IN PARTNERSHIP CON PROSPERAH

ELETTRO MECCANICA VENETA

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 20 25



Da sempre investiamo nel patrimonio umano, cuore pulsante dell'azienda e vera forza del gruppo



INDICE

Lettera agli stakeholder	04
Chi siamo	05
La nostra strategia di sostenibilità	09
Cultura Aziendale & Governance	17
Persone	34
Prosperità	47
Pianeta	55
Conclusione	65
Appendix	67

Lettera agli stakeholder



Gentili Stakeholder,

in un contesto in continua evoluzione, caratterizzato da sfide ambientali, sociali ed economiche sempre più complesse, riteniamo che la sostenibilità rappresenti il riferimento imprescindibile per orientare il nostro sviluppo. Per questo, anche nel 2025, confermiamo il nostro impegno a integrare i principi ESG nelle decisioni strategiche e operative, promuovendo un modello di crescita responsabile, innovativo e resiliente.

Ogni giorno operiamo lungo l'intera catena del valore, dalla progettazione all'installazione, con l'obiettivo di coniugare eccellenza tecnica, tutela dell'ambiente e attenzione verso le persone. Il miglioramento continuo, la cultura della prevenzione e la collaborazione con clienti, partner e fornitori costituiscono elementi fondamentali per generare un impatto positivo e duraturo.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il percorso di purpose mapping, coinvolgendo attivamente i nostri collaboratori e gli stakeholder per riflettere sul ruolo che vogliamo ricoprire nella società e sul valore che intendiamo creare nel lungo periodo. Questo confronto ci ha permesso di rafforzare la nostra identità, comprendere più a fondo il significato del nostro operato e definire con maggiore chiarezza le priorità future.

Da questo lavoro prendono forma gli obiettivi strategici del biennio 2026-2027, articolati su tre direttrici principali: accelerare la transizione ecologica attraverso l'impiego di energie rinnovabili e una maggiore efficienza operativa; promuovere l'innovazione sostenibile mediante tecnologie avanzate e soluzioni a ridotto impatto ambientale, capaci di creare valore per tutti gli stakeholder; valorizzare le persone, investendo nella formazione, nella salute, nella sicurezza e nel benessere, affinché possano affrontare con competenza e consapevolezza le sfide del futuro.

Siamo convinti che la sostenibilità sia oggi non solo una responsabilità, ma anche un fattore di innovazione, competitività e crescita. Per questo il dialogo con gli stakeholder rimane essenziale: le vostre idee, aspettative e osservazioni ci aiutano a migliorare, consolidando relazioni fondate sulla trasparenza, sulla fiducia reciproca e sulla condivisione di obiettivi comuni.

Vi ringraziamo per il sostegno e la collaborazione con cui continuate ad accompagnare il nostro percorso verso un futuro più 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 elettrici, soluzioni tecnologiche e automazione industriale. 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 industriale.

DISTRIBUZIONE ELETTRICA

Per soddisfare le esigenze di affidabilità, sicurezza ed efficienza di ogni impianto.

AUTOMAZIONE E SUPERVISIONE

Per ottimizzare i processi produttivi e migliorare competitività ed efficienza.

LA NOSTRA SEDE





Oltre **€32 milioni**
di fatturato





124
Collaboratori interni

Oltre **159**
Clienti attivi





Circa 100K
investiti in R&D

Highlights

CULTURA AZIENDALE

Tra le iniziative promosse nel corso del 2025 rientra anche un'attività di team building specificamente rivolta ai responsabili di reparto, ideata dal reparto HR e realizzata all'inizio di ottobre. L'attività si è svolta nell'arco di una giornata a contatto con la natura, presso un'azienda agricola, e si è conclusa con un momento conviviale.

PERSONE

Abbiamo introdotto una misura specifica per rafforzare la sicurezza nelle attività svolte in reperibilità, in particolare durante gli interventi notturni in solitaria. È stato implementato un sistema basato su un'applicazione dedicata, sviluppata da un fornitore esterno, che consente di monitorare l'attività del tecnico attraverso i sensori di movimento del dispositivo mobile. In caso di assenza di movimento per un periodo prolungato, il sistema attiva automaticamente un'allerta verso una centrale operativa, che provvede a contattare i referenti aziendali..

PROSPERITÀ

Nel corso del 2025, Elettromeccanica Veneta ha proseguito il percorso di sviluppo avviato negli anni precedenti, consolidando gli investimenti in innovazione, digitalizzazione e rafforzamento organizzativo. In questo contesto di crescita e prospettiva, particolare rilievo assume il progetto della nuova sede, pensato come simbolo concreto della solidità e della prosperità aziendale, nonché come leva strategica per sostenere l'evoluzione futura dell'azienda, migliorando efficienza operativa, capacità produttiva e qualità dei servizi offerti.

PIANETA

Nel 2025 abbiamo evitato l'emissione di 9,4 tonnellate di CO_2 eq. grazie all'autoconsumo di energia prodotta dai nostri impianti fotovoltaici. Un risultato concreto che testimonia l'impegno dell'azienda verso un modello di crescita più sostenibile e responsabile. Si tratta di una quantità di emissioni paragonabile a quelle generate da oltre 50 voli aerei di andata e ritorno tra Milano e Roma.

LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ



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 2025, 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.

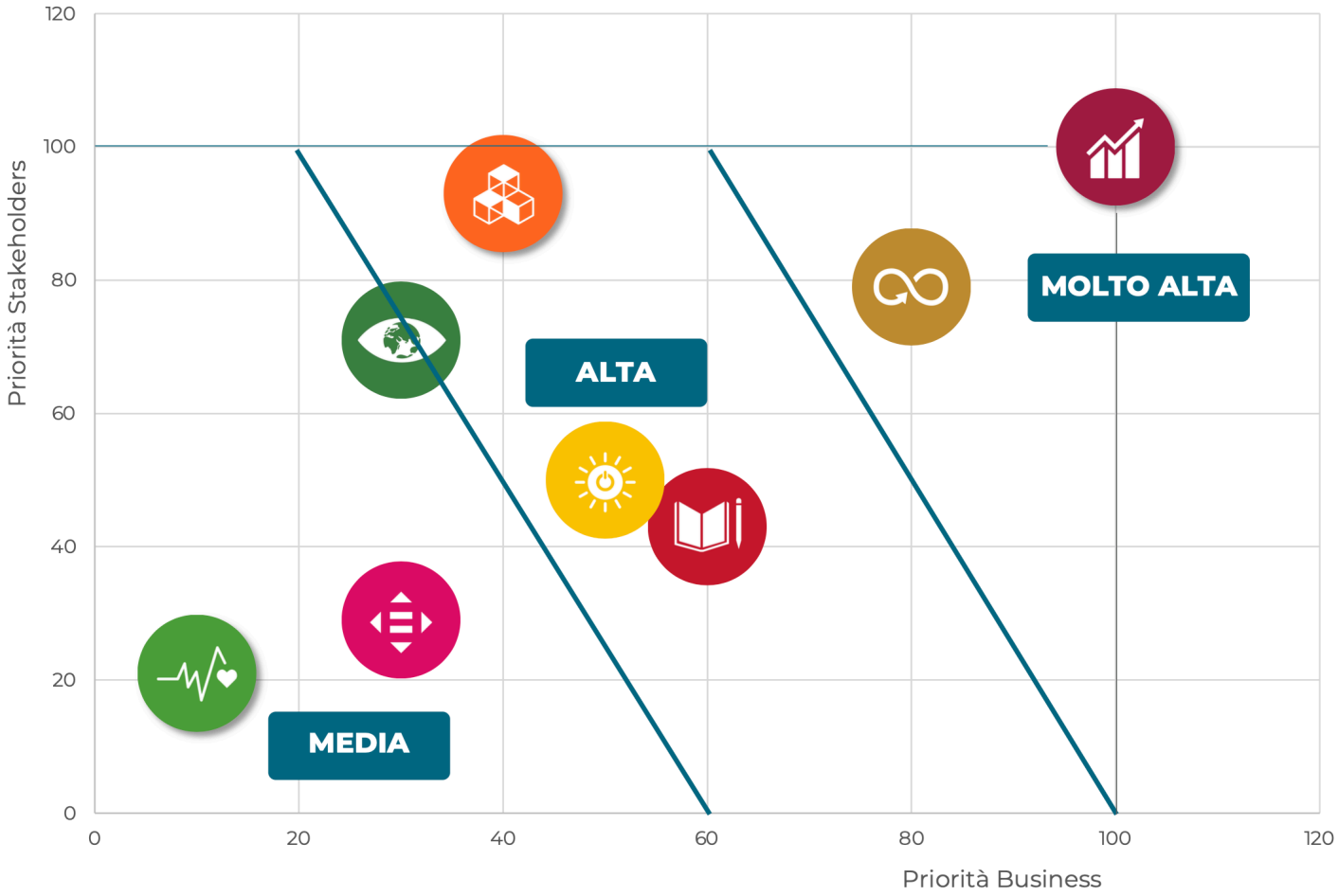
4. Comunità, Territorio & Comunicazione: questo gruppo ha l'obiettivo di promuovere attività e iniziative per favorire la comunicazione interna ed esterna dei valori e delle azioni promosse dai diversi gruppi di questo progetto e rendere quindi la Elettromeccanica Veneta leader sulla sostenibilità, promuovendo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

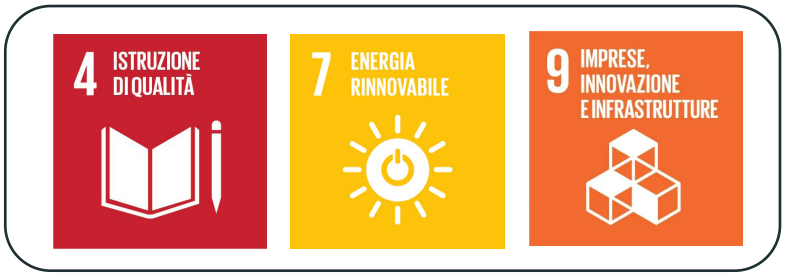
Inoltre, è grazie allo straordinario lavoro dei tavoli di sostenibilità che nasce anche questo bilancio di sostenibilità che per noi non è un semplice documento, ma il frutto del lavoro di squadra fatto dai nostri collaboratori nel corso dell'anno per rendere l'azienda sempre più virtuosa e a prova di 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 ElettromeccanicaVeneta dell'Agenda 2030

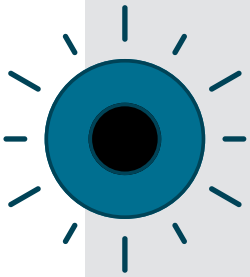






MOLTO ALTA **ALTA**

I target di Elettromeccanica Veneta dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA



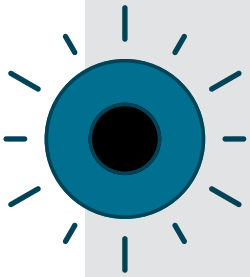
8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.
8.3 Promuovere policy orientate allo sviluppo che supportino 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 seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.

MOLTO ALTA



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



CULTURA AZIENDALE & GOVERNANCE

AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2026
Rendere la strategia di sostenibilità parte integrante della strategia aziendale	Definito il Comitato D&I e il Comitato SA8000	Impostare gli incontri di monitoraggio delle attività di sostenibilità con il comitato. Codice Etico aggiornato
Monitorare annualmente il benessere dei collaboratori tramite questionario	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	Mappatura dei processi interni	Coinvolgimento dei collaboratori interni con interviste dove chiediamo come valuta i servizi di elettromeccanica veneta
Formalizzare dinamiche e processi aziendali e di governance che mettono la persona al centro	Realizzato il "Kit di Benvenuto" per i nuovi arrivati includendo anche procedura di onboarding	Team bonding



GUIDATI DA CIÒ IN CUI CREDIAMO

Le nostre scelte nascono da un insieme di principi chiari che orientano il modo in cui lavoriamo, collaboriamo e costruiamo il nostro futuro.

La nostra MISSION

Ci impegniamo a offrire prodotti e servizi di alta qualità, investendo costantemente nel talento e nelle competenze del nostro team. Valorizziamo le attitudini delle nostre risorse attraverso programmi di formazione e corsi di aggiornamento, sviluppando così un ambiente di lavoro dinamico e collaborativo. Ogni giorno lavoriamo intensamente per realizzare progetti personalizzati, volti a soddisfare e superare le aspettative dei nostri clienti.

La nostra VISION

Aspiriamo a divenire un punto di riferimento del settore elettromeccanico, guidati dall'impegno e dalla passione della nostra squadra. Immaginiamo un futuro avvincente, in cui continueremo a crescere, creando soluzioni personalizzate e portando innovazione in ogni nostra attività. Con le persone, il nostro patrimonio più prezioso, al centro di ogni progetto.



VALORI

I valori rappresentano il riferimento quotidiano del nostro agire e contribuiscono a definire la nostra identità organizzativa:

Passione
Affrontiamo ogni attività con energia e coinvolgimento, alimentando la motivazione individuale e collettiva.

Responsabilità
Ci assumiamo pienamente le conseguenze delle nostre azioni, operando con consapevolezza e attenzione verso clienti, colleghi e stakeholder.

Impegno
Lavoriamo con costanza e determinazione per raggiungere gli obiettivi, mantenendo elevati standard qualitativi.

Aiuto reciproco
Favoriamo un ambiente in cui la collaborazione è concreta, sostenendo i colleghi e valorizzando il contributo di ciascuno.

Fiducia
Costruiamo relazioni basate sulla trasparenza e sull'affidabilità, sia all'interno dell'azienda che verso l'esterno.



Rispetto
Riconosciamo il valore delle persone, promuovendo un contesto inclusivo e attento alle diverse esigenze.

Competenza
Investiamo nello sviluppo delle conoscenze e delle capacità tecniche, consapevoli che la qualità del nostro lavoro dipende dalla preparazione delle nostre persone.

Ambizione
Puntiamo al miglioramento continuo, affrontando nuove sfide con determinazione e visione.

Sincerità
Comunichiamo in modo aperto e diretto, favorendo un clima di chiarezza e autenticità.

Salute
Consideriamo il benessere delle persone una priorità, impegnandoci a garantire condizioni di lavoro sicure e sostenibili.

Gratitudine
Riconosciamo e valorizziamo il contributo di ciascuno, rafforzando il senso di appartenenza.

Entusiasmo
Affrontiamo le sfide con spirito positivo, contribuendo a creare un ambiente stimolante.

Collaborazione
Lavoriamo insieme per raggiungere obiettivi comuni, integrando competenze diverse e favorendo il lavoro di squadra.

Mission, vision e valori orientano in modo concreto le nostre scelte: ogni settimana organizziamo incontri tra proprietà e funzione HR per analizzare l'andamento aziendale e definire le linee guida strategiche, assicurando coerenza tra obiettivi di crescita e sviluppo delle persone. Questo confronto continuo ci permette di prendere decisioni allineate alla nostra identità e ai principi che ci rappresentano.

A livello organizzativo, il coinvolgimento si estende a tutta la struttura manageriale attraverso riunioni mensili dedicate alla condivisione di strategie, obiettivi e priorità – momenti che favoriscono il dialogo e contribuiscono a diffondere i valori aziendali in modo trasversale, sostenendone l'applicazione concreta nelle diverse funzioni.

Operiamo con la convinzione che la coerenza tra ciò che definiamo e ciò che realizziamo sia essenziale per costruire fiducia nel tempo: per questo continuiamo a rafforzare un modello in cui i nostri principi guidano realmente il modo in cui lavoriamo e cresciamo insieme.

La nostra Governance

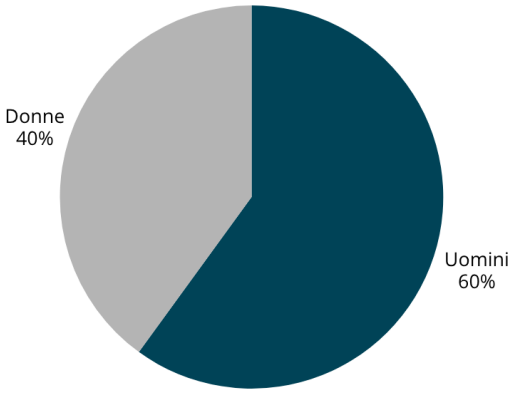
La nostra struttura di governance è progettata per garantire continuità, chiarezza nelle responsabilità e coerenza con i principi che guidano il nostro operato.

Al 31 dicembre 2025, il capitale sociale di Elettromeccanica Veneta è interamente detenuto da GAMP Holding, che possiede il 100% delle quote in nuda proprietà. La società si inserisce all'interno di un gruppo imprenditoriale più ampio riconducibile alla Famiglia Riolfi, assicurando stabilità e una visione strategica di lungo periodo.

La governance aziendale è ispirata a principi di trasparenza, solidità e responsabilità, ed è strutturata per sostenere una gestione efficace e coerente con le strategie aziendali. Gli organi di amministrazione, direzione e controllo sono composti da cinque membri, con una presenza di tre uomini e due donne, pari a una diversità di genere del 40%.

Gli amministratori sono tutti soci della società, a testimonianza di un forte coinvolgimento diretto nella gestione e nello sviluppo dell'impresa. La composizione attuale garantisce un equilibrio tra funzioni operative e supervisione, con quattro membri executive e un membro non executive.

DIVERSITA' DI GENERE CDA



Le persone che compongono gli organi di governance portano competenze consolidate e complementari, maturate nei principali ambiti di attività aziendale:

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 specializzata 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.

Nel complesso, il Consiglio esprime competenze trasversali che coprono produzione, innovazione tecnologica, gestione commerciale e risorse umane, garantendo una visione completa e integrata delle attività aziendali.

Per affrontare in modo strutturato le tematiche ESG, ci avvaliamo di una collaborazione continuativa con Prosperah, società di consulenza specializzata in sostenibilità, che ci aiuta a rafforzare progressivamente le competenze interne e a mantenere aggiornato il nostro approccio, supportandoci nella definizione di politiche e pratiche coerenti con il percorso che stiamo costruendo.

La trasparenza è un elemento centrale anche nella nostra governance operativa. Adottiamo un organigramma aziendale chiaro, aggiornato e condiviso, che riflette l'evoluzione dell'organizzazione e delle competenze interne.

L'organigramma 2025 è stato recentemente rivisto per valorizzare non solo i ruoli formalmente assegnati, ma anche le competenze sviluppate nel tempo dai collaboratori.

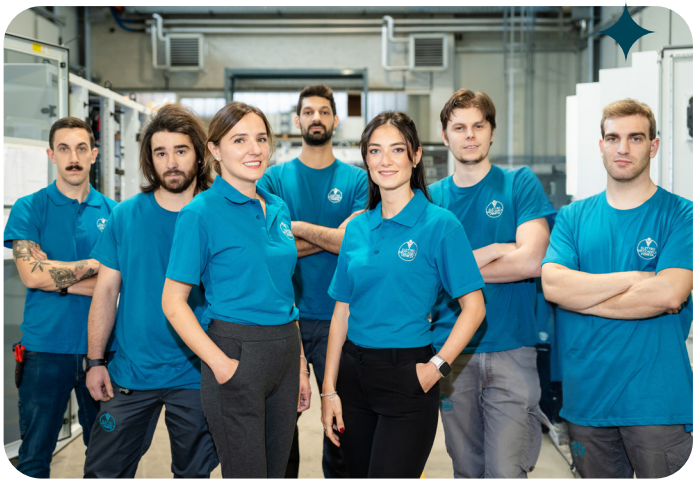
Rendiamo questo strumento accessibile a tutti attraverso la pubblicazione sul server aziendale e la sua esposizione in formato cartaceo negli spazi comuni. In questo modo, ogni persona può orientarsi con facilità all'interno della struttura organizzativa, comprendere i flussi aziendali e contribuire in modo più efficace al lavoro di squadra.

Chi desidera consultare l'organigramma completo può trovarlo a pag. 69 nell'Appendice del presente Bilancio.



Le persone al centro della nostra crescita

La crescita di Elettromeccanica Veneta si riflette prima di tutto nell'evoluzione del nostro team, che continua a svilupparsi mantenendo una forte coerenza con il modello organizzativo e produttivo dell'azienda.



Nel corso del 2025 osserviamo un lieve incremento dell'organico complessivo rispetto all'anno precedente, un dato che conferma un percorso di crescita stabile, accompagnato da un rafforzamento mirato delle competenze interne.

CLASSI DI ETÀ	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	**TOTALE**
Under 30	n.	50	5	**55**
da 30 a 49 anni	n.	44	5	**49**
50 e Over 50	n.	18	2	**20**
TOTALE	**N.**	**112**	**12**	**124**

La distribuzione per fasce d'età evidenzia una struttura equilibrata, con una presenza significativa di collaboratori nelle fasce più giovani e centrali della vita lavorativa; per noi questo rappresenta un punto di forza, perché consente di combinare energia, capacità di apprendimento e continuità operativa, creando le condizioni per un ricambio generazionale progressivo e sostenibile nel tempo.

Un elemento rilevante riguarda la composizione di genere, che resta fortemente sbilanciata verso la componente maschile. Si tratta di una caratteristica tipica del settore di riferimento, ma che rappresenta anche un'area di attenzione per il futuro, in cui sarà importante continuare a promuovere una maggiore inclusività e diversificazione.



INQUADRAMENTI	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	**TOTALE**
Dirigenti	n.	0	0	**0**
Quadri	n.	4	0	**4**
Impiegati	n.	33	11	**44**
Operai	n.	75	1	76
TOTALE	n.	**112**	**12**	**124**

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, il 2025 segna un cambiamento interessante rispetto all'anno precedente.

Pur rimanendo il contratto a tempo indeterminato la forma prevalente, si registra un maggiore utilizzo di contratti di apprendistato e l'introduzione di contratti a tempo determinato.

Questo andamento è coerente con una fase di crescita e consolidamento, in cui l'azienda affianca alla stabilità dell'organico anche strumenti più flessibili per l'inserimento e la formazione di nuove risorse.

In particolare, l'aumento degli apprendistati evidenzia una chiara volontà di investire sui giovani, accompagnandoli in un percorso di sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione.

CONTRATTI	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	**TOTALE**
Indeterminato	n.	75	9	**84**
Determinato	n.	10	0	**10**
Apprendistato	n.	27	3	**30**
TOTALE	**N.**	**112**	**12**	**124**

Nel 2025 sono stati inoltre attivati percorsi di tirocinio formativo che hanno visto l'accoglienza di 24 stagisti all'interno dell'organizzazione. Per ciascun tirocinante è stato definito un piano formativo individuale, condiviso con l'Istituto scolastico di provenienza, e assegnato un tutor aziendale di riferimento.

Tale impostazione ha consentito di garantire che il periodo di permanenza in azienda fosse effettivamente funzionale alla formazione degli studenti e al loro percorso di crescita personale e professionale.

Nel complesso, i dati evidenziano un'organizzazione in evoluzione, che cresce in modo graduale ma strutturato, mantenendo al centro lo sviluppo delle competenze e la costruzione di una squadra solida.

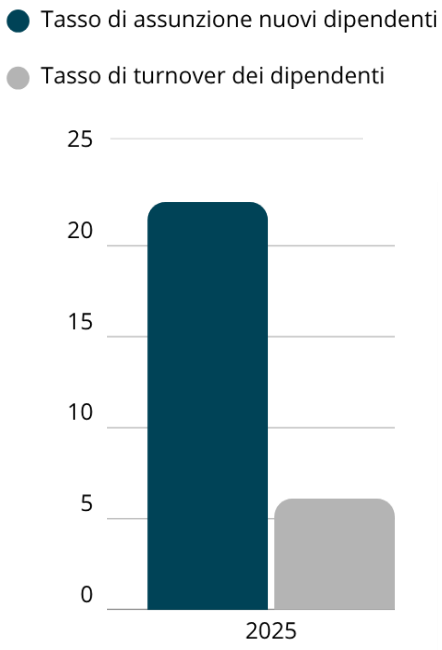
Questo percorso rafforza la nostra capacità di affrontare le sfide future, valorizzando il contributo delle persone e sostenendo nel tempo la competitività aziendale.



FLUSSI	UDM	2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di nuovi assunti	n.	25	2	27
Dipendenti usciti	n.	10	0	10
Numero totale dipendenti	n.	112	12	124
Tasso di assunzione nuovi dipendenti	**%**	**22,3%**	**16,7%**	**21,8%**
Tasso di turnover dei dipendenti	**%**	**8,9%**	**0.0%**	**8,1%**

Sul fronte occupazionale, il 2025 è stato caratterizzato da una dinamica particolarmente attiva.

L'incremento significativo delle nuove assunzioni segnala una fase espansiva, accompagnata da un aumento fisiologico delle uscite. Il tasso di turnover rimane comunque contenuto e coerente con il contesto di crescita, indicando una buona capacità dell'azienda di trattenere le risorse e mantenere stabilità all'interno del team.



Il coinvolgimento delle nostre persone

Per noi il coinvolgimento dei collaboratori non coincide soltanto con la condivisione di informazioni, ma riguarda la qualità della relazione che riusciamo a costruire ogni giorno all'interno dell'azienda. Significa creare occasioni reali di confronto, riconoscere i risultati raggiunti, mantenere aperti canali di ascolto e favorire un contesto in cui ciascuno possa sentirsi parte di un progetto comune.
È in questa prospettiva che, anche nel 2025, abbiamo continuato a investire su una cultura aziendale fondata sulla partecipazione, sulla vicinanza e sulla valorizzazione delle persone.

Uno degli aspetti più importanti del nostro approccio riguarda il modo in cui condividiamo i risultati aziendali e rendiamo partecipi i collaboratori dei traguardi raggiunti. Nel corso del 2025 abbiamo confermato sia gli incontri mensili tra i responsabili di reparto sia le quattro riunioni generali rivolte all'intero personale.

Questi momenti rappresentano occasioni centrali nella vita aziendale, perché consentono di portare all'attenzione di tutti temi che riguardano l'andamento dell'impresa e il lavoro quotidiano delle persone.

In queste sedi affrontiamo argomenti quali l'andamento del fatturato, i temi della sicurezza, l'ingresso di nuovi colleghi e i principali risultati conseguiti. La condivisione dei successi non viene quindi vissuta come una comunicazione formale calata dall'alto, ma come un momento collettivo in cui riconosciamo il contributo delle persone e rafforziamo il senso di appartenenza.

All'interno di questi incontri dedichiamo spazio anche alla valorizzazione dei percorsi di crescita professionale maturati in azienda. Raccontare l'evoluzione di alcuni collaboratori, i passaggi di ruolo, le competenze sviluppate e i traguardi raggiunti negli anni significa dare concretezza alle opportunità di crescita interna. Questo approccio ha anche un valore motivazionale, perché rende visibile il legame tra impegno, sviluppo individuale e crescita dell'organizzazione. La definizione dei contenuti e delle modalità di questi momenti è affidata alla direzione, con il contributo del reparto HR, così da garantire coerenza, chiarezza e partecipazione.



La continuità dei momenti di confronto, la presenza di riferimenti chiari all'interno dell'organizzazione e la combinazione tra strumenti formali e relazioni quotidiane hanno contribuito a mantenere un dialogo costante con le persone, riducendo il rischio di distanze informative o relazionali.

L'ascolto dei collaboratori rappresenta infatti uno dei pilastri del nostro approccio.



Nel 2025 abbiamo rinnovato il nostro impegno nel presidiare il clima interno, dando continuità a strumenti pensati per favorire il dialogo e raccogliere punti di vista, percezioni ed esigenze. Nel corso dell'anno, ogni dipendente ha avuto l'opportunità di confrontarsi con il reparto HR attraverso un colloquio individuale dedicato. Questi incontri sono stati concepiti come spazi di scambio aperto, utili per affrontare riflessioni su:

- percorso professionale
- aspettative
- progettualità
- nuovi obiettivi



Si tratta di momenti importanti non soltanto perché permettono di ascoltare la persona, ma anche perché rafforzano la qualità della relazione tra collaboratore e azienda, creando le condizioni per un confronto autentico. A questo si è aggiunta, alla fine del 2025, un'indagine interna anonima rivolta a tutto il personale su diverse tematiche, con l'obiettivo di raccogliere valutazioni sul grado di soddisfazione e di coinvolgimento aziendale.

Il monitoraggio del coinvolgimento non si esaurisce tuttavia nei momenti formalizzati. Per noi è fondamentale che il dialogo sia possibile durante tutto l'anno, anche al di fuori delle occasioni programmate. In questo senso, un ruolo decisivo è svolto dai responsabili di reparto, che rappresentano per ciascun collaboratore un punto di riferimento quotidiano. La loro vicinanza operativa favorisce un confronto continuo, tempestivo e concreto, utile per raccogliere feedback, intercettare eventuali criticità, accogliere proposte di miglioramento e accompagnare le persone nella gestione delle attività quotidiane.
La responsabilità del coinvolgimento è quindi diffusa e condivisa. La direzione definisce l'impostazione complessiva e presidia i principali momenti di comunicazione interna. Il reparto HR svolge una funzione chiave nell'ascolto, nella progettazione degli strumenti di confronto e nel supporto ai processi relazionali. I responsabili di reparto, infine, traducono questo approccio nella quotidianità, garantendo vicinanza, accessibilità e continuità del dialogo.
In questa interazione tra direzione, HR e figure di coordinamento si costruisce un modello di coinvolgimento che tiene insieme dimensione organizzativa e attenzione alle persone.

A questo affianchiamo strumenti come telefonate, email e, dal 2025, anche il portale Studio Weba, che rappresenta il canale ufficiale per la gestione di alcune comunicazioni formali, tra cui la pubblicazione delle buste paga e di altri documenti personali.

L'integrazione tra strumenti informali e canali più strutturati ci consente di mantenere un buon equilibrio tra semplicità relazionale ed efficacia organizzativa.
Il coinvolgimento delle persone passa anche dalla possibilità di vivere momenti di relazione al di fuori dell'operatività quotidiana. Per questo motivo attribuiamo valore agli spazi e alle occasioni di socialità, che contribuiscono a rafforzare la coesione interna in modo spontaneo e autentico.
Anche nel 2025 abbiamo rinnovato alcuni appuntamenti ricorrenti della nostra vita aziendale, come le riunioni generali e le feste aziendali, che rappresentano non soltanto momenti di incontro, ma anche occasioni in cui il gruppo si riconosce come comunità.



Tra gli eventi proposti vi sono stati la festa di Natale, organizzata presso una cantina vinicola del territorio, il compleanno di un membro del team e la tradizionale giornata "Gnocchi di malga" in montagna. Si tratta di appuntamenti che negli anni sono diventati parte della nostra identità e che aiutano a creare continuità relazionale, rafforzando i legami tra colleghi in un contesto diverso da quello strettamente lavorativo.

Particolarmente significativo, in questo senso, è stato anche il coinvolgimento diretto di due collaboratori nell'intrattenimento musicale durante la festa aziendale del 2025. La scelta di valorizzare passioni e talenti extra-lavorativi all'interno di un momento comune ha avuto un forte valore simbolico, perché ha permesso di riconoscere le persone nella loro interezza, al di là del ruolo professionale. Questo tipo di esperienza contribuisce a costruire una cultura aziendale più vicina, più autentica e più capace di generare partecipazione.

Tra le iniziative promosse nel corso del 2025 rientra anche un'attività di team building specificamente rivolta ai responsabili di reparto, ideata dal reparto HR e realizzata all'inizio di ottobre. L'attività si è svolta nell'arco di una giornata a contatto con la natura, presso un'azienda agricola, e si è conclusa con un momento conviviale. La scelta del contesto non è secondaria: uscire dall'ambiente abituale di lavoro ha permesso di favorire modalità di interazione diverse, più informali e aperte, utili a rafforzare le relazioni tra i partecipanti.

Il team building non è stato quindi concepito come un evento isolato o ricreativo in senso stretto, ma come uno spazio utile a migliorare la comunicazione, consolidare lo spirito di squadra e rafforzare la consapevolezza del ruolo che ciascun responsabile svolge nel promuovere un clima di lavoro positivo.

In un'organizzazione come la nostra, in cui il coordinamento tra persone e reparti è essenziale, iniziative di questo tipo contribuiscono in modo concreto a rendere più efficaci le relazioni interne. Guardando nel complesso alle diverse iniziative attivate, emerge un approccio al coinvolgimento che non si affida a un unico strumento, ma a un insieme coerente di pratiche. Da un lato vi sono i momenti istituzionali e collettivi, nei quali condividiamo risultati, obiettivi e informazioni rilevanti per tutta l'azienda. Dall'altro vi sono gli spazi di ascolto individuale, il dialogo quotidiano con i responsabili, le occasioni di socialità e le attività dedicate alla coesione interna. È proprio questa combinazione a rendere il coinvolgimento più solido ed efficace, perché consente di agire contemporaneamente sul piano informativo, relazionale e culturale.



Etica, trasparenza e responsabilità

Operiamo con la consapevolezza che il rispetto delle normative e dei principi etici rappresenti un presupposto fondamentale per la credibilità e la sostenibilità dell'azienda nel tempo.

Adottiamo una politica per la prevenzione della corruzione fondata su principi di trasparenza, correttezza e integrità, nella piena consapevolezza dell'impatto negativo che comportamenti illeciti possono avere sul contesto economico e sociale. Ci impegniamo a rispettare rigorosamente la normativa vigente in tutti i Paesi in cui operiamo, vietando qualsiasi forma di corruzione o tentativo di corruzione e individuando le aree di rischio per prevenire possibili criticità.

Promuoviamo inoltre la sensibilizzazione e la formazione dei collaboratori su questi temi, favorendo una cultura aziendale improntata alla responsabilità e all'etica. Il nostro approccio prevede anche strumenti di segnalazione sicuri e l'applicazione di misure disciplinari in caso di comportamenti non conformi.

Questo impegno si inserisce in un percorso strutturato di miglioramento continuo, supportato dall'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma UNI ISO 37001.

Nel corso del 2025 non si sono registrati episodi di corruzione o violazioni delle normative in materia anticorruzione e anticoncussione. Allo stesso modo, non sono emerse sanzioni, contenziosi o contributi verso entità politiche. Questo risultato riflette un contesto operativo improntato alla conformità normativa e alla gestione responsabile delle attività aziendali. Anche sotto il profilo della governance, non risultano situazioni di potenziale conflitto legate alla nomina di membri degli organi societari provenienti dalla pubblica amministrazione.

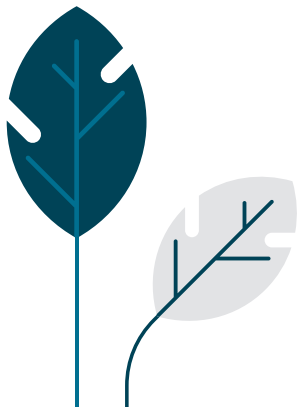
GRAVI INCIDENTI NEGATIVI IN MATERIA DI CORRUZIONE	UDM	2025
Numero di incidenti confermati e/o condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione.	n.	0
Importo delle multe per violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione.	€	0
Contributi finanziari o in beni verso entità politiche (attività di lobbying).	€	0
Condividere informazioni sulla nomina di qualsiasi membro degli organi di amministrazione, direzione e controllo che abbia ricoperto una posizione analoga nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti la nomina.	Informazione	Nessuno

L'attenzione alla legalità si estende in modo diretto anche alla tutela dei diritti umani. Nel 2025 non sono stati rilevati casi di lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani o discriminazione.

Questo dato è coerente con l'impegno dell'azienda nel garantire un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro, in cui ogni persona possa operare in condizioni di dignità e tutela.

GRAVI INCIDENTI NEGATIVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI	SI/NO
Lavoro minorile	NO
Lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	NO

Per rafforzare ulteriormente questo percorso, abbiamo avviato il processo di certificazione SA8000, con ottenimento previsto a inizio 2026. L'adozione di questo standard rappresenta un passaggio significativo, perché introduce un sistema strutturato di gestione della responsabilità sociale, con particolare attenzione ai diritti dei lavoratori, alle condizioni di lavoro e ai meccanismi di controllo e miglioramento continuo.



In questo contesto, è prevista anche la costituzione di un comitato dedicato, che avrà il compito di monitorare l'applicazione dei principi dello standard e favorire il coinvolgimento attivo delle persone su questi temi.
La gestione operativa degli aspetti legati all'etica, alla tutela delle persone e alla prevenzione di comportamenti non conformi è distribuita tra diverse funzioni aziendali, in modo da garantire un presidio diffuso e coerente. Il reparto Risorse Umane svolge un ruolo centrale per quanto riguarda i collaboratori interni, occupandosi del coinvolgimento delle persone, dell'attenzione a eventuali situazioni di vulnerabilità, della gestione delle relazioni e della prevenzione dei conflitti. Allo stesso tempo, si impegna a garantire che i canali di comunicazione siano accessibili e comprensibili, favorendo un dialogo aperto e trasparente.

Per quanto riguarda gli stakeholder esterni, il presidio dei diritti umani e dei principi etici è affidato in modo congiunto alle funzioni acquisti, amministrazione e commerciale. In particolare, l'ufficio acquisti svolge un ruolo chiave nel monitorare il rispetto di questi principi lungo la catena di fornitura, mentre le altre funzioni contribuiscono a garantire che le relazioni economiche e commerciali siano gestite nel rispetto delle normative e dei valori aziendali.

Questo modello organizzativo ci consente di integrare i principi di legalità e responsabilità nelle attività quotidiane, evitando che restino elementi formali e assicurando invece un'applicazione concreta e diffusa. Continuiamo a lavorare per rafforzare ulteriormente questi presidi, con l'obiettivo di consolidare un sistema aziendale sempre più attento all'etica, alla trasparenza e al rispetto delle persone.



PERSONE

AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2026
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	Ristrutturazione del sito WEB di elettromeccanica Veneta	Creazione della sezione Sostenibilità sul nostro sito con possibilità di scaricare il Bilancio di Sostenibilità
Potenziare la comunicazione interna con un focus sulle diverse tematiche e attività di sostenibilità	Definizione di un canale unico per le comunicazioni interne	Creare il giornalino interno di Elettromeccanica Veneta

Sviluppo delle competenze e crescita professionale

Consideriamo la formazione uno degli strumenti principali per sostenere la crescita dell'azienda e delle persone che ne fanno parte. Investire nello sviluppo delle competenze significa rafforzare la qualità del lavoro, aumentare la capacità di innovazione e costruire nel tempo un'organizzazione più consapevole, autonoma e solida.

Nel 2025 la formazione è stata gestita attraverso un approccio strutturato ma flessibile, in grado di rispondere sia alle esigenze operative sia agli obiettivi di sviluppo delle persone. In ambito sicurezza, il piano formativo è stato definito secondo le necessità legate alla normativa vigente e alle specificità delle attività svolte, con una pianificazione semestrale dei corsi, per garantire un aggiornamento costante delle competenze e il rispetto degli obblighi normativi.



1620 ore di formazione in totale nel 2025

Parallelamente, le attività formative sono state sviluppate anche in risposta ai bisogni organizzativi e alle aspirazioni dei collaboratori, raccolti attraverso momenti di confronto e feedback. Riteniamo infatti che la formazione sia tanto più efficace quanto più è condivisa: proprio per questo coinvolgiamo attivamente i collaboratori nella definizione dei percorsi formativi, attraverso riunioni e momenti di ascolto che ci permettono di comprendere esigenze, interessi e obiettivi di crescita. Il nostro obiettivo è, con questo approccio, rafforzare il senso di appartenenza e rendere la formazione uno strumento realmente utile, percepito come un'opportunità e non come un obbligo.

Un elemento centrale del nostro modello è rappresentato dalla valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale, che nel 2025 ha coinvolto il 100% dei collaboratori. Dedichiamo a ciascuna persona un momento specifico di confronto a fine anno, considerato un appuntamento imprescindibile; in questi incontri analizziamo il percorso svolto, individuiamo punti di forza e aree di miglioramento e definiamo nuovi obiettivi, creando una base concreta per orientare le attività formative successive.

100%
collaboratori coinvolti

A supporto di questo processo utilizziamo anche strumenti strutturati di valutazione, come test attitudinali, che ci consentono di raccogliere elementi oggettivi sulle competenze e sulle potenzialità dei collaboratori. I risultati vengono poi approfonditi attraverso colloqui individuali, svolti con il responsabile di reparto e, quando necessario, con il supporto della funzione HR; questo sistema integrato ci permette di costruire percorsi di sviluppo mirati e coerenti con le esigenze sia della persona sia dell'organizzazione.

Nel corso del 2025 la formazione è stata erogata attraverso una combinazione di risorse interne ed esterne.



Per lo sviluppo manageriale e delle competenze trasversali, abbiamo proseguito il percorso formativo rivolto ai responsabili di reparto con il supporto di realtà esterne specializzate, affiancando momenti di formazione strutturata all'utilizzo di materiali didattici dedicati. In ambito sicurezza, la formazione è stata affidata a partner esterni qualificati e supportata anche da piattaforme e-learning per il personale impiegatizio, garantendo flessibilità e accessibilità dei contenuti.

Accanto alla formazione tradizionale, abbiamo sviluppato iniziative interne con un forte impatto sul trasferimento delle competenze. Le Academy mensili rivolte ai responsabili di reparto hanno rappresentato uno spazio di confronto continuo su tematiche comuni, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione interna e favorire l'allineamento tra le diverse aree aziendali.

Questi incontri, gestiti dalla direzione con il supporto del reparto HR, hanno anche permesso di raccogliere spunti e riflessioni utili per ulteriori sviluppi formativi.

AREA FORMATIVA	TIPOLOGIA PRINCIPALI DI CORSI	ORE EROGATE	TOTALE ORE FORMAZIONE (ORE X N.COLLABORATORI)
Sicurezza di base e obbligatoria	Formazione generale, specifica, aggiornamenti sicurezza	34 ore	164 ore
Lavori elettrici (CEI 11-27)	Formazione e aggiornamenti PES/ PAV	72 ore	356 ore
Lavori in quota e PLE	Formazione e aggiornamenti piattaforme e lavori in altezza	50 ore	300 ore
Movimentazione e attrezzature	Muletti e abilitazioni operative	24 ore	76 ore
Emergenza e primo soccorso	Antincendio e primo soccorso	45 ore	342 ore
Ruoli e responsabilità	Formazione e aggiornamento preposti	32 ore	154 ore
Formazione tecnica specialistica	Manutenzione cabine, lavori su strada, corsi tecnici	27 ore	228 ore
TOTALE COMPLESSIVO		284	1620

Nel 2025 le ore complessive di formazione hanno raggiunto quota 1.620, in aumento rispetto alle 1.243 registrate nel 2024, evidenziando un rafforzamento dell'impegno dell'azienda nello sviluppo delle competenze interne, in particolare in ambiti chiave come la sicurezza e le abilitazioni tecniche.

La crescita del monte ore riflette non solo l'ampliamento delle attività formative, ma anche una maggiore diffusione della formazione tra i collaboratori, in linea con l'evoluzione dell'organizzazione e con l'attenzione costante al miglioramento continuo.

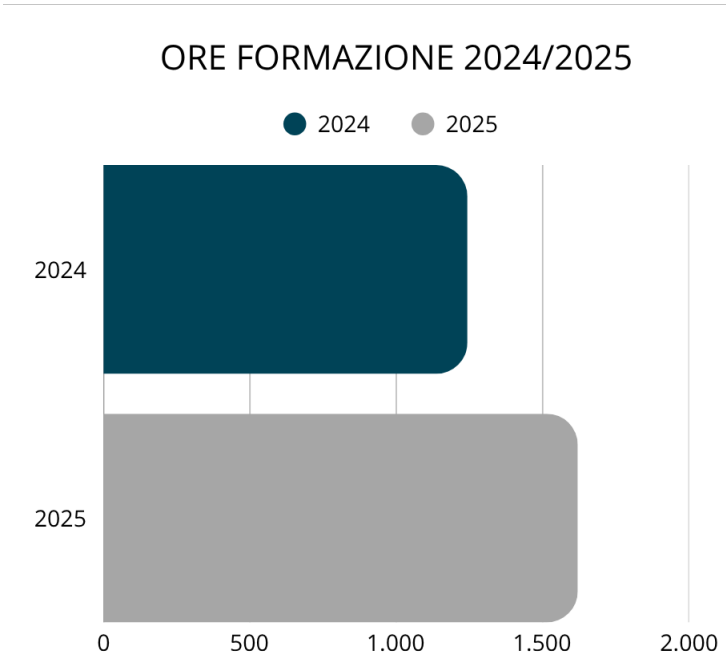


Un progetto particolarmente significativo avviato nel 2025 è il "Progetto Officina", rivolto al personale operativo. Il percorso prevede una suddivisione dei partecipanti in gruppi senior e junior, che seguono le attività formative in modo alternato, per un apprendimento graduale e mirato, che valorizzi al tempo stesso l'esperienza interna.

La formazione è infatti erogata da un collaboratore storico dell'azienda, che trasferisce competenze tecniche e conoscenze operative direttamente sul campo.

Questo approccio consente non solo di sviluppare capacità tecniche, ma anche di rafforzare la sicurezza nello svolgimento delle attività e il senso di continuità tra generazioni professionali. Il progetto è sostenuto dal responsabile dell'officina e coordinato dal reparto HR, che ne monitora l'efficacia nel tempo.

Nel complesso, il nostro modello formativo si basa su un equilibrio tra strutturazione e adattabilità, tra contributo interno e supporto esterno, tra sviluppo tecnico e crescita personale. Continuiamo a lavorare per rafforzare questo sistema, con l'obiettivo di accompagnare le persone nel loro percorso professionale e sostenere nel tempo la competitività dell'azienda.





Accoglienza e sviluppo dei talenti

L'ingresso di nuove risorse rappresenta per noi un momento chiave, non solo per il rafforzamento dell'organizzazione, ma anche per la trasmissione della nostra cultura aziendale. Per questo consideriamo il processo di onboarding una leva strategica, capace di incidere sia sull'efficacia operativa sia sul benessere e sul coinvolgimento delle persone.



Nel 2025 abbiamo continuato a lavorare sul miglioramento di questo processo, rendendolo più fluido, accessibile e coerente con le esigenze delle nuove risorse. L'ingresso in azienda è strutturato come un percorso graduale: si parte da una fase di accoglienza, in cui la persona viene accompagnata nella conoscenza dell'organizzazione, dei colleghi e degli spazi di lavoro, per poi proseguire con un piano di inserimento personalizzato, definito in base al ruolo e alle responsabilità.
A questo si affianca un'attività di monitoraggio nelle settimane successive all'ingresso, attraverso momenti di confronto dedicati che ci permettono di raccogliere feedback e comprendere come la persona sta vivendo l'esperienza aziendale: questo approccio ci consente di intervenire in modo tempestivo, supportando al meglio il percorso di integrazione.

Nel corso del 2025 abbiamo inoltre introdotto un portale web aziendale che raccoglie tutte le informazioni e la documentazione utili per i nuovi ingressi, per semplificare l'accesso ai contenuti, rendendo il processo più ordinato e facilmente fruibile.

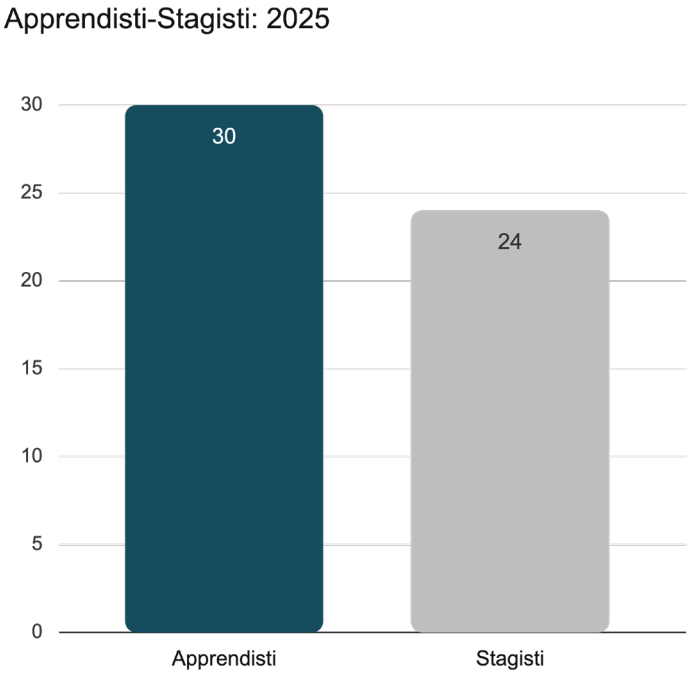
L'attenzione all'inserimento si riflette anche nelle modalità con cui accogliamo giovani risorse. Nel 2025 abbiamo inserito 12 apprendisti in diversi reparti aziendali, tra cui officina, cantiere e uffici tecnici, con percorsi orientati allo sviluppo di competenze pratiche; a questi si aggiungono 24 stagisti coinvolti in tirocini formativi, per i quali definiamo un piano individuale condiviso con gli istituti scolastici e affianchiamo un tutor aziendale.

Un ruolo sempre più rilevante è svolto dalle iniziative di orientamento e collaborazione con il mondo scolastico, che rappresentano per noi un canale fondamentale per avvicinare i giovani al nostro settore. Nel corso del 2025 abbiamo organizzato tre giornate di Open Day in collaborazione con gli Istituti Salesiani San Zeno e l'Istituto Tecnico Ferraris. Durante queste giornate, gli studenti hanno avuto la possibilità di entrare in azienda, visitare i reparti tecnici e partecipare ad attività pratiche, entrando in contatto diretto con le tecnologie e le lavorazioni. Questo tipo di esperienza consente ai ragazzi di comprendere concretamente le opportunità offerte dal settore e di orientarsi con maggiore consapevolezza rispetto al proprio futuro professionale.

Accanto agli Open Day, abbiamo mantenuto una presenza costante all'interno degli istituti del territorio, partecipando a incontri e momenti di orientamento.

Nel 2025 abbiamo collaborato con varie scuole, come per esempio:

- l'Istituto Tecnico Ferraris
- l'Istituto Giorgi
- gli Istituti Salesiani San Zeno
- l'Istituto Bardolino
- l'Istituto Marconi
- ITS RED ed ITS Energy Manager



Questa rete di collaborazioni contribuisce a creare un collegamento concreto tra scuola e impresa, facilitando il passaggio dal percorso formativo al mondo del lavoro: in questo senso, il nostro obiettivo non è solo attrarre nuove risorse, ma accompagnare i giovani nella scoperta del settore e supportarli nello sviluppo delle competenze richieste.
Nel 2025 abbiamo inoltre rafforzato la comunicazione verso le nuove generazioni attraverso i canali social, con l'intento di rendere l'azienda più accessibile e riconoscibile, per fare in modo di ampliare il dialogo con il territorio e di intercettare in modo più efficace potenziali future risorse.

Nel complesso, il nostro approccio all'onboarding e all'inserimento si basa su un'integrazione tra accoglienza strutturata, sviluppo delle competenze e relazione con il territorio, con l'obiettivo di costruire percorsi di crescita duraturi e coerenti con le esigenze dell'azienda e delle persone.

Un ambiente di lavoro sicuro e responsabile

La tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle persone rappresenta un principio fondamentale del nostro modo di operare. Agiamo con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso, nella consapevolezza che la qualità del lavoro e la sostenibilità dell'azienda passano prima di tutto dalla tutela delle persone.

Il nostro approccio si fonda su un impegno costante al miglioramento dei sistemi di gestione in ambito qualità, ambiente, sicurezza ed etica.

METRICHE	UDM	2024	2025
Totale infortuni nell'anno	n.	3	4
Giorni di lavoro persi	n.	32	16
Infortuni / totale dipendenti	%	3,1%	4,1%
Infortuni sul lavoro	n.	3	4
Infortuni in itinere*	n.	0	0

*incidente che si verifica al lavoratore nel tragitto casa-lavoro o viceversa

Operiamo nel pieno rispetto della normativa vigente, adottando pratiche orientate alla prevenzione dei rischi, alla gestione responsabile delle risorse e alla riduzione degli impatti ambientali. Allo stesso tempo, promuoviamo una cultura aziendale basata su correttezza, trasparenza e rispetto dei diritti, garantendo condizioni di lavoro che tutelino la dignità delle persone, la libertà di associazione e il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

Questo impegno si traduce in azioni concrete che coinvolgono l'intera organizzazione. Lavoriamo per coinvolgere attivamente i collaboratori nel miglioramento continuo, mettendo a disposizione strumenti formativi e informativi utili a svolgere le attività in sicurezza e nel rispetto dell'ambiente. Allo stesso modo, estendiamo questi principi anche ai fornitori e agli appaltatori, con l'obiettivo di costruire una filiera coerente con i nostri valori. Le nostre prestazioni vengono monitorate attraverso attività periodiche di verifica, che ci permettono di individuare tempestivamente eventuali criticità e attivare azioni correttive e preventive.

Nel 2025 si osserva un lieve incremento del numero complessivo di infortuni rispetto all'anno precedente, accompagnato da un aumento dell'incidenza sul totale dei dipendenti. Allo stesso tempo, si registra una riduzione significativa dei giorni di lavoro persi. Questo andamento suggerisce che, pur in presenza di un numero maggiore di eventi, la loro gravità media risulta inferiore rispetto al 2024.

In particolare, nell'anno in esame abbiamo introdotto una misura specifica per rafforzare la sicurezza nelle attività svolte in reperibilità, in particolare durante gli interventi notturni in solitaria. È stato implementato un sistema basato su un'applicazione dedicata, sviluppata da un fornitore esterno, che consente di monitorare l'attività del tecnico attraverso i sensori di movimento del dispositivo mobile. In caso di assenza di movimento per un periodo prolungato, il sistema attiva automaticamente un'allerta verso una centrale operativa, che provvede a contattare i referenti aziendali. Grazie alla geolocalizzazione integrata, è inoltre possibile individuare rapidamente la posizione del collaboratore e intervenire in modo tempestivo: tutto ciò è un importante passo concreto verso il rafforzamento della sicurezza operativa, soprattutto in contesti a maggiore esposizione al rischio.

Accanto agli aspetti legati alla sicurezza, manteniamo un'attenzione costante anche al benessere complessivo delle persone. Nel 2025 abbiamo dato continuità ai programmi di welfare aziendale già in essere, introducendo al contempo i ticket elettronici giornalieri.

Questa integrazione si inserisce in un approccio più ampio volto a supportare concretamente la quotidianità lavorativa dei collaboratori, contribuendo a migliorare la qualità dell'esperienza in azienda e a rafforzare l'attenzione verso le loro esigenze.

Nel complesso, il nostro impegno in ambito salute, sicurezza e benessere si basa su un approccio integrato, che combina rispetto delle normative, prevenzione dei rischi, attenzione alle condizioni di lavoro e iniziative concrete a supporto delle persone. Continuiamo a lavorare in questa direzione, con l'obiettivo di garantire un ambiente sempre più sicuro, responsabile e orientato al benessere di tutti i collaboratori.



Promuovere inclusione e rispetto

Promuoviamo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle persone, nella consapevolezza che diversità e inclusione rappresentano elementi essenziali per una crescita sostenibile e responsabile. Il nostro impegno si traduce nell'adozione di politiche e strumenti concreti volti a garantire pari opportunità e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Nel 2025 abbiamo proseguito nel percorso di strutturazione delle nostre politiche interne, facendo riferimento in particolare alle procedure sviluppate nell'ambito della certificazione PDR 125 e dello standard SA8000. Questi strumenti definiscono linee guida chiare in materia di gestione delle risorse umane, inclusione, equità e tutela dei diritti, contribuendo a rendere più formalizzato e coerente il nostro approccio.

Le procedure vengono condivise internamente attraverso i canali aziendali, in modo da garantirne accessibilità e conoscenza da parte di tutti i collaboratori.

Un elemento centrale riguarda la possibilità per le persone di esprimere esigenze, segnalazioni o eventuali criticità. A questo scopo, nel 2025 sono stati mantenuti attivi i canali previsti dallo standard SA8000 e dal sistema di whistleblowing, che consentono di effettuare segnalazioni in modo sicuro e anonimo. I dati raccolti nel corso dell'anno confermano un contesto positivo in questo aspetto: non sono stati registrati episodi di discriminazione né reclami attraverso i canali di segnalazione. Questo risultato riflette un ambiente di lavoro attento e rispettoso, pur nella consapevolezza dell'importanza di mantenere alta l'attenzione e continuare a rafforzare i presidi esistenti.

METRICHE	UDM	2024			2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di incidenti legati alla discriminazione.	n.	0	0	0	0	0	0
Numero di reclami presentati attraverso i canali che consentono alle persone del proprio organico di segnalare le proprie preoccupazioni.	n.	0	0	0	0	0	0

I dipendenti e le altre parti interessate possono effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti in contrasto con i principi di responsabilità sociale e la norma SA 8000. Le segnalazioni potranno pervenire mediante:

- mail SPT@elettromeccanicaveneta.it
- posta ordinaria indirizzata a ELETTROMECCANICA VENETA SRL Via Casa Cucchi, 7 37024 Negrar di Valpolicella (VR)
- Essere lasciate nell'apposita cassetta "Reclami SA8000" presso l'area di ristoro al piano terra uffici Via Casa Cucchi, 7
- Segnalazione di persona ai membri dell'SPT
- Inviate all'ente certificazione per la SA 8000 SI CERT SA GL Via Kennedy, 35 84044 Albanella (Salerno) mail: reclamisa8000@sicert.net specificando l'azienda di riferimento.
- Inviare la segnalazione al SAI SAAS presso 15 West 44th Street 6 Floor New York NY 10036 USA mail saas@saasaccreditation.org

L'organizzazione tutela il segnalante garantendo la riservatezza e l'anonimato della segnalazione e vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante. Il SPT tutela la riservatezza del segnalante, anche nei confronti della direzione, mantenendo strettamente riservato il nominativo, con il limite degli obblighi legali in materia penale.

Per quanto riguarda il tema della genitorialità, nel 2025 non si sono registrati nuovi congedi parentali, a fronte di una presenza limitata di tali eventi anche nell'anno precedente. Pur trattandosi di numeri contenuti, continuiamo a considerare questo ambito rilevante, impegnandoci a garantire il rispetto dei diritti e il supporto necessario alle persone che ne fanno richiesta.

METRICHE	UDM	2024			2025		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Congedi parentali concessi	n.	1	1	2	4	2	6

Inoltre, anche quest'anno abbiamo mantenuto un approccio alla politica retributiva orientato alla valorizzazione delle competenze e all'equità tra le persone. Tutti i collaboratori sono stati retribuiti in modo coerente con i riferimenti nazionali di settore, adottando come base il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto metalmeccanico industria, che definisce il quadro normativo e le condizioni di riferimento.

All'interno di questa cornice, continuiamo ad adottare un approccio che va oltre il semplice rispetto dei minimi contrattuali. La nostra politica retributiva tiene conto del contributo individuale, delle competenze e del ruolo ricoperto, con l'obiettivo di riconoscere in modo concreto il valore delle persone e sostenere la loro crescita nel tempo.



A questo si affianca un sistema di premi di produzione collegato sia a obiettivi individuali sia ai risultati aziendali, che contribuisce a rafforzare il legame tra performance, impegno e riconoscimento.

Continuiamo a sviluppare questo percorso con l'obiettivo di consolidare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, in cui rispetto, ascolto e valorizzazione delle persone siano elementi concreti e riconoscibili nella quotidianità aziendale.

PROSPERITÀ



AMBITO	STATO DI AVANZAMENTO	OBIETTIVO 2026
Nuova sede aziendale	Avvio dei lavori di costruzione e interventi di adeguamento	Raggiungere l'autonomia energetica dell'edificio. Tutte le scelte progettuali e gli investimenti sono orientati a criteri di sostenibilità, con particolare attenzione all'efficienza energetica e al comfort degli ambienti di lavoro.
Fidelizzare sempre di più i nostri clienti e tenere monitorata la loro soddisfazione	Sviluppare un questionario di soddisfazione dei clienti inserendo la domanda NPS	Questionario soddisfazione clienti
Daremo vita ad una partnership strategica con no profit/ente/ organizzazione del territorio	Fare una lista di organizzazioni no profit, 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 profit, 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

Per Elettromeccanica Veneta, la prosperità rappresenta la capacità di generare valore economico duraturo attraverso la crescita, l'innovazione e lo sviluppo delle competenze, creando al contempo benefici per i clienti, i collaboratori, i partner commerciali e il territorio in cui operiamo..

In questo contesto, il valore creato non si esprime esclusivamente attraverso gli indicatori finanziari, ma anche attraverso il contributo allo sviluppo della filiera, la creazione di opportunità professionali e il supporto alla transizione energetica e industriale dei nostri clienti.

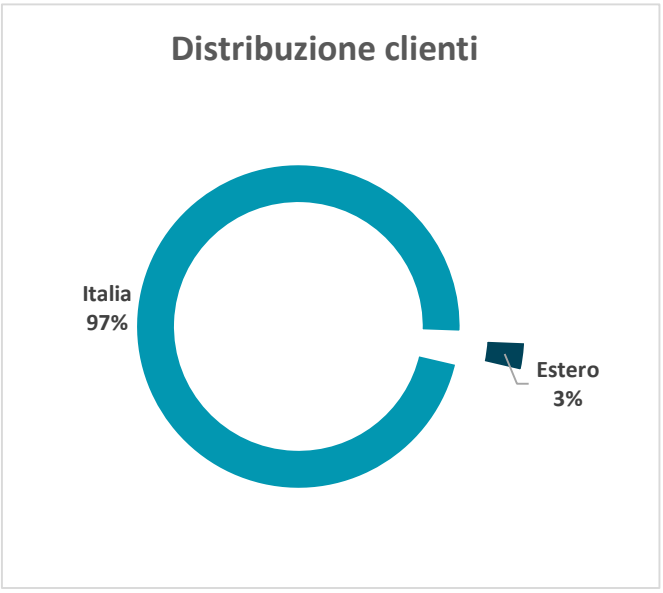
L'analisi del valore economico generato e distribuito evidenzia un percorso di crescita costante negli ultimi anni.

Nel periodo 2022-2025 il valore economico generato è cresciuto in modo significativo, passando da 22,1 milioni di euro a 32,0 milioni di euro, con un incremento complessivo del 44,9%, a conferma del percorso di crescita e della capacità dell'azienda di creare valore economico.

I risultati economici raggiunti sono stati sostenuti dall'evoluzione delle competenze interne e dal consolidamento del reparto di ingegneria, che ha assunto un ruolo sempre più strategico nello sviluppo di soluzioni ad alto valore aggiunto.

La capacità di integrare competenze specialistiche nei settori dell'elettrotecnica, dell'automazione industriale e dell'ingegneria applicata rappresenta uno dei principali fattori competitivi di Elettromeccanica Veneta e costituisce la base per una crescita sostenibile nel lungo periodo.

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
2025	€ 32.031.119	€ 27.628.434	€ 4.402.685



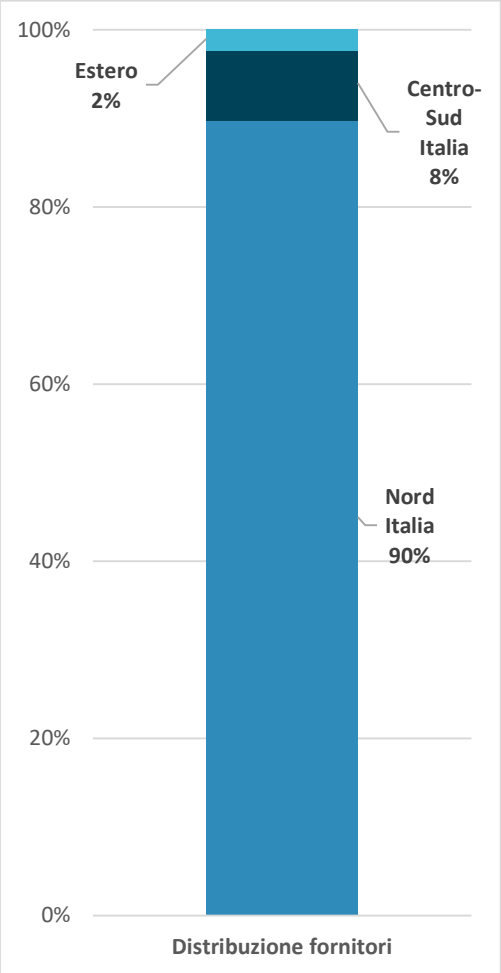
L'ascolto dei clienti rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare la qualità dei servizi offerti e individuare opportunità di miglioramento. In questo ambito, Elettromeccanica Veneta conduce periodicamente un'indagine di soddisfazione cliente, in linea con quanto previsto dal proprio sistema di gestione qualità conforme alla norma ISO 9001.

L'indagine viene realizzata attraverso un questionario online, accessibile tramite una pagina web dedicata e compilabile in forma anonima, così da favorire una raccolta di feedback libera e trasparente. Il questionario viene inviato a un campione rappresentativo di clienti e raccoglie valutazioni su diversi aspetti del rapporto con l'azienda, tra cui la qualità del prodotto, il servizio commerciale, i tempi di consegna, l'assistenza post-vendita e la professionalità del personale.

I risultati dell'indagine costituiscono un supporto per l'analisi interna e per l'individuazione di ambiti di miglioramento, contribuendo al rafforzamento della qualità del servizio nel tempo. L'approccio adottato privilegia la continuità del confronto con i clienti e l'utilizzo dei feedback come base per azioni di miglioramento progressivo.



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 2025 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.

La gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento centrale per garantire coerenza tra i valori aziendali e le attività operative. In questo contesto, Elettromeccanica Veneta ha adottato un Codice di Condotta per i fornitori basato sullo standard SA8000:2014, che definisce requisiti chiari in materia di diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro e rispetto della normativa vigente.

Il Codice non si configura come un semplice documento formale, ma come uno strumento operativo che disciplina i rapporti lungo tutta la filiera. L'adesione ai suoi principi è infatti una condizione necessaria per l'avvio e il mantenimento delle collaborazioni, e richiede ai fornitori un impegno concreto nel tempo, oltre alla disponibilità a eventuali attività di verifica e audit.



Particolare attenzione è rivolta alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Ai partner è richiesto di operare nel pieno rispetto delle normative in materia di lavoro, garantendo l'assenza di lavoro minorile e forzato, il rispetto della libertà di associazione e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione. Allo stesso modo, vengono richieste condizioni di lavoro eque, con orari conformi alla normativa e una retribuzione adeguata ai contratti collettivi di riferimento.

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. I fornitori sono tenuti ad adottare misure adeguate per prevenire rischi e infortuni, garantendo ambienti di lavoro sicuri e salubri, formazione continua e accesso ai dispositivi di protezione necessari.

L'approccio adottato prevede inoltre il rispetto delle normative applicabili e degli standard di settore, con l'applicazione del principio secondo cui, in caso di divergenza, deve essere sempre adottata la condizione più favorevole per il lavoratore.

Nel corso del 2025 è stato avviato il processo di diffusione del Codice di Condotta lungo la catena di fornitura, con un primo invio che ha coinvolto circa il 10% dei fornitori. L'obiettivo per il 2026 è estendere progressivamente l'adozione fino a coprire il 100% dei partner.

Parallelamente, l'azienda ha adottato un sistema di valutazione dei fornitori basato su criteri prevalentemente qualitativi, definiti da politiche interne. I fornitori sono monitorati nel tempo sulla base di diversi elementi, tra cui l'importanza sul mercato, la qualità dei servizi e dei prodotti offerti, le condizioni di pagamento, il rapporto qualità-prezzo, la disponibilità dei materiali, le politiche ambientali adottate e il livello di partnership sviluppato.

Questo approccio non è finalizzato all'esclusione automatica dei fornitori con performance inferiori, ma rappresenta uno strumento per individuare punti di forza e aree di miglioramento. Le valutazioni costituiscono infatti la base per instaurare un dialogo continuo con i partner, favorendo la condivisione di feedback e buone pratiche e contribuendo a una crescita progressiva e condivisa della filiera.



Innovazione e sviluppo continuo

Nel corso del 2025, Elettromeccanica Veneta ha proseguito il percorso di sviluppo avviato negli anni precedenti, consolidando gli investimenti in innovazione, digitalizzazione e rafforzamento organizzativo.

Le attività si sono concentrate in particolare sullo sviluppo di progetti industriali complessi e sull'integrazione di competenze nel settore delle energie rinnovabili, con l'obiettivo di rispondere a un mercato in evoluzione e alle crescenti esigenze di efficienza energetica. Parallelamente, è proseguito il rafforzamento del know-how aziendale in ambiti come il fotovoltaico e la gestione intelligente dell'energia.

Sul piano organizzativo e dei processi, è continuata l'evoluzione della struttura interna e l'implementazione del sistema gestionale JGalileo, progressivamente esteso a diversi reparti.

Questo percorso ha contribuito a migliorare l'integrazione dei flussi informativi e l'efficienza operativa, in un'ottica di sviluppo continuo.

Anche sul fronte della comunicazione, il reparto marketing ha proseguito il proprio percorso di sviluppo, lavorando al consolidamento della presenza aziendale e alla valorizzazione dei servizi offerti.

La diffusione delle competenze e delle buone pratiche è stata supportata da momenti strutturati di condivisione interna, tra cui incontri periodici tra responsabili e personale, favorendo l'allineamento sugli obiettivi e sulle evoluzioni in corso.

AMBITO	PROGETTO	AZIONE
R&S	Appalti pubblici	Sviluppo di commesse in ambito energie rinnovabili
Processi e organizzazione	Flussi Informativi	Nel corso dell'anno 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.

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 2025, abbiamo erogato tramite donazioni l'importo complessivo di € 27.760, in linea con gli anni precedenti, a favore delle seguenti associazioni locali:

Associazione Tra Terra e Cielo - supporto alle famiglie che vivono l'esperienza della perdita di un figlio; Plastic Free Odv Onlus - sensibilizza e organizza azioni contro l'inquinamento da plastica;

Cuore della Stella APS - supporto a favore dei progetti che coinvolgono persone con disabilità intellettiva e sindrome di Down;

Salvagente APS - diffonde la cultura del primo soccorso e sicurezza, con corsi e progetti formativi;

Fondazione Arena - adesione al progetto culturale "67 colonne per l'Arena di Verona", a supporto del patrimonio artistico della città;

Parrocchia di San Pancrazio Al Porto e Santa Caterina VM - contributo a supporto della comunità parrocchiale; Banco Alimentare - si occupa di recupero e distribuzione di eccedenze alimentari a enti caritativi per persone indigenti;

Associazione di Carità San Zeno ODV ETS - si occupa di erogazione gratuita di beni di prima necessità alle persone bisognose

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 2026
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	Ampliamento analisi Scope 3	Digitalizzazione delle informazioni rilevanti



Dove passa l'energia,guardiamo anche i numeri

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:
l'autoproduzione in loco dell'energia elettrica necessaria al fabbisogno della nostra sede;
l'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	UDM	2023	2024	2025	UTILIZZO
Produzione FV totale	Mwh	40,00	36,37	53,0	
– Autoconsumata	Mwh	33,47	31,30	43,4	Uso diretto
– Immessa in rete	Mwh	6,53	5,07	9,6	Energia ceduta alla rete elettrica
Acquisto rete con Garanzie di Origine	Mwh	0	0	0	Energia rinnovabile certificata
Acquisto rete senza Garanzie di Origine	Mwh	117,54	130,06	131,8	Energia da rete non certificata
Consumo totale di energia per l'elettricità	Mwh	151,01	161,36	175,2	

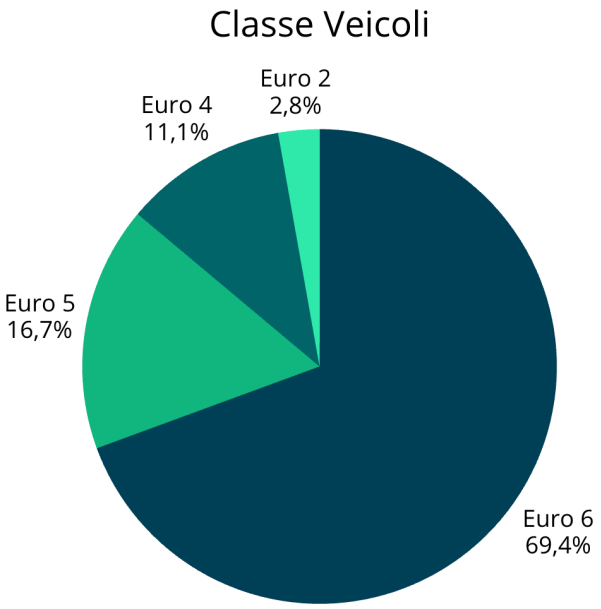
Nel 2025 l'energia elettrica rilevata dai contatori installati presso le diverse sedi è stata pari a 175,2 MWh. Tale quantità è stata utilizzata per soddisfare i consumi degli uffici amministrativi, nonché delle officine meccaniche ed elettriche.

Di questi, 43,4 MWh provengono dall'autoconsumo grazie ai nostri impianti fotovoltaici.

TIPOLOGIA DI COMBUSTIBILE ACQUISTATO	UDM	2023	2024	2025	FUNZIONE
Gas Naturale	smc	17.485,00	20.308,00	17.160,0	Riscaldamento uffici e produzione
Gasolio	litri	55.957,2	6.014,36	96.813,9	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.



Dalle attività agli impatti, senza scorciatoie

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 (flotta aziendale, combustibili, impianti di climatizzazione)	Analisi e confronto delle emissioni prodotte dalla flotta 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).

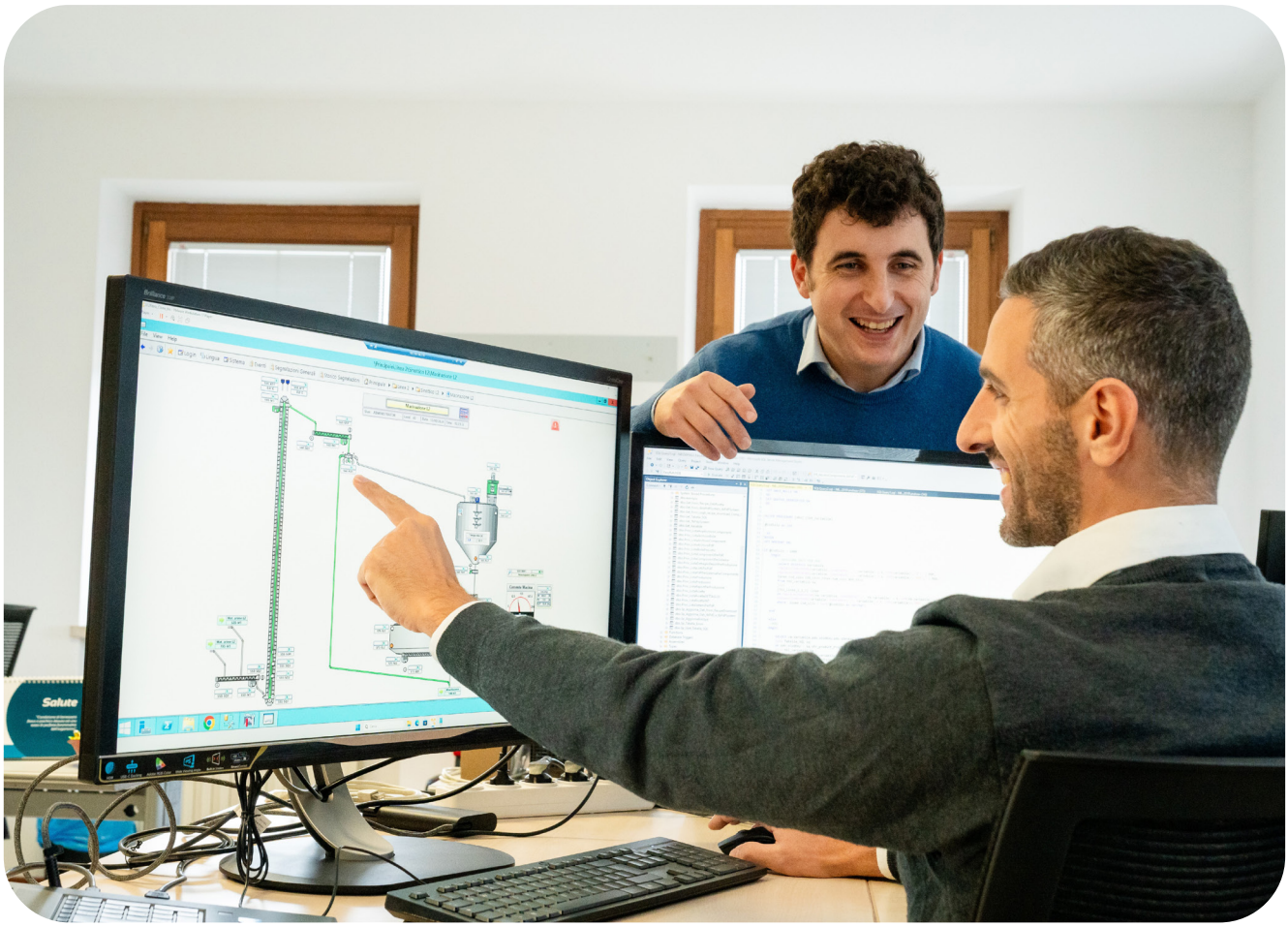
Di seguito il dettaglio delle categorie considerate nel 2025:

- Categoria 1 Beni e servizi acquistati: Include le emissioni legate alla produzione dei beni e servizi acquistati da Elettromeccanica Veneta (es. consulenze, servizi digitali, forniture operative). La stima è stata effettuata sulla base della spesa sostenuta per ciascuna categoria merceologica.

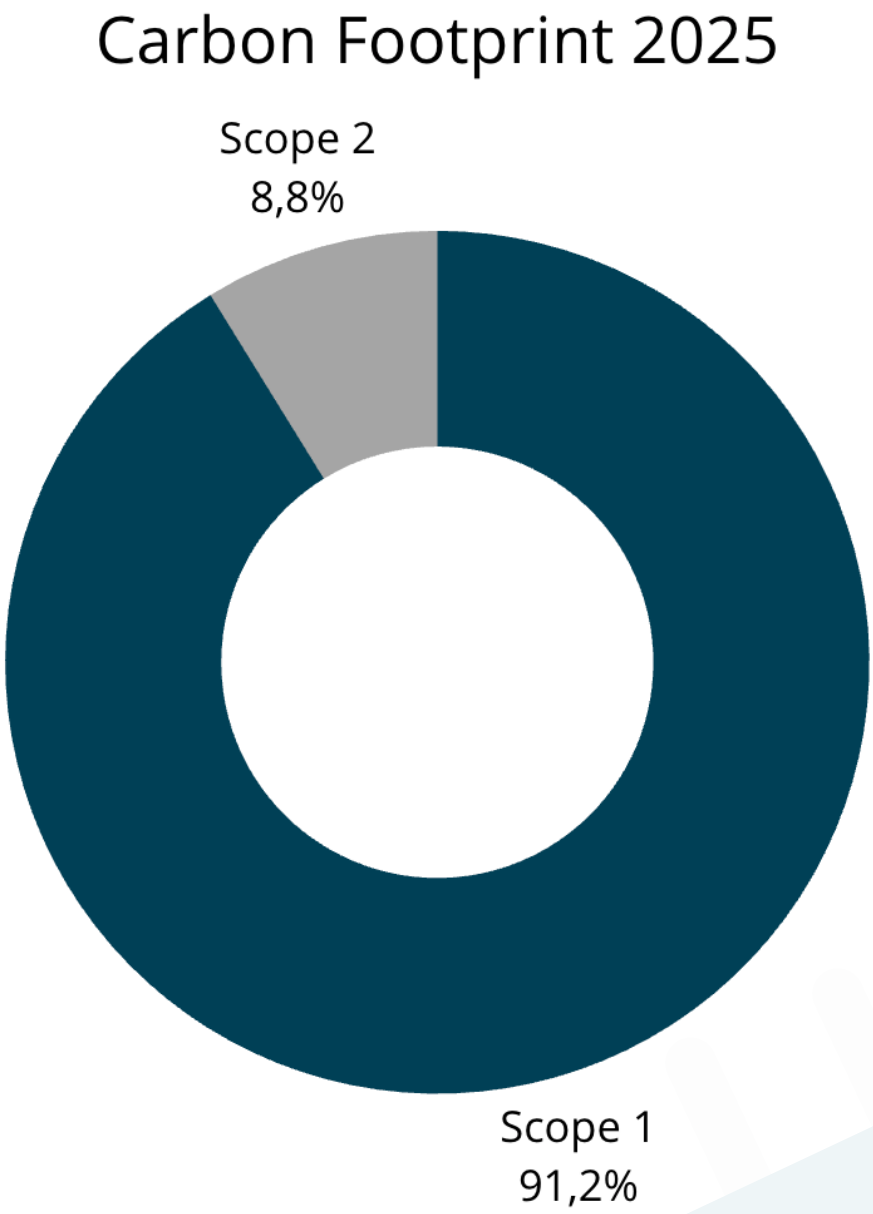
- Categoria 2 Beni strumentali (capital goods): Comprende le emissioni associate all'acquisto di beni durevoli utilizzati dall'azienda, come attrezzature informatiche, arredi e altri asset aziendali.

- Categoria 3 Attività legate ai combustibili e all'energia: Include le emissioni indirette connesse alla produzione e distribuzione dei combustibili e dell'energia acquistata e consumata dall'organizzazione, non già contabilizzate negli Scope 1 e 2.

- Categoria 7: Tragitti casa lavoro



Footprint







TOTALE EMISSIONI SCOPE 1, SCOPE 2, SCOPE 3	FONTE DATO / METODOLOGIA	UDM	2023	2024	2025
EMISSIONI DIRETTE DI GHG - SCOPE 1					
Emissioni derivanti dai mezzi di proprietà	Nell'analisi si ricavano i dati dai mezzi	Ton CO_2eq.	148,81	255,55	257,68
Emissioni combustibili	Controllo perdite apparecchiatura climatizzazione negli uffici	Ton CO_2 eq.	35,64	41,40	35,5
Perdite legate ai fluidi refrigeranti delle macchine installate		Ton CO_2 eq.	0	0	0
EMISSIONI INDIRETTE DI GHG - SCOPE 2					
Energia elettrica acquistata e consumata	Location based	Ton CO_2eq.	30,04	33,24	28,3
	Market based	Ton CO_2eq.	53,73	59,45	57,9
EMISSIONI INDIRETTE DI GHG - SCOPE 3					
Categoria 1: Beni e servizi acquistati	Metodologia legata ai costi	Ton CO_2eq.	ND	ND	612,2
Categoria 2: Beni strumentali	Metodologia legata ai costi	Ton CO_2eq.	ND	ND	92,0
Categoria 3: Attività legate ai combustibili e all'energia	Metodologia legata ai costi	Ton CO_2eq.	ND	ND	71,0
Categoria 7 – Tragitti casa lavoro		Ton CO_2eq.	44,5	44,8	44,9
TOTALE		**Ton CO_2eq.**	**259,94**	**375,0**	**1.096,7**

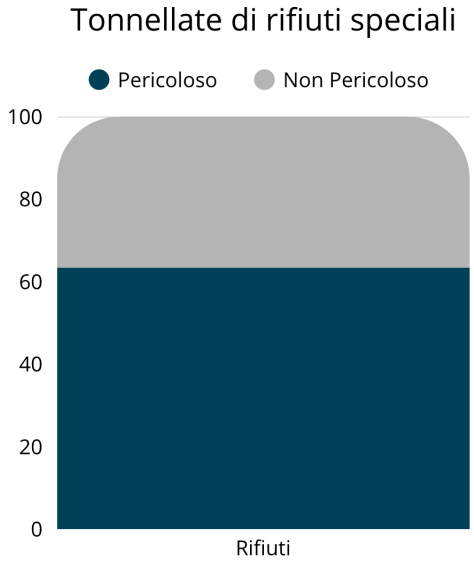
Fonte analisi: Per i fattori di emissione di Scope 1 e 3 sono state utilizzate la seguente fonte: DEFRA.
Per i fattori di emissione di Scope 2 – Location based è stato utilizzato il fattore di conversione ISPRA dal rapporto di conversione 2025, mentre per lo Scope 2 - Market Based è stato utilizzato il fattore di conversione dal report AIB 2025.

Quello che resta: come lo gestiamo

Siamo impegnati a migliorare costantemente la gestione dei rifiuti, adottando pratiche che promuovano 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 2025, abbiamo generato 141,3 tonnellate di rifiuti speciali, di cui circa il 36,6% è classificato come non pericoloso e il 63,4% 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	2025
Rifiuti non pericolosi a recupero	ton	6,77	30,08	35,7
Rifiuti non pericolosi a smaltimento	ton	0	0	16,0
Totale rifiuti non pericolosi	**ton**	**6,77**	**30,08**	**51,7**
Rifiuti pericolosi a recupero	ton	1,39	1,37	89,6
Rifiuti pericolosi a smaltimento	ton	0	0	0
Totale rifiuti pericolosi	**ton**	**1,39**	**1,37**	**89,6**





CONCLUSIONE





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 edifferenziazione. Il vostro coinvolgimento resta per noi un elemento imprescindibile. Levostre idee, aspettative e osservazioni ci guidano nel miglioramento continuo e nel consolidamento direlazioni basate sulla trasparenza e la fiducia reciproca.

APPENDIX



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.

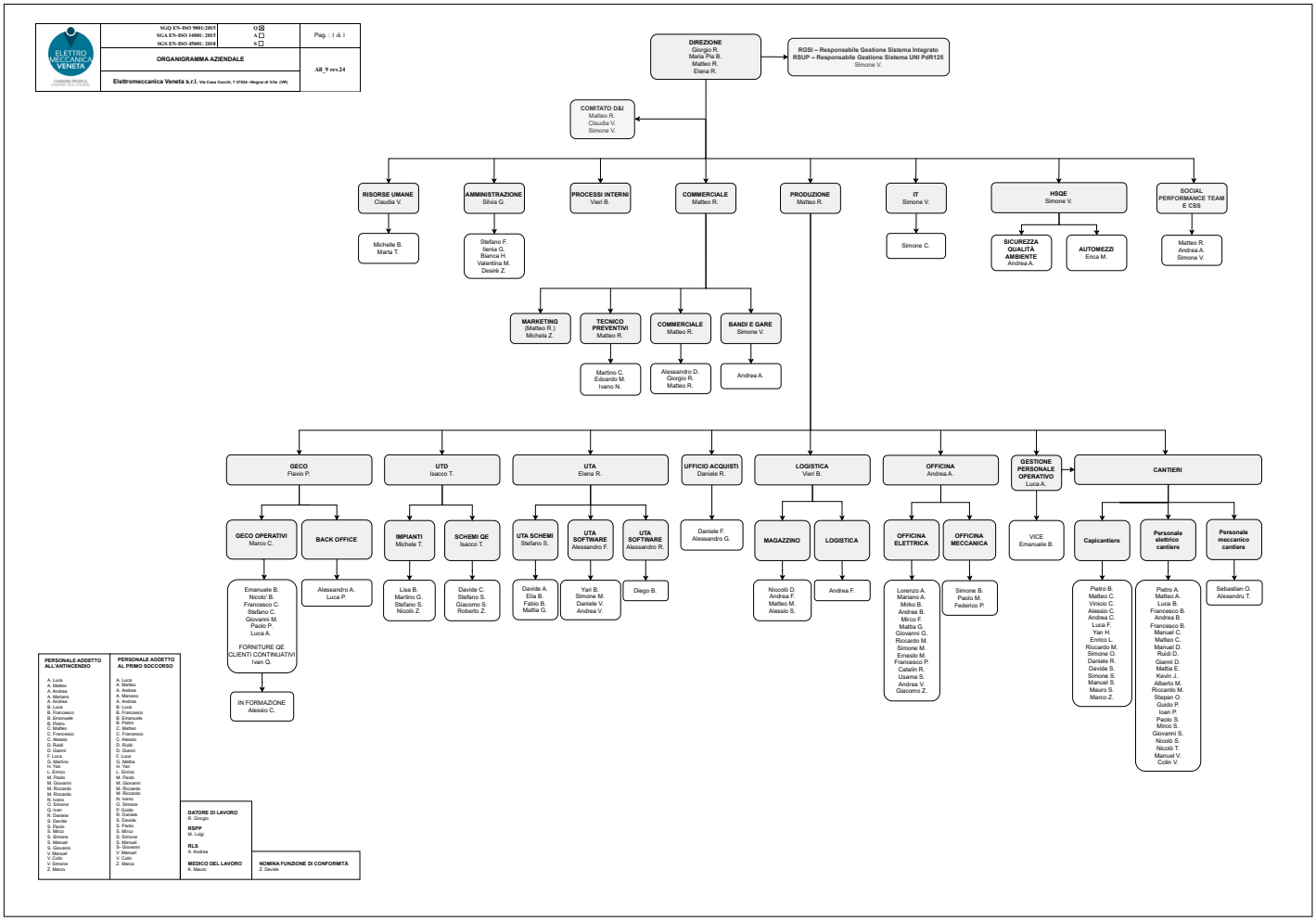
Il presente Bilancio di sostenibilità adotta lo standard volontario per le microimprese, le piccole e le medie imprese (VSME) non quotate, adottato dall'EFRAG, selezionando l'opzione B: Modulo base e modulo completo.

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.

SEZIONE RELAZIONE D'IMPATTO	OBIETTIVI AGENDA 2030 ONU	EFRAG VOLUNTARY SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD FOR NON-LISTED SMES (VSME)
LA NOSTRA STRATEGIA BENEFIT		[B2, C1]
CULTURA AZIENDALE E GOVERNANCE	3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere. 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.	[B2, B11, C1, C6, C7, C9]
PERSONE	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.	[B2, B8, B9, B10, C2, C5]
PIANETA	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. 12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.	[B2, B3, B4, B5, B6, B7, C2]
PROSPERITÀ	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. 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.	[B2, C1, C2]
APPENDIX		[B2, B1]

Struttura Aziendale – Organigramma 2025



Prelievi idrici

La nostra struttura utilizza acqua solamente per l'uso domestico, mappiamo e teniamo monitorati i nostri consumi.

PRELIEVI IDRICI	UDM	2023	2024	2024
Acquedotto	mc	332	332	272

Sistema di gestione integrato

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

SA 8000:2014
È uno standard accreditato e riconosciuto a livello internazionale, che riflette il nostro impegno a distinguerci nello sviluppo sostenibile, con particolare attenzione agli aspetti social

UNI EN ISO 9001:2015; Sistema di gestione per la qualità
Rappresenta la norma di riferimento per la nostra azienda che ci permette di 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.

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 ci 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.

UNI/PdR 125; Parità di genere
Questa certificazione ha l'obiettivo di incentivare la nostra organizzazione ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

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

Bilancio di Sostenibilità 2025

Il perimetro di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità 2025 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

PROSPERAH