
RELAZIONE DI IMPATTO 2024

DIVISION  NERGIA

DIVISIONE ENERGIA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT

Costruiamo il nostro futuro...



RELAZIONE DI IMPATTO 2024

DIVISION  ENERGIA

DIVISIONE ENERGIA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT

WWW.DIVISIONENERGIA.IT



INDICE

CAPITOLO 1

Lettera
dell'Amm.re unico 4

CAPITOLO 2

Chi siamo 6

CAPITOLO 3

Società Benefit 8

CAPITOLO 4

Finalità di
beneficio comune 10

CAPITOLO 5

Obiettivi 12

CAPITOLO 6

Conclusioni 61

**DAVIDE
FRACCARO**

Amm.re Unico



LETTERA DELL'AMM.RE UNICO

Divisione Energia nasce da una domanda: “Esiste un’attività in grado di sostenere la mia famiglia e contemporaneamente l’ambiente che la circonda?”

Grazie alle opportunità offerte dalla tecnologia per la transizione da un sistema di consumo energetico obsoleto, verso **un nuovo orizzonte culturale e industriale, attento ai concetti dell’efficienza energetica e della sostenibilità**, iniziai a delinearci la possibilità di un lavoro in un settore emergente, con ampi margini di sviluppo e capace di soddisfare il requisito di fare impresa e contemporaneamente contribuire alla tutela della sfera ambientale. Da questi concetti si è sviluppata Divisione Energia.

Fin dal principio, dunque, la nostra attività è condizionata da un **approccio responsabile e sostenibile, che contraddistingue il nostro agire quotidiano**, oltre che per le caratteristiche del settore in cui operiamo e per la tipologia di servizi che offriamo, anche per il peso fondamentale che ha avuto questo principio nel determinare la mia visione originaria. È proprio questa radicata convinzione che ha consentito la spontanea diffusione dei valori della sostenibilità all’intera organizzazione e che ha favorito il naturale coinvolgimento di persone che credono negli stessi ideali. Da queste premesse emerge un’altra importante certezza, ovvero l’idea che gli obiettivi realizzabili da soli siano inevitabilmente (e sensibilmente) meno ambiziosi di quelli che si possono raggiungere insieme. Un gruppo forte delle proprie convinzioni

e motivazioni rafforza l’identità aziendale e possiede una maggior capacità di influenzare l’esterno.

Divisione Energia è ad oggi un gruppo coeso che mira ad essere d’esempio per il mondo nella trasmissione dei principi della sostenibilità.

Un altro fattore che in mia opinione incide nella forza del gruppo è la **presenza della diversità: credo fortemente nell’espressione dell’individualità e della creatività e sono convinto che l’unione di qualità apparentemente opposte, possa dare origine ad idee innovative**. Con questi presupposti è facile intuire come la decisione di diventare Società Benefit altro non sia che la formalizzazione di una responsabilità già ampiamente percepita e diffusa, intrapresa in un momento in cui sentiamo di avere una struttura e un’esperienza tali da consentirci di provvedere al meglio all’impegno di monitoraggio e rendicontazione che contraddistingue l’essere benefit.

Sono rimasto piacevolmente stupito del fatto che **l’idea di caratterizzarci come Società Benefit non sia nata direttamente dai soci, ma sia arrivata dai collaboratori**.

Questo mi rende estremamente convinto di essere di fronte ad una realtà animata dalla passione di chi crede sino in fondo a quello che sta facendo e pronta a fare il salto di qualità richiesto.

2 CHI SIAMO

Divisione Energia S.r.l. Società Benefit è una società di ingegneria specializzata nella progettazione e nella pianificazione energetica in ambito pubblico, industriale, terziario e residenziale. Nello specifico la Società si occupa delle seguenti attività:



PROGETTAZIONE DI IMPIANTI TERMICI E MECCANICI



RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA DI EDIFICI



ASSISTENZA IN AMBITO DI CONTO TERMICO E ALTRI TIPI DI INCENTIVI FISCALI

Inoltre, grazie alla presenza all'interno del proprio organico di professionisti tecnici specializzati, Divisione Energia svolge anche attività di **Direzione Lavori, Coordinamento della Sicurezza nei cantieri e redazione delle asseverazioni per l'ottenimento degli incentivi fiscali.**

Divisione Energia nasce nel 2011, contestualmente alla progressiva evoluzione di un settore fondato su concetti quali efficienza energetica, fonti rinnovabili e sostenibilità ambientale. È proprio su questi concetti che la Società sviluppa il proprio business, con la missione di diffondere la conoscenza e promuovere l'utilizzo delle energie sostenibili. Da ciò ne deriva un forte senso di responsabilità verso l'esterno, atto al generale miglioramento della qualità della vita delle persone e ottenuto grazie al contenimento delle emissioni di anidride carbonica in atmosfera e alla mitigazione dei cambiamenti climatici.

È evidente che, dalla sua fondazione, Divisione Energia opera in una prospettiva di responsabilità sociale di impresa, la quale è elemento sostanziale ed intrinseco del proprio agire. In ogni azione progettuale, operazione commerciale e nei rapporti con le parti interessate, Divisione Energia applica i propri valori etici e condivide le sue attenzioni nei confronti di società e ambiente.

DAVIDE FRACCARO
Amm.re Unico

VALENTINA GAVA
Socia

MATTEO SCANTAMBURLO
Socio

EZIO DA VILLA
Socio

14 ANNI
DI ATTIVITÀ
DI DIVISIONE
ENERGIA

**3 SOCIETÀ
FORMANO IL**
grüppoD

Mission, vision e valori sono stati riassunti all'interno del Codice Etico aziendale, il quale viene distribuito a tutti coloro che lavorano per la Società, come strumento di guida, oltre che condiviso esternamente attraverso il sito web e i canali social aziendali. Il Codice Etico riassume, dunque, i pilastri valoriali su cui la Società basa il proprio agire quotidiano.

Per citarne alcuni, Il **principio della condivisione** è ritenuto fondamentale per la realizzazione della vision aziendale. Divisione Energia, infatti, è consapevole che ogni soggetto ricopre un ruolo chiave all'interno di uno scenario assai complesso. Comunicare l'importanza dei valori della sostenibilità verso l'esterno diventa, pertanto, uno strumento essenziale per avviare la tanto attesa rivoluzione culturale e ambientale.

Lo stesso **valore del Gruppo** è considerato essenziale, in quanto *“un gruppo, come una società, ha futuro se i suoi componenti prendono **consapevolezza della propria responsabilità**. Le azioni del singolo influiscono infatti sull'intero sistema”*. Si ritiene che la reciproca collaborazione e la condivisione dei valori favoriscano l'emergere di contributi originali, utili alla ricerca della sostenibilità energetica.

Anche il **valore della Soddisfazione**, intesa come la percezione di essere appagati dal lavoro svolto, ha implicazioni dirette nella sfera sociale e nel rispetto dei principi della sostenibilità. Divisione Energia ritiene, infatti, che la soddisfazione dei propri collaboratori sia la base per raggiungere l'efficienza e lavora nella ricerca del benessere del personale.

La **sostenibilità** stessa viene citata come valore all'interno del Codice Etico. Quest'ultima non rappresenta solo un obiettivo da raggiungere, ma, come già evidenziato, costituisce il fulcro dell'identità aziendale ed in quanto tale, ne condiziona l'operatività.

Divisione Energia si è dotata di una **Politica del sistema di gestione aziendale**, anch'essa diffusa a tutto l'organico e funzionale alla

trasmissione dei principi della sostenibilità, applicati alle quotidiane prestazioni aziendali. Dal documento emerge l'importanza di garantire degli standard costanti del servizio offerto, ottenuti ponendo la massima attenzione al controllo dei processi ed effettuando sistematiche verifiche sugli obiettivi di efficienza energetica raggiunti. L'Organizzazione, oltre ad agire nel rispetto dei valori della sostenibilità, attribuisce un'importanza particolare alla qualità generale del lavoro, dotandosi della **certificazione ISO 9001:2015** ed integrando, così, un sistema di gestione della qualità ai processi aziendali.

Nel 2024, la Società compie un ulteriore passo in avanti nel suo percorso verso la sostenibilità, modificando il proprio statuto in Società Benefit e formalizzando l'impegno nel rispetto e nella diffusione dei principi ambientali e sociali.

Ad oggi Divisione Energia S.r.l. Società Benefit si completa attraverso la collaborazione con le sue controllate: Divisione Energia Servizi S.r.l. e De Materia S.r.l..

La prima è specializzata nella realizzazione di interventi di efficientamento energetico, installazione di impianti ad energia rinnovabile e monitoraggio dei consumi in ambito residenziale, terziario e industriale.

La seconda è specializzata nella consulenza in ambito ambientale e persegue il paradigma della sostenibilità, mettendo in pratica la transizione ecologica ed energetica, l'economia circolare, la lotta ai cambiamenti climatici e la tutela della biodiversità.

Grazie alla stretta connessione tra le tre società il sistema comunica in modo efficiente e trasparente e può contare su un organico composto da professionisti specializzati, che integrano competenze diverse: sotto un unico tetto vi sono architetti, ingegneri, periti, laureati in scienze ambientali e molto altro. Il gruppo rappresenta un'entità forte e strutturata, composta da tre realtà con identità distinte e ben delineate, ma unite da un obiettivo condiviso: migliorare la qualità della vita delle persone.

3 SOCIETÀ BENEFIT

Divisione Energia diventa Società Benefit nel maggio 2024, formalizzando il proprio impegno nell'agire nel rispetto dei principi della sostenibilità. Nel capitolo precedente è stato descritto il sistema valoriale aziendale, le cui fondamenta si basano appunto sui tre pilastri della sostenibilità. Le stesse attività che la società svolge hanno per loro natura impatti positivi nelle sfere ambientali e sociali. L'insieme di questi elementi è stato determinato nella decisione di trasformare la società in Società Benefit, con conseguenti implicazioni nella valutazione e nella rendicontazione degli impatti aziendali da parte della stessa. Essere Società Benefit comporta, infatti, la necessità di implementare un accurato sistema interno di monitoraggio e di valutazione costante dei risultati, in conformità con le finalità di beneficio comune che l'azienda si impone di raggiungere.

In qualità di Società Benefit, Divisione Energia, affianca all'esercizio della propria attività economica e dunque alla ricerca del profitto, diverse finalità di beneficio comune, le quali hanno effetti positivi nella sfera ambientale e nella sfera sociale, intesa, quest'ultima, sia a livello interno che esterno all'azienda. Tali finalità di beneficio comune, che verranno analizzate nel dettaglio al *capitolo 4 Finalità di beneficio comune*, riguardano più precisamente stakeholder strettamente collegati alla Società, come dipendenti, collaboratori, clienti esterni, fornitori, ma anche una platea più ampia di soggetti che può trarre beneficio dalle azioni messe in atto dall'Azienda.

In Italia la forma giuridica delle Società Benefit è stata introdotta con la **legge del 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 376-384 (Legge di Stabilità 2016)**.

L'Italia è il primo Paese dopo gli Stati Uniti ad aver adottato una normativa specifica su questa tematica.

In particolare, la disciplina delineata dal legislatore, individua la caratteristica principale delle Società Benefit, ovvero la duplice finalità dell'esercizio dell'attività economica: **oltre allo scopo di distribuzione degli utili, la Società Benefit persegue una o più finalità di beneficio comune**, intese come il raggiungimento di effetti positivi o la riduzione degli effetti negativi, e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti dei suoi stakeholder. Questi ultimi, detti anche portatori di interesse, si possono identificare in tutti coloro che subiscono direttamente o indirettamente gli effetti dell'attività economica: ne sono un esempio le persone, le comunità, i territori e l'ambiente, i beni e le attività culturali e sociali, gli enti e le associazioni.

In primo luogo, si precisa che Società Benefit non rappresenta una nuova tipologia societaria, bensì una caratteristica di enti profit che affiancano allo scopo di lucro le finalità di beneficio comune.

La legge italiana lascia ampia interpretazione alla definizione di beneficio comune. È tuttavia essenziale che le finalità di beneficio comune vengano individuate e descritte accuratamente all'interno dello Statuto societario, per essere successivamente verificabili e misurabili in termini di impatto. Come descritto al comma 382 art 1 della legge 208 del 28 dicembre 2015 "la *Società Benefit redige annualmente una relazione concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario*". Tale relazione viene denominata **Relazione di impatto**.

LE SOCIETÀ CHE INTENDONO COSTITUIRSI O TRASFORMARSI IN SOCIETÀ BENEFIT DEVONO SEGUIRE LA SEGUENTE PROCEDURA:



Individuare le finalità di beneficio comune che intendono perseguire



Formalizzare tali finalità, mediante atto notarile, all'interno dello Statuto aziendale



Individuare una figura o più figure responsabili a cui affidare i compiti finalizzati al perseguimento delle finalità di beneficio comune. Tale figura è denominata Responsabile di impatto;



Identificare obiettivi, azioni e modalità orientati al raggiungimento delle finalità di beneficio comune



Redigere annualmente un documento di rendicontazione, denominato Relazione di Impatto⁽¹⁾, da allegare al Bilancio di Esercizio

Complessivamente, il panorama italiano delle Società Benefit è in espansione e i dati sono decisamente positivi: ne è prova l'incremento superiore al 300% dall'anno 2020. Questi numeri fanno presumere che le organizzazioni stiano iniziando a comprendere i vantaggi che comportamenti socialmente responsabili recano al proprio interno, contribuendo parallelamente al benessere verso l'esterno e allo sviluppo sostenibile.



IL RESPONSABILE DI IMPATTO

La Legge di Stabilità introduce con l'art. 8 comma 380 la figura del Responsabile di impatto, stabilendo l'obbligo per le Società Benefit di individuare un **soggetto o più soggetti a cui affidare funzioni e compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune**. Questa figura viene nominata dall'organo amministrativo o dall'amministratore unico e ha il compito di affiancare quest'ultimo per garantire il corretto bilanciamento tra gli interessi dei soci e dei diversi stakeholder nel raggiungimento delle finalità di beneficio comune. Il soggetto incaricato del ruolo di Responsabile di impatto può essere scelto nella figura dell'amministratore unico o degli amministratori (nel caso di amministrazione collegiale) o di altri dirigenti.

Può anche essere individuato in una figura esterna alla Società, dotata preferibilmente di competenze specifiche nel settore della RSI. Lo Statuto della Società Benefit, infine, deve riportare apposita clausola dedicata alla formalizzazione del ruolo del Responsabile di impatto all'interno della Società.

(1) La Relazione di impatto è fondamentale per concretizzare quanto eseguito dall'impresa annualmente in termini di sostenibilità. Più precisamente, tale report descrive per ogni finalità di beneficio comune l'obiettivo o gli obiettivi che la Società si è prefissata di raggiungere, le attività svolte, gli indicatori e i parametri di misurazione, i risultati ottenuti e gli stakeholder coinvolti. Descrive infine i nuovi obiettivi di beneficio comune che la Società intende raggiungere nell'anno successivo.

4 FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Come evidenziato nel capitolo 3, per essere definita tale, la Società Benefit, oltre allo scopo di lucro, deve perseguire una o più finalità di beneficio comune, inteso come la volontà di ottenere, nell'esercizio dell'attività economica, uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, su una o più categorie di portatori di interesse (comma 378, sub lett. a). La Società che decide di costituirsi o di diventare Società Benefit dovrà primariamente stabilire le finalità di beneficio comune che si prefigge di raggiungere nel lungo periodo, riportandole all'interno dell'oggetto del proprio Statuto.

Divisione Energia, nel diventare Società Benefit, ha individuato le seguenti finalità di beneficio comune, distinte per tipologia di stakeholder:

Nei confronti delle persone, dei clienti, dei fornitori e dei lavoratori:

- ✓ **Agire con rispetto, responsabilità e trasparenza, garantendo e rendendo esplicita la cura delle relazioni** interne, dei rapporti con i clienti e dei territori nei quali opera;
- ✓ **Considerare le diversità come opportunità di crescita** del gruppo e della società più in generale;
- ✓ **Valorizzare i rapporti umani e i percorsi comunicativi** assumendoli come parte integrante della progettazione;
- ✓ **Formare i collaboratori al fine di condividere un atteggiamento positivo e propositivo** tanto nei confronti dei colleghi che con il variegato mosaico identitario che si alimenta con lo sviluppo delle prestazioni professionali.

Nei confronti del territorio e dell'ambiente:

- ✓ **Promuovere un contesto culturale e tecnico nel quale le iniziative imprenditoriali agiscono in modo ambientalmente consapevole**, per esempio considerando il proprio impatto sul clima e sugli equilibri fisico-chimici del pianeta;
- ✓ **Progettare in modo sostenibile**, con l'obiettivo di migliorare la capacità di interpretare i dati disponibili e di rilevare le criticità, prendendo atto, nelle scelte, della limitata capacità dei sistemi ecologici di assorbire rifiuti, scarichi ed emissioni; dei limiti fisici, biologici dell'ambiente naturale;
- ✓ **Promuovere un'economia circolare nelle fasi produttive e di trasformazione**, a partire dalla progettazione, in un'ottica di risparmio delle risorse primarie (materiche ed energetiche), di contenimento degli sprechi, di prolungamento della vita utile dei beni e di riciclo dei rifiuti;
- ✓ **Efficientare le conversioni energetiche** in generale e, laddove esse prendono origine dai combustibili fossili, **promuovere la sostituzione con fonti rinnovabili**;
- ✓ **Promuovere il ruolo dei servizi ecosistemici** e operare riconoscendo loro il giusto valore;
- ✓ **Assumere un ruolo lungo i percorsi della transizione ecologica ed energetica**;
- ✓ **Diffondere la cultura e le buone pratiche della sostenibilità** per migliorare gli ecosistemi urbani e tutelare gli ambienti naturali;
- ✓ **Sviluppare attività di ricerca** finalizzata al perseguimento dell'oggetto sociale.



Nei confronti
delle **attività sociali**:

- ✓ **Sostenere progetti condotti da realtà associative locali** impegnate in iniziative a carattere sociale, sportivo e culturale;
- ✓ **Attuare specifiche azioni volte al miglioramento del benessere collettivo**;
- ✓ **Accrescere la propria capacità di operare direttamente nell'integrazione delle identità**, delle culture e per contrastare pregiudizi e cause dello svantaggio sociale;
- ✓ Con particolare riferimento ai percorsi culturali giovanili interni alle istituzioni scolastiche, **supportare gli istituti tecnici e scientifici nel loro difficile ruolo formativo, promuovendo occasioni di incontro tra studenti e mondo del lavoro**;
- ✓ **Contribuire a ridurre le barriere di genere, cultura, religione**;
- ✓ **Accrescere la cultura del gruppo per comprendere le diversità** e assumerne prospettive e potenzialità;

- ✓ **Sviluppare progetti che pongano come obiettivo preminente l'inclusione, la valorizzazione delle persone e delle loro capacità**, condividendo la responsabilità della sostenibilità economica come valore necessario per la stabilità dei progetti stessi.

Stabilire le finalità di beneficio comune risulta essere un'attività decisiva nel determinare la visione strategica dell'impresa e comporta dei cambiamenti sulle modalità di gestione, monitoraggio e rendicontazione da parte della stessa. Al termine di ogni esercizio, infatti, la Società Benefit dovrà presentare contestualmente al bilancio societario un documento denominato Relazione di impatto, all'interno del quale verranno descritti gli obiettivi e le azioni messe in atto nell'anno per raggiungere le finalità di beneficio comune (o le eventuali circostanze che ne hanno ostacolato il perseguimento). La Società deve inoltre essere in grado di quantificare e monitorare il proprio impatto attraverso l'identificazione di indicatori specifici di performance.



5 OBIETTIVI

In questo capitolo vengono analizzati gli **obiettivi concreti che Divisione Energia si è posta per il perseguimento delle finalità di beneficio comune** di lungo termine descritte nelle righe precedenti.

Nello specifico, ogni obiettivo individuato, che si collega alle finalità di beneficio comune, è realizzabile attraverso una o più attività, le quali possono avere impatti differenti sui portatori di interesse coinvolti. In particolare si è fatto riferimento allo **standard di valutazione BIA (B Impact Assessment)** che

identifica cinque aree di analisi, ove l'azione dell'impresa può avere effetti positivi. Gli effetti positivi dell'attività dell'Impresa possono e devono essere monitorati e quantificati attraverso precisi **indicatori di performance**.

Dalla pagina successiva vengono riportati i diversi obiettivi che la Società ha definito per il 2024, ognuno dei quali è stato analizzato secondo le modalità descritte (attività - stakeholder coinvolti - indicatori di performance - target).

CINQUE AREE DI ANALISI DELLO STANDARD DI VALUTAZIONE BIA:

GOVERNO D'IMPRESA

area che valuta la missione aziendale nel suo complesso, il grado di trasparenza e la responsabilità nel perseguimento delle finalità di beneficio comune. Si concentra in particolare sullo scopo della Società, sul grado di coinvolgimento dei portatori di interesse, sul livello di trasparenza delle politiche e delle pratiche messe in atto dalla Società

CLIENTI⁽²⁾

misura il valore che l'Azienda crea per i propri clienti. Riguarda aspetti come la garanzia della qualità del prodotto o servizio offerto, la privacy e la sicurezza dei dati, la salute e il benessere del cliente

AMBIENTE

area che valuta gli impatti positivi o la riduzione degli impatti negativi della Società sull'ambiente esterno

COMUNITÀ⁽²⁾

riguarda l'impatto positivo che l'azienda può avere all'esterno, nei confronti delle comunità in cui opera. In particolare tratta tematiche quali diversità e inclusione, sviluppo economico locale, creazione di posti di lavoro, gestione della catena di approvvigionamento, donazioni e impegno civico, mitigazione della povertà, istruzione

LAVORATORI

riguarda le relazioni con i dipendenti e con i collaboratori della società, in termini di formazione, opportunità di crescita, equità, retribuzioni e benefit, qualità dell'ambiente di lavoro

⁽²⁾ Nella descrizione degli obiettivi proposta nel paragrafo seguente, Clienti e Comunità sono stati considerati congiuntamente alla voce "Altri stakeholder".



OBIETTIVO 01

PROGETTO DI SVILUPPO

“NUOVA SEDE”

Si tratta di un obiettivo ambizioso che prevede la **ristrutturazione e la riqualificazione energetica di un edificio di remota costruzione che diventerà la nuova sede legale, amministrativa e operativa di Divisione Energia.**

I lavori sono stati avviati nel 2024 e si concluderanno nel 2025 con il trasferimento della sede aziendale. **Tale intervento non sconvolgerà l'aspetto estetico dell'edificio, anzi ne valorizzerà le caratteristiche rurali proprie del fabbricato.** L'ampio spazio verde su cui si erige la struttura non subirà alcuna alterazione a livello di metratura, ma verrà valorizzato anch'esso per creare un ambiente lavorativo sano e positivo.

Le modifiche sostanziali riguardano, invece, le proprietà funzionali dell'edificio, in quanto **verranno messe in atto tecnologie moderne volte al risparmio energetico e alla generale riduzione dell'impatto ambientale.** La particolarità di questo programma consiste nel fatto che la Società, in qualità di società di ingegneria, gestirà internamente la progettazione architettonica e impiantistica dell'edificio, coinvolgendo direttamente le proprie risorse professionali e tecniche.

Nella visione definitiva del progetto, Divisione Energia, ha stabilito di predisporre alcune sale di accoglienza della sede come spazi “narrativi” per gli ospiti, con l'obiettivo di promuovere il risparmio energetico e l'attenzione verso l'ambiente: nello specifico è stato pensato di lasciare a vista alcune sezioni degli impianti installati, dimostrando come appaiono e come funzionano le moderne tecnologie del settore.

707 m²

**DI NUOVI UFFICI A
DISPOSIZIONE DEI
DIPENDENTI**




12.645 m²

**DI AREA VERDE
CHE CIRCONDA LA
NOSTRA SEDE**


ATTIVITÀ 01

REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI RISTRUTTURAZIONE E RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA PRESSO VECCHIO FABBRICATO, FINALIZZATO A DIVENTARE LA NUOVA SEDE AZIENDALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>LAVORATORI</p> <p>Questo progetto favorisce uno studio degli spazi consono alle esigenze operative interne, andando incontro alla necessità di comunicazione e interazione tra i diversi settori. L'attività consente di creare ambienti confortevoli e di intrattenimento, volti al generale miglioramento delle condizioni lavorative. L'ampio spazio verde circostante è un ulteriore elemento che contribuisce a rendere il luogo di lavoro un ambiente più sano e positivo.</p>	Tasso di soddisfazione del personale - sezione "Nuova sede"	Applicabile a fine opera	Applicabile a fine opera	≥ 50%
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>L'attività coinvolge il personale interno nello studio architettonico e impiantistico dell'edificio. Il progetto incoraggia il <i>team building</i>, il senso di responsabilità e le competenze trasversali. Trattandosi, infatti, di un progetto di sviluppo, il personale può decidere volontariamente di contribuire alla sua realizzazione ed è dunque coinvolto direttamente in alcune attività. Il progetto ha inoltre importanti implicazioni positive nella sfera ambientale e sociale, incentivando la diffusione della cultura aziendale e dei valori della sostenibilità.</p>	1) N. di adesioni interne al progetto / n. persone	≥ 50%	54%	Riferimento anno 2024
	2) N. di ore dedicate al progetto	≥ 1.500 h	2.355 h	≥ 600 h
	3) N. di ore dedicate al progetto da parte delle altre Società del Gruppo	≥ 250 h	262 h	10 h
 <p>AMBIENTE</p> <p>Con la ristrutturazione verrà favorito l'efficiamento energetico e l'uso prevalente di fonti rinnovabili, contribuendo alla mitigazione delle emissioni climalteranti.</p> <p>In fase di ristrutturazione è previsto il recupero di materiale edilizio. Premesso che l'edificio è composto da due fabbricati, è stato deciso di riutilizzare il materiale recuperabile (travi e mattoni) per molteplici funzioni, decorative e non: le travi più sane recuperate sostituiranno le travi ammalorate. I mattoni, invece, verranno reimpiegati per il rivestimento estetico dei pilastri, per ripristini murari faccia a vista e tamponamenti e per il consolidamento del sottofondo. Questa azione ha un impatto ambientale positivo in quanto riduce la quantità di materiale smaltito.</p> <p>Il progetto prevede l'impiego di materiale certificato C.A.M., assicurando che i prodotti utilizzati siano "ecosostenibili" lungo l'intero ciclo di vita.</p>	1) % di energia verde utilizzata	Contabilizzabile a fine opera	Contabilizzabile a fine opera	≥ 90%
	1a) di cui % di energia verde autoprodotta			≥ 40%
	1b) di cui % energia verde acquistata da rete esterna			≥ 50%
	% di materiale riutilizzato/materiale recuperabile	Contabilizzabile a fine opera	Contabilizzabile a fine opera	≥ 50%
% di materiale isolante certificato C.A.M.	Contabilizzabile a fine opera	Contabilizzabile a fine opera	≥ 75%	

ATTIVITÀ 02

MESSA A DISPOSIZIONE DI ALCUNI SPAZI DELLA NUOVA SEDE PER EVENTI E CONFERENZE APERTI ALL'ESTERNO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Lo scopo di questa attività è di rendere la nuova sede un ambiente inclusivo, adatto allo scambio intellettuale con soggetti esterni all'impresa, riguardo le tematiche dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica ed energetica.</p>	N. di eventi organizzati	Contabilizzabile a fine opera	Contabilizzabile a fine opera	≥ 1 evento



RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

I lavori di ristrutturazione sono stati iniziati nel 2024 e si prevede la conclusione entro l'anno 2025.

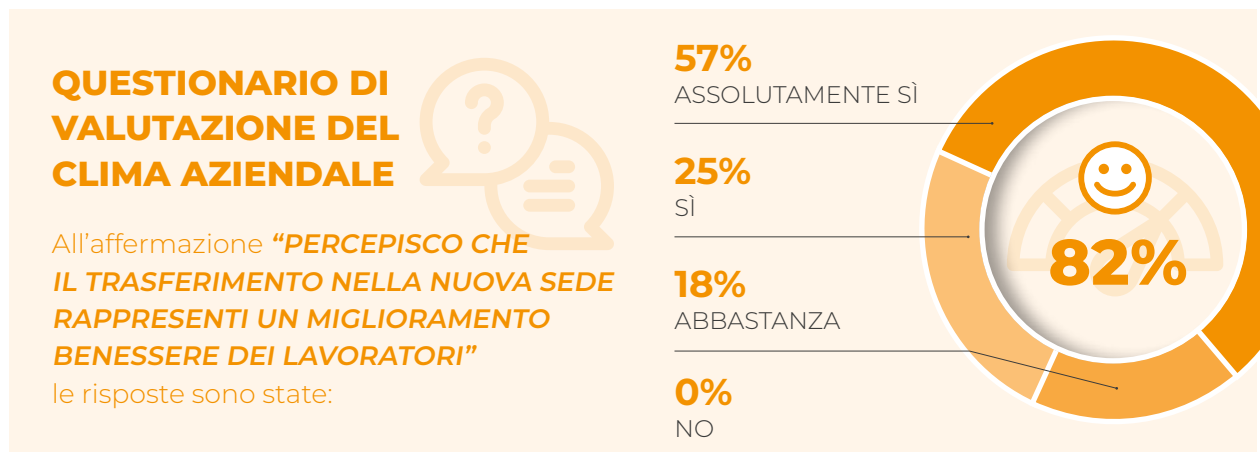
È significativo mettere in evidenza che la **prima fase, conclusa nel 2024, ha previsto, tra vari interventi, il rinforzo strutturale dell'edificio ai fini di garantire la sicurezza antisismica della struttura.**

Questo progetto di sviluppo ha coinvolto un gran numero di lavoratori interni, sotto molteplici aspetti tecnici e professionali, i quali hanno potuto dare il proprio contributo nella realizzazione di un ambiente lavorativo ideale, pensato per essere funzionale per l'azienda e per coloro che ne fanno parte. È dunque opinione diffusa che il trasferimento presso la nuova sede porterà ad un miglioramento generale del clima di lavoro.

Questo si percepisce già dall'esito del "Questionario di valutazione del clima aziendale" effettuato a inizio 2025. Il questionario, incentrato su diverse tematiche aziendali, è stato sottoposto a tutto il personale, con

la finalità di misurare il benessere generale dei lavoratori e il gradimento delle iniziative avviate nel corso del 2024. Nel caso specifico è stato chiesto di valutare l'affermazione:

"Percepisco che il trasferimento nella nuova sede rappresenti un miglioramento del benessere dei lavoratori". Di seguito sono stati riportati i risultati ottenuti:



È importante sottolineare che Divisione Energia, già nel 2014, ha partecipato ad un notevole intervento di risparmio energetico eseguito presso l'attuale sede, la quale fa parte di un complesso di più aziende. Grazie alla progettazione e alla realizzazione di un impianto fotovoltaico e alla sostituzione degli impianti termici è stato possibile raggiungere una riduzione di circa il 50% dei consumi energetici.



Inoltre, dal 2017, sempre con riferimento all'attuale sede, **l'energia elettrica proveniente da rete esterna è derivante al 100% da fonti rinnovabili.**

Un altro dato che l'azienda analizza è l'autoconsumo di energia elettrica dell'intero complesso prodotta dall'impianto fotovoltaico posto sul tetto dell'edificio, corrispondente, nel 2024, a 13.500 kWh (circa 3,6 tCO₂ eq. evitata).



OBIETTIVO 02

CURA DEL PERSONALE



Da sempre tema molto sentito dalla Società, l'attenzione nei confronti del personale è stata ulteriormente rafforzata nel 2024 con l'introduzione del settore HR all'interno dell'organigramma aziendale.

Con l'espansione dell'organico aziendale, è stata percepita la necessità di incaricare una figura professionale alla gestione dei rapporti con dipendenti e collaboratori. Il responsabile delle risorse umane si occuperà nello specifico di sviluppare le competenze e le

capacità dei membri dell'Azienda e di selezionare nuovi talenti da introdurre all'interno dei gruppi di lavoro esistenti. A questo soggetto è richiesto di raccogliere le necessità e le esigenze dei lavoratori, che dovranno essere successivamente comunicate al tavolo direttivo per l'analisi del clima aziendale e l'elaborazione di nuovi sviluppi. Divisione Energia percepisce questa funzione essenziale in quanto ritiene che avere personale soddisfatto sia la base per raggiungere l'efficienza e il successo.



ATTIVITÀ 01

INTRODUZIONE DEL SETTORE HR ALL'INTERNO DELL'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>LAVORATORI</p> <p>Il responsabile HR avrà il compito di accompagnare i nuovi arrivati, condividendo loro gli obiettivi e i valori aziendali e favorendone l'inserimento all'interno del gruppo di lavoro.</p> <p>L'introduzione del responsabile delle risorse umane consente una maggior cura di coloro i quali fanno già parte del gruppo, operando nell'ottica di valorizzare ciascun individuo, intercettandone bisogni, aspettative e punti di forza. Tale figura avrà la funzione di accompagnare i lavoratori in un percorso di costante crescita professionale e questo inciderà positivamente nella loro soddisfazione.</p>	N. di ore dedicate a incontri introduttivi/ N. persone introdotte	≥ 3	4	≥ 3
	1) Tasso di <i>turnover</i> negativo personale	≤ 20%	20%	≤ 20%
	2) Tasso di <i>turnover</i> positivo personale	≤ 35%	33%	≤ 35%
	3) Tasso di <i>turnover</i> generale personale	≤ 50%	50%	≤ 50%
	4) Tasso di soddisfazione del personale	≥ 50%	72%	≥ 50%

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel corso del 2024 sono state introdotte **5 persone all'interno di Divisione Energia**, per ognuna delle quali sono state dedicate 4 ore di *onboarding*. Per ogni nuovo arrivato è stato pensato un percorso che gli permetta di inserirsi nel minor tempo possibile all'interno del proprio gruppo di lavoro. In una prima fase, l'HR favorisce l'interazione tra il nuovo arrivato e il gruppo di lavoro, affinché siano chiari i responsabili e le procedure da seguire. A distanza di qualche settimana dall'inizio del percorso, l'HR individua un momento per raccogliere i feedback e per dissolvere eventuali perplessità. In generale questa figura rimane a disposizione per ogni momento di confronto che viene richiesto da chi ne sente necessità/ne fa richiesta.

Agli inizi del 2025 è stato sottoposto al personale di tutto il Gruppo un **questionario di valutazione del clima aziendale**, incentrato su diverse tematiche, con la finalità di misurare il benessere generale dei lavoratori e il gradimento delle iniziative avviate nel corso del 2024. Il questionario era composto da 51 domande a risposta multipla. Nel complesso sono stati registrati i seguenti risultati:



AL TOTALE DELLE AFFERMAZIONI I COLLABORATORI HANNO RISPOSTO:

- **ASSOLUTAMENTE SÌ AL 28%** PARI A 624 RISPOSTE
- **SÌ AL 45%** PARI A 999 RISPOSTE
- **ABBASTANZA AL 23%** PARI A 524 RISPOSTE
- **NO AL 4%** PARI A 97 RISPOSTE

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE



Particolarmente interessanti sono le seguenti risposte estrapolate dal questionario, che rappresentano un alto indice di benessere lavorativo interno:

All'affermazione **“A LAVORO CONTANO LE COMPETENZE DI OGNUNO DI NOI E NON LA PROVENIENZA, LA RELEZIONE, L'ETÀ O IL SESSO”**

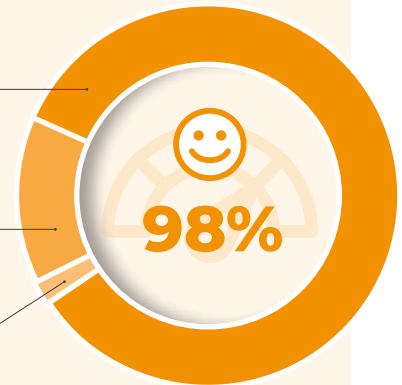
le risposte sono state:

0%
NO

84%
ASSOLUTAMENTE SÌ

14%
SÌ

2%
ABBASTANZA



All'affermazione **“MI SENTO A MIO AGIO CON I COLLEGHI”**

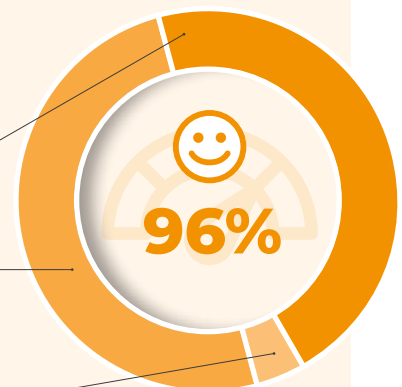
le risposte sono state:

0%
NO

46%
ASSOLUTAMENTE SÌ

50%
SÌ

4%
ABBASTANZA



All'affermazione **“NELLA NOSTRA IMPRESA C'È UN'ATMOSFERA POSITIVA E ARMONIOSA”**

le risposte sono state:

0%
NO

30%
ASSOLUTAMENTE SÌ

61%
SÌ

9%
ABBASTANZA



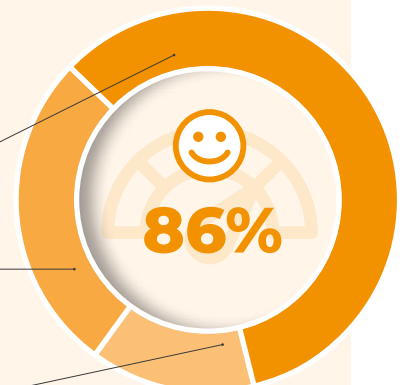
All'affermazione **“A LAVORO VIENE DATO ABBASTANZA SPAZIO ALLA CREATIVITÀ E ALLA REALIZZAZIONE DI NUOVI PROGETTI”** le risposte sono state:

0%
NO

59%
ASSOLUTAMENTE SÌ

27%
SÌ

14%
ABBASTANZA






 **OBIETTIVO 03**

CORSI DI FORMAZIONE


77 ORE
DI FORMAZIONE
PRO CAPITE


ATTIVITÀ 01

STUDIO DI PERCORSI DI FORMAZIONE PERSONALIZZATI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 LAVORATORI	1) N. di ore di formazione generale pro capite Attraverso percorsi di formazione, incentrati sia sulle <i>hard skills</i> che sulle <i>soft skills</i> , il personale ha la possibilità di accrescere le proprie conoscenze, non solo tecniche, e di sviluppare nuovi metodi di analisi.	≥ 75 h	77 h	≥ 40 h
	1a) di cui ore di form. tecnica pro capite	≥ 50 h	45 h	--
	1b) di cui ore di form. <i>soft skills</i> pro capite	≥ 25 h	32 h	--
 GOVERNO D'IMPRESA	Vedi indicatori sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"
 ALTRI STAKEHOLDER	Vedi indicatori sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"

ATTIVITÀ 02

FORMAZIONE AI DIPENDENTI SULLE TECNICHE DELLA GESTIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 LAVORATORI	1) N. di ore annue messe a disposizione dall'Azienda per ogni persona	3 h	3 h	Budget usufruito ≥ 50% ⁽³⁾
	2) Tasso di soddisfazione Sezione "Gestione dello stress"	≥ 50%	82%	Tasso di soddisfazione ≥ 50% ⁽³⁾

(3) Per il 2025 è stato cambiato l'indicatore di performance, ed è stato previsto un budget definito.



RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

ATTIVITÀ 1: Studio di percorsi di formazione personalizzati per dipendenti e collaboratori

Le ore di formazione sono state suddivise a seconda che si trattasse di corsi e aggiornamenti di carattere tecnico o formazione *soft skills*.

Le ore relative alle *soft skills* fanno riferimento a due corsi nello specifico:

- Un percorso denominato "Laboratorio di comunicazione", finalizzato ad accrescere le capacità dialettiche e la sicurezza nel parlare in pubblico;
- La continuazione del percorso SAlE_F, calato alla dimensione del gruppo di lavoro, oltre ad un percorso pensato per i responsabili di settore.

La formazione personale di ognuno è stata eseguita in base a quanto emerso dalle *performance review* di inizio 2024, con qualche variazione dettata dall'esigenza di acquisire specifiche competenze tecniche in relazione ai lavori procacciati nell'anno.

ATTIVITÀ 2: Formazione ai dipendenti sulle tecniche della gestione dello stress da lavoro correlato

Nel 2024, 5 persone hanno aderito al programma di formazione per la gestione dello stress, per complessive 15 ore di formazione usufruite.

Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale è stato chiesto al personale come avesse percepito l'iniziativa aziendale di fornire un programma di formazione per la gestione dello stress, riscontrando il seguente esito:



QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE



All'affermazione **“PERCEPISCO CHE L'INIZIATIVA AZIENDALE DI FORNIRE UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE PER LA GESTIONE DELLO STRESS RAPPRESENTI UN MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE DEI LAVORATORI”**

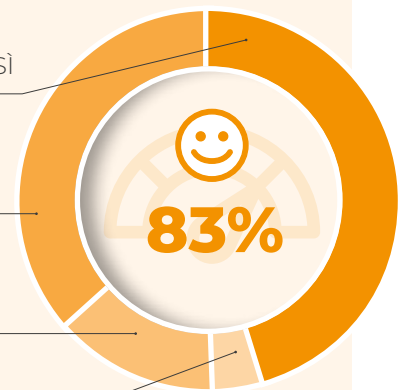
le risposte sono state:

46%
ASSOLUTAMENTE SÌ

37%
SÌ

14%
ABBASTANZA

4%
NO





 **OBIETTIVO 04**

PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE DEI DIPENDENTI

ATTIVITÀ 01

EROGAZIONE DI UN PIANO WELFARE ANNUALE PER I LAVORATORI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 LAVORATORI	1) Tasso di soddisfazione dei dipendenti Sezione "Welfare"	≥ 50%	82%	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti
	2) N. di servizi messi a disposizione tramite piattaforma	13 servizi	13 servizi	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti
 GOVERNO D'IMPRESA	Tasso di soddisfazione dei dipendenti Sezione "Welfare"	≥ 50%	82%	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti

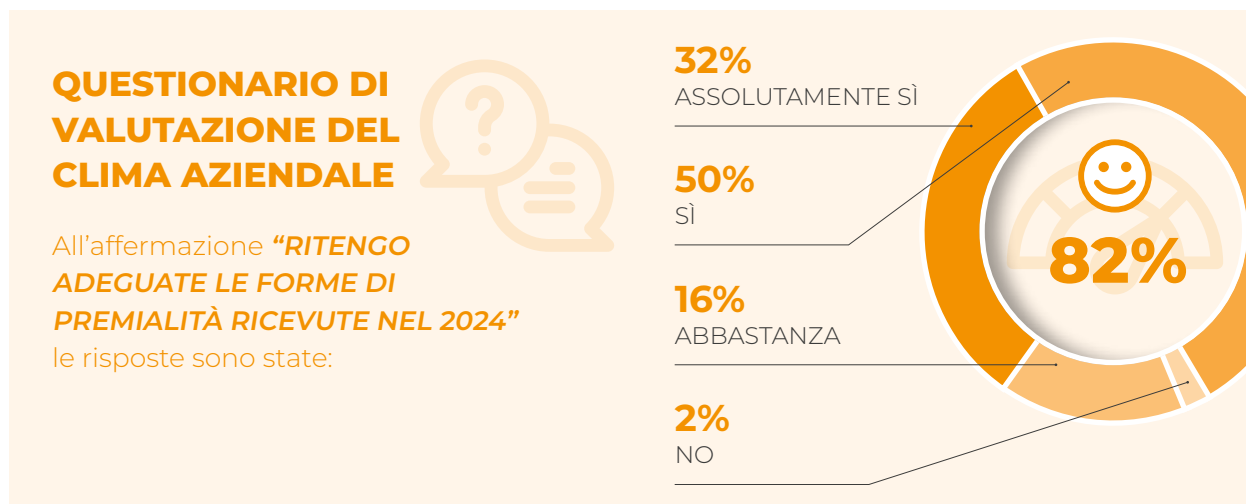
RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel 2024 ogni dipendente ha percepito il *welfare* messo a disposizione dall'azienda mediante l'impiego di una piattaforma dedicata ai servizi *welfare*.

Tale strumento si adatta molto bene alle esigenze e alle preferenze di ognuno e fornisce un'ampia gamma di prodotti e servizi, così suddivisi:

SERVIZI	DESCRIZIONE	N. DI PRODOTTI/ SERVIZI
SEZIONE ACQUISTI		
1. BUONI ACQUISTO	Carte regalo e cofanetti di numerosi marchi per lo shopping e il tempo libero (benzine, elettronica, <i>food & delivery</i> , arredamento, shopping, salute e benessere ecc.).	180 soluzioni
2. CENTRI COMMERCIALI	Gift card spendibili in diversi centri commerciali e outlet.	47 soluzioni
3. E-COMMERCE	Piattaforme e-commerce che offrono ampia selezione di prodotti di diversi brand.	2 soluzioni
4. VIAGGI E VACANZE	Piattaforme e tour operator da selezionare per la scelta di numerose opzioni di viaggio o pacchetti vacanze.	48 soluzioni
5. SVAGO E TEMPO LIBERO	servizi che consentono la scelta di numerose attività da svolgere nel tempo libero (mostre, musei, teatro, attrazioni, cinema, concerti, attività sportive, esperienze <i>outdoor</i> , abbonamenti di piattaforme streaming on-demand ecc.).	29 soluzioni
6. SPORT E BENESSERE	Palestre, spa, terme, corsi di allenamento ecc.	23 soluzioni
7. SALUTE E SERVIZI, SUPPORTO ALLA FAMIGLIA	Piattaforme e servizi per l'acquisto di pacchetti odontoiatrici, visite specialistiche, consulenze psicologiche e pediatriche, babysitting, assistenza a genitori e anziani, assistenza allo studio.	6 soluzioni
8. CORSI DI FORMAZIONE	piattaforme e servizi per la selezione di corsi online di ogni genere (corsi di lingua, <i>soft-skills</i> , informatica, cucina, teatro ecc.).	20 soluzioni
SEZIONE RIMBORSI		
9. BABY SITTER E ASSISTENZA AL FAMILIARE	Rimborso delle spese sostenute nel corso dell'anno o di quello precedente, per l'assistenza di familiari anziani e per i servizi di babysitting per i figli fino a 14 anni di età.	3 tipologie di rimborso
10. SPESE MEDICHE	Rimborsi di spese sanitarie sostenute per sé e dai familiari.	1 tipologia di rimborso
11. EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	Rimborso per le spese legate all'istruzione (testi scolastici, spese scolastiche, tasse di università, master, I.T.S., spese per asilo nido ecc.).	7 tipologie di rimborso
12. TRASPORTO PUBBLICO	Rimborso per le spese sostenute nel corso dell'anno o di quello precedente, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico (comprensivo delle spese sostenute per i familiari a carico).	1 tipologia di rimborso
13. UTENZE DOMESTICHE E AGEVOLAZIONI PRIMA CASA	Rimborso delle spese legate alle utenze domestiche di gas naturale, energia elettrica, acqua, canone affitto prima casa, interessi passivi mutuo prima casa.	5 tipologie di rimborso

Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale, è stato chiesto al personale di valutare l'adeguatezza delle forme di premialità ricevute nel 2024, riscontrando il seguente esito:



NEL 2024, PIÙ DELL'80% DEI LAVORATORI DEL GRUPPO È SODDISFATTO DELLE PREMIALITÀ RICEVUTE.




OBIETTIVO 05

FLESSIBILITÀ DI ORARIO PER I DIPENDENTI

ATTIVITÀ 01

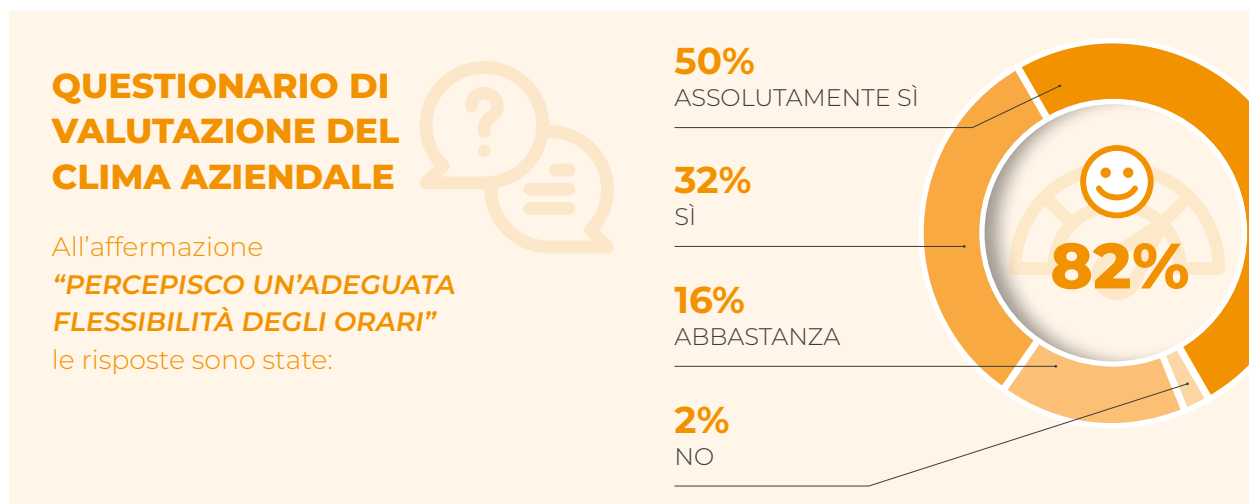
GARANTIRE AI DIPENDENTI LA POSSIBILITÀ DI FLESSIBILITÀ DI ORARIO, IN COORDINAMENTO CON IL PROPRIO SETTORE DI APPARTENENZA

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>LAVORATORI</p> <p>La flessibilità di orario migliora la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, e favorisce l'orientamento al risultato.</p>	Tasso di soddisfazione	≥ 50%	82%	≥ 50%

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale, è stato chiesto al personale di indicare la propria percezione sulla

flessibilità degli orari, riscontrando il seguente esito:





OBIETTIVO 06

ORGANIZZAZIONE DI OPEN DAY INTERNI

Il programma richiede che **ogni settore del Gruppo DE, abbia del tempo dedicato per presentare ai restanti membri dell'azienda l'attività svolta nell'anno**. Questi eventi consentono di condividere con l'intera organizzazione diverse informazioni importanti, che spesso vengono date per scontate o non sono pienamente comprese da tutti:

- sono un'occasione per **inquadrare i ruoli ricoperti dalle persone all'interno del settore**. È importante che ognuno abbia chiaro l'organigramma aziendale e le mansioni svolte dai colleghi;

- permettono di **descrivere le attività** generali di cui si occupa ogni settore;
- è esplicitamente richiesto che ogni settore, oltre a descrivere le attività di cui si occupa, dia **particolare rilievo al tema della sostenibilità**: si cerca di far comprendere come si muovono i diversi settori su questo fronte per alimentare la consapevolezza di come è possibile fare impresa, contribuendo allo stesso tempo alla tutela dell'ambiente e al rispetto della società circostante.


9

INCONTRI DI SETTORE RIVOLTI AL PERSONALE NEL 2024-2025



ATTIVITÀ 01

PIANIFICAZIONE DI OPEN DAY INTERNI PER FAR CONOSCERE A TUTTI I COMPONENTI AZIENDALI I PROGETTI SVOLTI DAI DIVERSI SETTORI E I CONTRIBUTI AMBIENTALI OTTENUTI GRAZIE ALL'ATTIVITÀ AZIENDALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Divisione Energia mira a sensibilizzare il personale interno sulle tematiche ambientali e sociali che sono principi fondamentali per la Società, tali da essere citati nel Codice Etico come valori fondamentali.</p> <hr/> <p>Questi momenti di condivisione contribuiscono al rafforzamento del gruppo complessivo. L'organizzazione è più solida se le persone hanno chiara la struttura aziendale, i ruoli e le attività svolte dai vari settori.</p>	N. di incontri programmati	> 5 incontri	6 incontri	> 5 incontri

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

L'attività, denominata "Pratiche di narrazione per definire l'identità del Gruppo", è stata così programmata:

SETTORE	TITOLO	PROGRAMMAZIONE	DURATA INCONTRO
HR	"La cura delle persone, un nuovo settore"	04/07/2024	45 minuti
AMM	"Il controllo di gestione è possibile grazie a te"	25/07/2024	45 minuti
IM	"I migliori progetti del 2023/2024"	26/09/2024	45 minuti
COM	"Il percorso di marketing 2024"	10/10/2024	45 minuti
ARCH	"Post Superbonus, chi siamo e dove andiamo?"	07/11/2024	45 minuti
DEM	"Due anni dalla nascita di De Materia"	05/12/2024	45 minuti
IE+DES	"Non solo fotovoltaico..."	16/01/2025	45 minuti
CEM	"Opportunità, sviluppo e principi"	13/02/2025	45 minuti
INF	"Innovazione e automazione dei processi"	27/03/2025	45 minuti

Nel 2024 sono stati programmati 6 incontri da 45 minuti. Gli open day hanno avuto una durata totale di 4h e 30m e hanno coinvolto l'intero personale del Gruppo. Il primo ciclo di incontri si è concluso a marzo 2025, con l'ultima presentazione di settore. Nel complesso, gli Open day hanno dato l'esito desiderato: sono stati esplicitati i ruoli e schematizzate le attività di cui si occupano i diversi settori.

Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale è stato chiesto al personale di valutare l'utilità di organizzare questa tipologia di incontri.

I risultati sono schematizzati di seguito:



QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE



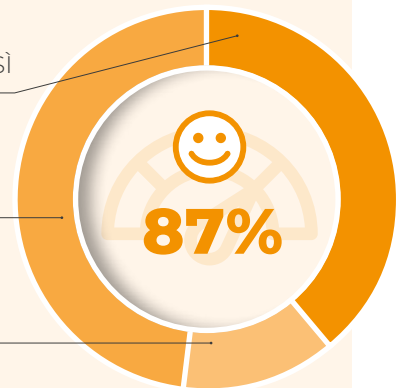
All'affermazione **"PERCEPISCO CHE GLI OPEN DAY INTERNI SIANO UN VALORE AGGIUNTO, PER COMPRENDERE MEGLIO COSA FANNO GLI ALTRI SETTORI E AVERE LA VISIONE D'INSIEME DELL'AZIENDA"** le risposte sono state:

39%
ASSOLUTAMENTE SÌ

48%
SÌ

13%
ABBASTANZA

0%
NO



gruppo DE

Pratiche di narrazione per definire l'identità del Gruppo DE

Consapevolezza, competenza, connessioni e rappresentazione.

Le presentazioni si terranno dalle 17:30 alle 18:00 più altri 15 minuti dedicati ad eventuali domande.

Settore e argomento		Appuntamenti
HR	La cura delle persone, un nuovo settore	04/07/2024
AMM	Il controllo di gestione è possibile grazie a te!	25/07/2024
COM	Il percorso di marketing 2024	10/10/2024
IM	I migliori progetti del 2023/2024	24/10/2024
ARCH	Post Superbonus, chi siamo e dove andiamo?	07/11/2024
DEM	Due anni dalla nascita di De Materia	05/12/2024
IE +DES	Non solo fotovoltaico ...	16/01/2025
		13/02/2025



Coerentemente con i risultati esposti nella pagina precedente, il personale si è espresso positivamente alle domande relative alla percezione rispetto alle azioni intraprese

dall'azienda nell'ambito del suo impegno ambientale e sociale. Di seguito sono state riportate quelle più significative:

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE



All'affermazione **“RITENGO CHE L'AZIENDA ABBA FORTI VALORI RIVOLTI ALLA SOSTENIBILITÀ E CHE OPERI CONCRETAMENTE I N QUESTO CONTESTO”**

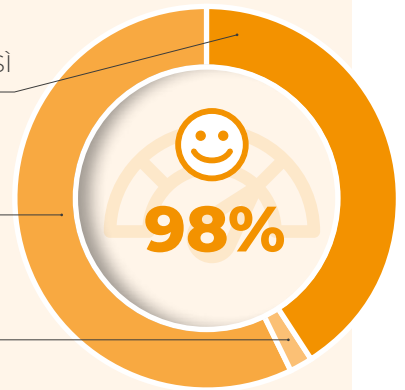
le risposte sono state:

41%
ASSOLUTAMENTE SÌ

57%
SÌ

2%
ABBASTANZA

0%
NO



All'affermazione **“COMPRENDO I VALORI AZIENDALI E MI SENTO ALLINEATA/O AGLI STESSI”**

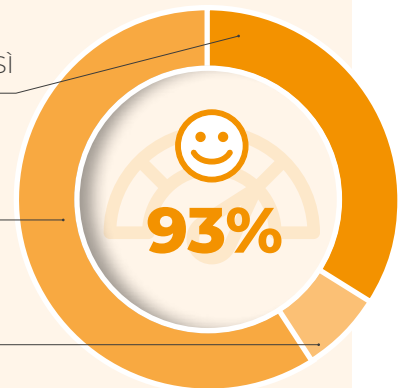
le risposte sono state:

34%
ASSOLUTAMENTE SÌ

59%
SÌ

7%
ABBASTANZA

0%
NO





OBIETTIVO 07

PROGETTO DI SVILUPPO

“IL VIVAIO DI DIVISIONE ENERGIA”



Il progetto è strettamente collegato al progetto di sviluppo “Nuova sede” e consiste nel **destinare alla funzione di vivaio un’ampia area del terreno adiacente il nuovo fabbricato**. Questo spazio sarà liberamente percorribile dai membri del Gruppo e dagli ospiti che si recheranno presso la nuova sede aziendale.


351
ALBERI
PIANTATI
NEL 2024

11.225 m²
DI TERRENO
ADIBITO A VIVAIO
ADIACENTE
ALLA SEDE

ATTIVITÀ 01

PROGETTAZIONE E CREAZIONE DEL VIVAIO



STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 LAVORATORI Il progetto incentiva lo sviluppo di nuove conoscenze e competenze a livello ambientale. Trattando temi non direttamente presenti nella realtà quotidiana aziendale può avere risvolti favorevoli anche sulla capacità di <i>problem solving</i> e sul pensiero laterale dei partecipanti. La creazione di un ambiente naturale in un contesto lavorativo sarà di beneficio ai lavoratori dal punto di vista psicofisico.	1) N. di alberi piantati	350	351	50%
	2) Tasso di soddisfazione del personale Sezione “Vivaio”	≥ 50%	78%	≥ 50%
 GOVERNO D'IMPRESA Il progetto incoraggia il <i>team building</i> , il senso di responsabilità e le competenze trasversali. Trattandosi, infatti, di un progetto di sviluppo, il personale può decidere volontariamente di contribuire alla sua realizzazione ed è dunque coinvolto direttamente in alcune attività. Questo favorisce inoltre la diffusione della cultura e dei valori della sostenibilità, viste le importanti implicazioni positive che il progetto ha nella sfera ambientale e sociale.	1) N. di adesioni interne al progetto/ n. di persone	≥ 30%	47%	Riferimento anno 2024
	2) N. di ore dedicate al progetto	≥ 100 h	138 h	≥ 20 h
	3) N. di ore dedicate al progetto da parte delle altre Soc. del Gruppo	≥ 40 h	32 h	≥ 5 h

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025	
 AMBIENTE	Con la creazione del vivaio, Divisione Energia contribuirà alla riduzione della CO ₂ e di altri inquinanti presenti nell'aria, contribuendo all'adattamento ai cambiamenti climatici.	1) N. di alberi piantati	350 alberi	351 alberi	50 alberi
	2) Tonnellate di CO ₂ evitate	Non è stato stabilito un target ⁽⁴⁾	1,5 tCO₂	Non è stato stabilito un target ⁽⁴⁾	

(4) Non è stato stabilito un target in quanto l'indicatore è strettamente correlato al numero e alla tipologia di piante.

ATTIVITÀ 02

COLTIVAZIONE DI ALBERI DA FRUTTO IN UNA SEZIONE DEL VIVAIO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025	
 LAVORATORI	Il personale potrà usufruire direttamente di alimenti a Km0, beneficiando gratuitamente di prodotti sani e del territorio.	N. di alberi da frutto piantati	--	81 alberi	20 alberi
 AMBIENTE	Coltivare prodotti a km0 ha un impatto positivo sulla sfera ambientale. Si ottiene un abbattimento dei trasporti, riducendo l'emissione di anidride carbonica e si contribuisce indirettamente al risparmio della risorsa idrica (per esempio nelle fasi di lavaggio della materia prima nelle catene produttive).	Vedi indicatori sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi risultato sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"



1,5 tCO₂
ASSORBITA
DAGLI ALBERI
 NEL 2024

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

In linea con quanto pianificato, nel 2024 sono stati piantati 351 alberi. La tabella seguente mostra un dettaglio del-

le specie arboree acquistate e piantate e la stima della CO₂ assorbita nel 2024 grazie a tale iniziativa.

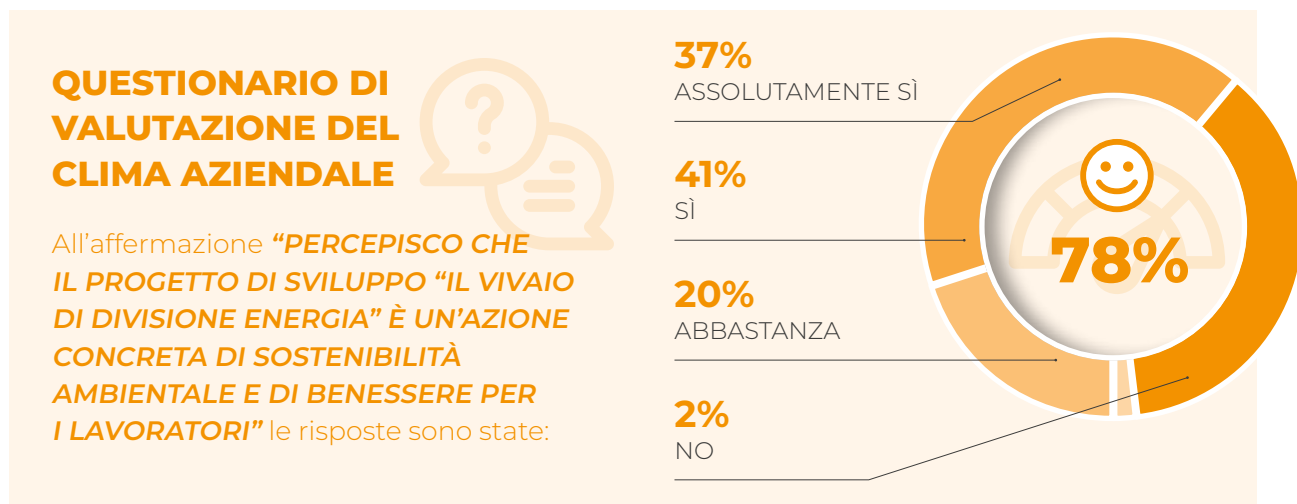
SPECIE	N. DI ESEMPLARI	KG CO ₂ ASSORBITA/ ANNO ⁽⁵⁾ PER SPECIE	KG CO ₂ ASSORBITA/ ANNO ⁽⁵⁾ TOTALE
Carpino Bianco	17	4 kgCO ₂ /anno	68 kgCO ₂ /anno
Biancospino	7	2 kgCO ₂ /anno	14 kgCO ₂ /anno
Quercia	2	11 kgCO ₂ /anno	22 kgCO ₂ /anno
Olmo	14	5 kgCO ₂ /anno	70 kgCO ₂ /anno
Acerò	29	3 kgCO ₂ /anno	87 kgCO ₂ /anno
Frassino	12	2 kgCO ₂ /anno	24 kgCO ₂ /anno
Farnia	10	5 kgCO ₂ /anno	50 kgCO ₂ /anno
Nocciolo	18	7 kgCO ₂ /anno	126 kgCO ₂ /anno
Rovere	4	5 kgCO ₂ /anno	20 kgCO ₂ /anno
Ligustro	18	5 kgCO ₂ /anno	90 kgCO ₂ /anno
Pruno	2	5 kgCO ₂ /anno	10 kgCO ₂ /anno
Prugnolo	14	5 kgCO ₂ /anno	70 kgCO ₂ /anno
Corniolo	1	4 kgCO ₂ /anno	4 kgCO ₂ /anno
Amareno	17	5 kgCO ₂ /anno	85 kgCO ₂ /anno
Berretta del prete	17	4 kgCO ₂ /anno	68 kgCO ₂ /anno
Francola	13	5 kgCO ₂ /anno	65 kgCO ₂ /anno
Lantana	20	2 kgCO ₂ /anno	40 kgCO ₂ /anno
Melo	16	6 kgCO ₂ /anno	96 kgCO ₂ /anno
Ontano	9	5 kgCO ₂ /anno	45 kgCO ₂ /anno
Oriniello	15	2 kgCO ₂ /anno	30 kgCO ₂ /anno
Palla di neve	17	3 kgCO ₂ /anno	51 kgCO ₂ /anno
Pero	14	8 kgCO ₂ /anno	112 kgCO ₂ /anno
Rosa canina	17	3 kgCO ₂ /anno	51 kgCO ₂ /anno
Sambuco	14	5 kgCO ₂ /anno	70 kgCO ₂ /anno
Sanguinella	19	4 kgCO ₂ /anno	76 kgCO ₂ /anno
Spino cervino	15	4 kgCO ₂ /anno	60 kgCO ₂ /anno
TOTALE ALBERI	351 ALBERI		
TOTALE tCO₂ ASSORBITA/ANNO	1,50 tCO₂/anno		

(5) Fonte dati: <https://www.vivaistiitaliani.it/qualiviva/schede-tecniche-pdf>. Sono stati considerati i kg di CO₂ assimilata all'anno per ogni specie (nuovo impianto). Per le specie non presenti nell'elenco è stata fatta una stima prendendo come riferimento altre specie simili (stessa famiglia o stesso ordine).

Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale è stato chiesto al personale di valutare il grado di sostenibilità e di benes-

sere per i lavoratori del progetto di sviluppo "Il vivaio di Divisione Energia".

I risultati sono schematizzati di seguito:



 **OBIETTIVO 08**

PROGETTO DI SVILUPPO

“FORMAZIONE NON SPECIALISTICA”




15 CLASSI
DI 3 SCUOLE
COINVOLTE

Il progetto prevede l'organizzazione e la gestione di **attività educative presso le scuole secondarie di primo grado del territorio** da parte dei membri dell'Azienda che hanno

aderito all'iniziativa. Le attività saranno incentrate prevalentemente sul tema della sostenibilità e della transizione ecologica ed energetica.

ATTIVITÀ 01

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI ATTIVITÀ EDUCATIVE IN ACCORDO CON GLI ISTITUTI SCOLASTICI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p>  <p>AMBIENTE</p>	1) N. di classi coinvolte	≥ 20 classi	15 classi	≥ 15 classi
	2) N. di scuole coinvolte	≥ 2 scuole	3 scuole	≥ 3 scuole
	3) N. di ore totali dedicate alle attività educative	≥ 15 h	14 h	≥ 10 h
	4) N. di associazioni sponsorizzate con finalità di educazione	≥ 1 associazione	1 associazione	--
<p>Il progetto favorisce la promozione e la divulgazione dell'uso sostenibile e consapevole dell'energia, dell'acqua, dei corretti comportamenti e delle buone pratiche da adottare nel quotidiano. Tutto ciò comporta un arricchimento culturale sulle tematiche della sostenibilità.</p>				

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel 2024 il progetto di divulgazione sulla sostenibilità ambientale ha coinvolto l'Istituto P. Da Zara di Carbonera (29 maggio, 3 classi), la Scuola Fra Giocondo di Altivole (23 ottobre, 4 classi) e l'Istituto Comprensivo di Oderzo (7 novembre, 8 classi).

Il tema “Caldo o freddo? Come sta cambiando il clima e perché” ha permesso agli studenti di approfondire il cambiamento climatico, distinguendo tra meteo e clima, analizzando cause, conseguenze e soluzioni. Dopo la presentazione, i ragazzi hanno partecipato a un'attività di gruppo: immaginandosi presidi, dovevano scegliere interventi per rendere la scuola più sostenibile. Vincere chi otteneva il massimo beneficio ambientale, rispettando un budget prestabilito.

L'iniziativa ha coinvolto attivamente gli studenti, stimolando la riflessione sull'importanza della sostenibilità e delle scelte responsabili per il futuro.



ISTITUTO	N. CLASSI COINVOLTE	N. LEZIONI	DURATA LEZIONE	N. LAVORATORI COINVOLTI	N. ORE DEDICATE ALL'ATTIVITÀ EDUCATIVA
ISTITUTO P. DA ZARA DI CARBONERA	3 classi	1 lezione	1 h	2 lavoratori	2 h
SCUOLA FRA GIOCONDO DI ALTIVOLE	4 classi	1 lezione	1 h	3 lavoratori	3 h
ISTITUTO COMPRENSIVO DI ODERZO	8 classi	3 lezioni	1 h	3 lavoratori	9 h
TOTALE	15 classi	5 lezioni	3 h	--	14 h

Tra le altre attività legate al progetto, Divisione Energia nel 2024 ha partecipato nella sponsorizzazione dell'Associazione Scienza

in Villa con finalità di promozione delle attività culturali e gli eventi territoriali.

 **OBIETTIVO 09**

PROGETTO DI SVILUPPO

“FORMAZIONE SPECIALISTICA”


8 CLASSI
DI 3 SCUOLE COINVOLTE




8 STUDENTI
ACCOLTI IN AZIENDA

Il progetto prevede l'organizzazione di **attività educative tenute presso gli istituti tecnici secondari e gli Istituti tecnici superiori (I.T.S.) del territorio**. Le attività sono incentrate prevalentemente sulla diffusione dei principi della sostenibilità e sono accompagnate da laboratori didattici veri e propri. Gli studenti hanno la possibilità di esercitarsi

su casi pratici reali legati ad attività tecniche e progettuali nell'ambito della riqualificazione energetica, selezionati tra i progetti più significativi che Divisione Energia ha direttamente eseguito. Contestualmente la Società collabora con tali istituti per garantire agli studenti l'attività propedeutica di **alternanza scuola-lavoro**.



ATTIVITÀ 01

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI ATTIVITÀ EDUCATIVE IN ACCORDO CON ISTITUTI TECNICI SECONDARI E I.T.S.

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Il progetto dà all'Azienda la possibilità di far conoscere la propria realtà ai giovani, al fine di rafforzare immagine e identità. Fortifica così anche la capacità di attrarre personale all'interno dell'Azienda.</p>	1) N. di classi coinvolte	≥ 10 classi	8 classi	≥ 8 classi
	2) N. di scuole coinvolte	≥ 3 scuole	3 scuole	≥ 3 scuole
	3) N. di ore totali dedicate alle attività educative	≥ 130 h	130 h	≥ 130 h
	4) N. di pubblicazioni del progetto	≥ 5 pubblicazioni	5 pubblicazioni	≥ 5 pubblicazioni
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Il progetto ha effetti diretti nella cultura dei giovani, in quanto diffonde loro conoscenze e capacità tecniche e legate al mondo della sostenibilità. Contribuisce ad accrescere la cultura generale.</p>	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi risultati sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"
 <p>AMBIENTE</p> <p>Il progetto favorisce la promozione e la divulgazione dell'uso sostenibile e consapevole dell'energia, dell'acqua, dei corretti comportamenti e delle buone pratiche da adottare nel quotidiano.</p>	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi risultati sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"

ATTIVITÀ 02

CONVENZIONE CON GLI ISTITUTI TECNICI PER GARANTIRE L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E I TIROCINI CURRICULARI ED EXTRA-CURRICULARI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Il progetto consente di garantire l'inserimento di nuove risorse che contribuiscano ad arricchire il gruppo di lavoro esistente.</p>	1) N. di studenti partecipanti	≥ 5 partecipanti	11 partecipanti	≥ 5 partecipanti
	2) N. di ore totali di alternanza scuola-lavoro/ stage curricolari	--	1.900 h	--
	3) N. di ore totali di tirocini extra-curricolari	--	660 h	--
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Il progetto favorisce l'inserimento dei giovani all'interno dell'Azienda, garantendo loro un'esperienza lavorativa in un gruppo dinamico, giovane a sua volta, capace di condividere i valori in cui crede, spinto dall'innovazione.</p>	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi risultati sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"

**RELAZIONE
RIASSUNTIVA ANNO 2024**

Nel 2023 è nato il progetto di sviluppo di Formazione Specialistica, con il duplice scopo di divulgazione dell'identità e delle attività svolte dal Gruppo DE da un lato e di reclutamento di nuove risorse dall'altro.

A marzo del 2024 Divisione Energia ha proposto in via sperimentale all'I.I.S. Pacinotti di Mestre il primo laboratorio pensato per l'indirizzo degli elettrotecnici ed elettronici. Sono stati scelti 3 lavori già consegnati ai clienti, relativi alla progettazione del fotovoltaico e degli impianti elettrici degli edifici, ed è stato chiesto ai ragazzi di simulare la consegna di una commessa in azienda, rispettando una scadenza prestabilita. È stato messo a disposizione degli studenti del materiale di input, le schede tecniche dei materiali e la planimetria degli edifici da riqualificare. Al termine dell'attività ogni gruppo ha esposto il proprio lavoro attraverso una presentazione. Il laboratorio si è concluso facendo il confronto con ciò che il gruppo "Impianti Elettrici" di Divisione Energia ha effettivamente consegnato al cliente per quei lavori.

A giugno 2024 Divisione Energia è tornata all'I.I.S. Pacinotti per una mezza giornata di incontri con le classi quinte di Biotecnologie ambientali e Meccanica – Meccatronica/Energia.

Nel dicembre del 2023, Divisione Energia è stata presente per un incontro al corso Energy tenutosi all'I.T.S. Red Academy per descrivere chi è e cosa fa il Gruppo DE e individuare potenziali figure da integrare al suo interno per dare vita al percorso BIM, come attività di ricerca e sviluppo. A dicembre 2024 è tornata all'I.T.S. per una presentazione rivolta agli alunni del primo anno.



Nel corso dell'anno, Divisione Energia ha accolto diversi ragazzi in alternanza scuola lavoro provenienti dall'I.I.S. Pacinotti di Mestre (Elettrotecnici) e dall'I.I.S. Levi Ponti di Mirano (Elettrotecnici e Informatici) nonché stage curriculari dall'I.T.S. Red Academy di Padova.

ISTITUTO	ALTERNANZE E STAGE CURRICULARI	ORE
I.T.S. RED ACADEMY	3 stagisti	1.500 h
I.I.S. PACINOTTI	3 stagisti	240 h
I.I.S. LEVI-PONTI	2 stagisti	160 h

TIROCINI EXTRA CURRICULARI	ORE
3 tirocinanti	660 h



OBIETTIVO 10

PROPOSTA DI INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO

Si tratta di un'iniziativa avviata da Divisione Energia Servizi in collaborazione con Divisione Energia, che consiste nel dare la possibilità a chiunque faccia parte del Gruppo di **installare un impianto fotovoltaico presso la propria abitazione (o l'abitazione di un familiare) a prezzo agevolato**. Nello speci-

fico, Divisione Energia si occupa degli aspetti progettuali, mentre Divisione Energia Servizi si occupa della fornitura e dell'installazione dell'impianto.

4

**CONTRATTI
STIPULATI CON
I DIPENDENTI
NEL 2024**





14,9 tCO₂

**EVITATE IN TOTALE
GRAZIE AI 25,53 KW
INSTALLATI**

ATTIVITÀ 01

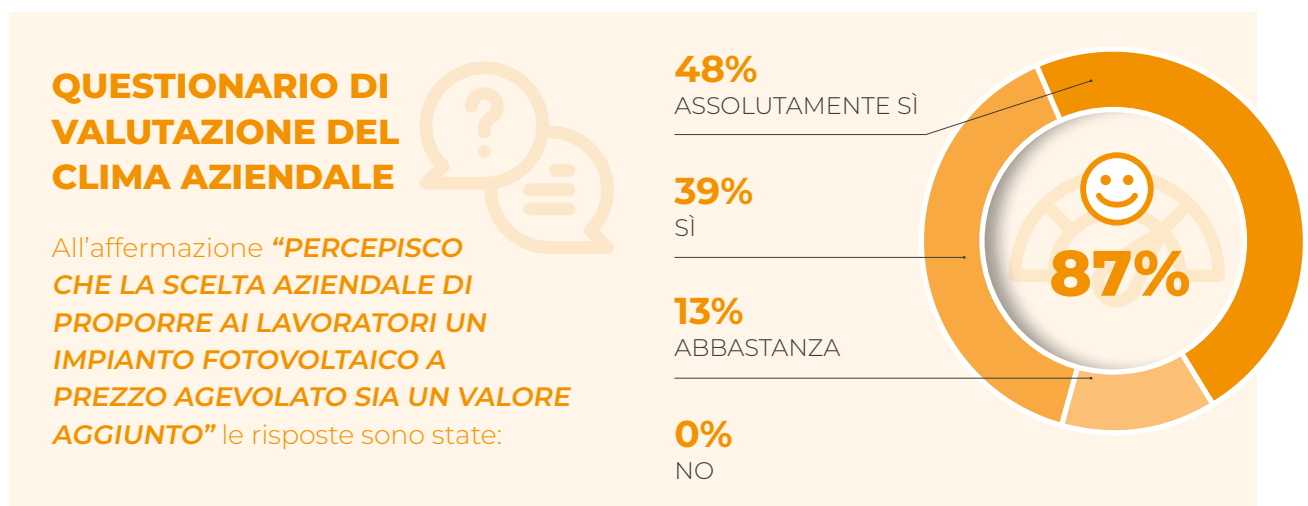
FORNIRE AL PERSONALE UN SERVIZIO COMPLETO CHE ASSICURI L'INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO A PREZZO AGEVOLATO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>LAVORATORI</p> <p>L'iniziativa è rivolta esclusivamente ai dipendenti e ai collaboratori del Gruppo (e ad eventuali familiari degli stessi). L'Azienda mette a disposizione le proprie competenze interne a favore del personale, contribuendo al benessere economico di chi decide di parteciparvi.</p>	N. di contratti stipulati	--	4 contratti	--
 <p>AMBIENTE</p> <p>L'installazione di pannelli fotovoltaici incentiva l'utilizzo di energia green e l'abbattimento delle emissioni di CO₂.</p>	1) Totale CO ₂ evitata	--	14,9 tCO₂ evitate	--
	2) Totale kW installati	--	25,53 kW installati	--

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel 2024, 4 persone del Gruppo hanno usufruito del servizio. Attraverso il questionario di valutazione del clima aziendale è stato

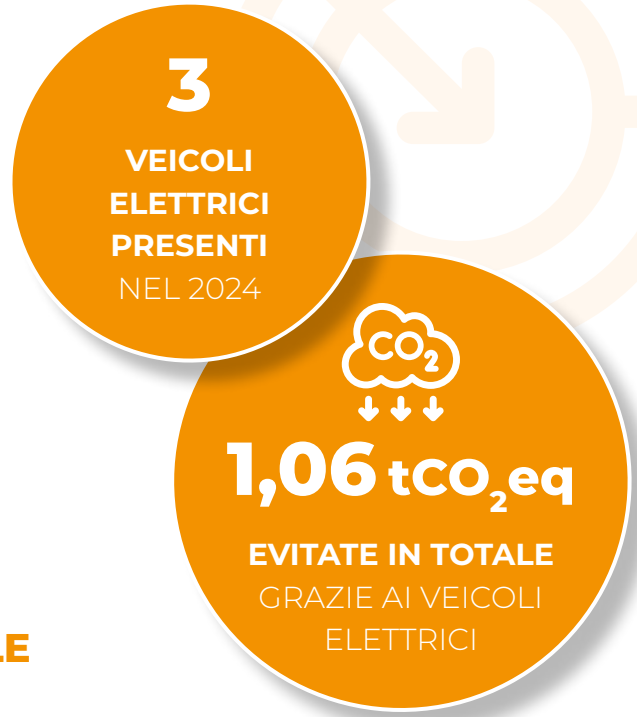
chiesto al personale di esprimere il proprio livello di gradimento dell'iniziativa. I risultati sono schematizzati di seguito:



 **OBIETTIVO 11**

MOBILITÀ SOSTENIBILE

ATTIVITÀ 01
SOSTITUZIONE PROGRESSIVA DEI MEZZI A COMBUSTIBILE FOSSILE CON MEZZI MENO INQUINANTI



STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025	
 AMBIENTE	L'azienda ha formalizzato l'impegno alla progressiva conversione green del proprio parco auto attraverso l'acquisto di vetture meno inquinanti. Questa prospettiva favorisce l'abbattimento delle emissioni di CO ₂ .	1) Emissioni complessive di CO ₂ evitate grazie all'utilizzo di auto a basse emissioni	--	1,06 tCO₂ eq evitate	--
	2) N. auto a basse emissioni o elettriche presenti	> 2 auto	3 auto	> 2 auto	

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

La tabella seguente mette in confronto i km effettuati con le auto a gasolio e le auto elettriche negli anni 2023 e 2024. Si può osservare che nel 2024 la percentuale di km effettuati con veicoli elettrici è aumentata, questo grazie alla progressiva sostituzione delle vetture a combustibile fossile. Il 2024 evidenzia inoltre **un calo di 1,06 t CO₂ eq emesse rispetto all'anno precedente.**

A fine 2024 il parco auto aziendale era composto da tre veicoli elettrici: Citroen C-Zero, Mini Cooper SE e Nissan Townstar.

Il concetto di mobilità elettrica è maturato in azienda già dal 2017, con l'acquisto di una prima auto *full electric*. Nel 2023 è stata acquistata la seconda auto elettrica e nel 2024 è stato acquistato un nuovo furgone elettrico.

ANNO	KM GASOLIO	KM ELETTRICO	% KM GASOLIO	% KM ELETTRICO	TOTALE KM PERCORSI	TOTALE tCO ₂ eq EMESSE
ANNO 2023	63.582 km	3.013 km	95%	5%	66.595 km	9,96 tCO ₂ eq
ANNO 2024	56.826 km	10.969 km	84%	16%	67.795 km	8,90 tCO ₂ eq



OBIETTIVO 12

INCENTIVARE L'ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INCENTRATA SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ

L'Azienda intende incrementare l'**attività di comunicazione verso l'esterno legata al mondo della sostenibilità**. Non si limita a promuovere i propri sforzi e i risultati che ha raggiunto, ma diffonde attraverso i canali social (pagina web, social media, piattaforme di recruiting, ecc..) conoscenze e nozioni relative al mondo green e sostenibile.

Ha rafforzato l'azione comunicativa battezzando un modello di e-mail da inviare ai clienti alla chiusura delle pratiche, che dichiara, a seconda della tipologia dell'intervento, i benefici ambientali raggiunti.

9

**POST PUBBLICATI
SUI TEMI DELLA
SOSTENIBILITÀ**

NEL 2024






11

**PUBBLICAZIONI NEL SITO
WEB SUI TEMI DELLA
SOSTENIBILITÀ**

NEL 2024




ATTIVITÀ 01

UTILIZZO DEI CANALI SOCIAL E DEL SITO WEB AZIENDALE PER PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 GOVERNO D'IMPRESA Attraverso l'attività di comunicazione l'azienda rafforza la propria identità che fonda le sue basi nei principi della sostenibilità e di conseguenza lavora sulla percezione all'esterno della propria immagine.	1) N. di post sulla sostenibilità condivisi sui canali social	≥ 10 post	9 post	≥ 10 post
	2) N. di pubblicazioni sulla sostenibilità all'interno del sito web	≥ 5 pubblicazioni	11 pubblicazioni	≥ 5 pubblicazioni
 ALTRI STAKEHOLDER L'azienda comunica all'esterno i propri sforzi nell'ambito della sostenibilità. Non si limita a promuovere i risultati raggiunti, ma diffonde attraverso i canali social (pagina web, social media, ecc) conoscenze e notizie relative al mondo green e sostenibile. Questo strumento mira al coinvolgimento e alla sensibilizzazione della comunità nella diffusione delle pratiche della sostenibilità.	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"
 AMBIENTE Il progetto favorisce la promozione e la divulgazione verso l'esterno della cultura della sostenibilità, sensibilizzando una moltitudine di soggetti differenti. L'obiettivo è promuovere un'azione di sensibilizzazione strutturata che possa portare a cambiamenti positivi nell'azione quotidiana delle persone.	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"

ATTIVITÀ 02

INVIO DI E-MAIL PERSONALIZZATA ALLA CHIUSURA DELLE PRATICHE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 GOVERNO D'IMPRESA Attraverso l'attività di comunicazione l'azienda rafforza la propria identità che fonda le sue basi nei principi della sostenibilità e di conseguenza lavora sulla percezione all'esterno della propria immagine.	N. di e-mail inviate/progetti consegnati	≥ 90% pratiche fotovoltaiche	100% pratiche fotovoltaiche (nuove installazioni)	≥ 90% pratiche fotovoltaiche ≥ 80% com. Superbonus per le quali effettuiamo bollettazione
 ALTRI STAKEHOLDER L'azienda comunica ai propri clienti informazioni utili riguardanti l'effetto ambientale positivo ottenuto con la conclusione del progetto. Contribuisce alla sensibilizzazione e all'istruzione della comunità.	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"
 AMBIENTE Il progetto favorisce la promozione e la divulgazione verso l'esterno della cultura della sostenibilità, sensibilizzando una moltitudine di soggetti differenti. L'obiettivo è promuovere un'azione di sensibilizzazione strutturata che possa portare a cambiamenti positivi nell'azione quotidiana delle persone.	Vedi indicatori sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"	Vedi target sezione "Governò d'impresa"

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

ATTIVITÀ 1: Utilizzo dei canali social e del sito web aziendale per promuovere la sostenibilità

Nel corso del 2024, Divisione Energia ha intensificato la propria attività di comunicazione sui temi della sostenibilità, in linea con il 12esimo Obiettivo di impatto 2024-2025, non solo promuovendo i risultati raggiunti dall'azienda, ma anche diffondendo conoscenze utili al mondo green e sostenibile attraverso i canali social (tra cui Instagram, Facebook e LinkedIn) e il sito web.

Tra le iniziative comunicate, spiccano la partecipazione al congresso nazionale SIAIS e all'Open-ES Camp 2024, nonché il supporto a progetti educativi e formativi come l'incontro di orientamento presso l'I.I.S. Pacinotti, il laboratorio didattico presso lo stesso istituto e l'apertura del nuovo campus I.T.S. RED ACADEMY. Inoltre, sono state promosse iniziative legate alle energie rinnovabili e alla mobilità sostenibile, come il bando agrivoltaico 2024, il bando parco agrisolare e il bonus per le colonnine elettriche di ricarica.

Tra le altre attività, Divisione Energia ha sostenuto eventi sportivi come la sponsorizzazione del Self Group Millenium Basket.

Nel corso del 2024 Divisione Energia ha pubblicato su Instagram e successivamente condiviso su Facebook e LinkedIn **9 post/stories/reel** relativi a tematiche collegate ai temi di sostenibilità.

Nel dettaglio si tratta di:

DATA	POST / STORIES / REEL
28/02/2024	Partecipazione all'Open-ES Camp 2024
19/03/2024	Incontro orientamento I.I.S. Pacinotti
17/05/2024	Sponsorizzazione Self Group Millenium Basket
20/05/2024	Nuovo campus I.T.S. RED ACADEMY
24/05/2024	Bando agrivoltaico 2024
27/05/2024	Bonus colonnine elettriche di ricarica;
11/06/2024	Bando agrivoltaico 2024
18/06/2024	Incontro orientamento I.I.S. Pacinotti
06/12/2024	Partecipazione al congresso nazionale SIAIS

Per quanto riguarda le pubblicazioni all'interno del sito web, rifatto completamente e pubblicato a febbraio 2025, è stata persa la storicità degli articoli pubblicati nel 2024. Solo 2 sono stati ripresi e ripubblicati:

DATA	ARTICOLI SUL SITO WEB
21/11/2024	Piano nazionale di ripresa e resilienza 2025
29/12/2024	La direttiva Case Green

Tuttavia, a fine 2024, prima che il sito web venisse aggiornato, gli articoli pubblicati risultavano 11, corrispondenti alle pubblicazioni nei social sopra citate.

Attraverso queste attività, Divisione Energia ha continuato a promuovere la cultura della sostenibilità, diffondendo informazioni e iniziative che incoraggiano la transizione verso un futuro più verde e responsabile.



ATTIVITÀ 2: Invio di e-mail personalizzata alla chiusura delle pratiche

Nel 2024 sono state effettuate 84 domande di connessione di nuovi impianti fotovoltaici. Al termine di ogni pratica è stata inviata una mail conclusiva con i dati dell'impianto fotovoltaico e la CO₂ risparmiata. Il 100% di risultato raggiunto fa riferimento alle sole pratiche fotovoltaiche per le nuove installazioni.

La comunicazione al cliente non viene effettuata per le altre tipologie di pratiche fotovoltaiche, come per esempio sostituzione pannelli, sostituzione inverter o aggiunta accumulo su impianto esistente, in quanto non rilevanti.



 **OBIETTIVO 13**


COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SOCIALI LEGATE AI DIRITTI UMANI

Divisione Energia è coinvolta nella sfera sociale impegnandosi attivamente nel **sostegno di associazioni benefiche**. Diventando Società Benefit formalizza la propria responsabilità nei confronti di queste organizzazioni, individuando fin dall'inizio dell'anno una

quota da destinare alla beneficenza. Un altro sforzo in questa direzione riguarda la **partecipazione a progetti legati ai diritti umani e alla promozione dello sviluppo locale sostenibile**, a sostegno delle comunità in via di sviluppo o delle minoranze in difficoltà.


ATTIVITÀ 01

SOSTEGNO ECONOMICO AD ASSOCIAZIONI BENEFICHE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Attraverso la beneficenza Divisione Energia contribuisce all'aiuto economico di associazioni che danno sostegno a minoranze di diversa natura, supportando l'inclusività e la diversità.</p>	N. di associazioni sostenute	≥ 3 associazioni	4 associazioni	≥ 3 associazioni

ATTIVITÀ 02

ADESIONE A PROGETTI LEGATI ALLA VALORIZZAZIONE DEI DIRITTI UMANI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Divisione Energia partecipa al miglioramento delle condizioni di vita delle comunità in difficoltà, offrendo il proprio contributo allo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese in via di sviluppo.</p>	N. di progetti ai quali l'Azienda ha aderito	1 progetto	1 progetto	1 progetto

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

ATTIVITÀ 1: Sostegno economico ad associazioni benefiche

Nel corso dell'anno 2024, Divisione Energia ha dato sostegno alle seguenti associazioni benefiche:



ASSOCIAZIONE	MSSIONE
ASD PADOVA MILLENNIUM	Associazione sportiva di basket in carrozzina a sostegno delle persone con disabilità.
PROVINCIA RELIGIOSA SAN MARZIANO	Progetto "La gioia di essere donna" contro la violenza di genere.
LA CAMELLA BUONA ONLUS	Associazione contro la pedofilia.
CARITAS MARGHERA	Associazione a sostegno delle persone bisognose.

ATTIVITÀ 2: Adesione a progetti legati alla valorizzazione dei diritti umani

Divisione Energia ha partecipato alla realizzazione di un progetto di cooperazione internazionale con la Guinea Conakry (Africa centro-occidentale) promosso dal Comune di Mirano – Ve, che vede coinvolti diversi attori pubblici e privati: Université de Labé, I.I.S. Levi Ponti; Università Ca’ Foscari di Venezia, Ce.Svi.Te.M., Centro Sviluppo Terzo Mondo (Ente del Terzo Settore), TEV Group Srl (Impresa privata), Ministère du commerce, de l’industrie et des PME (Organo statale), ALI - Autonomie Locali Italiane (Associazione).

L’iniziativa, ora in fase di approvazione ministeriale, mira a rafforzare l’offerta formativa dell’Università africana di Labè (Guinea) attraverso un approccio partecipativo, multidisciplinare e interculturale, che si pone l’obiettivo di incrementare l’occupazione e l’imprenditoria giovanile in Africa. Il progetto è stato sviluppato con l’intento di migliorare le competenze professionali dei giovani e favorire le opportunità di impiego e autoimprenditorialità. Si punta su una formazione mirata, in grado di rispondere alle esigenze locali del mercato del lavoro. I destinatari principali sono giovani tra i 18 e i 24 anni della regione di Labè, con particolare attenzione ai laureandi e neolaureati, che beneficeranno di programmi formativi progettati per un pronto inserimento nella vita professionale. Si prevede l’introduzione di un modello di orientamento in ingresso, la revisione e l’aggiornamento dei corsi universitari, il potenziamento delle strutture formative

esistenti attraverso tre Centri di apprendimento pratico su tecnologie emergenti e pratiche sostenibili e circolari (fotovoltaico, fitodepurazione e riciclo materie plastiche), la formazione dei formatori anche con stage in Italia, e l’introduzione di un modello di alternanza scuola-lavoro e di orientamento in uscita. Al termine dei corsi universitari, i neolaureati potranno accedere alla formazione imprenditoriale orientata alla creazione di microimprese e all’avvio del lavoro autonomo, tramite un Hub formativo e imprenditoriale. Parallelamente, sono previste attività formative per le professioni più richieste, destinate ai membri della comunità locale. Le attività di promozione di una buona governance e della partecipazione civica rafforzeranno le capacità di leadership, l’engagement attivo e il senso di responsabilità civica dei membri della comunità locale, universitaria e dei funzionari pubblici. Il progetto si avvale dell’apporto professionale e dell’esperienza del partenariato formato dal Comune di Mirano VE (Ente locale capofila), I.I.S. Levi-Ponti, le Università di Padova e Venezia, l’OSC Ce.Svi. Te.M., le imprese private TEV Group srl e Divisione Energia (per la componente italiana) e dall’Università di Labé e il Ministère du commerce, de l’industrie et des PME (per la componente guineiana). L’iniziativa contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 4 (Istruzione di qualità) e 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), con particolare riferimento ai target 4.4, 8.3, 8.5 e 8.6, e si allinea con diversi *marker* e *purpose codes*, come l’uguaglianza di genere, il supporto all’ambiente e lo sviluppo partecipativo e buona governance.



 **OBIETTIVO 14**

COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SPORTIVE

ATTIVITÀ 01

SUPPORTO ECONOMICO E DONAZIONE DI MATERIALE ALLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE DEL TERRITORIO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>Divisione Energia, attraverso le donazioni, genera un impatto positivo nei confronti della società.</p>	N. di associazioni supportate	≥ 3 associazioni	3 associazioni	≥ 3 associazioni



RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel corso dell'anno 2024, Divisione Energia ha supportato le seguenti associazioni sportive del territorio, attraverso l'attività di sponsorizzazione:

- Associazione sportiva dilettantistica Turbolenti Euganei MTB Team;
- ASD Padova Millennium;
- ASD Basket Club Malcontenta.

3
ASSOCIAZIONI
SPORTIVE
SOSTENUTE
NEL 2024



OBIETTIVO 15



SUPPORTARE L'AZIONE RSI ATTRAVERSO I RATING DI SOSTENIBILITÀ

Divisione Energia ha avviato un **percorso per la valutazione del livello di sostenibilità raggiunto, attraverso rating ESG su piattaforme specifiche**, le quali evidenziano piani di sviluppo ad hoc per l'Azienda in un'ottica

di consolidamento dell'azione ESG. Questo strumento consente, inoltre, di condividere il rating personale con soggetti esterni particolarmente attenti a queste tematiche.

ATTIVITÀ 01

OTTENIMENTO DI RATING DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	RISULTATI 2024	TARGET 2025
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Questa attività consente all'Impresa di aumentare la propria visibilità e di entrare in contatto con clienti e fornitori particolarmente attenti al rispetto dei principi della sostenibilità. Contemporaneamente l'Azienda rafforza la propria immagine e la propria identità, basata appunto sul rispetto dei valori della sostenibilità. I rating permettono, inoltre, di ottenere una valutazione esterna delle performance di sostenibilità utile alla definizione degli obiettivi di miglioramento.</p>	<p>N. di rating di sostenibilità</p>	<p>≥ 2 rating di sostenibilità</p>	<p>3 rating di sostenibilità</p>	<p>≥ 2 rating di sostenibilità</p>

RELAZIONE RIASSUNTIVA ANNO 2024

Nel 2024 Divisione Energia ha intrapreso un percorso di valutazione del proprio livello di sostenibilità (facendo riferimento ai dati del 2023), aderendo a tre piattaforme di rating della sostenibilità:

PIATTAFORMA	PUNTEGGIO
SYNESGY – CRIBIS D&B S.R.L.	B (SCALA A-E)
OPEN-ES	53/100
ECOVADIS	66/100



SYNESGY – CRIBIS D&B S.R.L.

A luglio 2024 ha ottenuto il certificato di Cribis D&B S.r.l. in seguito alla partecipazione alla valutazione ESG tramite la piattaforma Synesgy. **La Società ha raggiunto uno score ESG= B (su una scala da A ad E).** Tale valutazione indica un buon livello di sostenibilità e identifica una società con un livello buono di adeguatezza rispetto ai principi ESG, in linea con le *best practices* nazionali e internazionali.



Divisione Energia si è posizionata ad un livello di *scoring* molto elevato rispetto alla **media del settore**, il quale raggiunge appena un punteggio di 10/100.

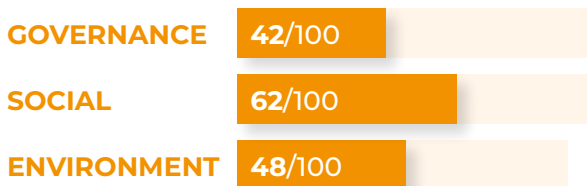
ECOVADIS

A Novembre 2024 Divisione Energia ha partecipato come Gruppo DE al questionario di valutazione ESG di EcoVadis, ottenendo la medaglia di bronzo per essersi posizionata al miglior 35% delle aziende valutate.



OPEN-ES

Ad agosto 2024 ha partecipato al questionario di valutazione Open-es, **ottenendo uno scoring di sostenibilità di 53/100**, ricavato dalla media dei punteggi registrati nelle seguenti tre aree di analisi:



Lo *scoring* di sostenibilità complessivo ottenuto è di **66/100**, così suddiviso nelle quattro aree di analisi:



Questi strumenti di rating della sostenibilità sono utili non solo per comprendere il livello dell'azienda sulle azioni messe in atto nella prospettiva ESG, ma forniscono anche un supporto operativo, individuando le aree di criticità e i percorsi di miglioramento più appropriati per l'azienda. È significativo osservare che il Gruppo ha raggiunto un buon livello di sostenibilità già nel 2023, prima che Divisione Energia diventasse società Benefit. I questionari hanno permesso inoltre di individuare nuove azioni da intraprendere.

Attraverso il canale Open-es, Divisione Energia ha anche partecipato alla prima edizione del progetto "Open-es Camp" avviato a marzo 2023 e terminato nel 2024.

L'iniziativa consisteva in un programma formativo focalizzato sulle tematiche e sulle priorità ESG ed era rivolta alle PMI italiane della *community*.

In seguito al superamento di un test di selezione, Divisione Energia e altre 49 imprese candidate sono state ammesse al programma. Parallelamente agli incontri, i partecipanti sono stati suddivisi in gruppi per sviluppare in maniera collaborativa un *project work*, da presentare a conclusione del percorso formativo di fronte ad una commissione, al fine di decretare l'idea vincitrice.

Divisione Energia ha collaborato con Riccoboni S.p.A., CO.M.CE. S.p.A. e Laser Srl nell'ideazione e nello sviluppo del progetto "Piano di efficientamento energetico di cantiere", aggiudicandosi il primo premio e l'opportunità di far conoscere la propria realtà all'esterno.



OBIETTIVI 2025-2026



Di seguito sono stati riportati alcuni obiettivi che l'azienda vorrebbe definire in futuro, ma che attualmente sono ancora in fase di analisi sull'effettiva realizzabilità.

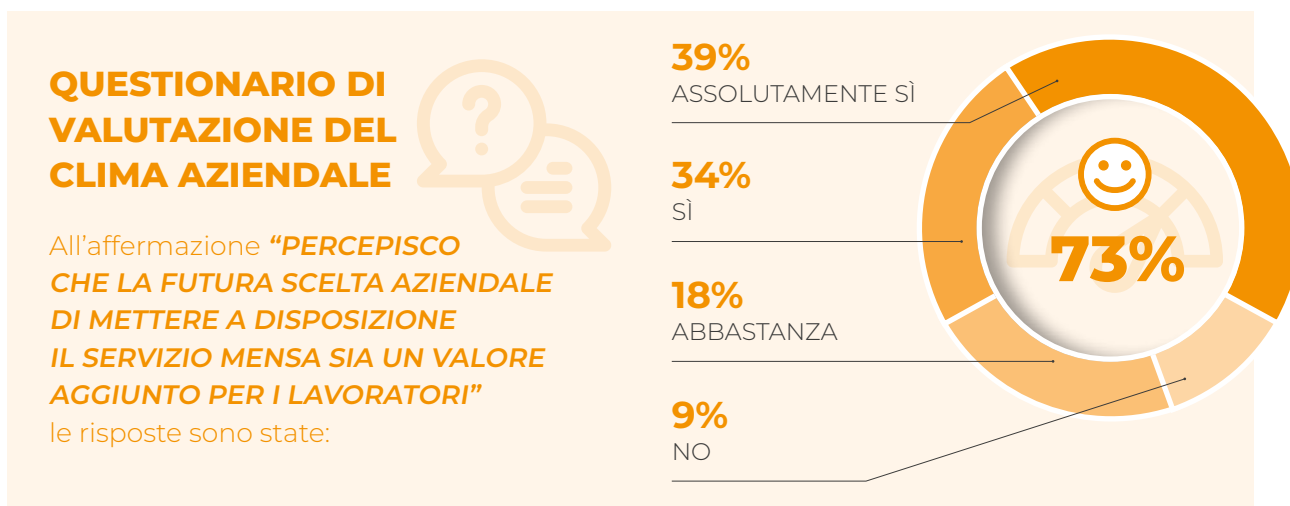
OBIETTIVO 16

SERVIZIO MENSA PER IL PERSONALE

Divisione Energia intende fornire al proprio personale un servizio quotidiano di consegna dei pasti da consumare direttamente in azienda.

Divisione Energia ha deciso di rivolgersi ad una realtà che mira al sostegno e alla valorizzazione dell'individuo con particolare attenzione all'inclusione sociale. Attraverso il questionario di valutazione del clima azien-

dale è stato chiesto al personale di esprimere il proprio gradimento relativo all'iniziativa di mettere a disposizione il servizio di mensa aziendale. I risultati sono stati schematizzati di seguito:



ATTIVITÀ 01

MESSA A DISPOSIZIONE DI UN SERVIZIO DI MENSA AZIENDALE PER IL PERSONALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2025	TARGET 2026
<p>LAVORATORI</p> <p>Il servizio viene messo a disposizione dall'Azienda ed è pensato per agevolare il personale sotto molteplici aspetti economici e pratici.</p>	1) N. adesioni/totale personale potenziale	≥ 50%	--
	2) N. di pasti consumati in media in un mese	--	--
	3) Tasso di soddisfazione del personale	≥ 50%	--
<p>ALTRI STAKEHOLDER</p> <p>La Società ha individuato come fornitore una cooperativa sociale, la quale persegue attivamente un obiettivo sociale finalizzato alla valorizzazione e al sostegno degli individui.</p>	--	--	--




OBIETTIVO 17

DIFFUSIONE DEI VALORI AZIENDALI

La Società intende manifestare i propri valori inclusivi, quali parità di genere, multiculturalità, diversità di qualsiasi natura, mediante l'aggiornamento del Codice Etico, introducendo all'interno del documento una sezione dedicata alla trasformazione in Società Benefit.

ATTIVITÀ 01

AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO AZIENDALE

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2025	TARGET 2026
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Attraverso l'aggiornamento del Codice Etico la Società manifesta pubblicamente e consolida i propri valori sociali di inclusività. Questa azione rafforza l'identità Aziendale e l'immagine percepita, basata appunto sul rispetto dei valori della sostenibilità. La diversità viene considerata come un'opportunità per l'Azienda.</p>	<p>Redazione del documento</p>	<p>--</p>	<p>Redazione del documento</p>



OBIETTIVO 18


INTRODURRE UN FORMAT CONDIVISO PER L'IDEAZIONE DI PROGETTI DI SVILUPPO

Sulla scia di quanto positivamente sperimentato nel 2024 con l'iniziativa di coinvolgere il personale nello sviluppo aziendale attraverso i cosiddetti progetti di sviluppo, la Società ha deciso di introdurre un format condiviso finalizzato ad integrare

nelle procedure aziendali l'iter di ideazione, condivisione, avvio e realizzazione di tali progetti. L'obiettivo è quello di favorire la partecipazione attiva dei suoi componenti, facendo emergere idee originali e funzionali alla crescita aziendale.

ATTIVITÀ 01

INTRODUZIONE DI UN FORMAT CONDIVISO PER L'IDEAZIONE DI PROGETTI DI SVILUPPO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2025	TARGET 2026
 <p>LAVORATORI</p> <p>Il programma favorisce la partecipazione attiva del personale. Chiunque lo desidera ha la facoltà di proporre un'idea legata a potenziali aree di sviluppo aziendali. Questo consente ai membri dell'Azienda di crescere con essa e di sentirsi coinvolti nelle decisioni strategiche.</p>	1) Introduzione del format	Introduzione del format	--
	2) N. di proposte raccolte	≥ 1 proposte	≥ 1 proposte



OBIETTIVO 19


AGGIORNAMENTO DOCUMENTALE CON INTEGRAZIONE DI CLAUSOLE RELATIVE A QUESTIONI SOCIALI E AMBIENTALI

La Società intende integrare la propria documentazione, quale per esempio ordini di acquisto e offerte, attraverso clausole di carattere ambientale e sociale. Lo scopo è quello di rendere più evidente l'impegno aziendale sulle tematiche della

sostenibilità e sensibilizzare clienti e fornitori. Questo favorisce la diffusione dei principi della sostenibilità nelle diverse fasi che interessano la catena del valore aziendale e permette di fare un'analisi dei soggetti con cui la Società interagisce.

ATTIVITÀ 01

INTEGRAZIONE DOCUMENTALE CON CLAUSOLE ESG

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2025	TARGET 2026
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>Conoscere il livello di sostenibilità di fornitori e clienti permette all'azienda di valutare con quali soggetti interfacciarsi, in modo da rafforzare i principi della sostenibilità in tutte le fasi che interessano l'azienda a monte e a valle. Questa azione rafforza l'identità Aziendale e l'immagine percepita, basata appunto sul rispetto dei valori della sostenibilità.</p>	1) N. di documenti revisionati	--	≥ 2 documenti
	2) N. di clausole integrate	--	Da schedulare
	3) N. di tipologia di soggetti interessati	--	≥ 2 tipologie


OBIETTIVI FUTURI

Di seguito sono stati riportati alcuni obiettivi che l'azienda vorrebbe definire in futuro, ma che attualmente sono ancora in fase di analisi sull'effettiva realizzabilità.



CONDIVISIONE DI SPAZI COMUNI IN ORARI E FUNZIONI EXTRA LAVORO

Con la realizzazione della nuova sede, l'Azienda intende mettere a disposizione i propri spazi comuni a dipendenti e collaboratori, anche in momenti non lavorativi.

STAKEHOLDER COINVOLTI	ANNO DI REALIZZAZIONE
 <p>LAVORATORI</p> <p>Questo obiettivo è pensato a favore del personale, il quale può utilizzare gli spazi della nuova sede aziendale anche in un contesto non lavorativo.</p>	<p>2026, Il raggiungimento dell'obiettivo è correlato al completamento dell'obiettivo 1 - Progetto di sviluppo "Nuova sede"</p>



IMPLEMENTAZIONE DELLE CERTIFICAZIONI

L'azienda punta ad implementare le seguenti certificazioni:



CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ GENERE
Secondo Prassi UNI PDR 125:2022



CERTIFICAZIONE AMBIENTALE
UNI EN ISO 14001:2015

TAVOLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI 2024 MONITORATI

OBIETTIVO 01 PROGETTO DI SVILUPPO “NUOVA SEDE”	<u>ATTIVITÀ 1</u> Realizzazione di interventi di ristrutturazione e riqualificazione energetica presso vecchio fabbricato, finalizzato a diventare la nuova sede aziendale
	<u>ATTIVITÀ 2</u> Messa a disposizione di alcuni spazi della nuova sede per eventi e conferenze aperti all'esterno
OBIETTIVO 02 CURA DEL PERSONALE	<u>ATTIVITÀ 1</u> Introduzione del settore HR all'interno dell'organigramma aziendale
OBIETTIVO 03 CORSI DI FORMAZIONE	<u>ATTIVITÀ 1</u> Studio di percorsi di formazione personalizzati per dipendenti e collaboratori
	<u>ATTIVITÀ 2</u> Formazione ai dipendenti sulle tecniche della gestione dello stress da lavoro correlato
OBIETTIVO 04 PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE DEI DIPENDENTI	<u>ATTIVITÀ 1</u> Erogazione di un piano welfare annuale per i lavoratori
OBIETTIVO 05 FLESSIBILITÀ DI ORARIO PER I DIPENDENTI	<u>ATTIVITÀ 1</u> Garantire ai dipendenti la possibilità di flessibilità di orario, in coordinamento con il proprio settore di appartenenza
OBIETTIVO 06 ORGANIZZAZIONE DI OPEN DAY INTERNI	<u>ATTIVITÀ 1</u> Pianificazione di open day interni per far conoscere a tutti i componenti aziendali i progetti svolti dai diversi settori e i contributi ambientali ottenuti grazie all'attività aziendale
OBIETTIVO 07 PROGETTO DI SVILUPPO “IL VIVAIO DI DIVISIONE ENERGIA”	<u>ATTIVITÀ 1</u> Progettazione e creazione del vivaio
	<u>ATTIVITÀ 2</u> Coltivazione di alberi da frutto in una sezione del vivaio
OBIETTIVO 08 PROGETTO DI SVILUPPO “FORMAZIONE NON SPECIALISTICA”	<u>ATTIVITÀ 1</u> Organizzazione e gestione di attività educative in accordo con gli Istituti scolastici
OBIETTIVO 09 PROGETTO DI SVILUPPO “FORMAZIONE SPECIALISTICA”	<u>ATTIVITÀ 1</u> Organizzazione e gestione di attività educative in accordo con Istituti tecnici secondari e I.T.S.
	<u>ATTIVITÀ 2</u> Convenzione con gli istituti tecnici per garantire l'alternanza scuola-lavoro e i tirocini curriculari ed extra-curriculari
OBIETTIVO 10 PROPOSTA DI INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO	<u>ATTIVITÀ 1</u> Fornire al personale un servizio completo che assicuri l'installazione di un impianto fotovoltaico a prezzo agevolato
OBIETTIVO 11 MOBILITÀ SOSTENIBILE	<u>ATTIVITÀ 1</u> Sostituzione progressiva dei mezzi a combustibile fossile con mezzi meno inquinanti

OBIETTIVO 12 INCENTIVARE L'ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INCENTRATA SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ	ATTIVITÀ 1 Utilizzo dei canali social e del sito web aziendale per promuovere la sostenibilità
	ATTIVITÀ 2 Invio di e-mail personalizzata alla chiusura delle pratiche
OBIETTIVO 13 COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SOCIALI LEGATE AI DIRITTI UMANI	ATTIVITÀ 1 Sostegno economico ad associazioni benefiche
	ATTIVITÀ 2 Adesione a progetti legati alla valorizzazione dei diritti umani
OBIETTIVO 14 COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SPORTIVE	ATTIVITÀ 1 Supporto economico e donazione di materiale alle associazioni sportive del territorio
OBIETTIVO 15 SUPPORTARE L'AZIONE RSI ATTRAVERSO I RATING DI SOSTENIBILITÀ	ATTIVITÀ 1 Ottenimento di rating di sostenibilità aziendale

OBIETTIVI 2025-2026

OBIETTIVO 16 SERVIZIO MENSA PER IL PERSONALE	ATTIVITÀ 1 Messa a disposizione di un servizio di mensa aziendale per il personale
OBIETTIVO 17 DIFFUSIONE DEI VALORI AZIENDALI	ATTIVITÀ 1 Aggiornamento del Codice Etico aziendale
OBIETTIVO 18 INTRODURRE UN FORMAT CONDIVISO PER L'IDEAZIONE DI PROGETTI DI SVILUPPO	ATTIVITÀ 1 Introduzione di un format condiviso per l'ideazione di progetti di sviluppo
OBIETTIVO 19 AGGIORNAMENTO DOCUMENTALE CON INTEGRAZIONE DI CLAUSOLE RELATIVE A QUESTIONI SOCIALI E AMBIENTALI	ATTIVITÀ 1 Integrazione documentale con clausole ESG

OBIETTIVI FUTURI

OBIETTIVO 20 CONDIVISIONE DI SPAZI COMUNI IN ORARI E FUNZIONI EXTRA LAVORO	ATTIVITÀ 1 Messa a disposizione degli spazi comuni della sede a dipendenti e collaboratori, anche in momenti non lavorativi
OBIETTIVO 21 IMPLEMENTAZIONE DELLE CERTIFICAZIONI	ATTIVITÀ 1 Ottenimento della Certificazione sulla Parità Genere Secondo Prassi UNI PDR
	ATTIVITÀ 2 Ottenimento della Certificazione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015

5 CONCLUSIONI

Questa prima relazione di impatto rappresenta un importante passo per Divisione Energia. Da una parte raccoglie gli obiettivi raggiunti e dall'altra ha dato modo, nei vari processi, di individuare nuovi strumenti utili all'analisi dei dati da un punto di vista oggettivo con il conseguente miglioramento progressivo delle azioni.

Il processo di trasformazione in società Benefit ha inoltre consentito di accrescere all'interno dell'azienda un senso di responsabilità e la consapevolezza riguardo all'impegno che Divisione Energia nutre nei

confronti della transizione energetica, della sostenibilità ambientale e del benessere delle persone, rafforzando i valori condivisi già esistenti. Tutto il personale del gruppo ha partecipato attivamente ai progetti "sostenibili", contribuendo direttamente al raggiungimento degli obiettivi ESG aziendali.

Complessivamente i risultati raggiunti nel 2024 da Divisione Energia hanno rappresentato un segnale significativo che anche un'azienda di piccole dimensioni può contribuire attivamente e responsabilmente al miglioramento delle condizioni sociali e ambientali.





DIVISIONE ENERGIA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT

Complesso Brianza
Via Brianza, 19
30034 Oriago di Mira (VE)

Partita IVA e cod. fiscale
04037990274

T +39 041 5630647
info@divisionenergia.it
www.divisionenergia.it

I contenuti della Relazione
di impatto e il progetto
grafico sono stati curati
internamente all'Azienda.

Photo credit

Archivio Divisione Energia S.r.l.
Archivi fotografici online

Redazione
aprile 2025

DIVISION  NERGIA

DIVISIONE ENERGIA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT

Complesso Brianza
Via Brianza, 19
30034 Oriago di Mira (VE)

Partita IVA e cod. fiscale
04037990274

T +39 041 5630647
info@divisionenergia.it
www.divisionenergia.it

Seguici su:

