REPORT ANNUALE E DI SOSTENIBILITA' 2022

EXTRAVEGA®

BEYOND ARCHITECTURAL FABRICATIONS

OUR TEAM

ANTONIO RILLOSI
CEO & FOUNDER

EMANUELE CORTE
PRINCIPAL & ARCHITECT
EXTRAVEGA CONSTRUCTION
MANAGEMENT LLC USA

EMANUELA GIONFRIDDO
FINANCIAL CONTROLLER

GP

GRETA PEREGO
PURCHASING & LOGISTIC MANAGER

JOLYNE MARCATO
EXPANSION & STRATEGIC PLANNER

LORENZA POZZARLE
COMMUNICATION MANAGER

STEFANIA TIRELLI
ACCOUNTING DIVISION

ALBERTO SALA
HEAD OF TECHNICAL DIVISION

DAVIDE BOZIO MADE'
HEAD OF SALES DIVISION

ANDREA ARTUSO
PROJECT MANAGER

SARA LORENZINI
PROJECT MANAGER

MARCO DELL'ORO
PROJECT MANAGER

MARCO VARAMO
PROJECT MANAGER

THEODOR PANTIRU
PROJECT MANAGER

ALESSANDRO BOAROLO
PROJECT MANAGER

SEBASTIANO GARDELLIN
PROJECT MANAGER

ANTONIO SCARAGGI
HEAD OF PRODUCTION DIVISION

STEFANO GRECCHI
PRODUCTION SUPERVISOR

ROBERTO LOCONSOLO
CNC MACHINING SUPERVISOR

STEFANO BOLLETTA
SKILLED WORKER

DUMITRU PASTILOIU
SKILLED WORKER

VINCENZO TOMASUOLO
SKILLED WORKER

LUCA RIZZATO
SKILLED WORKER

ALESSANDRO DEPONTI
SKILLED WORKER

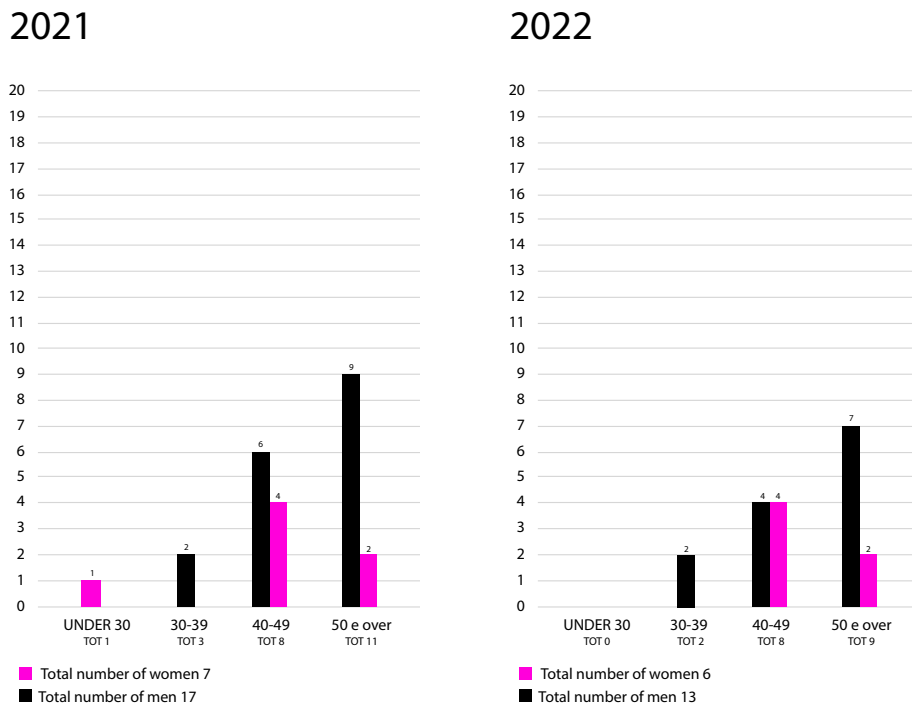
SAMUEL MASILI
SKILLED WORKER

EXTRAVEGA PER I DIPENDENTI

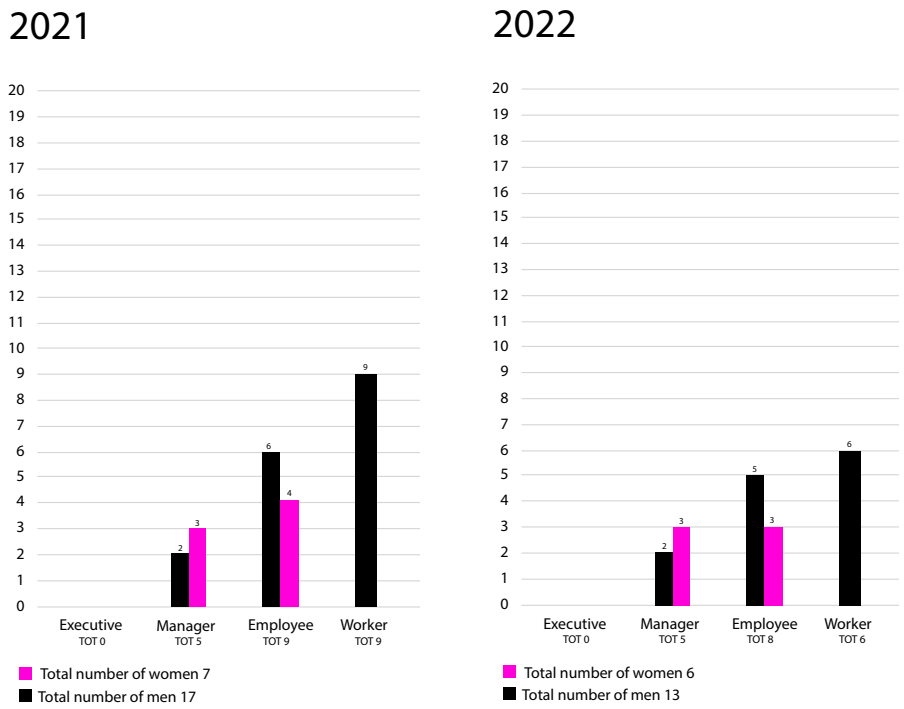
2.1 LE NOSTRE PERSONE

Le persone di Extravega sono fondamentali: l'affiatamento e l'affetto reciproco, l'etica di fare le cose al meglio, la filosofia d'innamorarsi dei progetti sono i concetti su cui l'azienda si basa per progredire. Extravega è un luogo dove non si va a lavorare, ma a fare delle cose fatte bene, con passione e voglia.
Nel 2022 abbiamo avuto un calo di dipendenti. Dal punto di vista del genere, la componente femminile rappresenta il 27.2% del personale, e rappresenta il 60% della classe dirigente. Sul fronte della distribuzione per classi di età, le persone di Extravega si dividono circa a metà tra un 54% di dipendenti over 50 e il restante 46% di persone tra i 30 e i 50 anni. In termini di posizioni contrattuali, si equivalgono gli operai (40%) con gli impiegati (45%) e quadri (15%).

Per la tipologia di attività che realizziamo è importante la flessibilità e l'organizzazione tra dipendenti per il maggior bene comune (il bene del singolo collaboratore e della sua famiglia), per il bene dei fornitori che aiutano l'azienda a migliorare, e per il bene dei clienti che ricevono prodotti d'eccellenza. Di seguito riportiamo i dati di sintesi che riguardano la struttura della nostra azienda dal punto di vista delle persone.



Dipendenti per classi di età

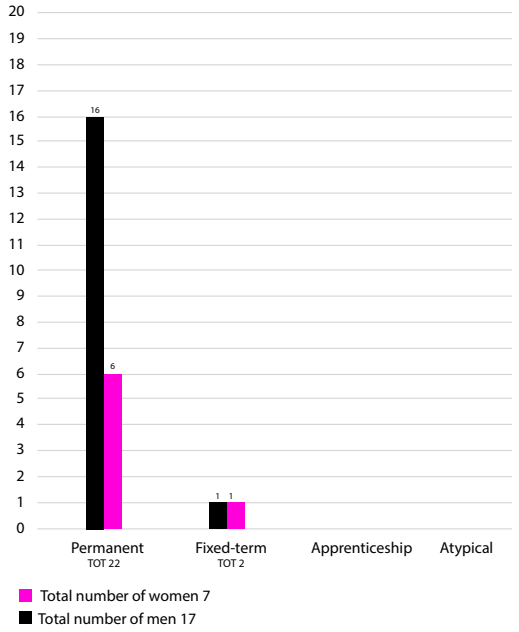


Dipendenti per categoria

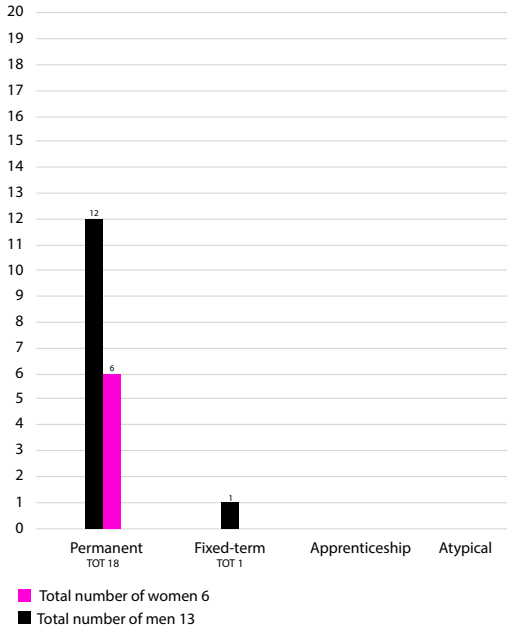
2.2 LE NOSTRE PERSONE

La quasi totalità dei contratti è di tipo full-time (95%) e indeterminato (95%). Solo 1 persona su 19 è a contratto a tempo determinato.
Extravega da sempre punta a raggiungere un buon livello di *employee retention* promuovendo un'atmosfera di lavoro positiva per favorire l'impegno, mostrando apprezzamento ai collaboratori, dando feedback frequenti e riconoscimenti. Nella strategia aziendale vengono riportati i fattori che favoriscono la fidelizzazione dei dipendenti oltre ad essere state create una serie di attività e strumenti per verficare la soddisfazione delle persone.

2021

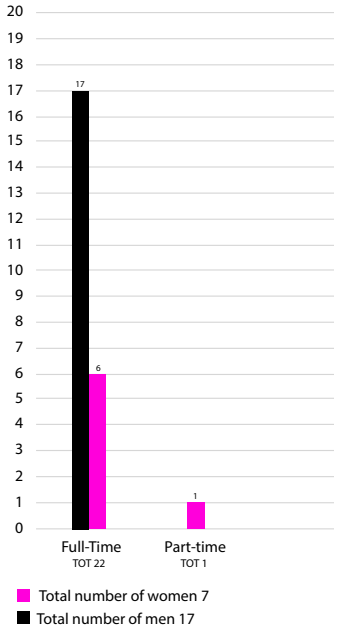


2022

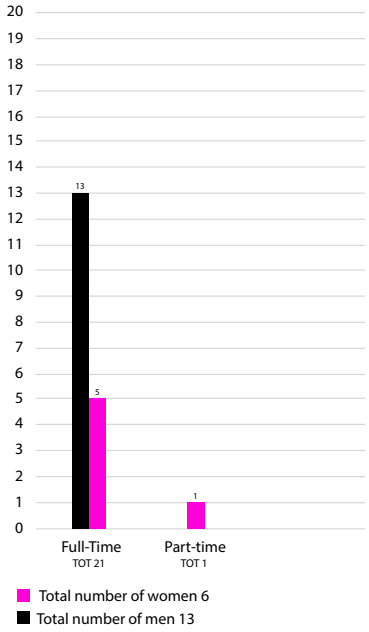


Dipendenti per tipologia di contratto

2021



2022



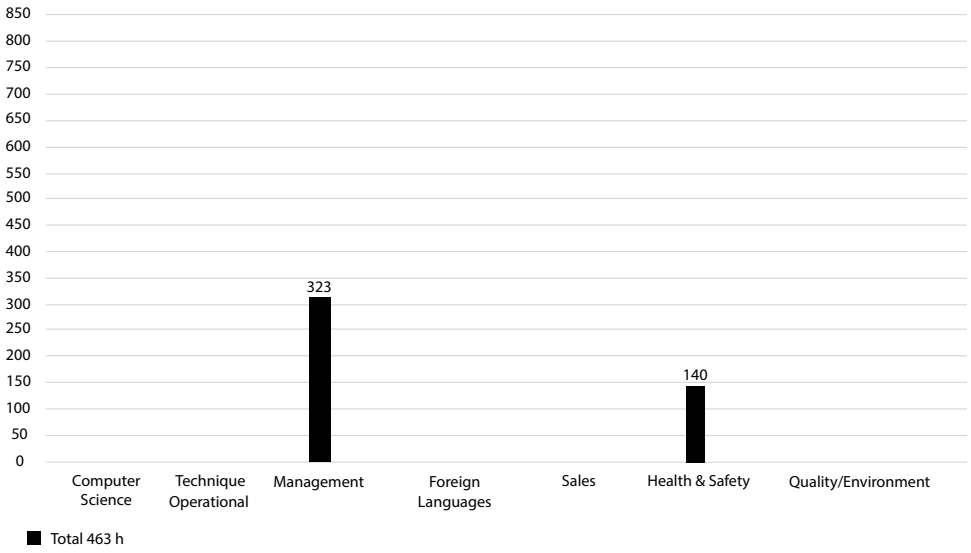
Dipendenti per tipologia di contratto

2.3 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

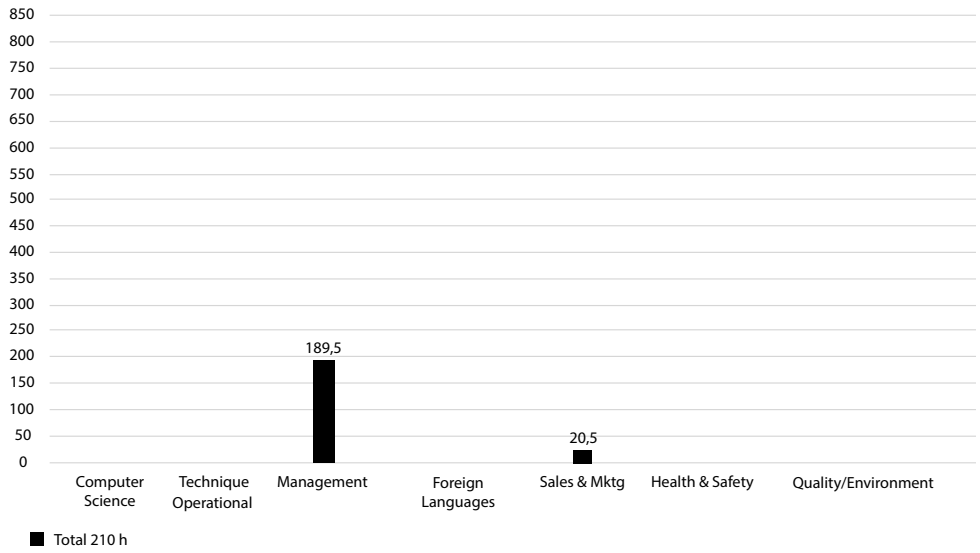
Extravega ha da sempre promosso e fornito la possibilità di fare formazione continua al proprio interno. Il miglioramento di sé stessi e delle proprie capacità ha un grosso impatto sulla produttività lavorativa e consente all'azienda di offrire un servizio migliore avendo uno staff preparato aggiornato e professionale ai propri clienti. La formazione viene fatta sia sulle hard skills che sulle soft skills.

L'organizzazione della nostra formazione avviene annualmente e regolarmente con varie organizzazioni tra cui: Hubbard Management College, Assolombarda, Inventrix, Il Metodo. Di seguito riportiamo la sintesi delle ore di formazione erogate nelle ultime due annualità. Come si evince, l'attività formativa è diminuita di circa il 50% a causa del rallentamento del nostro settore dovuto alla Pandemia e alla crisi globale che ci hanno richiesto di focalizzarci sull'operatività lavorativa. Abbiamo mantenuto la formazione legata all'ambito Sales & Marketing e Management. Complessivamente sono circa 11 le ore di formazione pro-capite erogate nel 2022. La formazione viene erogata e offerta a tutti in azienda: agli operai come ai managers, agli impiegati, come ai commerciali.

2021



2022



Formazione per ambito

2.4 L'IMPEGNO PER IL BENESSERE DELLE PERSONE

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro che protegga la salute e la sicurezza dei propri dipendenti. A questo scopo, Extravega mette in campo procedure e politiche scritte per minimizzare gli incidenti e le lesioni dei lavoratori sul posto di lavoro, aggiornando un registro di dati su lesioni, incidenti, giorni persi o assenze che è disponibile per tutti i lavoratori.

Sul fronte del benessere dei dipendenti, l'azienda adotta varie soluzioni volontarie per migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, la motivazione e il clima di lavoro in azienda. Tra questi:

1. Pagamento anticipato del Trattamento di Fine Rapporto (TFR)
2. Istituzione di un Premio mensile assegnato ai collaboratori dell'ufficio tecnico e della produzione (Meritevoli del Mese) unitamente a un give-back verso associazioni umanitarie e iniziative ambientali
3. Erogazione Buoni Pasto
4. Regali aziendali a Natale e Pasqua, cercando di sviluppare il tema della gratitudine
5. Eventi e cene aziendali aperti anche a clienti e collaboratori esterni
6. Mantenimento di una Cassetta delle buone idee
7. Borracce personalizzate con erogatore di acqua
8. Mantenimento di 42 piante che purificano l'aria posizionate in ogni ambiente interno.
9. Aree break con caffè gratuiti per tutti i dipendenti
10. Programmi sanitari di check-up completo
11. Mantenimento di 6 auto ibride aziendali
12. Sistema di sanificazione dell'aria interna
13. Murales artistico con pitture "mangia smog" che circonda l'azienda così da limitare fortemente l'ingresso dello smog e delle polveri sottili dai portoni e dalle finestre della fabbrica
14. Postazioni high-end complete di ogni software, computer portatili e cloud computing

Dal punto di vista del coinvolgimento delle persone, la comunicazione tra dirigenza e lavoratori è costante.
Tutti i dipendenti completano quotidianamente, prima di lasciare il posto di lavoro, un rapportino ("Daily report"), che il programma inoltra in automatico ai propri Responsabili: in questo modo, il feedback è continuo e puntuale. Vengono svolte riunioni settimanali tra impiegati/operai ed i propri responsabili. Tra i responsabili vengono effettuate riunioni bisettimanali. Per tutti i collaboratori c'è un'unica sala break che permette di pranzare insieme in modo tale che manager, impiegati ed operai possano interagire e scambiarsi idee e feedback.

EXTRAVEGA PER I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) AGENDA 2030

1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ	1. Creazione di un nuovo pozzo di acqua pulita in una comunità in Uganda di 941 persone 2. Supporto al progetto Adozioni della Fondazione Opera Don Bosco per progetti educativi e umanitaria in Africa e Sud America
3 SALUTE E BENESSERE	1. Programmi sanitari di check-up completo per i dipendenti 2. Supporto alla Children's Tumor Foundation per progetti legati al benessere degli individui e delle famiglie affette da neurofibromatosi (NF)
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	1. 11 ore di formazione pro-capite rivolte ai lavoratori 2. Sponsorizzazione per la Compagnia della Formazione Associazione sociale
6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI	1. Supporto ai progetti della Onlus charity:water per la realizzazione di progetti legati all'acqua nei paesi in via di sviluppo 2. Riduzione del 19,4% dei consumi idrici rispetto al 2021
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	1. 100% dell'energia acquistata è prodotta da fonti di energia rinnovabili 2. Mantenimento di lavorazioni laser con sorgente in fibra ottica, significativamente più efficienti di quelle funzionanti a CO2 3. Attivazione e uso dell'impianto fotovoltaico

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	1. Supporto al progetto Design For Freedom per il contrasto alla schiavitù moderna nella filiera delle costruzioni 2. Supporto al progetto Telefono Arancione rivolto all'accompagnamento di imprenditori in difficoltà
10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	1. Selezione di fornitori più inclusivi 2. Attuazione programma "Extra Unique Diverse" che si occupa di R&S per la supply chain
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	1. Realizzazione di progetti di sviluppo locale in collaborazione con la città di Paderno Dugnano 2. Mantenimento del murales di Federico Massa con pitture antismog e proprietà purificatrici dell'aria sulle mura esterne di Extravega
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	1. Mantenimento dello status giuridico di Società Benefit 2. Realizzazione di un Impact Report per la rendicontazione delle performance di sostenibilità Extravega 3. Mantenimento degli erogatori d'acqua e borracce ai dipendenti 4. Utilizzo di bicchieri, tovaglioli e posate tradizionali
13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	1. Riduzione del 25% delle emissioni climalteranti rispetto al 2021 2. Introduzione di una colonnina per ricaricare le auto elettriche per dipendenti e ospiti esterni

NUOVI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ EXTRAVEGA 2023

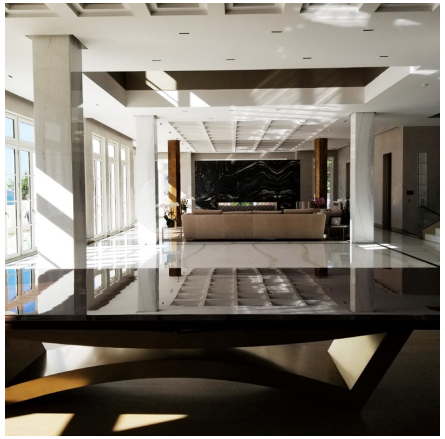
Ambito	Obiettivo	Azione	Timing	SDG
Governance	Certificare le performance di sostenibilità aziendali sulla base di uno standard internazionale	Completamento del B Impact Assessment e ottenimento della certificazione di sostenibilità B Corp	2023	12
	Rendicontare gli impegni e i risultati di sostenibilità attraverso un documento dedicato	Realizzazione di un Report di Sostenibilità 2023 con riferimento agli Standard di rendicontazione GRI	2024	12
	Mappare e coinvolgere gli Stakeholders sui temi di Sostenibilità in modo strutturato	Attuazione di un percorso di Stakeholder Engagement di supporto alla realizzazione di una Analisi di Materialità	2023	12
Lavoratori	Aggiornare e allineare le conoscenze e competenze interne sui temi della Sostenibilità	Realizzazione di un modulo formativo sui principali strumenti di Sustainability Management rivolto a tutti i manager e lavoratori	2023	8
	Rendicontare gli impegni e i risultati di sostenibilità attraverso un documento dedicato	Realizzazione di un Report di Sostenibilità 2023 con riferimento agli Standard di rendicontazione GRI	2023	8
Comunità	Coinvolgere un campione di fornitori per la valutazione del loro profilo di sostenibilità	Survey di raccolta dati ad un campione di fornitori su aspetti ambientali, sociali e di governance	2023	12
Ambiente	Raggiugere la Carbon Neutrality per le emissioni cliemal-teranti dirette e indirette energetiche	Realizzazione di un calcolo della Carbon Footprint Scope 1 e Scope 2 e acquisto di un quantitativo corrispondente di Crediti di Carbonio	2030	13
	Realizzare una analisi delle performance aziendali sui principali aspetti ambientali rilevanti	Definizione di un set di KPIs specifici per la raccolta di informazioni qualitative e quantitative e impostazione di obiettivi di miglioramento	2023	12
Clienti	Coinvolgere un campione di clienti per l'analisi della percezione del profilo di sostenibilità di Extravega	Survey questionario di raccolta informazioni ad un campione di clienti su aspetti di sostenibilità	2023	12

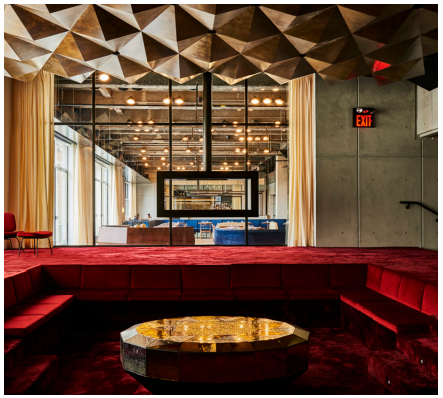
NOTA METODOLOGICA

Il presente Impact Report rappresenta la relazione annuale di impatto prevista ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-383 e allegati 4-5), che definisce gli obblighi di reportistica per le Società Benefit.

In quest'ottica, la relazione Extravega contiene:

- la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno (GRI Standards) con caratteristiche descritte nell'allegato 4 della legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 (governo d'impresa, lavoratori, altri portatori d'interesse, ambiente);
- una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.





TAKING MORE RESPONSIBILITY

EXTRAVEGA®

BEYOND ARCHITECTURAL FABRICATIONS