

# La crescita personale e professionale delle risorse umane

Aquila Energie considera i propri collaboratori centrali per il raggiungimento degli obiettivi di business, per questo, al fine di generare valore professionale e sociale, promuove attivamente il **benessere in azienda** e ne sostiene la **crescita professionale e personale** attraverso molteplici iniziative.

## LA FORMAZIONE

Prima fra tutte si configura l'attività formativa, nella quale Aquila Energie crede e investe oltre gli obblighi di legge. Nel 2022 la società ha raddoppiato le ore di formazione complessive rispetto al 2021 erogando **685,5 ore di formazione**, ovvero 45,5 in media per dipendente). La maggior parte, coerentemente con gli investimenti societari fatti in digitalizzazione, ha riguardato l'**aggiornamento delle competenze informatiche** (47% delle ore complessive erogate) nell'ambito principalmente della **Cyber Security**, coinvolgendo 13 dipendenti, ma anche dell'utilizzo di gestionali o programmi aziendali. Fa seguito la **formazione delle competenze trasversali** (36,3%), che ha riguardato in toto iniziative di Team Work volte indirettamente a migliorare la gestione del lavoro e il clima aziendale coinvolgendo l'intero organico. Altre attività formative nel 2022, oltre quelle legate alla **salute e sicurezza sul lavoro** previste per legge per un totale di 52 ore, hanno riguardato:

- corsi volti a far progredire le **conoscenze su come gestire la sostenibilità socio-ambientale e i rischi correlati in azienda** per un totale di 35,5 ore rivolte a 3 dipendenti;
- formazione sulle novità relative all'**aggiornamento** dell'ottobre 2021 del **Modello 231 e dei documenti correlati**.

GRI 2-7

GRI 2-17

GRI 2-24

GRI 403-5

GRI 404-1

## FORMAZIONE EROGATA AI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA (h)

	2020	2021	2022
Salute e sicurezza (di legge)	0	36	52
Qualità e ambiente	20	28	35,5
Contabilità e amministrazione	0	44	0
Marketing e comunicazione	35	0	0
Processo produttivo e logistica	0	0	0
Competenze linguistiche	0	0	0
Competenze informatiche	36	48	321
Competenze manageriali	360	55	0
Competenze trasversali	0	132	248
Modello 231	0	0	28
Privacy	0	0	0
Altro	132	0	0
<b>Totale</b>	<b>583</b>	<b>343</b>	<b>684,5</b>

## ORE MEDIE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI PER GENERE

	2020	2021	2022
Donne	51,4	26,2	62,0
Uomini	54,3	30,3	34,5
<b>Ore medie per dipendente</b>	<b>53,0</b>	<b>28,6</b>	<b>45,5</b>

Con riferimento alle ore medie di formazione, nel 2022 si registra un notevole **aumento delle ore medie di formazione erogate alle donne**, che per la prima volta rispetto alle annate precedenti superano gli uomini in termini di ore erogate in media ad ogni dipendente. Essendo tutti i lavoratori dipendenti inquadrati come impiegati (par. "La famiglia "Aquila""), le ore medie di formazione erogate per qualifica "impiegato" coincidono con quelle medie per dipendente.

Oltre alla formazione volta all'acquisizione ed evoluzione delle conoscenze e competenze da parte dei dipendenti, è stata erogata anche della **formazione specifica per i membri del CdA** al fine di far progredire le loro conoscenze ed esperienze su diversi aspetti che indirettamente contribuiscono alla sostenibilità aziendale, in quanto legati alle sue dimensioni. In particolare, nel 2022 ai 3 componenti del CdA sono state erogate **38 ore di formazione** (12,7 in media per ognuno), delle quali 20 hanno riguardato il corso di Team Work, importante per comprendere le esigenze dei dipendenti e migliorare la gestione e il benessere aziendale, 12 l'ultimo aggiornamento del Modello 231 e documenti correlati e 6 l'aggiornamento informatico sulla Cyber Security.

## LA COMUNICAZIONE INTERNA

Oltre all'attività formativa, al fine di accrescere la fiducia, coltivare il senso di appartenenza e aumentare il coinvolgimento diretto dei dipendenti in azienda, Aquila Energie ha predisposto un **Piano di Comunicazione Interna**, in cui sono previsti:

- 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 l'aggiornamento tecnologico e la digitalizzazione, per sfruttare pienamente le potenzialità di strumenti già a disposizione e per valutare l'inserimento di nuovi.

## IL WELFARE AZIENDALE

Altro fronte su cui la società fa leva per generare valore aggiunto nei confronti dei propri dipendenti è il **welfare aziendale**, che ha l'obiettivo di **aumentare il benessere dei lavoratori** anche al di fuori della sfera lavorativa, incentivando la loro produttività e senso di appartenenza all'azienda. Dall'attività di stakeholder engagement realizzata con i dipendenti nel 2022 (par. "La Strategia di Sviluppo Sostenibile – Aquila Energie per l'Agenda 2030") ai quali è stato sottoposto un questionario online con lo scopo di rilevare quali aspetti della sostenibilità (di carattere economico, sociale e ambientale) è prioritario:

- per l'82,4% dei rispondenti l'aspetto più importante è quello della **Legalità trasparenza nello svolgimento delle attività**, a conferma del grande impegno profuso in questi anni sulle pratiche anticorruzione introdotte con l'applicazione volontaria del Modello 231;
- a seguire la sicurezza sul lavoro e del consumatore viene considerata elevata per il 76,5% dei rispondenti), l'innovazione tecnologica e digitalizzazione e la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e delle stazioni di servizio (per il 70,6%), crescita professionale e personale (per il 58,8% dei rispondenti) creazione di valore economico (per il 52,9%) e qualità di prodotti e servizi per il 58,8%.

La società ha introdotto forme di welfare aziendale, tra i quali emerge lo smart working in cui sono coinvolti **14 collaboratori nel 2022** già introdotto ad inizio 2020 prima della pandemia. Esso è frutto di un accordo siglato tra azienda e singolo dipendente, in alcuni casi aggiornato nel corso dell'anno, definito ad hoc sulla base delle mansioni svolte dal soggetto interessato. Al 31/12/2022 tutti i dipendenti possono usufruire di due giorni alla settimana di lavoro agile.

Nel 2022 i fringe benefit, quale incentivo economico e aspetto rilevante per la maggior parte dei soggetti previsti per i dipendenti Aquila Energie sono in totale **6**, beneficiati in diverso numero da parte dei dipendenti stessi.

### DIPENDENTI BENEFICIARI DEI BENEFIT AZIENDALI PER TIPOLOGIA (n.) 2022

Benefit	Dipendenti beneficiari
Buoni carburante (200 € cadauno)	13
Piattaforma di welfare aziendale	11
Ticket Restaurant	10
Auto aziendale	6
Rimborso delle utenze domestiche	5
Esenzione tassazione auto aziendale	3

## LA FORMAZIONE DEI GESTORI

Oltre a sostenere la crescita continua dei propri dipendenti, Aquila Energie pone particolare attenzione alla valorizzazione di coloro che si occupano della gestione delle stazioni di servizio facenti parte della rete, il cui lavoro non dipende direttamente dalla società ma ha però una grande influenza sul livello di soddisfazione del cliente finale. Per far sì che i gestori rappresentino al meglio Aquila Energie e i suoi valori presso i clienti finali, continua **l'attività di formazione pianificata ad hoc**, che risulta potenziata nel 2022. Le sessioni formative hanno riguardato tre principali iniziative, per un totale di 380 ore:

- formazione continuativa volta alla **valorizzazione delle competenze di servizio al cliente**, a cui hanno partecipato ben 40 gestori per un totale di 8 ore di formazione ciascuno;
- corso sulla **Cyber Security**, finalizzato all'aggiornamento delle competenze digitali in ottica di miglioramento della gestione della sicurezza e della protezione dei sistemi informatici, che ha visto la partecipazione di 20 gestori per un totale di 2 ore di formazione ciascuno;
- **Progetto Smart&Green** volto a promuovere l'adozione di pratiche sostenibili presso le stazioni di servizio, a cui hanno partecipato 5 gestori per un totale di 4 ore di formazione ciascuno.

## Progetto Smart&Green

“Smart & Green” è un progetto-pilota ideato da Aquila Energie con l'obiettivo di approfondire il livello di sostenibilità delle stazioni di servizio (servizio distribuzione carburante e servizio di ristorazione), partendo da quanto rendicontato nel Bilancio di Sostenibilità 2020 attraverso il caso-modello della stazione di Ginestra Fiorentina (Comune di Lastra a Signa).

L'iniziativa ha previsto l'allargamento dell'analisi ad altre due stazioni di servizio (Empoli e Fucecchio) e l'integrazione della stessa con molteplici criteri di sostenibilità finalizzati a favorire l'implementazione di scelte sostenibili sia da parte di Aquila Energie che dei gestori e, indirettamente, contribuire ad innalzare il livello di sostenibilità complessivo del “mondo Aquila”.

Per raggiungere lo scopo, nel 2022 sono stati realizzati:

- incontro con i gestori delle stazioni individuate, per favorire il coinvolgimento e l'allineamento con gli obiettivi di sostenibilità aziendali;
- sopralluogo presso le stazioni di servizio;
- redazione di un report con proposte migliorative per la gestione sostenibile dal punto di vista socio-economico ed ambientale delle stazioni, anche con il fine di favorire il coinvolgimento di un numero maggiore di gestori in futuro.