



Attraverso questa combinazione di strumenti — economici e non — ci impegniamo ogni giorno a promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e motivante, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e parte attiva del progetto aziendale.

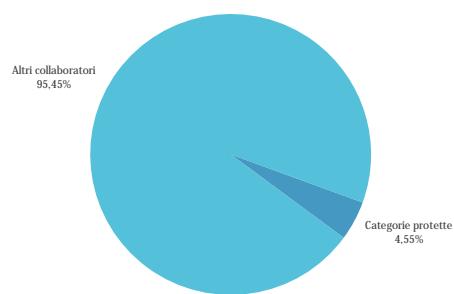
Negli ultimi due anni, abbiamo anche consolidato il nostro impegno verso un ambiente di lavoro sempre più equo, rispettoso e attento ai bisogni delle persone.

Nel 2024, così come nel 2023, non sono stati presentati reclami attraverso i canali ufficiali di segnalazione delle preoccupazioni da parte dei collaboratori. Questo dato riflette non solo l'efficacia dei canali di ascolto attivi, ma anche un clima aziendale positivo e orientato al dialogo.

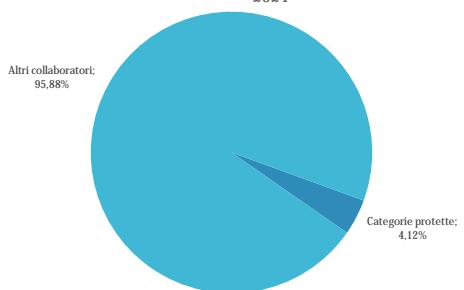
INDICATORE	2023	2024
Numero di reclami presentati attraverso i canali ufficiali	0	0
Numero di incidenti legati alla discriminazione.	0	0

La presenza di collaboratori appartenenti alle categorie protette è rimasta stabile: 4 risorse in entrambi gli anni, con una leggera riduzione percentuale legata all'incremento complessivo dell'organico (4,55% nel 2023; 4,12% nel 2024). Questo conferma la continuità del nostro impegno per l'inclusione e la valorizzazione della diversità.

Comparazione percentuale collaboratori categorie protette 2023



Comparazione percentuale collaboratori categorie protette 2024



Per quanto riguarda i congedi per motivi familiari, il potenziale diritto rimane ovviamente esteso al 100% dei collaboratori.

Nel 2024, hanno usufruito di congedo:

COLLABORATORI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO	2023	2024
Congedo paternità	1	1
Congedo maternità	1	1
Legge 104	2	1

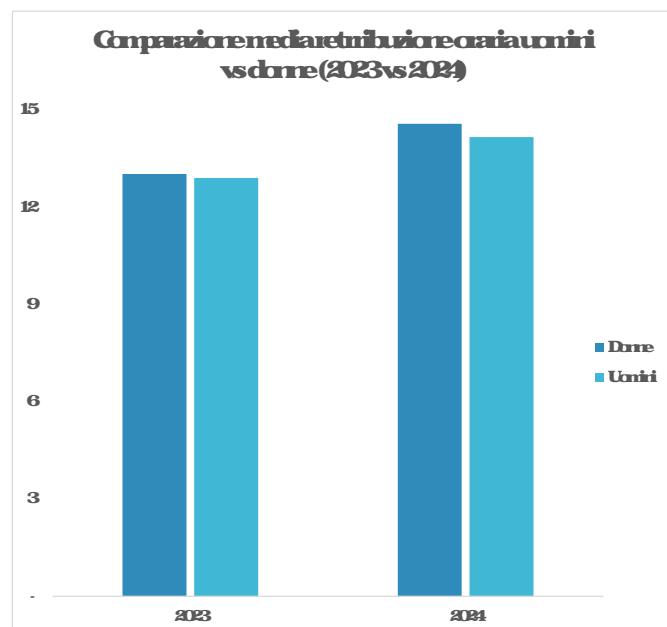


Un dato particolarmente interessante emerge dall'analisi della parità retributiva. Nel 2024, la media della retribuzione oraria per i dipendenti a tempo pieno risulta:

€ 14,16 per gli uomini

€ 14,57 per le donne

Rispetto al 2023, si osserva un aumento generale delle retribuzioni per entrambi i generi e una leggera riduzione del gender pay gap "in positivo" (già nel 2023 le retribuzioni femminili erano superiori a quelle maschili in media):



Questi dati confermano un allineamento sostanzialmente equo nella politica retributiva, che valorizza competenze e ruoli senza discriminazioni di genere.



Prosperità



AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2025
Fidelizzare sempre di più i nostri clienti e tenere monitorata la loro soddisfazione	Sviluppare un questionario di soddisfazione dei clienti inserendo la domanda NPS	Scrivere delle linee guida su come ciascun collaboratore dovrebbe comportarsi con il cliente prima, durante e dopo la vendita (es. Le 10 Regole del Cliente Contento)
Daremo vita ad una partnership strategica con no prof t/ente/ organizzazione del territorio	Fare una lista di organizzazioni no prof t, eventi ed enti territoriali legati ai nostri SDGs di riferimento che ci piacerebbe sponsorizzare e con cui vorremmo collaborare	Fare una lista di organizzazioni no prof t, eventi ed enti territoriali legati ai nostri SDGs di riferimento che ci piacerebbe sponsorizzare e con cui vorremmo collaborare
Posizionare Elettromeccanica Veneta come azienda leader nella creazione di lavoro e sviluppo economico del territorio locale e nazionale	Contatti con le scuole del nostro territorio	Organizzare incontri nelle scuole superiori per proporre e promuovere l'azienda rendendo i collaboratori protagonisti di questi momenti (es. OSM Edu, Alternanza scuola-lavoro)





Crescita, sviluppo e catena del valore

Prosperità per noi significa crescita, innovazione e realizzazione, ma anche creare valore per la comunità e i nostri stakeholders, ispirare fiducia e costruire un futuro solido e sostenibile. È la sensazione profonda di contribuire a qualcosa di grande, dove il successo individuale si intreccia con quello collettivo, dando vita a un percorso comune di gratificazione e orgoglio.

La prosperità per la nostra azienda non si misura solo in numeri o profitti, ma nel suo impatto positivo su chi ne fa parte e su chi ne è toccato. È il frutto di sogni condivisi, di sacrifici, di collaborazioni che vanno oltre il semplice lavoro.

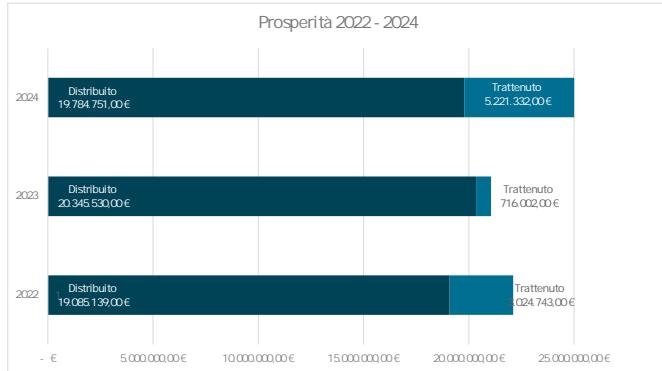
Partire dai risultati economici ci permette di entrare nel vivo di quello che per noi significa generare

prosperità e valore condiviso. Il grafico qui sotto illustra l'andamento del valore economico generato tra il 2022 e il 2024 e si osserva una crescita costante del valore complessivo in questi tre anni, con un aumento significativo tra il 2022 e il 2024. Nel 2024, il fatturato ha raggiunto € 25.006.083€.

Questo risultato è stato sostenuto dalla crescita del reparto di ingegneria, che ha svolto un ruolo cruciale nello sviluppo di progetti, in particolare nel settore delle energie rinnovabili. Le competenze ingegneristiche hanno contribuito a migliorare i progetti esistenti e a creare di nuovi, permettendoci di rafforzare le collaborazioni con la nostra catena del valore. Inoltre, ci presentiamo sul mercato con forti competenze in ambito elettrico e di automazione industriale, un fattore chiave del nostro successo.

PROSPERITÀ - ELETTROMECCANICA VENETA

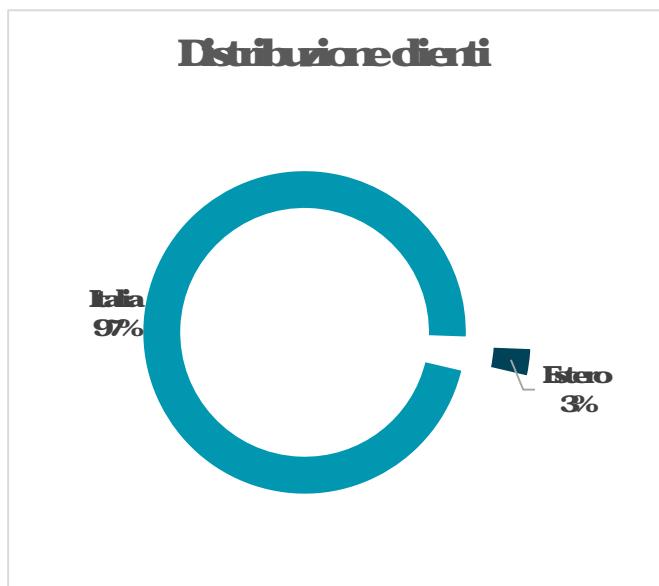
Anno	Valore Economico Generato (Valore totale della produzione)	Valore Economico Distribuito (Costi totali della produzione)	Valore Economico Trattenuto (Differenza tra valore e costi della produzione)
2022	€ 22.109.882	€ 19.085.139	€ 3.024.743
2023	€ 27.505.554	€ 20.345.530	€ 7.160.024
2024	€ 25.006.083	€ 19.784.751	€ 5.221.332



Nel 2024 abbiamo collaborato con 159 clienti attivi, registrando un aumento del 6% rispetto ai 150 clienti del 2023. La stragrande maggioranza (97%) opera in Italia, con una forte concentrazione nel Nord Italia, mentre il 3% dei clienti è estero, distribuito tra Algeria, Romania, Croazia, Uruguay, Grecia e Francia (Martinica).

Ascoltare i clienti significa raccogliere spunti preziosi per innovare, anticipare i bisogni e rafforzare le relazioni di fiducia che stanno alla base della nostra proposta di valore. Per questo, abbiamo implementato un sistema strutturato di raccolta feedback, integrato nella nostra procedura ISO 9001 per la gestione della qualità.

Ogni anno, conduciamo un'indagine di soddisfazione attraverso l'invio di un questionario online, accessibile tramite una pagina web dedicata e compilabile in forma anonima. Il questionario viene inviato a un campione significativo di clienti, e raccoglie valutazioni su una serie di punti chiave suddivisi per aree aziendali (ad esempio: qualità del prodotto, servizio commerciale, tempi di consegna, assistenza post-vendita, professionalità e disponibilità del personale).





Ascoltare i clienti significa raccogliere spunti preziosi per innovare, anticipare i bisogni e rafforzare le relazioni di fiducia che stanno alla base della nostra proposta di valore.

Per questo, abbiamo implementato un sistema strutturato di raccolta feedback, integrato nella nostra procedura ISO 9001 per la gestione della qualità.

Ogni anno, conduciamo un'indagine di soddisfazione attraverso l'invio di un questionario online, accessibile tramite una pagina web dedicata e compilabile in forma anonima. Il questionario viene inviato a un campione significativo di clienti, e raccoglie valutazioni su una serie di punti chiave suddivisi per aree aziendali (ad esempio: qualità del prodotto, servizio commerciale, tempi di consegna, assistenza post-vendita, professionalità e disponibilità del personale).

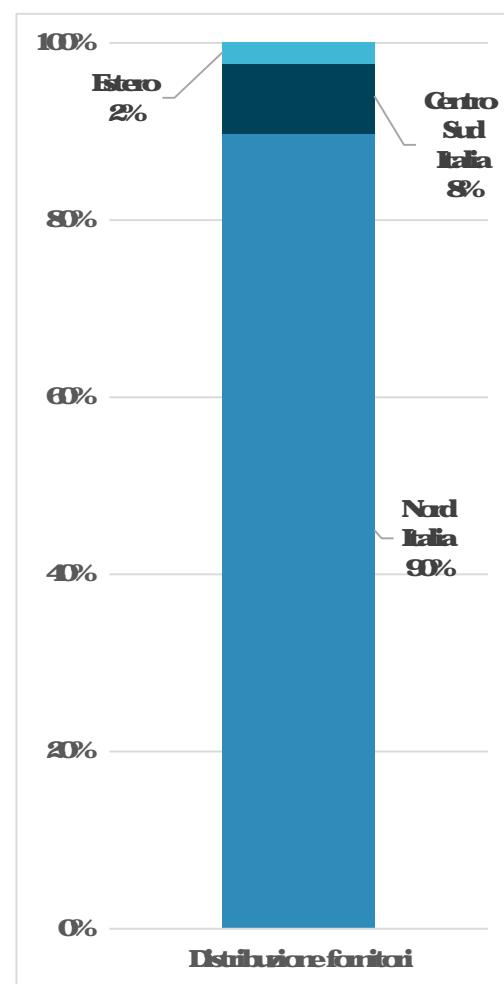
Nel 2024, il risultato globale dell'indagine ha raggiunto un punteggio medio di 94/100, in crescita di 1 punto rispetto all'anno precedente.

Questo dato testimonia un livello di soddisfazione molto elevato e ci incoraggia a proseguire nella direzione di una sempre maggiore attenzione alla qualità e al servizio.

Attraverso questo sistema di ascolto e analisi dei feedback, ci impegniamo a mantenere una relazione proattiva e trasparente con i propri clienti,

trasformando ogni suggerimento ricevuto in un'opportunità di crescita e innovazione.

All'altro capo della nostra catena del valore si trovano i fornitori, attori fondamentali nel garantire la qualità e l'efficienza dei nostri servizi. Nel 2024 abbiamo collaborato con oltre 900 fornitori, di cui il 98% con sede in Italia. Questo dato riflette il nostro forte impegno nel sostenere l'economia locale e nel privilegiare una filiera corta, più sostenibile e facilmente monitorabile.





La prossimità geografica dei nostri partner ci consente di costruire relazioni solide e collaborative, favorendo una comunicazione diretta, una maggiore reattività e una gestione logistica più efficace. Questo approccio ci permette di rispondere tempestivamente alle esigenze operative, riducendo i tempi di approvvigionamento e contribuendo alla continuità e affidabilità del servizio offerto ai nostri clienti.

Anche nella gestione dei pagamenti ci impegniamo a garantire prassi chiare e coerenti. Nel 2024, il tempo medio di pagamento delle fatture è stato di circa 80 giorni, calcolato a partire dalla data in cui decorre il termine contrattuale o legale di pagamento.

I termini standard di pagamento che adottiamo nei contratti con i fornitori sono pari a 90 giorni fine mese.

Durante l'anno, il 65% dei pagamenti è stato effettuato nel pieno rispetto di questi termini standard. Laddove si registrano scostamenti, essi sono generalmente legati a fattori tecnici o a particolari situazioni di progetto, e vengono gestiti sempre attraverso il dialogo diretto e il confronto con i fornitori.

A conferma della correttezza dei rapporti, al 2024 non risultano procedimenti giudiziari pendenti con fornitori per controversie legate a ritardi di pagamento.

Inoltre, i nostri fornitori vengono valutati costantemente sulla base di politiche interne che abbiamo deciso di adottare. Nella scelta dei fornitori i criteri utilizzati sono stati:

- Importanza del fornitore sul mercato
- Qualità dei servizi proposti
- Tipologia di pagamento
- Qualità dei prodotti
- Rapporto qualità prezzo
- Politiche green
- Disponibilità dei prodotti
- Rapporto di partnership preferenziale.

Questo non vuol dire che andiamo a scartare coloro che nel complesso hanno dei punteggi più bassi, ma anzi queste valutazioni ci permettono di capire punti di forza e aree di miglioramento dei nostri fornitori e stabilire con loro un dialogo costante per la condivisione di feedback e best practice.





Innovazione e sviluppo continuo

L'innovazione è uno dei pilastri su cui si fonda la nostra strategia di crescita. In un mercato in costante evoluzione, ci impegniamo ogni giorno per sviluppare nuove competenze, tecnologie e modelli organizzativi capaci di differenziare la nostra offerta e creare valore per i nostri clienti e per il territorio.

Nel corso del 2024, abbiamo destinato circa 100.000 € a progetti di ricerca e sviluppo, con l'obiettivo di promuovere la competitività e sostenere un'evoluzione continua dei nostri processi. L'azienda ha voluto mettere in evidenza alcune attività strategiche che rappresentano un vero elemento distintivo rispetto ai competitor: in particolare, ci siamo concentrati sullo sviluppo di progetti industriali ad alta potenza e di processo, integrando parallelamente nuove competenze nel settore delle energie rinnovabili. Questo duplice percorso ci consente di presidiare mercati emergenti e di anticipare le esigenze di sostenibilità dei nostri clienti. Le attività di ricerca e sviluppo si sono focalizzate proprio su questo ambito: durante l'anno abbiamo lavorato su numerose commesse legate alle energie rinnovabili, rafforzando il nostro know-how in settori come il fotovoltaico e i sistemi di gestione intelligente dell'energia.



Dal punto di vista dei processi aziendali, il 2024 ha visto un'evoluzione importante della nostra struttura organizzativa. Abbiamo aggiornato l'organigramma per consentire ai collaboratori di esprimere e valorizzare le competenze acquisite, in un'ottica di crescita continua e di sviluppo trasversale delle professionalità. Parallelamente, abbiamo implementato in modo esteso in numerosi reparti il nuovo sistema gestionale JGalileo. La digitalizzazione dei processi, resa possibile grazie a questo strumento, ha portato a un miglioramento significativo delle performance operative e dell'organizzazione interna, favorendo una maggiore efficienza e una migliore gestione dei flussi informativi aziendali. Questo progetto è tuttora in continua evoluzione.



Sul fronte marketing, il 2024 ha segnato l'avvio ufficiale del nuovo reparto Marketing, con l'ingresso di una figura dedicata che ha svolto un lavoro approfondito di esplorazione dei reparti, dei servizi e dei prodotti offerti dall'azienda. Questo investimento ci ha permesso di costruire una strategia comunicativa solida, coerente con l'identità aziendale e orientata al rafforzamento della presenza sul mercato.



AMBITO	PROGETTO	AZIONE
R&S	Appalti pubblici	Sviluppo di commesse in ambito energie rinnovabili
Processi e organizzazione	Flussi Informativi	Nel 2024 l'implementazione del gestionale JGalileo è stata estesa a numerosi reparti aziendali, accompagnata dall'introduzione di nuove procedure operative. Il sistema gestionale è in costante evoluzione, a supporto di una struttura sempre più integrata, reattiva ed efficiente.
Marketing	Creazione Reparto Marketing	Nel 2024 il reparto Marketing è stato ufficialmente avviato con l'ingresso di una figura dedicata. La persona incaricata ha intrapreso un percorso di approfondita conoscenza dell'organizzazione, esplorando i diversi reparti e acquisendo una visione completa dei servizi e dei prodotti aziendali.



Per garantire che i frutti di questa spinta innovativa siano condivisi in modo capillare, abbiamo fatto leva su strumenti di comunicazione interna consolidati. Le Academy aziendali a cadenza mensile, che coinvolgono tutti i responsabili di reparto, rappresentano un momento privilegiato di diffusione delle nuove conoscenze e delle buone pratiche sviluppate. A queste si affiancano i momenti di incontro trimestrali con il personale di tutta l'azienda, che consentono di allineare tutti i collaboratori sulle evoluzioni in corso e sugli obiettivi futuri.

Nel 2024, l'azienda ha inoltre partecipato a Ecomondo e Key Energy, due tra i più importanti eventi fieristici a livello europeo dedicati alla transizione ecologica e allo sviluppo sostenibile. La presenza a queste manifestazioni ha avuto un valore strategico per il rafforzamento delle attività nel settore delle energie rinnovabili, ambito su cui l'azienda sta investendo con convinzione; in particolare, hanno offerto l'opportunità di entrare in contatto con stakeholder, tecnologie e soluzioni all'avanguardia, favorendo l'aggiornamento tecnico e l'identificazione di nuove opportunità progettuali.





Elettromeccanica Veneta per il sociale

Sponsorizzare progetti sociali e sostenere la comunità è un atto di profonda responsabilità e connessione. È la scelta di restituire parte del successo ricevuto, di fare la differenza dove c'è bisogno e di essere parte di un cambiamento positivo.

Impegnarsi nel sociale significa andare oltre il profitto, abbracciando valori di solidarietà e umanità e costruendo un futuro più giusto e inclusivo per tutti. Per questo, nel 2024, abbiamo erogato tramite donazioni l'importo complessivo di € 28.600 a favore delle seguenti associazioni locali:

- Organizzazione di Volontariato "Il Sorriso arriva subito": supporto ai clown volontari che portano sorrisi e momenti di leggerezza nei reparti ospedalieri;
- Associazione Noi Ponte APS: promozione di iniziative civiche, solidali e di utilità sociale;
- Fucina Culturale Machiavelli: contributo per la ristrutturazione dei bagni del teatro e per rendere più accessibile il palcoscenico, in un'ottica di inclusione culturale;

- Fondazione Più di Un Sogno: sostegno ai Progetti di Vita dedicati a persone con disabilità intellettuale e sindrome di Down;
- Imprenditore Non Sei Solo: aiuto concreto a imprenditori in difficoltà;
- Fondazione Arena: adesione al progetto culturale "67 colonne per l'Arena di Verona", a supporto del patrimonio artistico della città;
- Parrocchia di Santa Maria: contributo per il restauro della chiesa, a tutela del patrimonio storico e religioso del territorio;
- Associazione di Carità San Zeno Odv Ets: sostegno alle attività di distribuzione gratuita di beni di prima necessità a favore delle persone in situazione di fragilità economica e sociale.

Ogni contributo offerto diventa un seme di speranza, che nutre la fiducia, sostiene le persone e rafforza i legami con il nostro territorio.

Pianeta





AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2025
Privilegiare fornitori di prodotti e servizi con criteri di sostenibilità ambientale e sociale più marcati	Valutare la politica interna di gestione e valutazione dei fornitori	Sviluppare rating dei fornitori sulla base dei criteri individuati (semaforo dei fornitori)
Potenziare procedure e sensibilizzazione alle tematiche di gestione dei rifiuti e promuovere azioni di economia circolare	Condurre analisi diagnostica per valutare l'approccio attuale alla gestione dei rifiuti e alla raccolta differenziata in azienda	Creare mansionario, condividere e far sottoscrivere la procedura interna sulla gestione dei rifiuti.
Monitorare, ridurre e compensare i consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra	Creare un database aziendale con tutti i dati necessari al calcolo annuale della CO2 (seguendo le checklist fornite da Prosperah).	Ampliamento analisi Scope 3





Energia

Da diversi anni noi di Elettromeccanica Veneta abbiamo avviato un percorso nel campo dell'efficienza energetica, ponendoci come obiettivo primario la riduzione dei consumi energetici per fatturato.

Questo percorso di sostenibilità è stato indirizzato su due linee strategiche di efficienza:

I'autoproduzione in loco dell'energia elettrica necessaria al fabbisogno della nostra sede;

I'analisi dei consumi energetici;

Una delle strategie già intraprese è stata quella relativa all'installazione di diversi impianti fotovoltaici, in particolare si è dotata dal 2014 di n° 3 impianti fotovoltaici, di cui due da 17 kWp ciascuno e il terzo da 9 kWp. I complessivi 50 kWp sono installati sulle coperture dei nostri locali, per soddisfare i consumi dell'officina elettrica, dell'officina meccanica e degli uffici, rispettivamente. Nonostante l'utilizzo dell'energia elettrica possa rappresentare una fonte di inquinamento, l'adozione di queste soluzioni ci permette di ridurre il nostro impatto ambientale, promuovendo un approccio responsabile.

CONSUMI DI ENERGIA SUDDIVISI PER FONTE	UNITÀ DI MISURA	2023	2024	UTILIZZO
Produzione FV totale	Mwh	40,00	36,37	
– Autoconsumata	Mwh	33,47	31,30	Uso diretto
– Immessa in rete	Mwh	6,53	5,07	Non venduti i GO
Acquisto rete con GO	Mwh	0	0	Energia rinnovabile certificata
Acquisto rete senza GO	Mwh	117,54	130,06	Energia da rete non certificata
Consumo totale di energia per l'elettricità	Mwh	151,01	161,36	

Nel 2024 l'energia elettrica rilevata dai contatori installati presso le diverse sedi è stata pari a 161,36 MWh. Tale quantità è stata utilizzata per soddisfare i consumi degli uffici amministrativi, nonché delle officine meccaniche ed elettriche.

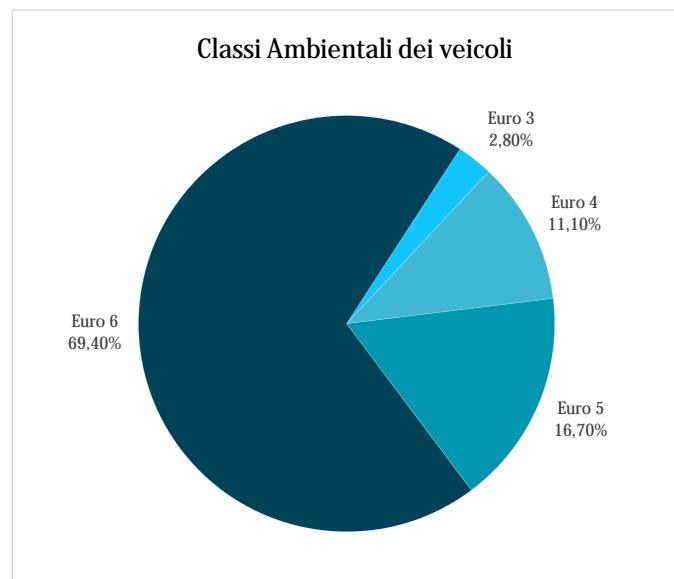
Di questi, 31,30 MWh provengono dall'autoconsumo grazie ai nostri impianti fotovoltaici.



TIPOLOGIA DI COMBUSTIBILE ACQUISTATO	UNITÀ DI MISURA	2023	2024	FUNZIONE
Gas Naturale	smc	17.485,00	20.308,00	Riscaldamento uf ci e produzione
Gasolio	litri	55.957,2	6.014,36	Alimentazione della flotta aziendale

Il consumo di gasolio è legato alla movimentazione del parco mezzi aziendale, costituito da 36 elementi (n. 8 autovetture + n. 28 piccoli veicoli commerciali)

La flotta aziendale viene monitorata tramite un database informatico, nel grafico viene monitorata la distribuzione della classe dei veicoli, in cui si evince che numericamente prevalgono i mezzi in classe ambientale 6.





Emissioni

Da diversi anni abbiamo avviato un percorso strutturato di misurazione e rendicontazione delle proprie emissioni di gas a effetto serra, con l'obiettivo di definire strategie efficaci di riduzione in linea con gli standard internazionali.

Le emissioni sono state classificate secondo i tre ambiti previsti dal GHG Protocol:

AMBITO	DESCRIZIONE	ATTIVITÀ
Scope 1	Emissioni dirette da fonti di proprietà o controllate da Elettromeccanica Veneta (fotta aziendale, combustibili, impianti di climatizzazione)	Analisi e confronto delle emissioni prodotte dalla fotta e dagli impianti presenti nei punti vendita.
Scope 2	Emissioni indirette legate al consumo di energia elettrica acquistata o acquisita	Monitoraggio delle emissioni da energia elettrica nel nostro stabile
Scope 3 (Volontario)	Emissioni indirette lungo tutta la catena del valore, a monte e a valle delle attività aziendali	Avviato nel 2024 un processo di rendicontazione per le categorie più rilevanti del nostro settore (es. produzione, trasporti, logistica).



Nel nostro settore lo Scope 3 rappresenta la quota più significativa delle emissioni complessive. Per questo motivo, l'obiettivo strategico dei prossimi anni è:

- Espandere la misurazione a tutte le principali categorie Scope 3, in particolare trasporti, logistica e attività dei fornitori;
- Identificare le aree di maggior impatto ambientale, al fine di guidare azioni mirate di mitigazione;
- Promuovere partnership con i fornitori e altri attori della filiera per sviluppare iniziative congiunte di riduzione delle emissioni.

Nel 2024, abbiamo registrato emissioni scope 1 e scope 2 pari a 90,63 ton CO eq. I grafici e le tabelle seguenti sono identificate le varie voci e la distribuzione delle emissioni Scope 1,2 e 3 di Elettromeccanica Veneta.

EMISSIONI DIRETTE DI GHG - SCOPE 1	UDM	2023	2024
Emissioni derivanti dai mezzi di proprietà	Ton CO eq.	148,81	15,99
Emissioni combustibili	Ton CO eq.	35,64	41,40
Emissioni fuggitive	Ton CO eq.	0	0
Totale	Ton CO eq.	184,45	57,39



EMISSIONI INDIRETTE DI GHG - SCOPE 2	FONTE DATO	UDM	2023	2024
Location based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq.	30,04	33,24
Market based	Consumi elettrici	Ton CO ₂ eq.	53,73	59,45

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG - SCOPE 3	UDM	2023	2024
Emissioni dei tragitti casa- lavoro	Ton CO ₂ eq.	44,57	44,83
Totale	Ton CO ₂ eq.	44,57	44,83

EMISSIONI GLOBALI	UDM	2023	2024
Scope 1	Ton CO ₂ eq.	184,45	57,39
Scope 2 "location based"	Ton CO ₂ eq.	30,04	33,24
Totale	Ton CO ₂ eq.	214,54	90,63
Scope 3 - stimato	Ton CO ₂ eq.	44,57	44,83

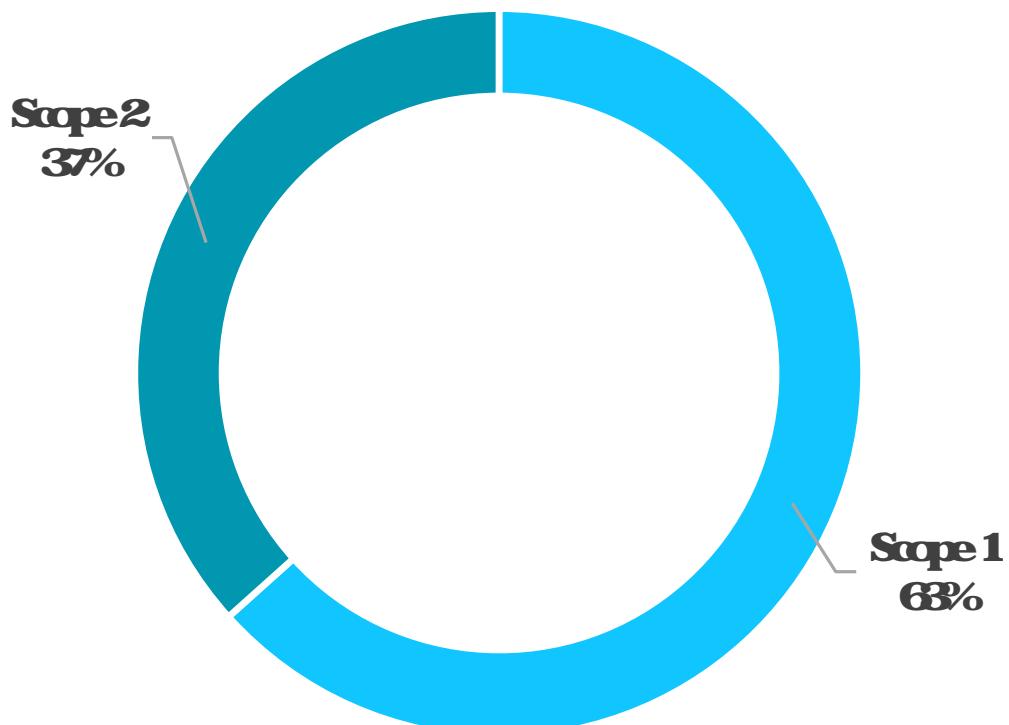
] Fonte analisi: Per i fattori di emissione di Scope 1 e 3 sono state utilizzate la seguente fonte: DEFRA.
Per i fattori di emissione di Scope 2 – Location based è stato utilizzato il fattore di conversione ISPRA dal rapporto di conversione 2024, mentre per lo Scope 2 - Market Based è stato utilizzato il fattore di conversione dal report AIB 2022.





Footprint

Carbon Footprint Elettromeccanica Veneta 2024

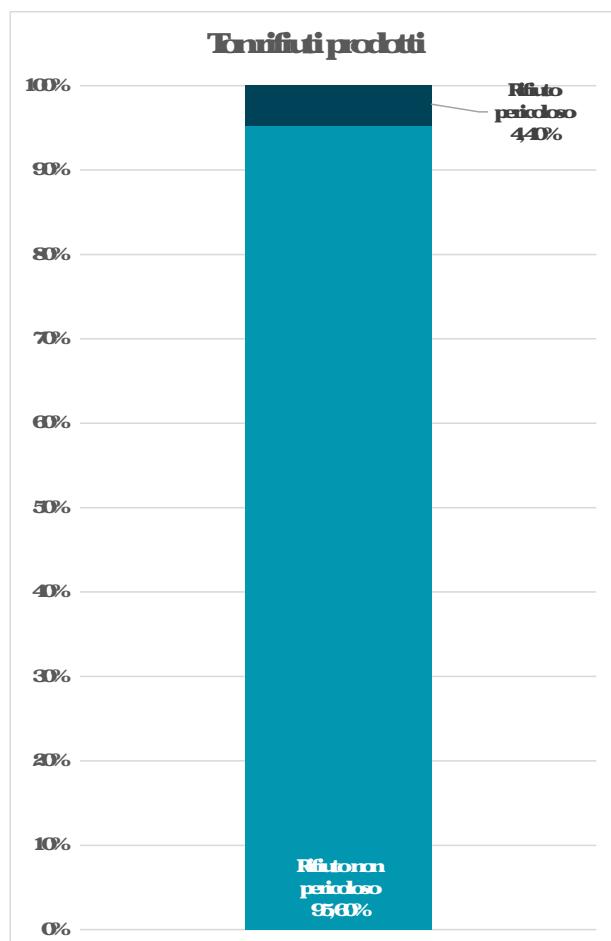




La gestione dei rifiuti

Siamo impegnati a migliorare costantemente la gestione dei rifiuti, adottando pratiche che promuovono la sostenibilità e l'efficienza di gestione. La nostra politica di gestione dei rifiuti riflette un impegno verso un futuro più sostenibile e una responsabilità ambientale condivisa.

Nel 2024, abbiamo generato circa 31 tonnellate di rifiuti speciali, di cui circa il 95,6% è classificato come non pericoloso e il 4,4% come pericoloso.



I rifiuti generati provengono principalmente dagli stabilimenti produttivi, dagli uffici amministrativi e dalle sedi operative. La composizione dei rifiuti è costituita principalmente da ferro e acciaio, da rifiuti plastici ed apparecchiature fuori uso, che rappresentano circa il 96% del totale dei rifiuti non pericolosi.

RIFIUTI PRODOTTI, A SMALTIMENTO E A RECUPERO	UDM	2023	2024
Rifiuti non pericolosi a recupero	ton	6,77	30,08
Rifiuti non pericolosi a smaltimento	ton	0	0
Totale rifiuti non pericolosi	ton	6,77	30,08
Rifiuti pericolosi a recupero	ton	1,39	1,37
Rifiuti pericolosi a smaltimento	ton	0	0
Totale rifiuti pericolosi	ton	1,39	1,37



Conclusioni

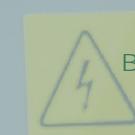
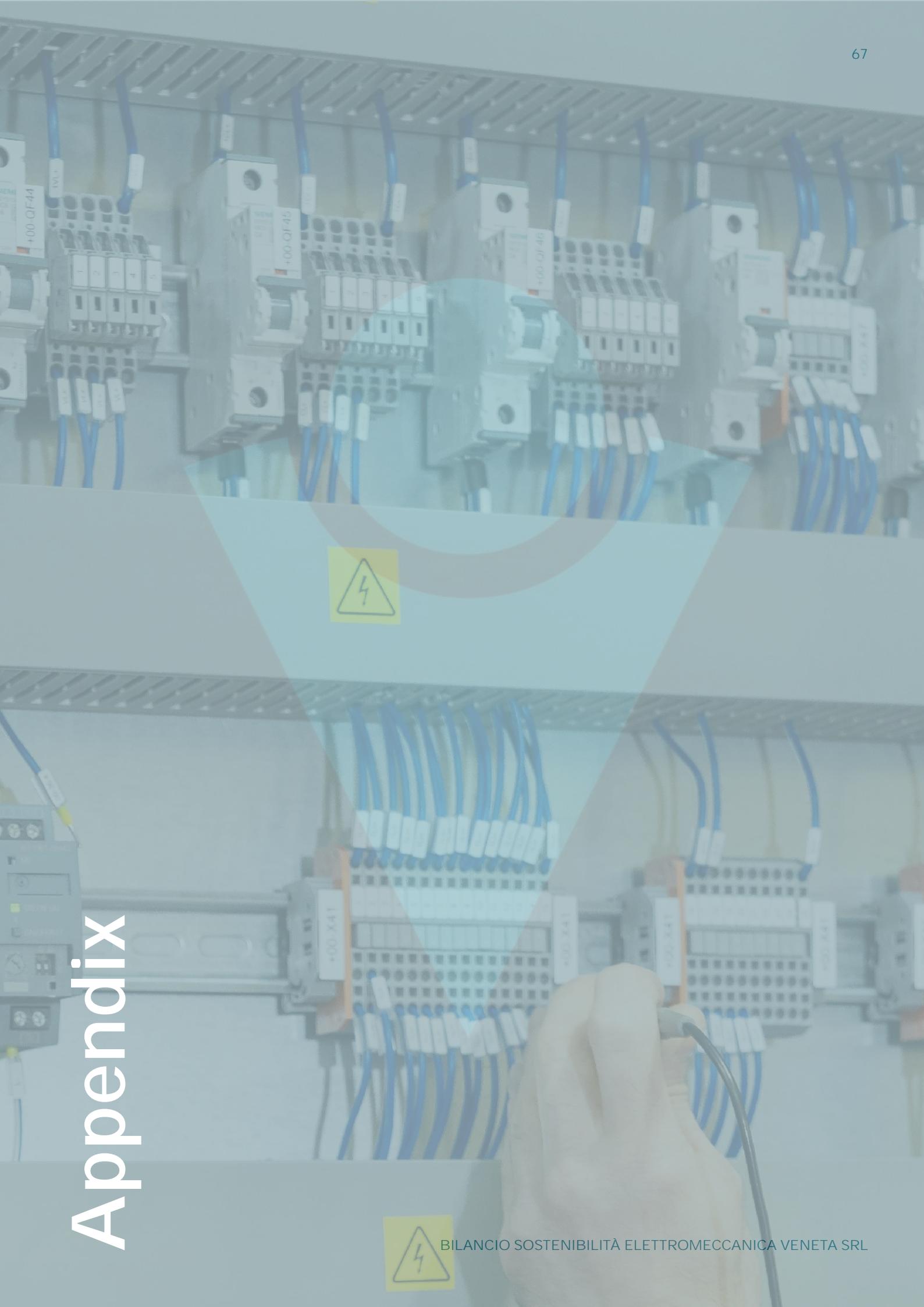




Per concludere dunque, con la stesura di questo Bilancio di Sostenibilità, ci impegna in modo tangibile a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e lo fa nel rispetto del nostro pianeta. In Elettromeccanica Veneta...

Siamo convinti che la sostenibilità rappresenti oggi non solo una responsabilità, ma una leva concreta di innovazione, crescita e differenziazione.

Appendix



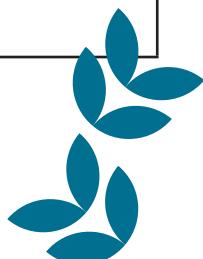
BILANCIO SOSTENIBILITÀ ELETROMECCANICA VENETA SRL

TABELLA GRI/ESRS: Nota metodologica

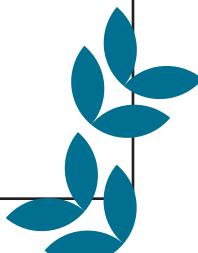
La tabella seguente vuole suggerire a quale tra i capitoli dei due principali standard internazionali, la specifica attività implementata si riferisce. L'azione rendicontata non sempre rappresenta una esaustiva sovrapposizione con quanto richiesto dallo standard, ma è uno sforzo di allineamento che permette a Elettromeccanica veneta di percorrere il percorso di sostenibilità con una direzione chiaramente delineata. Il presente Bilancio di sostenibilità adotta lo standard volontario per le microimprese, le piccole e le medie imprese (VSME) non quotate, adottato dall'EFRAG, selezionando l'opzione B: Modulo base e modulo completo. Elettromeccanica Veneta non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva sulla comunicazione sociale delle imprese (CSRD), ma come azienda decide di utilizzare questo principio come metodologia per la rendicontazione del bilancio di sostenibilità. Il presente Principio copre le stesse questioni di sostenibilità dei Principi Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (ESRS) per le grandi imprese. Tuttavia, è proporzionato e tiene pertanto conto delle caratteristiche fondamentali delle microimprese, delle piccole e medie imprese. Vengono menzionati semplicemente come best practice anche gli standard "in reference to" GRI.

Obiettivo Bilancio di Sostenibilità	Global Reporting Initiative (GRI) standards	EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)
8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera. 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.		
Valore economico generato	2-1 Organizational details 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	B1 – Base per la preparazione
Ragione sociale e sede legale Entità incluse nella rendicontazione	2-3 Reporting period, frequency and contact point	
Periodo di rendicontazione e contatti	2-3 Reporting period, frequency and contact point	
L'azienda/i prodotti Catena del valore	2-6 Activities, value chain and other business relationships	
Struttura societaria Organigramma	2-9 Governance structure and composition	C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance

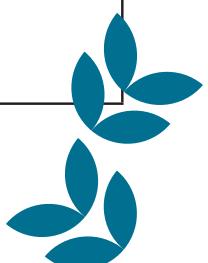
Lettera agli stakeholder	2-22 Statement on sustainable development strategy	C1 – Strategia: modello di business e sostenibilità – Iniziative correlate
Purpose Mapping	2-29 Approach to stakeholder engagement	
Sustainable Development Goals priority matrix	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics	
Cultura Aziendale & Governance	2-22 Statement on sustainable development strategy 2-9 Governance structure and composition	C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
Corruzione	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	B11 – Condanne e multe per corruzione attiva e passiva
3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere. 3.8 Conseguire una copertura sanitaria universale, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci e vaccini a prezzi accessibili. 8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione. 8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori.		



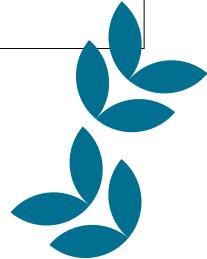
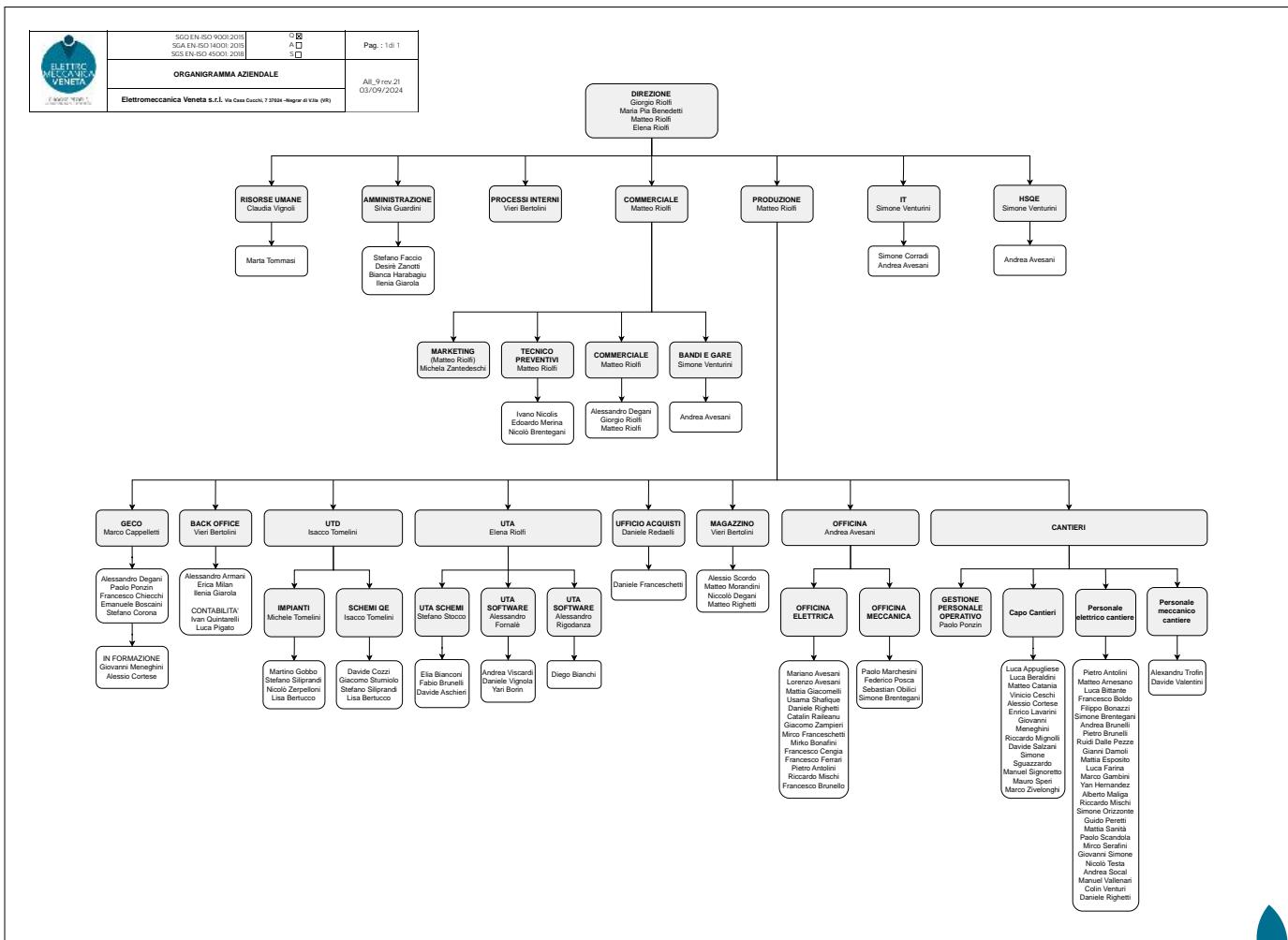
Formazione dei collaboratori	404-1 Average hours of training per year per employee 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
	assistance programs	B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
Risorse e turnover	401-1 New employee hires and employee turnover	B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali C5 – Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro
Dati demografici collaboratori	2-7 Employees 2-8 Workers who are not employees	
Engagement interno	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione C6 – Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani
Diversità e inclusione	405-1 Diversity of governance bodies and employees	B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali
Prevenzione e sicurezza	403-1 Occupational health and safety management system 403-3 Occupational health services 403-4 Worker participation consultation and communication on occupational health and safety 403-5 Worker training on occupational health and safety 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	B9 – Forza lavoro – Salute e sicurezza



Comunità e territorio	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
6.4 Aumentare l'efficienza idrica da utilizzare in tutti i settori 9.4 Aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali. 9.5 Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali anche incoraggiando l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo. 12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.		
Gestione dei rifiuti ed economia circolare	306-2 Waste by type and disposal method 306-3 Waste generated 306-4 Waste diverted from disposal 306-5 Waste directed to disposal	B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti
Ricerca e innovazione nei processi interni		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
Calcolo emissioni Scope 1	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	B3 – Energia ed emissioni di gas serra B4 – Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo B5 – Biodiversità C3 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica
Calcolo emissioni Scope 2	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	
Calcolo emissioni Scope 3 (parziale)	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	
Gestione e cura delle risorse idriche	303-3 Water withdrawal 303-4 Water discharge 303-5 Water consumption	B6 – Acqua



Struttura Aziendale – Organigramma 2024



Lotta alla corruzione

Lotta alla corruzione	UDM	2023	2024
Incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione.	n.	0	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione.	€	0	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche (attività di lobbying).	€	0	0

Prelievi idrici

PRELIEVI IDRICI	UDM	2023	2024
Acquedotto	mc	332	332



Sistema di gestione integrato

La Società ha sviluppato e fatto certificare un Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti delle seguenti norme:

UNI EN ISO 9001:2015; Sistema di gestione per la qualità

Rappresenta la norma di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi sia quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono aspetti cruciali della ISO 9001: ogni attività, applicazione e monitoraggio di attività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale del prodotto.

UNI EN ISO 14001:2015; Sistema di gestione ambientale

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale. È uno strumento volontario che consente un approccio sistematico al trattamento e al monitoraggio di diversi aspetti, fra cui la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia e delle risorse, migliorando anche il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.



UNI EN ISO 45001:2015; Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro

Questo certificato mira a creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per dipendenti e visitatori, controllando i fattori che potrebbero causare infortuni, malattie o decessi. La ISO 45001 si occupa di mitigare tutti i fattori dannosi o pericolosi per il benessere fisico e mentale dei lavoratori.

Ciascuno dei tre sistemi certificati è sottoposto a politiche e piani annuali di crescita, miglioramento continuo e sorveglianza.





Bilancio di Sostenibilità 2024

Il perimetro di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024 riguarda il periodo 1° gennaio – 31 dicembre (periodicità annuale) per la società Elettromeccanica Veneta S.r.l.

Le informazioni si riferiscono alle attività realizzate negli uffici e stabilimenti di Negrar di Valpolicella.

Redazione

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto a cura di Elettromeccanica Veneta con il coinvolgimento di numerosi referenti aziendali sia per la raccolta dati sia per le descrizioni delle checklist.

Un ringraziamento speciale va a tutte le persone che hanno contribuito alla produzione di questo bilancio. Il processo di rendicontazione è stato presidiato dal C.d.A. insieme all'ufficio HSQE e HR con il supporto di Prosperah LTD.

Il Bilancio di Sostenibilità di Elettromeccanica Veneta migliora anche grazie al contributo dei lettori che possono chiedere chiarimenti o inviare suggerimenti a: ev@elettromeccanicaveneta.it

Il periodo di rendicontazione delle attività di sostenibilità è il medesimo di quello previsto per il Bilancio d'esercizio.

ELETTROMECCANICA VENETA S.r.l. Unipersonale

Via Casa Cucchi, 7

37024 Negrar di Valpolicella VERONA

T. +39 045 60 20 136 – F. +39 045 60 20 145

ev@elettromeccanicaveneta.it

P.IVA/C.F. 00624560231

Codice NACE: 43.21



IN PARTNERSHIP CON



O SOSTENIBILITÀ ELETTROMECCANICA VENETA SRL