



PERSONE E PASSIONE

Il capitale umano di EP Produzione

[GRI 2-7] [GRI 405-1] [GRI 401-1]

EP Produzione considera le persone un pilastro chiave della vita aziendale e la prima fonte di creazione di valore, impegnandosi a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante che ne valorizzi il potenziale e le aspirazioni.

Al 31.12.2025 il Gruppo EP Produzione conta su 543 persone, di cui la quasi totalità (99,63%) assunte con contratti a tempo indeterminato. Il personale in posizioni di staff ammonta a 181 unità, mentre le restanti 362 sono distribuite nelle diverse centrali.

Nelle centrali prevale la popolazione maschile e un'età media più alta, mentre nelle funzioni di staff il personale femminile raggiunge il 39%. Nel 2025, metà della forza lavoro (48%) è under 50.

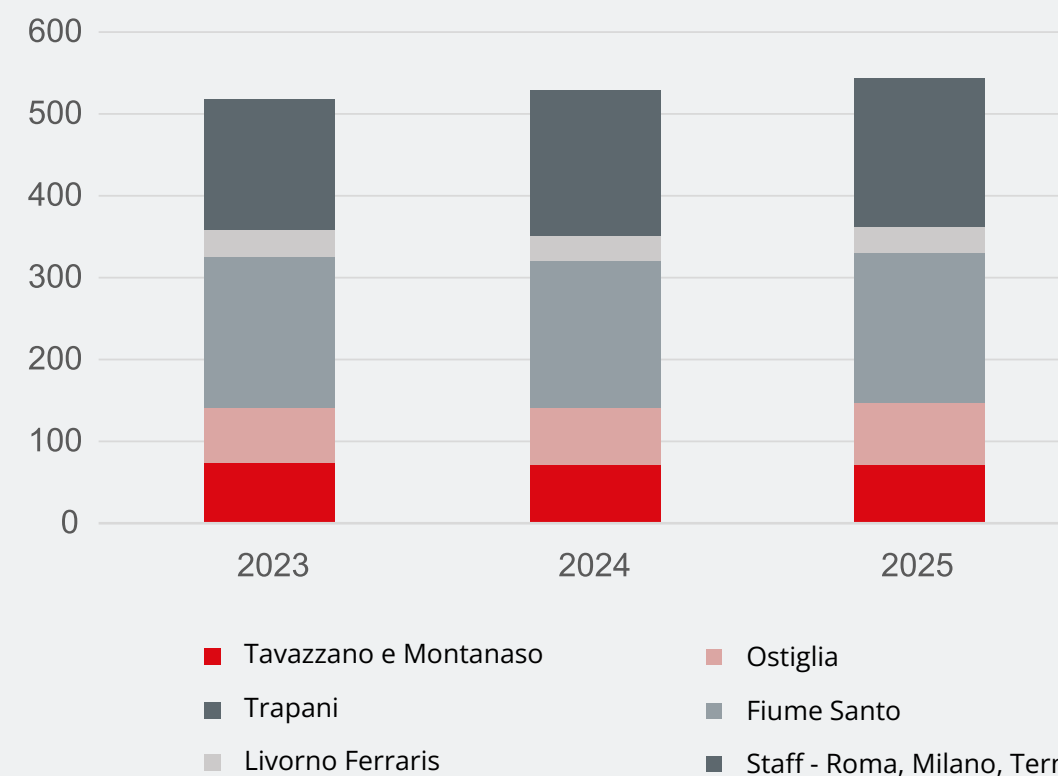


Nel 2025 sono avvenute 28 cessazioni, soprattutto per pensionamenti, a fronte di 42 nuove assunzioni, il 43% delle quali sotto i 30 anni. A fine anno, il tasso di turnover complessivo è stato pari al 5%, un punto percentuale in meno rispetto all'anno precedente. EP Produzione considera la coesistenza tra generazioni e l'ingresso di nuove energie un fattore chiave per

sostenere un business dinamico, reattivo e orientato alla crescita.

Nel corso del decennio la popolazione under 30 è cresciuta di oltre quattro volte rispetto al valore iniziale, passando da 13 a 58 risorse, anche grazie all'ingresso di 127 neoassunti under 30 nel periodo 2015-2025.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DEL GRUPPO EP PRODUZIONE



NUMERO DI DIPENDENTI DI EP PRODUZIONE PER FASCIA D'ETÀ 2015



NUMERO DI DIPENDENTI DI EP PRODUZIONE PER FASCIA D'ETÀ 2025



2015-2025

127
dipendenti
under 30 assunti

VALORI E CULTURA AZIENDALE

Sono quattro i valori aziendali che indirizzano la cultura aziendale e orientano l'azione quotidiana di EP Produzione:

PERSONE	RESPONSABILITÀ
Crediamo nel valore delle nostre persone • Ci prendiamo cura di ciascuno come di un pilastro fondamentale dell'azienda • Cerchiamo la collaborazione in tutte le occasioni per fare la differenza • Ci impegniamo ogni giorno per costruire insieme un ambiente di lavoro sano <i>Parole chiave: cura, fiducia, collaborazione</i>	Siamo responsabili verso noi stessi, i nostri colleghi, l'ambiente e la società • Diamo il buon esempio attraverso la nostra condotta lavorativa • Rispondiamo in prima persona delle nostre azioni e dei nostri effetti sul mondo • Adottiamo azioni coerenti per un futuro sostenibile <i>Parole chiave: sicurezza, sostenibilità, coerenza</i>
COMPETENZA	CORAGGIO
Per noi, la competenza professionale è imprescindibile • Valorizziamo l'esperienza delle persone • Ci prendiamo cura del nostro sviluppo e di quello altrui nell'arco dell'intero percorso professionale • Adottiamo la condivisione del sapere come strategia di lungo periodo <i>Parole chiave: impegno, condivisione, proattività</i>	Siamo aperti al cambiamento e promuoviamo l'innovazione • Anticipiamo il cambiamento e proponiamo le trasformazioni necessarie • Mettiamo in discussione lo status quo, senza temere la discontinuità • Cerchiamo di migliorarci in ogni occasione, semplifichiamo le attività e i processi dove serve <i>Parole chiave: orientamento al futuro, pensiero critico, perseveranza</i>



DIVERSITÀ GENERAZIONALE

EP Produzione punta sul ricambio generazionale come leva strategica di competitività e innovazione. Integrando competenze diverse e favorendo il passaggio di know-how, la società punta a trasformare le sfide demografiche in opportunità di crescita, come confermato dal riconoscimento "Top 100 most attractive companies for Gen Z".

Nel 2025 sono state svolte numerose iniziative rivolte ai dipendenti per promuovere il dialogo e gestire il ricambio generazionale. Questo, oltre a rendere EP Produzione un datore di lavoro più attrattivo per i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro, favorisce la diffusione interna di competenze e know-how.

REFERRAL PROGRAM

L'iniziativa permette ai dipendenti di segnalare candidati per specifiche posizioni aperte nelle aziende di EP Produzione. In caso di assunzione e superamento del periodo di prova, il dipendente che ha effettuato la segnalazione riceve un bonus in voucher o gift card.

ONBOARDING

Attraverso il programma di onboarding ai nuovi assunti, EP Produzione prevede:

- moduli di formazione in ambito HSE e Cybersecurity
- moduli di formazione sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale e sul percorso di digitalizzazione del Gruppo
- incontri con figure apicali e direttori di funzione per approfondire le strategie aziendali e la transizione energetica
- EPP Next, due giornate dedicate alla visita di un impianto e ad attività di team building.

CULTURA DELLA DIVERSITÀ

EP Produzione promuove iniziative di welfare volte a sostenere il benessere delle persone e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo. In questo ambito, la collaborazione con Valore D consente ai dipendenti di accedere a diversi programmi, webinar e contenuti formativi dedicati ai temi della diversità, equità e inclusione.

Tra questi, la piattaforma **Younicity** mette a disposizione programmi e iniziative formative su un ampio spettro di tematiche DE&I, tra cui anche il supporto alla genitorialità e il dialogo intergenerazionale. Accanto a queste iniziative, i dipendenti hanno accesso anche a **Futurely**, un percorso di orientamento digitale dedicato ai figli adolescenti dei dipendenti per aiutarli a scoprire le proprie passioni e scegliere il percorso scolastico o post-diploma più adatto.

TRAIN THE TRAINER

L'iniziativa, portata avanti anche nel 2025, favorisce la condivisione di competenze tecniche HSE tra colleghi esperti e neoassunti, favorendo la circolazione del know-how e consolidando la cultura aziendale della salute e della sicurezza.

EP PEOPLE

Il programma di welfare e wellbeing dedicato alle persone di EP Produzione. Nel 2025 la piattaforma di welfare aziendale è stata rinnovata attraverso la collaborazione con Jointly, uno dei principali operatori di mercato nel settore dei servizi di welfare e benessere organizzativo.

L'ENERGIA CHE CI UNISCE

L'iniziativa di volontariato lanciata in collaborazione con la onlus RomAltruista, che offre ai colleghi di Roma e Terni l'opportunità di dedicare tempo e competenze ad attività di valore sociale durante l'orario di lavoro.



EP PRODUZIONE È TRA LE 100 AZIENDE PIÙ APPREZZATE DALLA GEN-Z

Nel gennaio 2025, EP Produzione è stata inserita nella classifica delle “Most Attractive Companies” stilata da Joinrs, posizionandosi tra le prime 100 aziende più ambite in Italia dalla Generazione Z. Questo riconoscimento, basato su un’analisi indipendente che ha coinvolto oltre 2.600 realtà, premia la capacità dell’azienda di rispondere alle aspettative professionali dei giovani talenti e della cosiddetta “AI Generation”. L’inserimento in questa selezione testimonia l’efficacia delle strategie di employer branding adottate, l’attenzione ai valori del benessere lavorativo e dell’inclusione, nonché l’impegno costante nel dialogo digitale e nella trasparenza dei percorsi di carriera offerti alle nuove generazioni.

AL CENTRO DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

Con 554 ore complessive e il coinvolgimento di circa 100 colleghi delle funzioni di staff e delle centrali, EP Produzione ha attivato il progetto “**Generative AI Playground**”, un percorso laboratoriale articolato in tre fasi progressive — Discover, Play e Use — che permettono di passare dalla comprensione teorica della tecnologia alla sperimentazione pratica di strumenti e casi d’uso specifici per l’organizzazione.

Il programma ha introdotto nuove competenze digitali, come il prompt design, e rafforzato la consapevolezza sulle opportunità e sui rischi connessi all’impiego dell’Intelligenza Artificiale Generativa nei processi quotidiani. L’obiettivo è duplice: da un lato, potenziare l’efficacia del lavoro individuale e di team; dall’altro, promuovere un approccio responsabile, attento agli aspetti etici e alla gestione dei rischi.

Ponendo le persone al centro della transizione digitale, il progetto ha rappresentato un’occasione concreta per consolidare una cultura orientata all’innovazione e alla flessibilità, preparando l’organizzazione a trasformazioni tecnologiche che stanno già ridefinendo il modo di lavorare.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

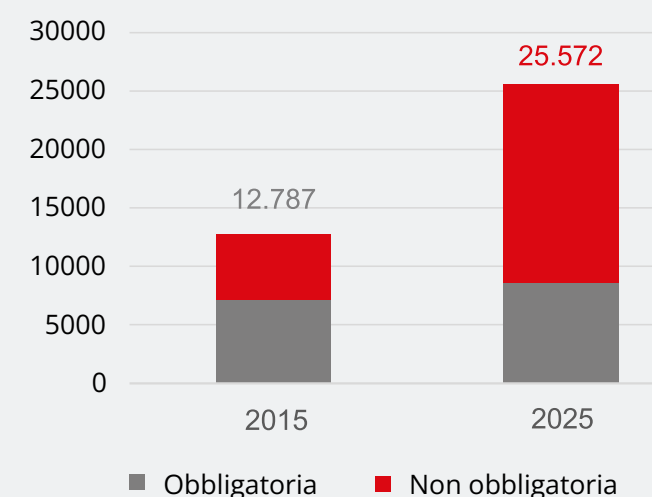
[GRI 404-1] [GRI 404-2]

La formazione continua delle persone è fondamentale per potenziare la capacità di innovazione e favorire la crescita professionale in un mercato energetico sempre più complesso ed esigente.

Nel 2025 sono state erogate 25.572 ore di formazione, pari a 44 ore medie di formazione pro capite. Il 36% delle ore è stato dedicato alla formazione tecnico-specialistica, seguita dal 29% sui temi di salute e sicurezza.

Nel corso dell’anno è stato rafforzato lo sviluppo delle competenze manageriali e linguistiche, con un’attenzione mirata alla lingua inglese. Sono proseguiti anche i corsi di informatica, orientati al potenziamento delle competenze digitali attraverso strumenti come Power BI e Python.

2015 vs 2025
ORE DI FORMAZIONE TOTALI EROGATE



2015-2025

+100%

l’aumento delle ore di formazione in dieci anni, con una crescita significativa della formazione non obbligatoria, in particolare nelle aree manageriale e tecnico-specialistica