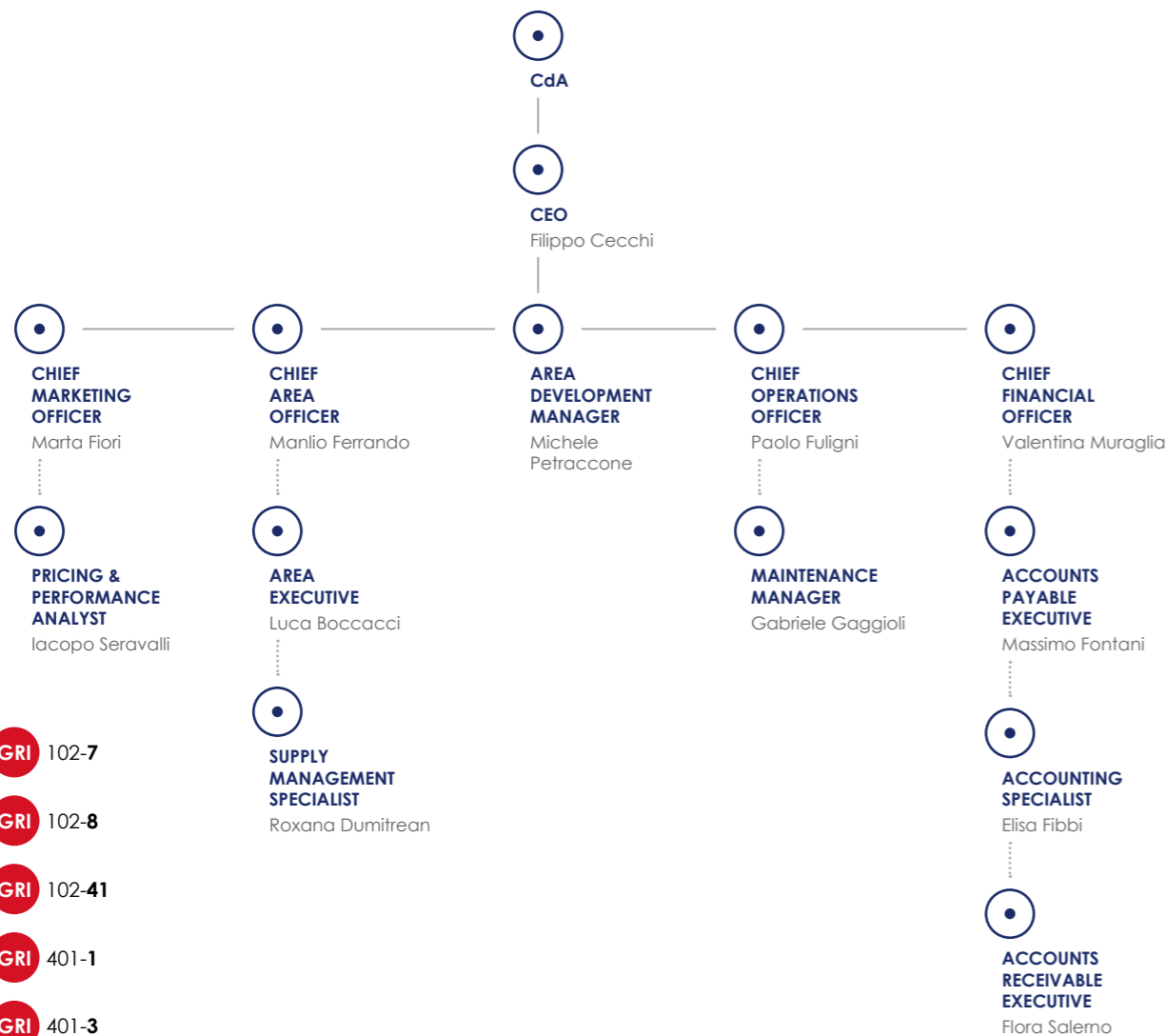


La “famiglia” Aquila Energie

Aquila Energie considera che l'ascolto e il contatto diretto con le persone appartenenti alla rete Aquila sia fondamentale per mantenere fiducia reciproca e per crescere insieme.



- GRI 102-7
- GRI 102-8
- GRI 102-41
- GRI 401-1
- GRI 401-3
- GRI 402-1
- GRI 405-1

Partendo dalla selezione, per passare all'accesso alla formazione per lo sviluppo delle skill professionali ed all'avanzamento di carriera, la gestione delle risorse umane viene condotta sulla base di una totale uguaglianza di giudizio, senza distinzioni di sesso, età, orientamento politico, religioso e sessuale. Lo stesso avviene anche

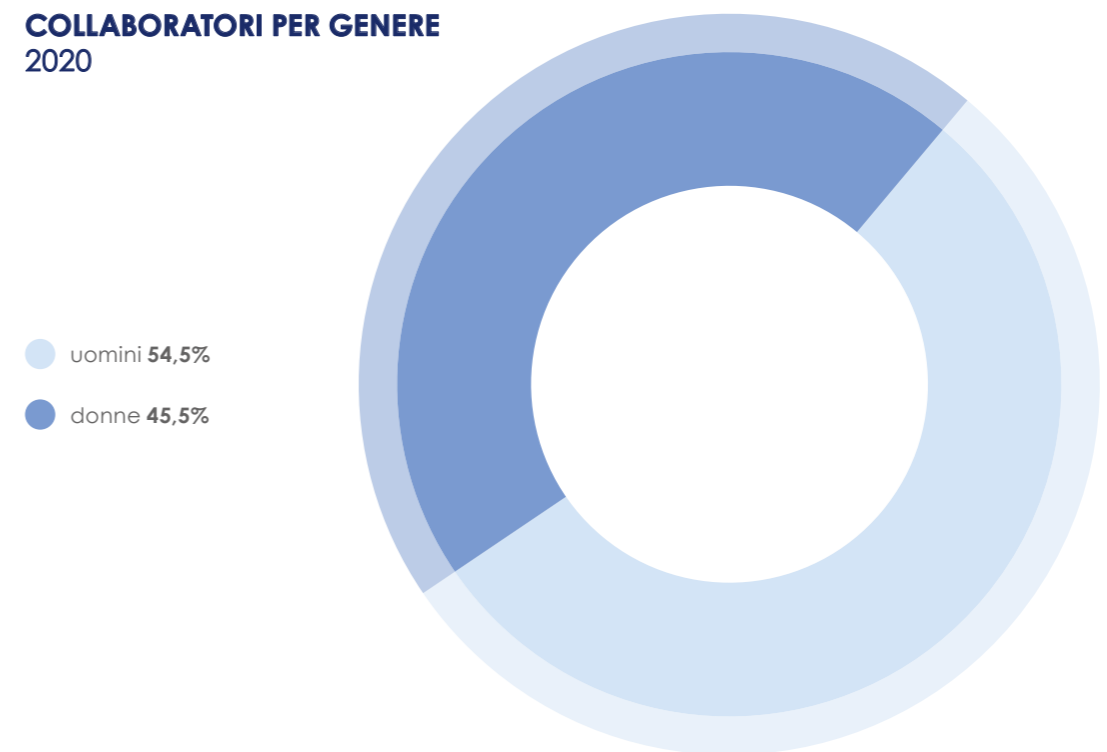
nella selezione delle gestioni degli impianti di distribuzione. A tutti sono date le stesse opportunità ed eventuali riconoscimenti sono distribuiti solo su base meritocratica.

Nel 2020 i collaboratori di Aquila Energie sono 11 e tutti assunti a tempo indeterminato e full time, secondo il CCNL "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio"; l'azienda fa riferimento ad esso per eventuali modifiche organizzative.

Il 45,5% dell'organico è di genere femminile; il 63,6% proviene dal territorio regionale toscano. L'età media dei dipendenti è di 46 anni.

COLLABORATORI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2018	2019	2020
Totale collaboratori	11	15	11
Collaboratori a tempo indeterminato	91%	87%	100%
% collaboratrici	27,3%	33,3%	45,5%
% collaboratori da comunità locale (Toscana)	72,7%	73,3%	63,6%

COLLABORATORI PER GENERE 2020

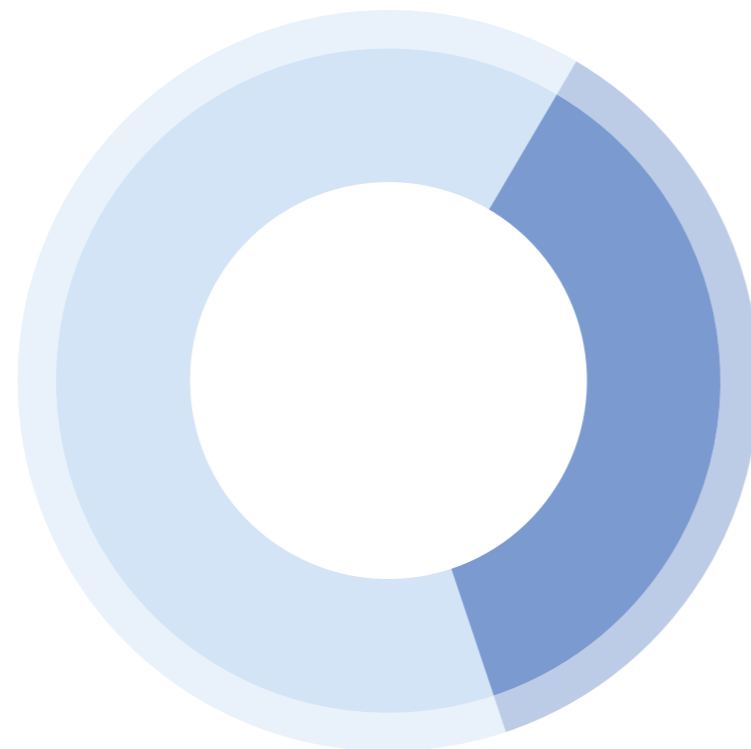
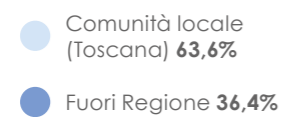


COLLABORATORI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE (n.) 2020	uomini	donne	totale
	6	5	11

COLLABORATORI PER FASCIA D'ETÀ



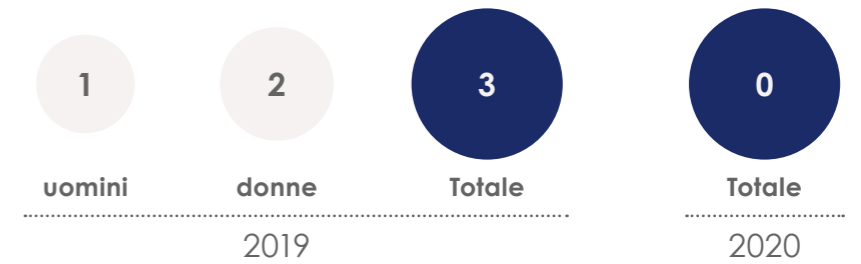
COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA DI NASCITA 2020



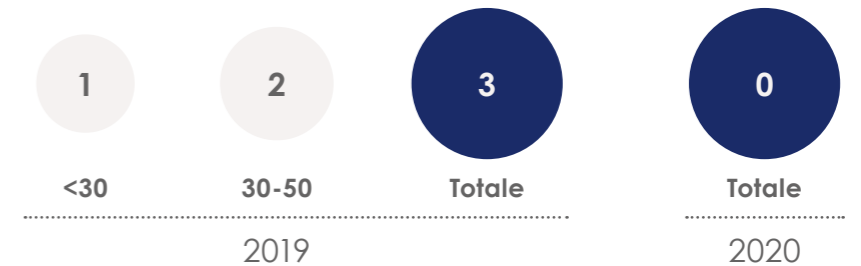
NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER

I dati relativi alle nuove assunzioni e al turnover del personale si riferiscono agli anni 2019 e 2020. Non sono rendicontati i dati al 2018 in quanto con effetto dal 1° gennaio 2018 Aquila Energie S.p.A. ha ricevuto in conferimento tutti i rami d'azienda – compresi i contratti di lavoro del personale dipendente – precedentemente posseduti dalla società controllante Le Cipresse S.r.l..

NUOVE ASSUNZIONI PER GENERE (n.)



NUOVE ASSUNZIONI PER FASCIA D'ETÀ (n.)

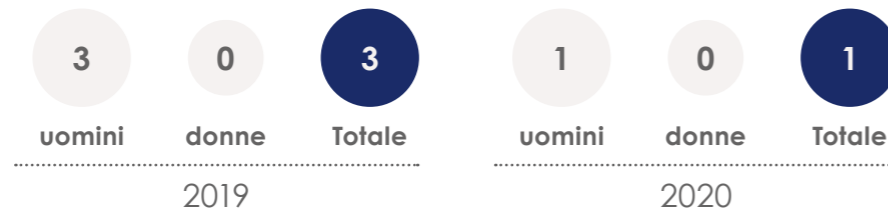


TASSO DI NUOVE ASSUNZIONI

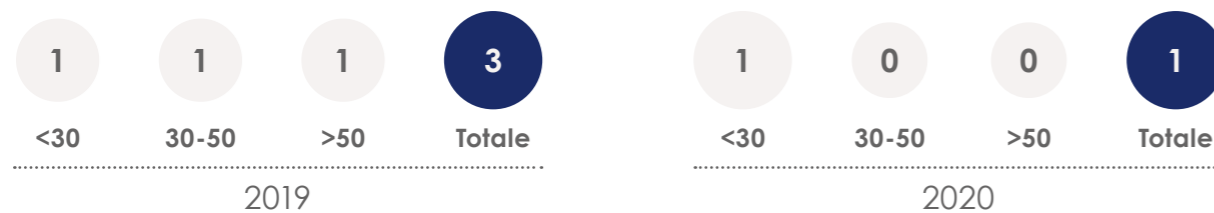
Il tasso di nuove assunzioni è calcolato come rapporto tra il numero di nuove assunzioni ed il numero di collaboratori totali per l'anno di riferimento.



TURNOVER PER GENERE (n.)



TURNOVER PER FASCIA D'ETÀ (n.)



TASSO DI TURNOVER

Il tasso di turnover è calcolato come rapporto tra il numero di persone che hanno terminato il proprio rapporto di lavoro con l'azienda ed il numero di collaboratori totali per l'anno di riferimento.



Per quanto riguarda i **congedi parentali**, negli ultimi tre anni solo una persona avente diritto ne ha fatto richiesta a dicembre 2020, e dovrebbe rientrare in servizio presumibilmente nel mese di luglio 2021.

La comunicazione interna

Per accrescere un clima di fiducia e coltivare il senso di appartenenza, Aquila Energie si è dotata di un Piano di Comunicazione Interna che prevede:

- ▶ riunioni generali per condividere le decisioni strategiche prese dal Consiglio di Amministrazione;
- ▶ incontri periodici per presentare il work in progress di ciascuna area operativa rispetto agli indirizzi di budget e per condividere lo sviluppo di progetti specifici;
- ▶ incontri per aggiornamento tecnologico e digitalizzazione, per sfruttare a pieno le potenzialità di strumenti già a disposizione e per valutare l'inserimento di nuovi.

IL WELFARE AZIENDALE

Contribuire attivamente al benessere dei collaboratori è per Aquila Energie un obiettivo strategico.

La Società promuove attività volte a **consolidare le relazioni** tra colleghi e a garantire il **benessere psico-fisico** dei collaboratori; incoraggia la partecipazione sia nella selezione di nuovo personale che nell'espressione aperta di proposte di gestione delle attività lavorative.

Il management di Aquila Energie ha coinvolto direttamente i dipendenti nei processi decisionali atti ad introdurre quei cambiamenti necessari al miglioramento della qualità del lavoro. All'interno di questo percorso sono nati tre progetti:

- 1 • Smart working
- 2 • Team building
- 3 • Indagine sul clima aziendale

Smart Working

La *digital transformation* a cui Aquila Energie ha sottoposto i processi interni e il costante confronto tra management e dipendenti hanno permesso di introdurre lo Smart Working o "Lavoro agile": la possibilità per i dipendenti di lavorare per alcuni giorni da casa. I vantaggi portati da questo progetto, concepito come un percorso di trasformazione della cultura del lavoro che vede il concetto di fruizione del tempo e degli spazi relativizzarsi rispetto al raggiungimento di nuovi risultati, sono concretamente misurabili. Il miglioramento delle condizioni di bilanciamento tra qualità della vita e produttività, è sicuramente la conseguenza più evidente per i lavoratori, ma non certo l'unica. La responsabilizzazione individuale ai risultati, la delega ad una gestione autonoma delle attività lavorative, svolgono un ruolo migliorativo nella percezione dell'attività lavorativa stessa. L'apertura degli spazi consente inoltre di stimolare processi creativi diversi, necessari alla crescita del business, nei contesti di costante trasformazione a cui è sottoposto.

L'emergenza COVID è stata chiaramente lo stress-test del progetto e al tempo stesso la riprova della sua efficacia, consentendo a tutto lo staff di operare sin dal primo giorno di *lockdown* senza traumi e potendo garantire lo stesso livello di produttività.

Team-building

In una fase di profondo cambiamento che ha interessato la cultura aziendale, impattando direttamente sui processi lavorativi, Aquila Energie si è impegnata nella revisione delle dinamiche di comunicazione interna, sia tra le varie aree operative, che all'interno delle stesse. Il percorso di team-building, che ha coinvolto sia dipendenti che management, ha sviluppato attività volte a: stimolare la consapevolezza delle responsabilità individuali, imparare a condividere gli obiettivi, gestire il cambiamento e comunicare efficacemente.

Indagine sul clima aziendale

Un obiettivo si definisce SMART se è Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, Temporizzabile. Gli obiettivi di Responsabilità fissati dalla Società per il miglioramento della **work life balance** sono stati individuati tenendo fermo questo principio. La misurabilità dell'obiettivo nel caso specifico, non è da intendersi solo relativamente al pieno raggiungimento dello stesso, ma deve essere fissata a vari step del percorso, per valutare attraverso opportuni feedback la correttezza della direzione intrapresa.

Dopo un anno di rafforzamento delle competenze trasversali, prima di iniziare a lavorare su quelle specifiche con interventi di formazione ad hoc, è stata realizzata un'indagine sul clima aziendale affidata a una società toscana specializzata in neurocomunicazione.

Nel 2020 Aquila Energie ha inoltre strutturato un piano di welfare aziendale per introdurre **flexible benefits**. È stato quindi attivato un portale che offre ai collaboratori la possibilità di accedere ad una serie di servizi volti a promuovere iniziative a supporto del *work life balance*, tutti attivabili in autonomia in base alle effettive necessità individuali.