
OBIETTIVI DI IMPATTO 2024-2025

DIVISION  ENERGIA

DIVISIONE ENERGIA S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT



OBIETTIVI DI IMPATTO 2024-2025

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 37

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**, iniziò a delinearsi 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

13 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 determinate 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**. In questa prima relazione ci si limita ad individuare gli indicatori di performance per il monitoraggio degli obiettivi e il target definito. Il risultato raggiunto verrà successivamente esposto con la Relazione di impatto annuale allegata al Bilancio di Esercizio 2024. 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	TARGET 2025
 LAVORATORI <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"	Non applicabile	≥ 50%
 GOVERNO D'IMPRESA <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%	Da schedulare a fine 2024
	2) N. di ore dedicate al progetto	≥ 1.500 h	
	3) N. di ore dedicate al progetto da parte delle altre Società del Gruppo	≥ 250 h	
 AMBIENTE <p>Con la ristrutturazione verrà favorito l'efficientamento energetico e l'uso prevalente di fonti rinnovabili, contribuendo alla mitigazione delle emissioni climalteranti.</p>	1) % di energia verde utilizzata	Contabilizzabile a fine opera	90%
	1a) di cui % di energia verde autoprodotta		40%
	1b) di cui % energia verde acquistata da rete esterna		60%
 AMBIENTE <p>In fase di ristrutturazione è previsto il recupero di materiale edilizio. Premesso che l'edificio è composto da due fabbricati, uno dei quali verrà demolito e ripristinato ex novo, è stato deciso di riutilizzare il materiale recuperabile (travi e mattoni) per molteplici funzioni, decorative e non: le travi più sane recuperate dalla porzione demolita sostituiranno le travi ammalorate del secondo fabbricato. 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>	% di materiale riutilizzato/materiale recuperabile	Contabilizzabile a fine opera	≥ 50%
	Il progetto prevede l'impiego di materiale isolante certificato C.A.M., assicurando che i prodotti utilizzati siano "ecosostenibili" lungo l'intero ciclo di vita.	% di materiale isolante certificato C.A.M.	Contabilizzabile a fine opera

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	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>	<p>N. di eventi organizzati</p>	<p>Contabilizzabile a fine opera</p>	<p>≥ 1</p>





OBIETTIVO 02

CURA DEL PERSONALE

Da sempre tema molto sentito dalla Società, l'attenzione nei confronti del personale è stata ulteriormente rafforzata quest'anno 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	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	≥ 3
	1) Tasso di <i>turnover</i> negativo personale	≤ 20%	--
	2) Tasso di <i>turnover</i> positivo personale	≤ 35%	
	3) Tasso di <i>turnover</i> generale personale	≤ 50%	
4) Tasso di soddisfazione del personale - sezione "Rapporti interni"	≥ 50%		

OBIETTIVO 03

CORSI DI FORMAZIONE


ATTIVITÀ 01

STUDIO DI PERCORSI DI FORMAZIONE PERSONALIZZATI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	TARGET 2025
 LAVORATORI 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.	1) N. di ore di formazione generale pro capite	≥ 46 h	Da definire a fine 2024 in seguito alla <i>performance review</i>
	1a) di cui ore di form. tecnica pro capite	≥ 30 h	
	1b) di cui ore di form. <i>soft skills</i> pro capite	≥ 16 h	
 GOVERNO D'IMPRESA La Società valorizza le <i>soft skills</i> , attraverso corsi di formazione personalizzati che incoraggiano il <i>team building</i> , il coinvolgimento e la responsabilità del personale. Allo stesso tempo stimola l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze attraverso i corsi di formazione legati alle <i>hard skills</i> . Il risultato atteso è dunque il generale rafforzamento del gruppo di lavoro.	Vedi indicatori sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"	Vedi target sezione "Lavoratori"
ALTRI STAKEHOLDER Disporre di personale preparato, sia dal punto di vista tecnico che comunicativo, assicura una qualità migliore del servizio offerto ai clienti.	Vedi indicatori 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	TARGET 2025
 LAVORATORI Con questa iniziativa Divisione Energia dimostra la volontà di prendersi cura dei propri dipendenti e collaboratori, supportandoli attraverso un programma di formazione con un professionista competente. Tale servizio ha lo scopo di aiutare dipendenti e collaboratori nella gestione dello stress lavorativo e nelle situazioni complesse che ognuno vive nel suo quotidiano.	1) N. di ore annue messe a disposizione dall'Azienda per ogni persona	3 h	Da definire a fine 2024, in seguito al sondaggio di gradimento
	2) Tasso di soddisfazione Sezione "Gestione dello stress"	50%	





 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	TARGET 2025
 <p>LAVORATORI</p> <p>I dipendenti potranno godere ogni anno di benefici economici aggiuntivi allo stipendio. Il piano welfare è finalizzato ad accrescere la cura dei dipendenti, aumenta la soddisfazione e migliora la conciliazione vita-lavoro. Divisione Energia ha scelto di erogarlo mediante piattaforma individuale. Questo strumento offre una vastissima gamma di servizi, adattandosi perfettamente alle necessità di ognuno.</p>	1) Tasso di soddisfazione dei dipendenti Sezione "Welfare"	≥ 50%	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti
	2) N. di servizi messi a disposizione tramite piattaforma	13 servizi	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti
 <p>GOVERNO D'IMPRESA</p> <p>La Società trova beneficio rafforzando l'<i>engagement</i> dei dipendenti e migliorando il clima aziendale. Un ambiente positivo favorisce l'incremento di produttività.</p>	Tasso di soddisfazione dei dipendenti Sezione "Welfare"	≥ 50%	Da schedulare sulla base delle esigenze dei dipendenti

 **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	TARGET 2025
 LAVORATORI La flessibilità di orario migliora la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, e favorisce l'orientamento al risultato.	Tasso di soddisfazione	≥ 50%	≥ 50%





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.

8

INCONTRI DI SETTORE RIVOLTI AL PERSONALE NEL 2024-2025

Attività di comunicazione per definire l'identità del Gruppo DE

...evolezza, competenza, ...zioni e rappresentazione.

...sentazioni si terranno dalle 17:30 alle 18:00 con 15 minuti dedicati ad eventuali domande.


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

Cosa fa il mio collega tutto il giorno?



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	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> <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	> 5 incontri

 **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.

11.225 M²
DI TERRENO
ADIBITO A VIVAIO
ADIACENTE
ALLA SEDE

400
OBIETTIVO ALBERI
PIANTATI NEL
2024-2025

ATTIVITÀ 01

PROGETTAZIONE E CREAZIONE DEL VIVAIO

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 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.	N. di adesioni interne al progetto/ n. di persone	≥ 30%	Da schedulare a fine 2024
	1) N. di alberi piantati	350 alberi	50 alberi
	2) Tasso di soddisfazione del personale Sezione "Vivaio"	≥ 50%	≥ 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%	Da schedulare a fine 2024
	2) N. di ore dedicate al progetto	≥ 100 h	
	3) N. di ore dedicate al progetto da parte delle altre Società del Gruppo	≥ 40 h	
 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	50 alberi
	2) Tonnellate di CO ₂ evitate	non è stato stabilito un target⁽³⁾	non è stato stabilito un target⁽³⁾

(3) 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	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	--	Da quantificare nel 2025
 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 target sezione "Lavoratori"



OBIETTIVO 08

PROGETTO DI SVILUPPO


“FORMAZIONE NON SPECIALISTICA”

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	TARGET 2025
 <p>ALTRI STAKEHOLDER / AMBIENTE</p> <p>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.</p>	1) N. di classi coinvolte	≥ 20 classi	≥ 30 classi
	2) N. di scuole coinvolte	≥ 2 scuole	≥ 3 scuole
	3) N. di ore totali dedicate alle attività educative	≥ 15 h	≥ 20 h
	4) N. di associazioni sponsorizzate con finalità di educazione	≥ 1 associazione	≥ 1 associazione



OBIETTIVO 09

PROGETTO DI SVILUPPO

“FORMAZIONE SPECIALISTICA”

Il progetto prevede l'organizzazione di **attività educative tenute presso gli istituti tecnici secondari e gli Istituti tecnici superiori (ITS) del territorio**. Le attività saranno incentrate prevalentemente sulla diffusione dei principi della sostenibilità e saranno accompagnate da laboratori didattici veri e propri. Gli studenti potranno 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 collaborerà 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 ITS

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 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	≥ 12 classi
	2) N. di scuole coinvolte	≥ 3 scuole	≥ 3 scuole
	3) N. di ore totali dedicate alle attività educative	≥ 130 h	≥ 150 h
	4) N. di pubblicazioni del progetto	≥ 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 "Governare d'impresa"	Vedi target sezione "Governare d'impresa"	Vedi target sezione "Governare 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 "Governare d'impresa"	Vedi target sezione "Governare d'impresa"	Vedi target sezione "Governare 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	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>	<p>1) N. di studenti partecipanti</p> <hr/> <p>2) N. di ore totali di alternanza scuola-lavoro</p> <hr/> <p>3) N. di ore totali di tirocini curriculari/extra-curriculari</p>	<p>≥ 5 partecipanti</p>	<p>Da schedulare a fine 2024</p>
<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>	<p>Vedi indicatori sezione "Governio d'impresa"</p>	<p>Vedi target sezione "Governio d'impresa"</p>	<p>Vedi target sezione "Governio d'impresa"</p>



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

**UTILIZZARE
L'ENERGIA
RINNOVABILE
NELLE NOSTRE
CASE AIUTA
L'AMBIENTE**

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	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	--	--
 <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	--	--
	2) Totale KW installati	--	--

 **OBIETTIVO 11**

MOBILITÀ SOSTENIBILE

ATTIVITÀ 01

SOSTITUZIONE PROGRESSIVA DEI MEZZI A COMBUSTIBILE FOSSILE CON MEZZI MENO INQUINANTI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	TARGET 2025
 <p>AMBIENTE</p> <p>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 CO₂.</p>	1) Emissioni complessive di CO ₂ evitate grazie all'utilizzo di auto a basse emissioni	--	--
	2) N. auto a basse emissioni o elettriche presenti	>2	>2



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.

ATTIVITÀ 01

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

STAKEHOLDER COINVOLTI		INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 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	Da schedulare a fine 2024
		2) N. di pubblicazioni sulla sostenibilità all'interno del sito web	≥ 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 "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato 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 "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"

ATTIVITÀ 02

INVIO DI E-MAIL PERSONALIZZATA ALLA CHIUSURA DELLE PRATICHE

STAKEHOLDER COINVOLTI		INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 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	≥ 90% pratiche fotovoltaiche >= 80% commesse Superbonus per le quali effettuiamo anche 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 "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato 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 "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"	Vedi target sezione "Governato d'impresa"



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	TARGET 2025
ALTRI STAKEHOLDER 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.	N. di associazioni sostenute	≥ 3 associazioni sostenute	Da schedulare a fine 2024

ATTIVITÀ 02

ADESIONE A PROGETTI LEGATI ALLA VALORIZZAZIONE DEI DIRITTI UMANI

STAKEHOLDER COINVOLTI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET 2024	TARGET 2025
ALTRI STAKEHOLDER 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.	N. di progetti ai quali l'Azienda ha aderito	1 progetto sostenuto	1 progetto sostenuto



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	TARGET 2025
ALTRI STAKEHOLDER Divisione Energia, attraverso le sponsorizzazioni e donazioni, genera un impatto positivo nei confronti della società.	N. di associazioni supportate	≥ 3 associazioni supportate	≥ 3 associazioni supportate



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	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 ottenuti</p>	<p>≥ 2 rating di sostenibilità ottenuti</p>	<p>≥ 2 rating di sostenibilità ottenuti</p>

TAVOLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DEFINITI DA DIVISIONE ENERGIA SRL

<p>OBIETTIVO 01 PROGETTO DI SVILUPPO "NUOVA SEDE"</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Realizzazione di interventi di ristrutturazione e riqualificazione energetica presso vecchio fabbricato, finalizzato a diventare la nuova sede aziendale</p>
	<p><u>ATTIVITÀ 2</u> Messa a disposizione di alcuni spazi della nuova sede per eventi e conferenze aperti all'esterno</p>
<p>OBIETTIVO 02 CURA DEL PERSONALE</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Introduzione del settore HR all'interno dell'organigramma aziendale</p>
<p>OBIETTIVO 03 CORSI DI FORMAZIONE</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Studio di percorsi di formazione personalizzati per dipendenti e collaboratori</p>
	<p><u>ATTIVITÀ 2</u> Formazione ai dipendenti sulle tecniche della gestione dello stress da lavoro correlato</p>
<p>OBIETTIVO 04 PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE DEI DIPENDENTI</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Erogazione di un piano welfare annuale per i lavoratori</p>
<p>OBIETTIVO 05 FLESSIBILITÀ DI ORARIO PER I DIPENDENTI</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Garantire ai dipendenti la possibilità di flessibilità di orario, in coordinamento con il proprio settore di appartenenza</p>
<p>OBIETTIVO 06 ORGANIZZAZIONE DI OPEN DAY INTERNI</p>	<p><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</p>
<p>OBIETTIVO 07 PROGETTO DI SVILUPPO "IL VIVAIO DI DIVISIONE ENERGIA"</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Progettazione e creazione del vivaio</p>
	<p><u>ATTIVITÀ 2</u> Coltivazione di alberi da frutto in una sezione del vivaio</p>
<p>OBIETTIVO 08 PROGETTO DI SVILUPPO "FORMAZIONE NON SPECIALISTICA"</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Organizzazione e gestione di attività educative in accordo con gli Istituti scolastici</p>
<p>OBIETTIVO 09 PROGETTO DI SVILUPPO "FORMAZIONE SPECIALISTICA"</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Organizzazione e gestione di attività educative in accordo con Istituti tecnici secondari e ITS</p>
	<p><u>ATTIVITÀ 2</u> Convenzione con gli istituti tecnici per garantire l'alternanza scuola-lavoro e i tirocini curriculari ed extra-curriculari</p>
<p>OBIETTIVO 10 PROPOSTA DI INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Fornire al personale un servizio completo che assicuri l'installazione di un impianto fotovoltaico a prezzo agevolato</p>

<p>OBIETTIVO 11 MOBILITÀ SOSTENIBILE</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Sostituzione progressiva dei mezzi a combustibile fossile con mezzi meno inquinanti</p>
<p>OBIETTIVO 12 INCENTIVARE L'ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INCENTRATA SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Utilizzo dei canali social e del sito web aziendale per promuovere la sostenibilità</p> <p><u>ATTIVITÀ 2</u> Invio di e-mail personalizzata alla chiusura delle pratiche</p>
<p>OBIETTIVO 13 COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SOCIALI LEGATE AI DIRITTI UMANI</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Sostegno economico ad associazioni benefiche</p> <p><u>ATTIVITÀ 2</u> Adesione a progetti legati alla valorizzazione dei diritti umani</p>
<p>OBIETTIVO 14 COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ SPORTIVE</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Supporto economico e donazione di materiale alle associazioni sportive del territorio</p>
<p>OBIETTIVO 15 SUPPORTARE L'AZIONE RSI ATTRAVERSO I RATING DI SOSTENIBILITÀ</p>	<p><u>ATTIVITÀ 1</u> Ottenimento di rating di sostenibilità aziendale</p>


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.



SERVIZIO MENSA PER IL PERSONALE


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

STAKEHOLDER COINVOLTI	ANNO DI REALIZZAZIONE
<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>	<p>2025. Il raggiungimento dell'obiettivo è correlato al completamento dell'obiettivo 1 - Progetto di sviluppo "Nuova sede"</p>



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.

STAKEHOLDER COINVOLTI	ANNO DI REALIZZAZIONE
 <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>2025</p>




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>



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

STAKEHOLDER COINVOLTI	ANNO DI REALIZZAZIONE
 <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>	<p>2025</p>

5 CONCLUSIONI

Il processo di trasformazione in Società Benefit ha consentito di **accrescere all'interno dell'azienda la consapevolezza riguardo all'impegno che Divisione Energia nutre nei confronti della transizione energetica, della sostenibilità ambientale e del benessere delle persone**. Il programma ha coinvolto direttamente l'intero personale di Divisione Energia, permettendo la scelta volontaria di uno o più progetti di sviluppo con finalità prevalentemente orientate al beneficio comune.

All'interno di tali progetti, avviati già nel corso del 2023, **ogni membro della Società ha avuto (e continua ad avere) l'opportunità di trovare il proprio spazio, anche al di fuori delle proprie competenze professionali, realizzandosi e creando relazioni**.

Il percorso ha avuto sviluppi non solo all'interno dei progetti stessi, ma anche nei comportamenti quotidiani, a partire da una **sempre più attenta raccolta differenziata fino ad arrivare alle scelte d'acquisto sostenibile, privilegiando prodotti realizzati con materiali riciclati o apparecchiature elettroniche rigenerate**. Un'attenzione particolare è rivolta a **pratiche che riducono la produzione di rifiuti**, come sensibilizzare il personale a limitare il più possibile la stampa dei documenti oppure a consumare acqua microfiltrata dal rubinetto per evitare l'uso della plastica. Questi rappresentano soltanto alcuni esempi di comportamenti sostenibili che sono ormai diventati parte integrante della quotidianità in Divisione Energia.

La formalizzazione come Società Benefit ha quindi reso possibile un **rafforzamento dei valori condivisi già esistenti e ha permesso la creazione di solide fondamenta per sviluppare cultura** attraverso la diffusione interna ed esterna all'azienda dei suddetti valori.

Un nuovo fuoco sta alimentando Divisione Energia: un calore capace di generare passione e volontà di partecipare responsabilmente ai cambiamenti, con la consapevolezza che ogni azione, per quanto piccola possa essere, rappresenta un significativo passo verso la sostenibilità.





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
maggio 2024

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:

