

A large, stylized sun logo in the background, composed of a dark blue circle on the left and a white circle on the right. The white circle contains several dark blue, curved rays of varying lengths, creating a sunburst effect.

**dolomiti  
energia**

**Capitale umano  
del gruppo Dolomiti  
Energia**

## CAPITALE UMANO NEL GRUPPO DOLOMITI ENERGIA

Nel contesto del percorso di crescita e trasformazione del gruppo Dolomiti Energia, le persone rappresentano un fattore abilitante essenziale per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di sostenibilità. In linea con il Piano Strategico 2025–2030, il capitale umano costituisce una leva chiave per supportare l'innovazione, la transizione energetica e lo sviluppo del business.

Al 31 dicembre 2025, l'organico del gruppo è pari a 1.687 dipendenti (1.634 nel 2024), registrando un incremento netto di 53 unità, frutto di 164 assunzioni e 111 uscite. La dinamica dell'organico evidenzia una crescita coerente con lo sviluppo industriale del gruppo, accompagnata da un rafforzamento mirato delle competenze chiave nei diversi settori operativi.

Nel corso del 2025, il gruppo ha inoltre proseguito nel consolidamento della propria struttura organizzativa, anche attraverso il rafforzamento della funzione Risorse Umane e l'introduzione di un modello HR Business Partner articolato per cluster (produzione e ambiente, commerciale, reti), con l'obiettivo di garantire maggiore prossimità al business e presidio dei processi chiave di gestione e sviluppo delle persone.

Parallelamente, il gruppo ha continuato a investire in iniziative orientate allo sviluppo delle competenze, al benessere organizzativo e alla promozione della diversità e inclusione, come descritto nel Bilancio d'esercizio 2025, con particolare riferimento alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

### Forza lavoro - Processi di hiring

Nel corso del 2025, il gruppo Dolomiti Energia ha registrato complessivamente 164 nuove assunzioni, a fronte di 111 uscite, contribuendo alla crescita dell'organico e al progressivo rinnovamento delle competenze.

- **Distribuzione per età nuove assunzioni**

La composizione per età riflette un equilibrio di ingresso di nuove risorse in termini di competenze ed esperienze:

- ≤ 30 anni: 65
- 31–40 anni: 50
- 41–50 anni: 26
- 50 anni: 23

Questo mix generazionale rappresenta un elemento qualificante ai fini della sostenibilità organizzativa, favorendo il trasferimento delle competenze e il mantenimento del know-how aziendale.

- **Distribuzione per genere nuove assunzioni**

- Donne: 48
- Uomini: 116

Nel corso del 2025 si conferma inoltre l'impegno del Gruppo nell'attrazione e valorizzazione dei giovani talenti, anche attraverso programmi strutturati quali stage (37 attivati nel 2025) e collaborazioni con il mondo universitario.

## Forza lavoro - Presenza femminile nei ruoli di management

Il gruppo monitora in modo strutturato la rappresentanza femminile, considerata un indicatore chiave nell'ambito delle politiche di Diversity, Equity & Inclusion:

- Donne sul totale forza lavoro: 24,4%
- Donne nel management complessivo<sup>1</sup>: 30,3%
- Donne nel junior management<sup>1</sup>: 13,7%
- Donne nel top management<sup>1</sup>: 18,2%

L'impegno in ambito di parità di genere è ulteriormente rafforzato dall'estensione della certificazione UNI/PdR 125:2022 a ulteriori società del gruppo e dall'adozione di politiche strutturate volte alla promozione dell'equità, della meritocrazia e della conciliazione vita-lavoro.

## Forza lavoro - Diversità e internazionalizzazione

La popolazione aziendale, composta da 1.687 dipendenti al 31 dicembre 2025, riflette una realtà prevalentemente italiana, ma arricchita dalla presenza di collaboratori provenienti da diversi Paesi, contribuendo a un ambiente di lavoro inclusivo e aperto a differenti esperienze culturali.

La distribuzione per nazionalità è la seguente:

- Italia: 1.630 dipendenti, di cui 216 in posizioni manageriali
- Albania: 22 dipendenti, di cui 1 in posizione manageriale
- Algeria: 3 dipendenti
- Marocco: 3 dipendenti
- Moldavia: 3 dipendenti
- Tunisia: 3 dipendenti

Il gruppo promuove attivamente una cultura inclusiva e priva di discriminazioni, fondata sul rispetto della dignità della persona e sulla valorizzazione delle diversità, elementi ritenuti fondamentali per l'innovazione, l'engagement e la creazione di valore nel lungo periodo.

---

<sup>1</sup> Sono considerati top management i dipendenti con qualifica di dirigenti; rientrano nel middle management i responsabili con qualifica quadro; fanno parte del junior management i responsabili con qualifica di impiegato o operaio.

## Sviluppo del capitale umano e formazione

Nel 2025 il gruppo ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno nello sviluppo delle competenze attraverso processi strutturati di assessment, piani di sviluppo personalizzati e programmi formativi diffusi a tutta la popolazione aziendale.

In particolare:

- sono stati realizzati circa 70 assessment individuali con definizione di piani di sviluppo personalizzati;
- sono state erogate complessivamente 63.228 ore di formazione;
- la formazione si è articolata su quattro cluster: Health, Safety & Environment (46%), competenze tecniche (31%), competenze digitali (9%) e competenze manageriali/soft skills (14%).

Il Gruppo ha inoltre investito risorse economiche significative nella formazione, con costi interni pari a circa 3,2 milioni di euro.

Tra le principali iniziative si segnalano:

- la Graduates Academy, programma biennale dedicato ai giovani talenti;
- l'Ambassador Program, volto a rafforzare cultura aziendale e innovazione;
- percorsi di team coaching a supporto dei processi di riorganizzazione e collaborazione;
- il primo progetto strutturato di volontariato d'impresa, con circa 400 ore dedicate e integrazione nei percorsi di sviluppo.

## People care

Il gruppo Dolomiti Energia promuove benessere organizzativo e un clima aziendale inclusivo attraverso un sistema strutturato di welfare e wellbeing, offrendo strumenti e servizi a supporto della qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie, contribuendo a rafforzare motivazione, produttività e senso di appartenenza.

In questo contesto, rientrano numerose iniziative di people care e supporto alla genitorialità, affiancate da misure di flessibilità organizzativa – come lavoro agile, part-time, strumenti dedicati al rientro da assenze prolungate – finalizzate a favorire un equilibrio sostenibile tra vita personale e professionale.

Parallelamente, il gruppo crede fortemente nel dialogo con il proprio personale, valorizza la trasparenza nei propri processi e adotta strumenti strutturati di ascolto e monitoraggio del clima organizzativo.

Infine, il gruppo rafforza il proprio impegno su inclusione, parità di genere e responsabilità sociale attraverso iniziative dedicate alla valorizzazione della diversità, alla gestione delle fragilità e al reinserimento lavorativo, contribuendo a creare un contesto equo, partecipativo e orientato al benessere delle proprie persone e della comunità.