

**OPEN
POWER
FOR A
BRIGHTER
FUTURE.**

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.



Le nostre performance 2022
Valorizzazione delle persone Enel

enel





Le nostre performance

Ambizione emissioni zero ed elettrificazione pulita

sono al centro della nostra strategia che stiamo realizzando in maniera sostenibile e innovativa, promuovendo una **just transition**.

Le persone sono protagoniste del progresso sostenibile,

non solo le nostre, ma anche i clienti, i fornitori, le comunità, le istituzioni, la comunità finanziaria, i media, le imprese e le associazioni di categoria.

L'innovazione, l'economia circolare, la digitalizzazione e la finanza sostenibile

rappresentano gli acceleratori della crescita e abbracciano e potenziano trasversalmente tutti i temi strategici.

Tutela della natura e rispetto dei diritti umani

sono il nostro impegno quotidiano per le generazioni presenti e future.

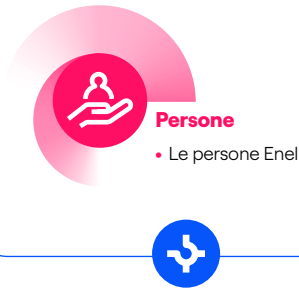
Valorizzazione delle persone Enel

Temi materiali (I livello)



• Gestione, sviluppo e motivazione delle persone

Piano



SDG



Di seguito i risultati 2022 relativi ai target del precedente Piano di Sostenibilità 2022-2024, il conseguente stato di avanzamento e gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2023-2025, eventualmente ridefiniti, aggiunti o superati rispetto al Piano precedente.

SDG	Attività	Risultati 2022	Avanzamento	Target 2023-2025	Tag
5	Donne nei processi di selezione (%) ⁽¹⁾	52,2%	●●●	50,0%	S
5	Donne manager ⁽²⁾ e middle manager (%)	24,9% manager 32,6% middle manager 31,8% manager e middle manager	●●●	26,9% manager ⁽³⁾ 34,1% middle manager ⁽⁴⁾ 33,4% manager e middle manager ⁽⁵⁾	🔄 S
5	Donne nei Piani di successione manageriali (%)	46,1%	●●●	46,0%	🔄 S
5	Donne nei Piani di successione Top Manager (%)	50,0%	●●●	45,0%	S
5 8	Studentesse coinvolte in iniziative di orientamento professionale in area STEM	9.887 studentesse coinvolte	●●●	19.200 studentesse coinvolte nel periodo 2023-2025	🔄 S
8	Indagine di clima - Open Listening (%)	100% persone coinvolte ⁽⁶⁾ 75,6% partecipanti	●●●	100% persone coinvolte ⁽⁶⁾ 80% partecipanti	🔄 S
8	Open Feedback Evaluation - Valutazione delle performance (%)	100% persone coinvolte ⁽⁶⁾ 99% valutate	●●●	100% persone coinvolte ⁽⁶⁾ 99% valutate	S

Ascolto e valutazione

(1) Non sono inclusi i processi di selezione che coinvolgono operai o ruoli tecnici assimilabili nonché relativi al perimetro USA e Canada, a causa della normativa locale che non consente di tracciare il genere in fase di recruiting.
 (2) Include donne Top Manager.
 (3) Il target al 2030 è pari a 32,1%.
 (4) Il target al 2030 è pari a 38,1%.
 (5) Il target al 2030 è pari a 37,5%.
 (6) Persone eleggibili e raggiungibili: coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e che sono risultati in forza e attivi per almeno 3 mesi durante l'anno.

Obiettivi

Avanzamento

I Industriali A Ambientali S Sociali
 G Governance T Tecnologici

⊕ Nuovo 🔄 Ridefinito ⬇ Superato

●●● Non in linea ●●● In linea ●●● Raggiunto
 N.A. = non applicabile

SDG	Attività	Risultati 2022	Avanzamento	Target 2023-2025	Tag
4 8	Ore medie di formazione "Cultural Evolution" pro capite	47,4 ore	●●●	46,5 ore	S
4	Digital skill – Promuovere la formazione sulle digital skill tra tutte le persone Enel	14% delle ore di formazione dedicate a sviluppare competenze digitali	●●●	20% delle ore di formazione dedicate a sviluppare competenze digitali	S T
4 8	Reskilling e upskilling – Promuovere programmi di reskilling e upskilling per le persone Enel	42% delle ore di formazione condotta su upskilling e reskilling	●●●	40% delle ore di formazione condotta su upskilling e reskilling	S T
4 8	Sviluppo di una nuova cultura di "Human sustainability" tra le nostre persone	12% delle ore di formazione dedicate a sviluppare competenze umane	●●●	10% delle ore di formazione dedicate a sviluppare competenze umane	S
4 17	Borse di studio disponibili per le persone Enel	151 borse di studio	●●●	390 borse di studio nel periodo 2023-2025	S
8 10	Inclusione della disabilità 	<p>Adozione di un approccio sistemico all'inclusione della disabilità: </p> <ul style="list-style-type: none"> • nell'ambito dell'avvio di un processo strutturato per analizzare i bisogni delle persone con disabilità di Enel a livello globale è stato rivisto il questionario Enel WIN - Work Inclusion; • in corso diverse iniziative per garantire l'accessibilità fisica e relazionale in Spagna e Cile e per promuovere l'accessibilità digitale in Colombia, con il fine di diffondere la consapevolezza dell'importanza dell'accessibilità e dei suoi benefici sull'inclusione; • per supportare l'inclusione e la contribuzione delle persone con disabilità si segnala il programma globale "Empower disability" arricchito con iniziative globali e locali, avente lo scopo di migliorare il percorso complessivo (con focus su attrazione, inserimento e onboarding, cura, sviluppo) delle persone con disabilità in Enel <p><i>Il target si considera superato in quanto sostituito da un target quantitativo</i></p>	●●●	<p>Promuovere l'inclusione delle persone con disabilità in tutte le fasi del viaggio di lavoro: implementare servizi di viaggio inclusivi (adozione del Global Inclusive Travel: assistenza, accompagnamento, servizi di viaggio inclusivi e accessibili) </p> <p>80% delle persone Enel coperte con almeno un servizio di Global Inclusive Travel nel 2025⁽⁷⁾</p>	S

**Per saperne di più**

Il **progetto Value for Disability** raccoglie la maggior parte delle azioni per la disabilità sviluppate per i colleghi dei principali Paesi di presenza Enel, per i clienti e per la comunità. Per maggiori informazioni sul progetto, si rimanda al capitolo "Gestione dei diritti umani".

(7) Nel 2022 il 47% delle persone Enel sono coperte da almeno un servizio del Global Inclusive Travel.

SDG	Attività	Risultati 2022	Avanzamento	Target 2023-2025	Tag
5 8 10	Promozione di una cultura inclusiva libera da pregiudizi e molestie	Nei principali Paesi di presenza, sono state sviluppate specifiche iniziative con l'obiettivo di diffondere una cultura libera da pregiudizi e per aumentare la consapevolezza sulle molestie sul luogo di lavoro. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> • corso di formazione sui bias completato da circa il 33% delle persone Enel • corso di formazione sulle molestie completato da circa il 32% delle persone Enel 	●●●	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di una cultura inclusiva libera da pregiudizi e molestie 	S
5 8 10	Promozione di una cultura inclusiva che favorisce un ambiente di lavoro multiculturale	Il tema dell'inclusione interculturale è stato promosso in 7 Paesi , in cui sono state organizzate iniziative di awareness e di formazione relative a diversi aspetti legati al tema della diversità culturale (etnia, nazionalità ecc.).	●●●	11 Paesi con iniziative attive sulla cultura inclusiva a favore di un ambiente di lavoro multiculturale	S
8 10	Cultura sulla diversità e sull'inclusione	N.A.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione della consapevolezza sui temi della D&I e dell'inclusione percepita delle persone nel contesto organizzativo • Definizione di una baseline per il miglioramento della strategia D&I 	S
8	Persone Enel in remote working	Oltre 36.000 dipendenti eleggibili	●●●	Monitoraggio dei dipendenti eleggibili	S
8	Global Wellbeing Index complessivo	60,0%	N.A.	61,0%	S

Per saperne di più

Tra le principali **iniziative per aumentare l'inclusione delle diverse etnie** e sensibilizzare sul tema della diversità, ci sono workshop, programmi di formazione e campagne di comunicazione, pensati per favorire un ambiente di lavoro multiculturale.

Per saperne di più

Il **Global Wellbeing Index** complessivo registra la percentuale di persone Enel abbastanza o molto soddisfatte del proprio benessere generale (vita personale e lavorativa) attraverso un'indagine annuale. Grazie al suo ampio significato, comprende tutti i fattori che possono influenzare il benessere generale, includendo sia gli effetti esogeni (come pandemie, questioni socio-economiche, politiche, clima ecc.) sia quelli endogeni, sui quali Enel è impegnata a intervenire con le sue azioni di Wellbeing and Welfare.

Obiettivi

- I Industriali
- A Ambientali
- S Sociali
- G Governance
- T Tecnologici

⊕
Nuovo

↻
Ridefinito

⊙
Superato

Avanzamento

●●●
Non in linea
N.A. = non applicabile

●●●
In linea

●●●
Raggiunto

SDG	Attività	Risultati 2022	Avanzamento	Target 2023-2025	Tag
8	Protezione degli asset	Metodologia sul Risk Assessment per la protezione e la resilienza degli asset adottata nel 100% dei Paesi	● ● ●	Eeguire il Risk Assessment nel 100% dei Paesi in cui il Gruppo opera	S
8	Protezione fisica delle persone all'estero ⁽⁸⁾	Completato design del corso online sulla sicurezza nei viaggi da includere nel catalogo eEducation	● ● ●	Espansione del contenuto del catalogo con almeno 3 corsi di formazione per le persone Enel in partenza entro il 2025	S

(8) Si intendono servizi di mitigazione del rischio di aggressione e rapimento per i colleghi che operano in Paesi con livelli di criminalità molto elevati.

Valorizzazione delle persone Enel



| 2-7 | 2-24 | 3-3 | 401-1 | 404-1 | 405-1 | 405-2 |



Le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali che stanno caratterizzando l'epoca attuale, dalla transizione a un'economia decarbonizzata ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica, incidono profondamente anche sul mondo del lavoro. Le aziende devono quindi essere in grado di trasformarsi per adattarsi a operare in scenari di incertezza, volatilità e complessità elevata.

Agire in maniera inclusiva, ponendo al centro la persona nella sua dimensione sociale e lavorativa, diventa così indispensabile per affrontare questa trasformazione epocale.

In Enel siamo oltre 65mila persone, che appartengono a **86 nazionalità** e parlano **24 lingue**.

Il successo della nostra strategia si poggia proprio sulle nostre persone e su un modello, in essere dal 2015, di valori e comportamenti condivisi: il "modello **Open Power**" (si veda "Enel is Open Power").

Ci impegniamo a promuovere e valorizzare la **conoscenza**, la **relazione** e la **contaminazione** tra le diverse culture, così come il **rispetto dei diritti umani**. Valorizzare le diversità e i talenti individuali rappresenta il presupposto fondamentale per la creazione di una cultura aziendale inclusiva dove tutti possano riconoscersi, senza alcuna distinzione di razza, etnia, religione, genere, età, orientamento sessuale e abilità.

Abbiamo rafforzato i nostri processi di **people empowerment** per sostenere l'evoluzione culturale delle nostre persone, puntando sul loro **benessere**, **motivazione**, **senso di responsabilità** e **partecipazione attiva**.

Dimensioni, queste, strettamente correlate tra loro, che si intrecciano e si rafforzano a vicenda, abilitando una piena espressione delle potenzialità di ciascuno, con un impatto positivo sul senso di appartenenza alla comunità aziendale, favorendo coinvolgimento, attrattività e fidelizzazione delle persone e sul raggiungimento dei risultati sostenibili di Gruppo.

Per garantire che le nostre persone siano pronte a supportare il Gruppo nel suo percorso di transizione, accogliendo i cambiamenti e adattandovisi rapidamente, promuoviamo una esperienza formativa di **apprendimento continuo**, che le accompagna per tutto il ciclo della vita personale e professionale.

La Funzione Persone e Organizzazione definisce i modelli organizzativi e il piano pluriennale di gestione delle persone in linea con la strategia del Gruppo. I processi di selezione, gestione e sviluppo delle persone sono regolati da specifiche policy e procedure a livello globale e locale, con sezioni dedicate sull'intranet aziendale. Per poter personalizzare l'offerta di empowerment, agevolare tutte le fasi della gestione del personale (le attività di recruiting, sviluppo, formazione, talent management) e impostare quindi un processo decisionale supportato da dati oggettivi, la Funzione si è dotata di uno strumento di analisi, "People Analytics", che, basandosi su metriche quantitative e relative statistiche e operando attraverso piattaforme, consente di valutare in tempo reale i diversi cluster anagrafici, e quindi anche generazionali, che compongono l'Azienda.

65.124

PERSONE ENEL

66.279 nel 2021 **-1,7%**

6.412

NUOVI ASSUNTI

5.401 nel 2021 **+18,6%**

23,4 %

DONNE IN ORGANICO

22,5% nel 2021 **+0,9%**

24,9 %

DONNE MANAGER

(include Top Manager)

23,6% nel 2021 **+1,3%**

47,4 ore medie

FORMAZIONE PER DIPENDENTE

44,5 ore medie nel 2021 **+6,3%**

Statuto della Persona, una trasformazione culturale

“Un nuovo ecosistema lavorativo in cui le persone si trovano al centro con il loro benessere, la loro partecipazione e la loro dignità”. Questo il fulcro dello **Statuto della Persona**, firmato in Italia il 29 marzo 2022 da Enel e dalle sigle sindacali FILCTEM, FLAEL e UILTEC e rapidamente diffuso in tutte le geografie del Gruppo. Si tratta di un protocollo innovativo che inaugura un modello di relazioni sindacali basato sul coinvolgimento del singolo individuo e dell’Azienda, valorizzando la persona in rapporto armonico col mondo circostante. Mettere al centro l’essere umano, prendersi cura delle sue esigenze per valorizzarne l’unicità, in tutte le fasi della vita lavorativa: dalla formazione scolastica fino alla trasmissione del sapere alle generazioni future. Un nuovo modello, concepito nell’epoca dell’incertezza per eccellenza, per via della pandemia da Covid-19 che ha di fatto trasformato le relazioni in ambito lavorativo, divenendo così anche una straordinaria opportunità di cambiamento, a coronamento di un percorso culturale già avviato da tempo in Enel. Nei processi di transizione energetica, digitale e culturale la persona diviene il fattore di successo, il vero vantaggio competitivo. Per affrontare i rapidi cambiamenti in atto è necessario un percorso inclusivo, a maggior ragione in ambito lavorativo. Con questa consapevolezza, lo Statuto della persona punta a valorizzare l’essere umano rendendolo protagonista di un ecosistema in cui Azienda e organizzazioni sindacali collaborano alla creazione di un ambiente di lavoro sano, sicuro, stimolante e partecipativo. Un ambiente in cui benessere, produttività, apprendimento continuo e sicurezza possano rafforzarsi a vicenda, concorrendo alla più piena realizzazione della persona, in un’ottica di sempre maggiore centralità e dunque anche di responsabilità del singolo.

Tre gli ambiti:

- **benessere, partecipazione e produttività**, per favorire la tutela della dignità sul lavoro, l’inclusività, l’assenza di pregiudizi, l’equilibrio vita-lavoro e l’attenzione al fattore umano;
- **conoscenza e apprendimento continuo**, un modello di “life-long learning”, con percorsi di formazione e aggiornamento professionale, di empowerment femminile per favorire la scelta delle discipline scientifiche (STEM), l’offerta di tirocini e l’apertura a contributi formativi esterni, prevedendo anche la pianificazione di momenti specifici da dedicare esclusivamente all’autoformazione;
- **cultura e comportamenti della sicurezza**, soprattutto quella sul lavoro con la previsione di analisi *ex ante* ed *ex post* del rischio-infortunio, l’individuazione delle tecnologie più innovative per la prevenzione degli incidenti, la responsabilizzazione dei lavoratori e il rafforzamento della cultura della sicurezza anche attraverso il coinvolgimento della rete dei fornitori.

Lo Statuto della persona rappresenta un punto di svolta verso un meccanismo virtuoso di cura dello spazio relazionale in ambito lavorativo, dove dignità e benessere sono elementi imprescindibili. Il percorso per la sostenibilità passa senz’altro per il cambiamento del modello produttivo, ma anche per il ripensamento delle dinamiche interpersonali, più aperte e ricettive nei confronti degli altri. Per Enel le persone sono da sempre in primo piano.

Questo documento non è volto a migliorare solo le condizioni delle persone di Enel ma guarda anche fuori, a tutto l’ecosistema di fornitori e appalti che collaborano con il Gruppo, aprendo inoltre un canale di dialogo con altre realtà d’impresa per disegnare insieme un mondo del lavoro sempre più sostenibile.

Iniziative multi-stakeholder

Nel 2022 abbiamo partecipato a numerose iniziative e dialoghi multi-stakeholder focalizzati sulla sostenibilità sociale, con particolare riferimento alle persone Enel. In particolare:

CSR Europe

Sul tema della transizione giusta nel contesto della trasformazione verde e digitale, nell'ambito del quale abbiamo partecipato al gruppo su "forza lavoro", oltre che a quelli relativi a "comunità" e "consumatori".

Abbiamo inoltre partecipato attivamente agli **Atelier** organizzati con l'obiettivo di stimolare le aziende a sviluppare efficacemente un approccio incentrato sulle persone e sull'inclusione aziendale ("How companies can include care for people and well-being in the green, digital and post-pandemic transitions in their workspace"), che hanno portato al lancio, in occasione dello European SDG Summit, del blueprint "Building Inclusive Workplaces", cui abbiamo contribuito con il case study sulla "Leadership gentile".

Infine, abbiamo preso parte al **progetto Upskill 4 Future**, focalizzato sull'occupabilità dei lavoratori vulnerabili attraverso la promozione di pratiche di upskilling e reskilling, contribuendo alla pubblicazione dell'"Upskilling & Reskilling Report", in cui è riportato il progetto pilota di Enel sui People Business Partner (PBP) di e-distribuzione.

World Business Council for Sustainable Development

Abbiamo partecipato, tra gli altri, al progetto "Healthy People Healthy Business", che ha esplorato il ruolo delle imprese nello sviluppo e nella promozione di soluzioni alle sfide sanitarie globali, sostenendo la prevenzione delle malattie e la promozione della salute. Risultato principale del progetto è stato il flagship report "Healthy People, Healthy Business: How business can contribute to global health" lanciato durante l'Annual Meeting of the Planetary Health Alliance. Nel report è incluso il nostro case study in ambito people dal titolo "Supporting healthier lifestyles of employees through innovative telemedicine".

Per ulteriori approfondimenti sulle iniziative relative alle tematiche sociali, si rimanda al capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno".



Attrarre nuovi talenti

3-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | DMA EU (former EU14)

Il piano di assunzioni 2022 a livello globale si è concentrato sulla necessità di intercettare i ruoli chiave per gestire la sfida alla transizione energetica, in grado di sostenere le tre direttrici principali di business – rinnovabili, elettrificazione dei consumi e digitalizzazione delle reti – e di interpretare sia i nuovi bisogni del consumatore sia le dinamiche di evoluzione del business per garantire un uso sempre più sostenibile dell'energia. Un focus particolare è stato rivolto al mondo STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) e alla ricerca di modalità sempre più inclusive di attrazione dei talenti.

Sono oltre **6.400** le persone⁽¹⁾ che sono entrate a far parte del Gruppo nel 2022, valorizzando un impegno costante nei rapporti con le università e nello svolgimento di **Recruiting Day** a livello globale, come modello di engagement dei candidati in relazione alle diverse posizioni da coprire. A supporto del processo di selezione abbiamo definito diverse iniziative, digitali e non, volte a costruire un'identità aziendale attraente per i potenziali candidati e che includa la trasmissione dei nostri valori.

Tra le principali iniziative si segnalano:

- il lancio del **Talent Engagement Program**, un processo di selezione rivolto a talenti provenienti dalle più prestigiose università internazionali finalizzato a un percorso di valorizzazione e crescita trasversale all'interno delle diverse aree aziendali;
- la campagna **"A day as a colleague"**, volta a favorire una piena conoscenza all'esterno dei diversi mestieri aziendali, attraverso l'amplificazione sui canali social di "una giornata tipo del collega" con le sue attività operative, il rapporto con i collaboratori, il racconto delle sue passioni e di come queste spesso si conciliano con il lavoro quotidiano;
- specifiche **campagne di advertising mirate** ad aumentare la visibilità delle offerte di lavoro, soprattutto in ottica di gender equality e piena inclusività, lanciate nel corso del 2022 a supporto delle necessità specifiche di recruiting e che hanno registrato un engagement rate positivo;
- un completo restyling della **sezione "Carriere" del sito enel.com**, finalizzato a migliorare l'engagement da parte dei candidati grazie a una user experience ottimizzata e all'accesso a contenuti in grado di fornire una panoramica completa dell'Azienda e una consultazione più user-friendly delle diverse posizioni aperte nel Gruppo;

- un nuovo sistema (Avature) lanciato a novembre 2022 per la raccolta e la gestione globale di tutte le candidature interne ed esterne, centrale per una strategia data driven del processo di selezione.

Inoltre, sono state integrate tutte le pagine relative ai nostri brand in quella del Gruppo Enel, al fine di ottimizzare il posizionamento dello stesso sulle principali piattaforme di talent attraction esterne, come LinkedIn, Indeed e Glassdoor, e garantire una strategia integrata per tutti i candidati.

Nel 2022 è stata lanciata la **New Onboarding Global Platform**, un'unica piattaforma completa e inclusiva rivolta ai neoassunti di tutto il mondo, avente l'obiettivo di rendere loro accessibili tutti i contenuti culturali e organizzativi utili al pieno inserimento in Azienda.

Per garantire inoltre un coinvolgimento diretto, aperto e trasparente di ogni persona del Gruppo nei processi di selezione e di sviluppo, anche nel 2022 è stato attivo il **"Referral Program"** per la ricerca di talenti attraverso due percorsi:

- **esterno**: ognuno in Enel può fornire supporto per individuare nel "mondo esterno" persone che potrebbero diventare nuovi colleghi;
- **interno**: una volta l'anno è possibile proporre un collega da valorizzare nei percorsi di sviluppo professionale.

Nel corso del 2022 sono state effettuate oltre 14.000 segnalazioni.

Infine, sempre nel 2022, è stata ulteriormente valorizzata la mobilità lavorativa che permette alle persone di aprirsi a nuove sfide professionali, favorendo la diversificazione delle competenze e creando profili sempre più trasversali. Al fine di promuovere la centralità delle persone, sempre maggiore attenzione è stata posta allo strumento di **e-profile** come opportunità di valorizzazione delle hard e delle soft skills della persona, delle aspirazioni e delle motivazioni al cambiamento.

Nel 2022 lo strumento di **job posting** interno è stato altresì aperto anche alle nuove posizioni manageriali del Gruppo per promuovere una piena partecipazione di tutta la popolazione aziendale a livello globale.

(1) I contratti a tempo determinato sono utilizzati in modo limitato, per far fronte a picchi di attività e progetti o per sostituire temporaneamente i lavoratori in congedo prolungato (per esempio, per congedo di maternità/paternità ecc.) e prevedono retribuzioni pari a quelle dei lavoratori a tempo indeterminato.

Apprendimento continuo per rendere le nostre persone partecipi dell'evoluzione culturale

La partecipazione delle persone alla transizione culturale e sistemica associata alla decarbonizzazione dell'economia e alla digitalizzazione in cui sono richieste nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento presuppone di garantire un'esperienza formativa di apprendimento continuo che accompagni le persone per tutto il ciclo della vita personale e professionale in un **"percorso circolare"**, a partire dalla fase scolastica che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, fino al periodo conclusivo dell'attività lavorativa dove sarà preponderante la "restituzione" del sapere consolidato alle nuove generazioni e all'ecosistema, in un circolo virtuoso che si autoalimenta. **"Conoscenza e apprendimento continuo"** rappresentano anche uno dei pilastri su cui si fonda lo Statuto della persona.

Inoltre, valorizzare il talento individuale significa anche prendersi cura del benessere della persona attraverso la creazione di un ambiente inclusivo e **privo di pregiudizi**, in un contesto **non giudicante**, in cui ognuno si possa sentire pienamente accolto nella propria unicità e incoraggiato a esprimersi, senza alcuna distinzione di razza, etnia, religione, genere, età, orientamento sessuale e abilità.

È in questo contesto che si sono sviluppate le seguenti attività svolte nel 2022:

- **"Soft Leadership Global Program"**, un percorso rivolto a tutte le persone Enel con l'intento di sensibilizzare e stimolare l'adozione di comportamenti e pratiche coerenti con il modello della "leadership gentile" a tutti i livelli dell'organizzazione. Si tratta di un programma di orientamento culturale verso un modello di leadership sempre più concentrato sul dialogo e il confronto, ispirato dalla fiducia, focalizzato sulla valorizzazione dei talenti e l'espressione dell'autonomia, piuttosto che sul controllo e la verifica. Il programma è co-progettato con i destinatari, che sono diventati i protagonisti della fase di diffusione. Sono stati organizzati 15 eventi globali, alcuni dei quali diretti alla popolazione dei People Business Partner (PBP), figure interne dedicate all'ascolto e al dialogo con le persone, in grado di cogliere le aspirazioni individuali e di integrarle con le necessità dell'organizzazione, nell'ambito del Cultural Innovation Journey a loro dedicato, con cui sono stati condivisi framework e linee guida della leadership gentile per una successiva azione di diffusione verso le persone da loro gestite. Inoltre, i PBP sono stati coinvolti nell'individuazione di circa 600 **Kin-dness ambassador**, appartenenti a tutte le Linee di Business e a tutti i Paesi, con lo scopo di guidare una concreta evoluzione culturale diffondendo e promuovendo i comportamenti e i valori chiave della soft leadership in tutta l'organizzazione;

- un percorso formativo innovativo di esperienza immersiva con **l'applicazione delle neuroscienze rivolto ai Top Manager**, che ha previsto anche un approfondimento sui bias legati alle competenze dei ruoli manageriali e alla leadership femminile;
- **Job Shadowing, Mentoring e Coaching**, per l'accrescimento della propria consapevolezza e per esprimere i propri talenti. I percorsi svolti hanno permesso alle persone di aumentare la propria rete di relazioni, di scambiare idee e punti di vista e hanno favorito l'autoapprendimento, l'interculturalità e la condivisione delle esperienze e competenze. In particolare, il **Mentoring**, che si basa sulla condivisione di competenze trasversali e sulla generosità dei mentor che mettono a disposizione di colleghi con meno esperienza un modello di riferimento, storie di successi e insuccessi, ha visto nel 2022 il coinvolgimento di circa 670 persone a livello globale;
- l'adozione del **"Learning Time"** previsto all'interno dello **"Statuto della persona"**, che permetterà alle nostre persone di pianificare appositi momenti da destinare esclusivamente alla formazione, nei quali potranno dedicarsi ad attività di sviluppo delle competenze, di crescita personale o alla partecipazione a iniziative di "empowerment" della comunità di appartenenza;
- iniziative formative che coinvolgono il personale Enel nel ruolo di **"Internal Trainers"** e che nell'ultimo anno hanno fatto registrare più di 500mila ore erogate con una media di circa 8 ore pro capite;
- il progetto globale **"Train the Trainers"**, che mira a individuare nuovi formatori e a rafforzare il loro ruolo all'interno della nostra cultura aziendale, rendendolo globale e sostenibile nel tempo, valorizzando i talenti e incrementando l'efficacia della formazione. Nel 2022 sono state organizzate 4 sessioni di formazione che hanno coinvolto circa un centinaio di formatori interni italiani e nel 2023 saranno erogate nuove sessioni in Italia e a livello globale.

Altro pilastro strategico per Enel, presente anche nello Statuto della persona, riguarda la **"riqualificazione e aggiornamento professionale, up/reskilling, autoapprendimento e trasmissione dei saperi"**. Per sostenere la transizione verde e digitale, potenziare l'innovazione, la crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità, le diverse School & Academy hanno diffuso programmi di miglioramento delle competenze esistenti per accedere a percorsi professionali più avanzati (**upskilling**) e l'apprendimento di nuove abilità (**reskilling**), potenziando anche competenze trasversali e soft skills. Tali percorsi sono stati realizzati anche in collaborazione con partner universitari e accademici.

Nel corso del 2022 il costo dedicato alla formazione è stato di circa 30 milioni di euro, con un costo medio per dipendente pari a 455 euro; **la formazione ha coinvolto il 96% della popolazione con più di 3,1 milioni di ore di formazione dedicate all'evoluzione culturale** (in crescita rispetto alle circa 2,9 milioni di ore dell'anno precedente), pari a più di 47 ore medie *pro capite* (oltre 44 ore medie *pro capite* nel 2021). Di queste, le ore dedicate ad up/reskilling sono state più di 1,3 milioni, pari a circa il 42% del totale, mentre quelle dedicate alle human skill sono state circa 380mila, pari al 12%. Il processo di evoluzione verso un nuovo modello di formazione ha portato nel 2022 all'adozione, su diverse aree te-

matiche, di una tipologia di erogazione più flessibile, a frequenza elevata e continua, basata sul **micro-learning**, che ha consentito di mettere a disposizione un maggior numero di corsi e di coinvolgere così un maggior numero di persone. Di contro, questa strategia ha comportato una diminuzione del numero di ore di formazione totali su alcune aree, dovuto alla breve durata dei corsi e al livello generale di specializzazione già elevato, come nel caso delle digital skill per le quali sono state erogate 430mila ore, pari al 14% delle ore totali di formazione, con un valore più basso rispetto agli obiettivi previsti per il 2022 (20%).

Le competenze digitali per le nuove generazioni e per promuovere multiculturalità e inclusione

Apprendere giocando: il PROGETTO CODY

Non esiste uno sviluppo sostenibile senza un'istruzione che sia di qualità, inclusiva ed equa nel garantire l'apprendimento continuo. Lo sviluppo sostenibile oggi è imprescindibile dalla trasformazione digitale, ed è in questa cornice che il tema della tecnologia diventa anche strumento educativo al servizio della formazione e favorisce l'apprendimento personalizzato in base ai contesti e alle esigenze, a partire dai giovani studenti. L'iniziativa Enel Cody Robot Adventure, in partnership con la piattaforma di sviluppatori multicanale community-driven Codemotion, nasce proprio per contribuire a preparare gli studenti alle sfide future come protagonisti della trasformazione digitale. Enel Cody Robot Adventure è infatti un gioco educativo online fatto di sfide che, attraverso la gamification, accompagna bambini e ragazzi al naturale apprendimento del coding, di concetti di logica, al pensiero computazionale, alla sequenzialità e al problem solving in maniera semplice e interattiva. La logica dietro Enel Cody Robot Adventure è quella del coding visuale attraverso il sistema di programmazione a blocchetti: ogni partecipante potrà risolvere in modo intuitivo le sfide proposte, imparando divertendosi. L'obiettivo è dunque far nascere nei bambini e nei ragazzi l'interesse per alcune skill digitali essenziali per il loro futuro, quali la robotica e la programmazione, stimolando la curiosità e la creatività, scoprendo allo stesso tempo gli aspetti principali della strategia e dei valori dell'Azienda.

PROGETTO POWERCODERS

La diversità è per noi un valore e un acceleratore di contaminazione di conoscenze e condivisione di esperienze. Un fattore imprescindibile di arricchimento umano prima che professionale che la formazione innesca per accompagnare il processo di trasformazione energetica e digitale e per fornire una concreta opportunità di inserimento lavorativo alle fasce più vulnerabili.

Con questa convinzione è stata avviata la partnership con Powercoders Italia, come parte dell'impegno costante in iniziative di valorizzazione della multiculturalità e delle competenze digitali, indispensabili per il futuro dell'innovazione del nostro ecosistema e fondamentali per la realizzazione di obiettivi industriali e del progresso sostenibile.

Nel 2022 Enel è entrata a far parte del progetto Powercoders Italia, accademia di programmazione informatica (coding) per rifugiati, insieme a una rete di partenariato che vede già impegnate Reale Foundation, Fondazione Italiana Accenture, in collaborazione con UNHCR – Agenzia ONU per i Rifugiati in Italia, che offre corsi intensivi della durata di tre mesi e l'inserimento in aziende operanti nel settore IT con tirocini retribuiti della durata di sei mesi. Dal 2022 Powercoders ha esteso la partecipazione al percorso formativo anche ai cosiddetti NEET (Not in Education, Employment or Training). Alla base del progetto vi è la volontà di promuovere la diversità culturale e incontrare le necessità nel mercato del lavoro di profili digitali e con conoscenza dei linguaggi di programmazione. Unire persone diverse tra loro per storia e cultura, attitudini ed esperienze, innescando creatività e innovazione attraverso un modello di formazione intensiva e specializzata, permette a chi ha competenze di base di "coding" di conseguire un diploma che le attesti per presentarsi preparato nel mondo del lavoro. Questo progetto, che ben si inserisce nel più ampio percorso



di transizione e digitalizzazione in corso, promuove il valore della diversità culturale e le pari opportunità, favorisce l'espressione delle unicità nel lavoro di gruppo e l'inserimento lavorativo di persone vulnerabili, e incontra al contempo la necessità di colmare il "digital shortage".

Il percorso formativo, conclusosi a dicembre e sostenuto e celebrato da Enel, ha portato al riconoscimento del diploma a 25 studenti di diverse nazionalità – provenienti, tra gli altri Paesi, da Afghanistan, Sierra Leone, Nigeria, Siria, Ucraina, Liberia, Camerun, India, Eritrea, Etiopia, Bhutan e Italia – con un'età compresa tra i 21 e i 40 anni.

Il conseguimento del titolo ha permesso ai neodiplomati di entrare nel circuito di selezione di aziende interessate a profili digitali e di cogliere opportunità di lavoro che anche Enel ha contribuito a offrire accogliendone alcuni.

La collaborazione intrapresa rappresenta un modello di innovazione sociale finalizzato alla creazione di valore condiviso attraverso l'inclusione nel mondo del lavoro delle fasce più vulnerabili della popolazione, nella convinzione che sia sempre più importante aiutarle a costruire le necessarie competenze digitali per cogliere le opportunità presenti nel mondo del lavoro e garantire uno sviluppo socio-economico sempre più inclusivo e sostenibile che si arricchisca del contributo e delle qualità di tutti.

Valutare e valorizzare le nostre persone

Il 2022 ha visto la diffusione capillare del nuovo "Modello di leadership gentile" che si basa sull'importanza di coniugare benessere e motivazione per generare risultati sostenibili nel corso del tempo. In questo contesto si inserisce il processo di **valutazione delle performance** quantitative e qualitative relative al 2022, che ha coinvolto come sempre le persone del Gruppo a differenti livelli, in un processo di scambio e confronto costante che sposta il focus verso la rete organizzativa come modello di crescita e self-empowerment, rispetto a un modello gerarchico.

Il modello di valutazione globale è l'**Open Feedback Evaluation (OFE)**, che incoraggia un ascolto e uno scambio costante di feedback su competenze agite e risultati raggiunti finalizzato a valorizzare il talento di ognuno e per un confronto costruttivo, trasparente e a 360 gradi tra persone, network e responsabili, nel pieno rispetto del Codice Etico.

Il programma, che ha coinvolto il 100% delle persone eleggibili⁽²⁾ del Gruppo, prevede in particolare tre momenti di confronto tra responsabili e collaboratori nel corso dell'anno e si compone di tre dimensioni interdipendenti tra loro:

- **"Talento"** che consiste nel mettere in evidenza le proprie competenze individuali basate sul **Modello delle 15**

Competenze Soft e legate ai **4 valori Open Power** di Fiducia, Responsabilità, Innovazione e Proattività;

- **"Generosità"**, intesa come attitudine a entrare in relazione con gli altri, dedicando tempo nel riconoscere i talenti e mettendosi in gioco a propria volta richiedendo feedback sui propri, generando così un meccanismo di crescita individuale e collettiva;
- **"Azione"**, ovvero la capacità, valutata dai responsabili verso i propri collaboratori, di conseguire gli obiettivi professionali sulla base di obiettivi assegnati dal responsabile o autoproposti in modo proattivo dai collaboratori stessi.

Nell'ottica di una sempre maggiore valorizzazione della persona, il 2022 ha visto il passaggio dal sistema basato sull'assessment valutativo per l'accesso alle posizioni manageriali allo sviluppo di un percorso di empowerment che supporta le persone a prendere consapevolezza dei propri talenti, competenze, attitudini, orientamenti e aspirazioni, sostenendoli nei ruoli organizzativi più complessi. In tale contesto, nel piano di successione annuale delle posizioni manageriali, sono stati introdotti nuovi criteri di selezione, volti all'inclusione e alla valorizzazione della diversità. In particolare, è stato rimosso il limite di età per l'accesso al piano di successione, è stato introdotto un criterio che assicura un'equa rappresentanza delle donne tra i successori ed è stato incentivato l'inserimento dei cosiddetti "white collar" tra le nomine.

(2) Eleggibili e raggiungibili: coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e che sono risultati in forza e attivi nel periodo di valutazione di riferimento durante i tre periodi dell'anno 2022.

Ascolto e dialogo

2-29

Enel è da sempre attenta a promuovere iniziative finalizzate all'ascolto dei dipendenti del Gruppo. A fine 2022 è stata lanciata una nuova wave di Open Listening, un canale di ascolto globale che ha l'obiettivo di rilevare, periodicamente nel corso dell'anno, il clima aziendale. Alla survey 2022 ha risposto il 75,6% dei dipendenti del Gruppo, fornendo stimoli utili in particolare rispetto allo stato d'animo, al benessere e alla soddisfazione lavorativa attraverso un costante ascolto su tematiche rilevanti per il Gruppo (tra cui work-life balance, networking, formazione, diversità e inclusione), con un tasso complessivo di soddisfazione sul lavoro (engagement) delle persone coinvolte del 89,6%.

L'ascolto costante ha lo scopo di mettere le persone al centro della strategia del Gruppo che si avvale sempre più degli analytic per rispondere alle differenti esigenze con action plan mirati.

Altre iniziative di ascolto sono state svolte in relazione al wellbeing e alla disabilità (si veda il paragrafo "Il valore dell'unicità e della cura" del presente capitolo).

Un ulteriore elemento essenziale nell'ascolto e nel coinvolgimento delle nostre persone sono i **People Business Partner**, figure dedicate all'ascolto e al dialogo con le persone, in grado di cogliere le aspirazioni individuali e di integrarle con le necessità dell'organizzazione.

Infine, Enel considera la **comunicazione interna** un importante supporto alla creazione della cultura aziendale e alla crescita delle persone e dell'organizzazione, sollecitando e promuovendo lo scambio di informazioni, conoscenze ed esperienze. La comunicazione interna è anche il veicolo principale per diffondere la strategia di Enel e gli obiettivi previsti per il prossimo futuro. A tal proposito, dalla survey periodica "Strategic alignment tracking", ulteriore strumento di ascolto utilizzato per monitorare il sentiment dei dipendenti e comprendere il loro livello di conoscenza rispetto ad alcuni progetti specifici a loro rivolti, è emerso che, fra i progetti interni volti a sviluppare e migliorare il benessere dei dipendenti e la qualità del lavoro, i dipendenti danno maggiore priorità ai seguenti:

- People caring and wellbeing;
- Job opportunity;
- Innovation and personal entrepreneurship.

Per quanto riguarda i progetti e le iniziative di Enel che contribuiscono al miglioramento delle comunità in cui è presente, i seguenti sono quelli ritenuti dai dipendenti i più importanti da perseguire:

- Customer centricity;
- Contributing to the SDGs;
- Technological innovation.

Il valore dell'unicità e della cura

3-3 | 405-1

In Enel **inclusione, benessere, partecipazione e creazione di valore** sono strettamente legati, come indicato anche nello Statuto della persona (si veda box nel capitolo). Includere significa infatti valorizzare e far esprimere il mix unico di talenti, competenze, attitudini, aspetti visibili e invisibili di ognuna delle nostre persone, in modo da garantire benessere e motivazione, facendo emergere il potenziale inespresso all'interno dell'organizzazione e contribuendo così alla crescita. Ciò è possibile attraverso azioni che diffondono la **cultura dell'inclusività** a tutti i livelli dell'organizzazione e che agiscono sulla **valorizzazione** delle specificità individuali e dell'unicità della persona e sulla **cura** nelle situazioni di vita che hanno impatto sul lavoro creando **consapevolezza, relazione e partecipazione**.

I passi dell'inclusione in Enel

Le tappe che portano allo stato attuale iniziano nel 2013 con la pubblicazione della **Policy sui Diritti Umani**, seguita nel 2015 dall'adesione di Enel ai sette principi del WEP (Women's Empowerment Principles) promossi da UN Global Compact e UN Women e dalla contemporanea pubblicazione della **Policy Diversità e Inclusione (D&I)**. Questa policy esplicita i principi di non discriminazione, pari opportunità, dignità, equilibrio tra vita privata e lavoro e inclusione di ogni persona, al di là di ogni forma di diversità. Nel 2019 si aggiunge anche la policy sul **Workplace Harassment** che introduce i temi del rispetto, dell'integrità e della dignità individuale sul luogo di lavoro nella prevenzione di ogni tipo di molestia; principi che sono stati nel 2020 alla base dello **Statement contro le molestie** sul luogo di lavoro, pubblicato sul sito in-

ternet di Enel⁽³⁾. Nel 2021 è stata emessa la policy globale sull'**Accessibilità digitale** per assicurare pari opportunità di accesso alle informazioni e ai sistemi digitali.

La governance sui temi dell'unicità e della cura delle persone è affidata a un'unità dedicata a livello di Holding, **People Care and Diversity Management**, avente il compito di definire e realizzare iniziative a livello globale, assicurando il coordinamento e il monitoraggio delle iniziative locali e la condivisione delle migliori pratiche. A livello locale sono inoltre presenti in Italia e in Spagna specifici "Comitati pari opportunità", cui partecipano anche le parti sociali che concorrono all'identificazione delle esigenze e alla proposta di soluzioni in tema di inclusione, mentre in Colombia, Perù, Messico sono presenti specifici Comitati Diversity & Inclusion che indirizzano e monitorano le attività sui temi D&I.

La crescente attenzione su questi temi è testimoniata anche dall'attivazione di alleanze e collaborazioni con l'ecosistema esterno di associazioni e network, che si impegnano a supportare aziende e istituzioni. In molti Paesi sono attive collaborazioni con organizzazioni internazionali che operano in diverse geografie o che sono in via di internazionalizzazione. Nel 2022 Enel ha partecipato attivamente ai tavoli di lavoro D&I della **Business Commission to Tackle Inequality** coordinata dal **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** e del **Business for Inclusive Growth**, la partnership tra OCSE e la coalizione di CEO di aziende accomunate dall'impegno nel contrastare disuguaglianze di reddito e di opportunità.

Su temi trasversali, per esempio, l'Italia e il Brasile sono parte dello UN Global Compact Network, l'Italia è associata a Fondazione Sodalitas ed è firmataria dell'EU Diversity Charter, mentre il Brasile collabora sul tema di equità e diritti umani con l'Ethos Institute.

In tema di genere Brasile, Costa Rica e Colombia sono firmatari del WEP (Women Empowerment Principles), la Colombia è certificata Equipares, USA e Canada sono attivi nel network Target Gender Equality e nel Women's Energy Network, mentre l'Italia ha partecipato ai tavoli di lavoro del Target Gender Equality Accelerator.

In tema di diritti LGBTQ+, Cile e Messico sono associati a Pride Connection e l'Italia a Parks Liberi e Uguali, USA e Canada sono affiliati a Human Rights Campaign, mentre per promuovere l'attrazione di giovani talenti il Guatemala è associato alla rete sudamericana Employees for Youth.

Enel sostiene inoltre l'internazionalizzazione delle associazioni e delle reti locali: in Italia, per esempio, partecipa a gruppi di lavoro interaziendali per ampliare l'ambito di azione di Valore D, di cui è socio fondatore, e del Consorzio Elis, che sostiene il sistema educativo nazionale italiano nella formazione dei giovani con attenzione specifica alle ragazze e al loro accesso alle professioni STEM.

Sono in crescita i network e/o le community all'interno del Gruppo (Employee resource groups – ERG) sui diversi temi legati all'inclusione e alla diversità:

- **inclusione:** "Comunidad de inclusión" in Spagna;
- **genere:** "Yin Yang" in Messico, "Women in leadership" in Cile, "Women in energy" in Perù, "Her community" in Grecia, "The ladies room" per I Paesi europei di Enel X, "Women EmPower" in USA e Canada, "gender community" in Brasile, "Power Her" in Spagna; "WIL - Women innovation lab" in Cile;
- **disabilità:** "Disability community network" globale dedicata ai focal point per la disabilità, "Comunidad de inclusión" in Spagna, "Disability community" in Italia, "Anne Sullivan" in Messico, "People with Disability community" in Brasile;
- **etnia & diversità culturale:** "Ethnicity Community" in Brasile, "Chontalli" e "Expat network" in Messico, "Cultural Power" in USA e Canada;
- **LGBTQ+:** "Just Be" in Messico, "Un equipo con orgullo" in Cile, "LGBTQ+ community" in Spagna, "Pride in Power" in USA e Canada, "LGBTQ+ community" in Brasile;
- **età:** "Beyond Generations" in Messico, "Generations community" in Brasile;
- **cura:** "Parenting" in Messico;
- **veterani:** "Proud To Serve" in USA e Canada;
- **wellbeing:** "Empowerment and Balance" in USA e Canada.

Una cultura inclusiva evidence-based

Diffondere la cultura dell'inclusione in Enel significa anche misurazione e definizione di obiettivi puntuali. Per questo una parte essenziale della nostra attività è dedicata a trasformare i fenomeni in numeri e a guidare il cambiamento partendo dall'analisi degli stessi. Nel 2022 è stata realizzata la dashboard People Care and D&I che permette agli attori interessati di avere visibilità sui risultati e sui trend di riferimento per indirizzare le strategie.

Un approccio alla persona che si concretizza nella definizione di una specifica policy in materia di diversità in merito alla composizione del Consiglio di Amministrazione⁽⁴⁾ e di obiettivi puntuali e azioni pubblicati nel Piano e nel Bilancio di Sostenibilità, approvato dagli organi societari.

In particolare:

- realizzare un assessment sul livello generale di inclusione;
- bilanciare la percentuale di donne nei processi di selezione;
- far crescere la rappresentanza di donne manager e middle manager e nei piani di successione manageriali;
- aumentare il numero di studentesse coinvolte in iniziative di sensibilizzazione STEM;

(3) <https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/sostenibilita/enel-statement-against-harassment.pdf>.

(4) Il Board ha adottato inoltre dal 2018 una specifica "Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA", <https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/governance/statuto-regolamenti-politiche/it/politica-in-materia-di-diversita-del-consiglio-di-amministrazione.pdf>.

- promuovere progetti per l'inclusione delle persone Enel con disabilità in tutte le fasi dell'employee journey;
- promuovere la diffusione di una cultura bias free, iniziative attente alle diversità interculturali e forme flessibili di modalità lavorative.

L'impegno e la trasparenza dimostrati a favore dell'inclusione di genere sono stati confermati dalla presenza di Enel nei principali ranking, rating e indici ESG (si veda il capitolo "We empower sustainable progress"):

- inserimento per la quarta volta del Gruppo e delle controllate Endesa ed Enel Chile nel **Gender Equality Index di Bloomberg**, che ha riconosciuto in particolare le pratiche innovative in termini di diversità di genere, conciliazione e prevenzione delle molestie;
- conferma per il quarto anno consecutivo, tra le aziende top 100 e prima azienda italiana, del ranking **Gender Equality Global Report & Ranking di Equileap** per la promozione della diversità di genere, del benessere, dell'integrazione vita-lavoro assicurando un ambiente lavorativo rispettoso dei diritti umani e libero da molestie;
- conferma nel **Refinitiv Diversity and Inclusion Index**, al primo posto nel raggruppamento industriale "Electric Utilities and Independent Power Producers" e al 30° posto nella top 100, per le iniziative in termini di diversità di genere, disabilità ed equilibrio tra vita professionale e vita privata.

A livello di Paesi, la Spagna ha ottenuto il rinnovo del Distintivo de Igualdad en la Empresa da parte del Ministero delle Pari Opportunità, il riconoscimento "Distintivo de Igualdad" da parte del "Club de Excelencia en Sostenibilidad" e ricevuto il premio Pioneras IT da parte del Colegio degli Ingegneri delle Telecomunicazioni per le iniziative di promozione STEM. Inoltre, il Messico ha confermato il Distintivo "Éntrale" per le iniziative realizzate per l'inclusione delle persone con disabilità; Enel Nord America per la seconda volta e il Gruppo Enel per la prima volta sono stati inoltre inclusi nel Disability Equality Index.

L'unicità che fa la differenza

In Enel l'evoluzione della cultura dell'inclusione è stata accompagnata negli anni da un'intensa attività di comunicazione e sensibilizzazione a ogni livello e in ciascun contesto organizzativo.

Ogni anno è stato sviluppato un tema specifico che ha ispirato sia le campagne sia i numerosi eventi realizzati. Nel 2022 è stato esplorato il concetto di unicità della persona nella sua dimensione relazionale e organizzativa con l'evento globale **YOU uniqueness makes the difference**.

Prosegue inoltre la diffusione delle campagne di sensibilizzazione sui temi dei bias e delle molestie con l'erogazione dei due corsi globali:

- **Oltre i Bias**, un'iniziativa formativa che promuove la consapevolezza dei principali pregiudizi che possiamo incontrare nel contesto lavorativo, attraverso sketch ironici e surreali che indicano possibili vie d'uscita per evitare di cadere nella loro trappola. A partire dal 2022 il corso è assegnato a tutta la popolazione aziendale e ha visto il coinvolgimento di oltre il 33% degli assegnatari e di circa il 26% dei manager e top manager;
- **Molestie nel luogo di lavoro** esplora in forma di fiction quattro casi realistici di molestie legate a discriminazione su età, disabilità, LGBTQ+ e sessuale, in varie tipologie di condotte (visiva, verbale, denigratoria). Il corso illustra la Global Harassment Policy di Enel fornendo spunti per riconoscere casi di molestie e indicare comportamenti preventivi. A partire dal 2022 è assegnato a tutta la popolazione aziendale⁽⁵⁾ e ha visto il coinvolgimento di oltre il 32% degli assegnatari.

A livello di Paese invece, si segnalano diverse iniziative per la prevenzione delle molestie come, per esempio, la campagna "#RespetarEsEnergía" del Cile.

Il potere dell'intergenerazionalità

La dimensione dell'intergenerazionalità è un tema sempre più centrale e rilevante per le aziende e le istituzioni, e lo scambio di competenze ed esperienze è infatti un elemento fondamentale per la creazione di valore.

Per questa ragione è stato ideato il **progetto globale People EngAger**, che introduce una figura riconosciuta e certificata dall'Azienda con l'obiettivo di supportare il processo di evoluzione nell'organizzazione sia nella fase di ingresso in azienda dei nuovi assunti sia nella mobilità interna tra funzioni, aree di business e Paesi del Gruppo. Questa figura abilita lo scambio intergenerazionale stimolando il dialogo su valori, esperienze e competenze, assicurando la capacità di navigare in autonomia la complessità del contesto e l'acquisizione rapida delle conoscenze associate al ruolo. Diverse le iniziative sviluppate sul tema nei vari Paesi:

- **Italia**: ha condotto il webinar "Generazioni incluse" che esplora le diversità di ogni generazione e i relativi bias, con l'obiettivo di creare reti di collaborazione cross-generazionali;
- **Spagna**: prosegue con l'iniziativa "Nuestros mayores valores" per riconoscere il talento dei colleghi con maggiore esperienza;
- **Cile**: ha lanciato campagne di comunicazione per le giornate internazionali della gioventù e delle persone anziane, con lo scopo di generare motivazione intrinseca basata sulla condivisione tra persone senior e junior;
- **Messico**: ha organizzato un webinar formativo sulla finanza personale dei millennial;
- **Perù**: con l'iniziativa "Diversidades" ha creato laboratori

(5) Tranne il perimetro USA e Canada in cui sono erogati corsi richiesti dalla normativa locale.

specifici con l'obiettivo di promuovere all'interno dell'organizzazione il talento multigenerazionale;

- **Brasile:** ha realizzato iniziative volte a rafforzare l'integrazione senza discriminazioni di età, attraverso attività quali la realizzazione dell'incontro per giovani professionisti "Mi experiencia Enel";
- **USA:** nel 2022 è stato lanciato il corso "Diversity, Sensitivity & Inclusion in the Workplace" con un focus sulla discriminazione di età oltre che di genere, disabilità e LGBTQ+;
- **Colombia:** ha realizzato sessioni formative per tirocinanti e apprendisti su personal skill e branding tenute da colleghi e lanciato il progetto "Potenziali talenti", che promuove percorsi di sviluppo personalizzati per giovani talenti.

L'unicità LGBTQ+

I temi LGBTQ+ sono oggetto di crescente attenzione a livello internazionale e molti Paesi del Gruppo hanno promosso misure, iniziative di sensibilizzazione e formazione e campagne di comunicazione per riflettere sul linguaggio inclusivo, fare luce sugli stereotipi ed esplorare aspetti specifici del vissuto delle persone.

Tra le misure specifiche: oltre ai congedi parentali, già riconosciuti, nel 2022 l'**Italia** ha esteso alle coppie omogenitoriali unite civilmente il sistema di tutele e agevolazioni per finalità parentali e di cura (permessi parentali per cura di minori, permessi e assenze riconosciuti a genitori con figli portatori di handicap in situazione di gravità e nell'ipotesi di morte o grave infermità del figlio), mentre in **Perù** è attiva l'estensione della copertura assicurativa sanitaria alle coppie conviventi dello stesso sesso. In **Italia** e in **Cile** sono state inoltre adottate le "Linee guida sulla transizione di genere per l'inclusione" dei colleghi in transizione.

Sono state organizzate diverse iniziative per promuovere la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo e per supportare i colleghi anche nel ruolo di genitori, anche in collaborazione con associazioni e reti esterne che promuovono la valorizzazione del talento indipendentemente da identità, espressione di genere e orientamento sessuale (Parks Liberi e Uguali in Italia, il network REDi in Spagna, Pride Connection in Colombia, Cile e Messico). In **Argentina** sono stati organizzati webinar sui pregiudizi di genere, l'**Italia** ha proposto incontri divulgativi rivolti a tutti i colleghi e quello dal titolo "Lo dico o no ai miei?", destinato ai genitori con figli omosessuali, bisessuali e transessuali, **USA e Canada** hanno diffuso consapevolezza sulla storia LGBTQ+ e la parità dei diritti. Il **Brasile** ha lanciato alcune campagne di comunicazione e webinar per diffondere e sensibilizzare le persone sul tema. Il **Cile** ha lanciato un questionario diagnostico rivolto al gruppo interno LGBTQ+ e una campagna di comunicazione per sensibilizzare all'uso del linguaggio inclusivo attraverso l'iniziativa #mipronombre, che invita al rispetto delle identità di genere e alla promozione del riconoscimento di tutti, predisponendo anche spazi di condivisione dove è possibile discutere e confrontarsi apertamente sulla diversità sessuale. Il **Messico** ha partecipato al "Pride

Race". La **Colombia** ha ottenuto la conferma del sigillo Friendly Biz Corporate e ha realizzato un podcast su diritti umani e diversità sessuale. Il **Costa Rica** e il **Perù** hanno proposto rispettivamente momenti di approfondimento sulla sessualità e un programma di formazione suddiviso in 4 incontri per esplorare diversi temi relativi al mondo LGBTQ+.

Culture in dialogo

Con 86 nazionalità e 24 lingue Enel considera la **diversità culturale ed etnica** una straordinaria ricchezza e si impegna a promuovere e valorizzare la conoscenza, la relazione e la contaminazione tra diverse culture.

Al fine di effettuare una **mappatura** completa delle diversità etniche e culturali, si ricorda che nella maggioranza dei Paesi in cui siamo presenti esistono vincoli legali e di protezione della privacy che non ne consentono la rilevazione, mentre in Argentina, Costa Rica, Guatemala, Panama, Messico, Perù, Sudafrica, Canada, Brasile e Stati Uniti è possibile richiedere tali informazioni solamente su base volontaria.

Iniziative specifiche a favore della diversità interculturale nelle sue varie forme sono state lanciate in molti Paesi:

- **Italia:** è stato organizzato il webinar di sensibilizzazione interculturale "Diverso da chi?" e lanciato il progetto Powercoders (si veda il box dedicato);
- **Brasile:** con il progetto "Estagio inclusivo" oltre il 30% delle posizioni di stage sono state ricoperte da candidati di colore e sono state celebrate le giornate contro le discriminazioni razziali;
- **Cile:** ha organizzato webinar sulle culture native, ha dedicato un'iniziativa per i colleghi expat e celebrato la giornata dei migranti;
- **Colombia e Centro America** (Panama, Costa Rica e Guatemala): è stata diffusa una nota per favorire l'integrazione culturale e linguistica dei colleghi dei quattro Paesi;
- **Perù:** sono stati realizzati webinar, un podcast e una challenge sulla diversità interculturale;
- **Messico:** ha realizzato una guida sul Paese, le sue tradizioni e la sua cultura per l'inserimento dei nuovi colleghi, provenienti da altre nazioni;
- **Nord America:** ha realizzato iniziative di consapevolezza durante il Black History Month e attraverso l'ERG "Cultural Power".

A livello globale è prevista la figura di un **tutor** per favorire l'integrazione dei colleghi espatriati nei Paesi di destinazione. Inoltre, per allenare la sensibilità e la comunicazione interpersonale e ridurre il rischio di fraintendimenti in contesti multiculturali, è liberamente disponibile per tutti i colleghi su e-ducation il **percorso globale online WIRED - Connecting Intercultural Skills**. Il corso permette di riflettere sui bias e allenare le competenze che favoriscono l'inclusione interculturale e offre in una specifica sezione guide monografiche che esplorano le specificità dei diversi contesti culturali.

Agire per chiudere il gender gap

3-3 | 405-1 | 405-2

L'impegno di Enel per chiudere il gender gap e assicurare equità salariale prosegue con risultati tangibili grazie ad azioni e iniziative che interessano tutte le fasi del percorso delle donne nell'organizzazione: dalla rappresentanza nella fase di ingresso, all'empowerment e allo sviluppo in posizioni di responsabilità, ponendo attenzione ai diversi momenti della vita, come la genitorialità e la cura personale o familiare e un'attenzione alle nuove generazioni di donne che saranno protagoniste nel mondo del lavoro tra qualche anno.

Gender gap:

il piano di azioni tra misure dirette e indirette

44,4 %
di donne nel CdA

15 %
di donne in posizione executive

23,4 %
di donne in organico

46,1 %
di donne successor

24,9 %
di donne manager

52,2 %
di donne nei bacini di selezione

GENDER GAP: il piano di azioni tra misure dirette e indirette

Il piano di azioni comprende **misure che incidono in modo diretto e indiretto** sull'equità retributiva, in considerazione del fatto che l'aumento progressivo della rappresentanza femminile nei diversi livelli organizzativi è una precondizione per il naturale ricambio generazionale e di conseguenza per il raggiungimento della parità retributiva nel tempo.

Enel garantisce equa remunerazione a parità di mansione e anzianità per tutti i nuovi manager con crescita interna.

- Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Enel SpA è costituito per il **44,4%** da donne.
- A fine 2022 le donne rappresentano il **23,4%** dell'intera popolazione del Gruppo, in crescita rispetto al 2021 (22,5% nel 2021).
- Le donne manager sono il **24,9%**⁽⁶⁾ nel 2022 (23,6% nel 2021), e ricoprono il **15%** delle posizioni executive (CEO-1) sul totale di queste posizioni (3 su 20), mentre le donne middle manager sono il **32,6%** (31,4% nel 2021).



- Nel 2022 la presenza delle **donne nei piani di successione manageriali** è in costante crescita: 46,1% di donne successor nei piani manageriali e il 50% nei piani top manageriali.
- Nell'ultimo anno la percentuale di **donne nel Gruppo che lavorano in ruoli STEM** ha raggiunto il **21%** rispetto al **18%** nel 2021.
- I processi di selezione sono attentamente monitorati per garantire un equo bilanciamento dei due generi nei bacini dei candidati, con un trend crescente negli ultimi cinque anni (52,2% nel 2022 rispetto a 39,0% nel 2018)⁽⁷⁾.

(6) Le donne che lavorano in ruoli manageriali (manager e middle manager) in aree di business che generano ricavi, rappresentano il 28,3% del totale delle persone presenti in queste aree, in aumento rispetto al 23,3% nel Bilancio 2021.

(7) Non sono inclusi i processi di selezione che coinvolgono operai e ruoli tecnici assimilabili (a partire dal 2021) e il perimetro USA e Canada, per effetto della normativa locale antidiscriminatoria che non consente il monitoraggio di genere in fase di recruiting.

Il **Piano di Long Term-Incentive 2022** sostiene questi trend confermando un obiettivo di performance, con un peso aumentato dal 5% al 10% del totale, rappresentato dalla "percentuale di donne nei piani di successione del Top Management" a fine 2024 con lo scopo di dare continuità a una politica di predisposizione di una platea idonea alle nomine manageriali del prossimo futuro. I processi di gestione dei piani di successione e di revisione salariale sono regolati da specifiche policy e per tutte le posizioni viene effettuato un monitoraggio costante della remunerazione a parità di mansione. È stato attribuito dal 2019 un **budget dedicato** a garantire la parità di retribuzione per ruoli equivalenti, nei casi in cui si riscontrasse un disallineamento. Ai fini del monitoraggio della parità retributiva, si osserva una tenuta complessiva dell'indice di **Equal Remuneration Ratio (ERR) pari all'81%**. Il calcolo dell'ERR, basandosi sulla media aggregata delle remunerazioni delle donne sulla media delle remunerazioni degli uomini, viene

influenzato dal trend in continua crescita nel corso degli anni del numero delle donne, le cui tenure più ridotte, in considerazione dell'anzianità lavorativa nella posizione, vanno a incidere sulle retribuzioni medie di genere nel breve e nel medio periodo.

Per confermare il proprio impegno su questi temi, Enel aderisce dal 2021 alla campagna "**Equal by 30**", promossa da Clean Energy Ministerial (CEM), l'iniziativa pubblica con cui varie organizzazioni del settore pubblico e privato si impegnano a promuovere la parità di genere in termini salariali, di leadership e di opportunità nel settore dell'energia pulita entro il 2030, con tre impegni specifici per la sensibilizzazione di un crescente numero di ragazze verso discipline e professioni STEM, per l'equa rappresentanza delle donne nei bacini di selezione e per la crescita del numero delle donne in posizioni manageriali.



Per quanto concerne la **dimensione parentale**, a livello globale è presente il programma "Parental Program", che ha l'obiettivo di promuovere consapevolezza organizzativa e personale sulla cultura della genitorialità e conciliare i bisogni personali e professionali relativi a questa fase della vita, fondamentale per entrambi i ruoli parentali. Il programma si fonda sui valori di fiducia, cura ed engagement, e prevede un processo strutturato di colloqui tra il neo-genitore, il responsabile e il People Business Partner, prima e dopo il congedo per maternità e paternità. Il programma è supportato da un punto informativo unico che offre tutte le informazioni, i servizi e le iniziative formative utili per facilitare il rientro in Azienda, sostenere il work-life balance,

e favorire motivazione e organizzazione delle attività. Nei diversi Paesi del Gruppo si affiancano a questo programma anche ulteriori iniziative locali a supporto della genitorialità.

Cresce negli anni l'impegno volto alla promozione della presenza femminile nei percorsi di studio e professionali in area **STEM** in collaborazione con scuole, università e istituzioni, per superare gli stereotipi di genere e diffondere l'importanza della cultura tecnico-scientifica sempre più integrata con la dimensione umanistica. Queste iniziative di consapevolezza e orientamento al mondo STEM hanno coinvolto nel 2022 **quasi 10.000** studentesse delle scuole superiori e negli ultimi 6 anni **oltre 30.000** studentesse⁽⁸⁾.

(8) Dal 2022 il dato include iniziative che coinvolgono solo istituti primari e secondari.

Back to school: la prima iniziativa globale Enel a tema STEM ed empowerment

Il 2022 ha visto il lancio di **Back to school**, un'iniziativa globale che ha coinvolto ben **12 Paesi del Gruppo** (Spagna, Italia, Grecia, Sudafrica, India e poi Colombia, Cile, Perù, Brasile, Argentina, Romania, USA e Canada) e **oltre 4.000 studenti**, di cui quasi il 76% ragazze.

Semplicità, scalabilità e apprendimento esperienziale sono i tratti distintivi che hanno reso questa iniziativa una storia di successo avente come protagoniste 68 professioniste STEM tornate nelle scuole – in alcuni casi proprio in quelle in cui si sono diplomate – per raccontare la propria esperienza. Back to school fa incontrare due mondi che si arricchiscono reciprocamente. Siedono tra i banchi giovani in cerca di prospettive e di quella consapevolezza che permetterà loro di scegliere il percorso formativo per disegnare il futuro che desiderano e donne manager che con la loro generosità ed empatia indicano “nuovi scenari” superando quei “muri” fatti di stereotipi e pregiudizi che ancora purtroppo limitano l'accesso delle donne a facoltà di carattere tecnico-scientifico.

Attraverso Back to school, studenti e studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori hanno avuto e avranno la possibilità di accedere al career counseling, conversazioni su temi specifici per rendere le scelte di studio e professionali più consapevoli, e a incontri di shadowing, giornate lavorative vissute al fianco di una professionista per iniziare a comprendere i meccanismi, il linguaggio del mondo lavorativo e le opportunità offerte dagli indirizzi di studio STEM.

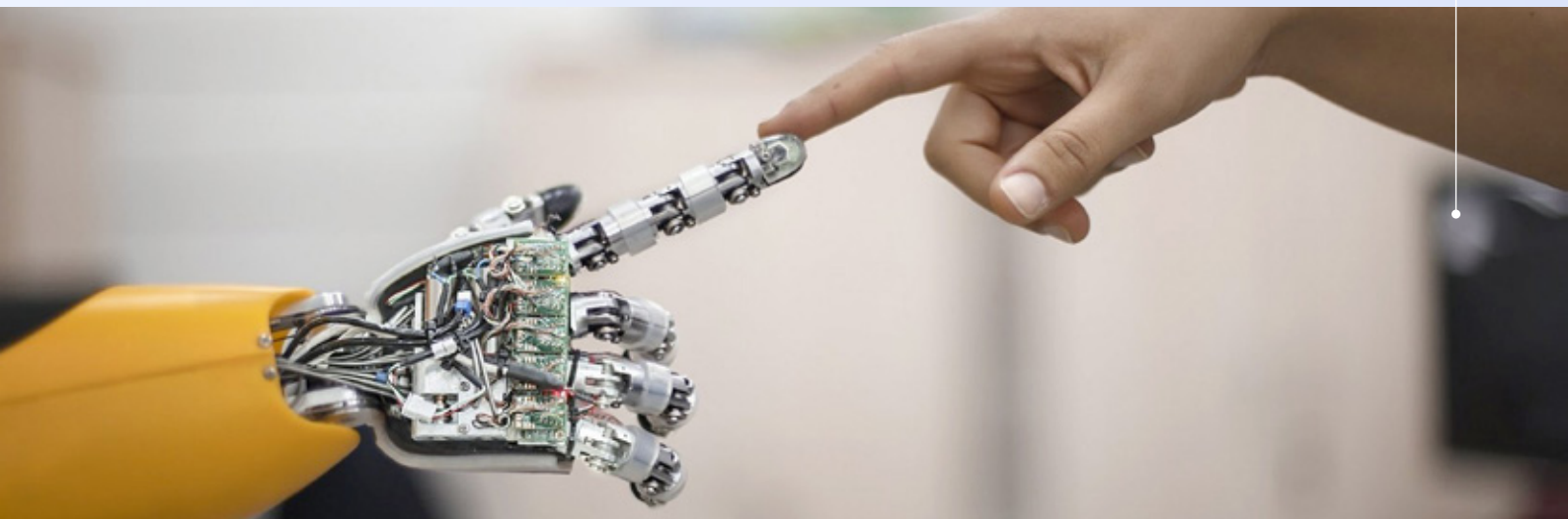
In Italia, inoltre, il programma Back to school ha previsto il lancio di un contest che ha premiato alcune studentesse cui sono stati assegnati contributi economici a copertura delle tasse universitarie per l'iscrizione a una facoltà STEM.

- “Il rapporto empatico è la chiave di successo del progetto perché da un lato rafforza il desiderio di emulazione delle ragazze e dall'altro aumenta la passione e la generosità delle colleghe che raccontano la propria esperienza”, dice **Silvana Ceravolo**, responsabile dell'area Rewarding and Mobility che ha ispirato il progetto.
- “Avere una prospettiva del futuro e della vita lavorativa può essere d'aiuto per superare i propri limiti e non avere timore di intraprendere percorsi tecnici”. Gaia, Italia.
- “Durante la presentazione sono rimasta molto colpita. Era molto diverso da quello cui io e i miei compagni di classe siamo abituati, un metodo nuovo di insegnamento”. Aggeletou, Grecia.
- “Desidero diventare ingegnere e questa esperienza mi ha offerto spunti per la mia crescita professionale”. Mapanzule, Sudafrica.

Un'esperienza importante e generativa anche per le nostre colleghe. Abbiamo raccolto da alcune di loro feedback e impressioni:

- “È stato generativo condividere le mie conoscenze e la consapevolezza che non esistono limiti”, dice Alisha, responsabile impianti eolici e solari.
- “Servono capacità tipicamente femminili anche nei settori tecnici”. Daniela, responsabile Spare Parts Optimization.
- “È stato bello interagire con gli studenti e dire loro che non esiste un lavoro maschile o femminile”, sono le parole di Sonia, supervisore impianti.

In ultimo il contributo di una manager, **Aurora Viola**, Head of Market Italy, mamma di una ragazza STEM: “Il futuro si chiama STEM, poiché tutte le professioni avranno bisogno di queste competenze e le donne non possono perdere questa opportunità. Alle ragazze dico di non imitare gli altri per essere accettate, di non avere paura di sbagliare e sentirsi in colpa per questo, ma di riprovare sempre. Back to school è un'occasione per abbattere insieme tanti stereotipi ancora presenti”.



Numerose anche le iniziative STEM realizzate a livello locale nei vari Paesi di presenza del Gruppo. In particolare, in Italia con il “Laboratorio STEM” sono stati attivati corsi online di introduzione al coding per tutti i bambini e ragazzi figli dei dipendenti (dagli 8 ai 10 anni) per sostenere l’alfabetizzazione digitale (si veda il box “Progetto Powercoders”). In Colombia e Centro America segnaliamo il progetto “Panel de mujeres Enel sin fronteras”, in cui alcune colleghe condividono le sfide, le opportunità e le prospettive per le donne che lavorano in contesti tecnici. In Romania, con “Empower girls”, sono stati avviati workshop con studentesse delle scuole secondarie superiori per ispirarle e orientarle verso percorsi di studio STEM. In Spagna prosegue l’iniziativa “Ella te cuenta” per sostenere – attraverso webinar condotti da studenti che hanno avuto accesso a borse di studio del “FEU Institute of Technology” – l’importanza delle competenze tecniche per sostenere le grandi sfide globali ed è stato attivato il progetto formativo di coding “Code” per i figli dei colleghi. “Students job shadowing”, in Brasile, rappresenta un importante momento per le giovani studentesse per entrare in contatto con il mondo del lavoro, affiancate da una professionista Enel.

Sono state realizzate numerose iniziative volte allo sviluppo dell’**empowerment femminile** all’interno dell’organizzazione, da quelle che agiscono sul cambiamento culturale, allo sviluppo manageriale e ai programmi di mentoring, coaching e shadowing, per arrivare a percorsi training e di upskilling e reskilling.

A partire dall’esperienza delle “**Empowering Conversa-**

tions”, dialoghi di sei donne manager sull’importanza di una leadership ispirata ai modelli femminili, sono state realizzate altrettante video-pillole tradotte nelle principali lingue e messe a disposizione sulla piattaforma di e-learning per tutti i colleghi.

Attraverso il **programma Gender Equality e Women Empowerment (G.E.W.E.)** è stato attivato un osservatorio globale delle iniziative portate avanti nei Paesi sul tema. Sono oltre 200 le iniziative che interessano tutte le fasi del percorso delle donne all’interno dell’organizzazione e quelle rivolte all’esterno con lo scopo di attrarre talenti femminili. Alcune iniziative sono state riconosciute come buone pratiche ed è stato avviato un programma per estenderle ai diversi Paesi:

- “Getting to know each other”, incontri di mentoring e shadowing tra manager e giovani donne finalizzati a favorire la loro visibilità nell’organizzazione;
- “WomENergy – Sinergia al femminile”, evento di networking tra Linee di Business che coinvolge donne manager e colleghe in crescita con lo scopo di allargare il proprio network professionale e favorire l’aumento delle donne nei piani di successione;
- “Gender awareness”, iniziativa lanciata in Brasile e rivolta ai People Business Partner per disseminare a tutti i livelli dell’organizzazione una cultura di gender equality;
- “WoMen in”, iniziativa proposta dal Messico, focus group composti da campioni rappresentativi della popolazione aziendale per individuare azioni da attuare e a sostegno della parità di genere.

Il valore della disabilità

Enel è impegnata ad assicurare la piena inclusione di ogni persona, in linea con l’approccio indicato dalla relativa Convenzione ONU e con il modello Enel Valuability© secondo cui l’inclusione genera innovazione e accresce le possibilità di attrarre e valorizzare le persone innovando processi e prodotti.

A livello globale sono presenti **2.129 colleghi con disabilità**, di cui oltre il 70% in Italia.

Enel mette a disposizione strumenti, servizi, metodi di lavoro e iniziative per creare un contesto lavorativo e relazionale inclusivo per tutti, che permetta lo svolgimento in piena autonomia delle attività lavorative, indipendentemente da qualsiasi disabilità. Si segnala in particolare la presenza di un **‘focal point’** per le persone Enel con disabilità presenti in tutti i Paesi e l’avvio nel 2022 di nuove iniziative globali, tra cui:

- attivazione dei servizi di **Inclusive travel** per assicurare una esperienza inclusiva di soggiorno e viaggio per le trasferte di lavoro dei colleghi con disabilità;
- lancio del progetto **Inclusive internship** con l’attivazione di stage in Italia;



- partecipazione al progetto **Generation Valuable⁽⁹⁾** promosso dal network Valuable500 con l'obiettivo di diffondere la cultura dell'inclusione e l'empowerment di persone con disabilità attraverso incontri di mentoring tra colleghi di talento con manager;
- progettazione di un'iniziativa di sensibilizzazione per diffondere la consapevolezza dei principi applicativi del **Design for all** ai processi e contesti aziendali per allenare un mindset inclusivo in tutta la popolazione aziendale e la diffusione a livello globale di linee guida per assicurare l'adozione di principi di accessibilità per la realizzazione di contenuti e-learning.

























































A partire dal 2020 la maggior parte delle iniziative in materia di disabilità sono confluite nel progetto **Value for Disability**, descritto in dettaglio nel capitolo "Gestione dei diritti umani".

Remote working e benessere

Nel 2022 oltre 36mila persone hanno lavorato con modalità ibride, alternando attività in smart working e in presenza. Una trasformazione delle modalità di lavoro iniziata già dal 2016 e ora estesa su scala globale grazie all'imponente evoluzione tecnologica del Gruppo. Nel mese di marzo 2022 in Italia è stato sottoscritto con le organizzazioni sindacali nazionali

l'accordo **New Way of Working** (NWOW), che regola le nuove modalità di lavoro in smart working, annullando e sostituendo le precedenti intese e con piena operatività a partire da ottobre 2022. Il nuovo accordo introduce un sistema altamente innovativo con ampie misure di flessibilità, prevedendo l'alternanza di giornate di lavoro in sede per le attività cosiddette ad "alta sinergia" con giornate di lavoro da remoto per le quali è fissato un tetto massimo del 60% di giornate mensili per attività remotizzabili. Sono inoltre previste la possibilità di richiedere giornate aggiuntive a fronte di situazioni particolari (disabili, caregiver, genitori di figli piccoli ecc.), ovvero un massimo del 40% per attività parzialmente remotizzabili, nonché misure organizzative a garanzia e tutela del benessere dei lavoratori e una più agevole conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il diritto alla disconnessione, la fornitura della connettività mobile per tutti gli smart worker, il riconoscimento dei buoni pasto per i giorni di smart working. Coerentemente con i principi delineati nell'accordo italiano sul nuovo modello di lavoro, anche negli altri principali Paesi del Gruppo sono stati sottoscritti accordi sindacali e/o individuali al fine di rendere il lavoro ibrido una realtà globale.

A oggi sono molte le misure di flessibilità attive nei diversi Paesi, riportate nella seguente tabella:

	ITALIA	SPAGNA	ROMANIA	NORD AMERICA	AMERICA LATINA ⁽¹⁾	AFRICA, ASIA, OCEANIA	EUROPA E AFFARI EURO-MEDITERRANEI
Part time 							
Smart working 							
Telelavoro 							
Orario stagionale 							
Banca ore 							
Orario flessibile 							
Settimana corta 							

(1) Argentina (smart working); Brasile (smart working, banca ore, orario flessibile); Cile (smart working, orario flessibile); Colombia (smart working, banca ore, orario flessibile, short week); Perù (smartworking, orario flessibile, orario stagionale, short week); Costa Rica, Panama, Guatemala (smart working, orario flessibile, settimana corta, telelavoro).

(9) <https://www.thevaluable500.com/update/generation-valuable>.

Il framework globale di wellbeing

Nel 2021 è stato definito, insieme alle nostre persone (in modalità co-creation), un framework globale di wellbeing, che poggia su otto pilastri che impattano sulla soddisfazione generale in una logica di centralità delle persone, considerando nello specifico le esigenze emerse:

- **benessere psicologico**, declinato in modo più ampio col "sentirsi bene con sé stessi", ambito al quale afferisce la gestione dello stress percepito e le capacità individuali di fronteggiamento dello stesso (stress coping);
- **work-life harmony**, equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, ambito al quale afferisce la gestione dei tempi di lavoro e della disconnessione, tenendo in debito conto il carico familiare della persona (figli, caring rivolto a parenti anziani e/o disabili);
- **benessere fisico**, inteso come ispirazione a prendersi cura della salute del proprio corpo;
- **benessere sociale**, inteso come senso di connessione e appartenenza alle comunità in cui si realizza la partecipazione sociale della persona;
- **benessere economico**, inteso come senso di soddisfazione per la situazione economica familiare;
- **senso di protezione**, inteso come senso di sicurezza percepito dalla persona rispetto al verificarsi di eventi spiacevoli;
- **benessere etico**, inteso come soddisfazione per il valore, significato e scopo della vita della persona;
- **benessere culturale**, inteso come "sentirsi incoraggiato a crescere e imparare cose nuove".

Nel corso del 2021 è stata condotta la **prima rilevazione globale sul wellbeing** con l'obiettivo di misurare il livello di benessere aziendale e definire le iniziative più importanti per le persone e consolidarne il modello globale, utilizzando una metrica comune ai diversi Paesi in cui

Enel opera, ma anche in grado di cogliere le differenze interculturali. Attraverso il coinvolgimento di un team internazionale, eterogeneo e multiculturale, i risultati hanno consentito di definire le azioni più importanti da intraprendere.

La survey 2022 ha visto un ampliamento di rilevazione sul tema della motivazione declinata su quattro fattori: scopo, padronanza, relazione e autonomia.

A fine 2022 Enel ha inserito tra i target del Piano di Sostenibilità anche il target pubblico legato all'indice di benessere generale per gli anni 2023-2025. Tale indice misura la percentuale dei rispondenti abbastanza o molto soddisfatti del proprio benessere generale (sia vita personale sia vita lavorativa) e si attesta nell'ultimo anno al 60%.

Con l'obiettivo di incrementare il benessere delle persone è stato lanciato il Programma di Benessere Globale, rivolto a tutte le persone Enel e disegnato con una experience che combina fisico e digitale (sezione specifica "Me-Wellbeing" nel portale aziendale "ME"). I contenuti del programma verranno ampliati in modo continuativo per tenere vivo l'ingaggio delle persone. Il primo rilascio ha riguardato il benessere psicologico, relazionale e l'intelligenza emotiva, consentendo alle persone l'utilizzo volontario dei seguenti strumenti: test anonimi di autovalutazione del proprio stato emotivo, fisico e sociale; tool per pianificare incontri coi colleghi finalizzati a migliorare il benessere relazionale; un wellbeing advisor che consente di scambiare suggerimenti su comportamenti che hanno impatto sul benessere; webinar sulla capacità di focalizzazione, la gestione dello stress e l'importanza delle relazioni sociali. Per stimolare l'adozione del programma e una cultura ispirata all'auto-consapevolezza del proprio livello di benessere, è stato associato uno schema premiante per chi utilizza i tool del programma con regolarità, che consente di ottenere più tempo per sé stessi (wellbeing days) o, in alternativa, percorsi finalizzati ad accrescere ulteriormente il proprio livello di benessere.

Per diffondere la cultura del benessere e offrire supporto ai colleghi in ottica di work-life harmony, il 2022 ha inoltre visto la nascita della newsletter globale Wellbeing, con frequenza bimestrale, e l'introduzione di nuova figura di orientamento: il Wellbeing Ambassador. È stata effettuata la formazione dei primi ambassador italiani ed è stato avviato il percorso formativo per gli altri Paesi.

In generale, in Enel il benessere è declinato nelle sue varie accezioni con iniziative che mirano a incrementare anche la consapevolezza sull'importanza di una corretta alimentazione, mediante workshop e consulti nutrizionali, senza tralasciare l'area del benessere fisico inteso come attività motoria. In Italia, per esempio, le lezioni di yoga e pilates tenute in sede sono state sostituite e affiancate da corsi online e dalla fruizione di abbonamenti personalizzati con Gympass, disponibile anche in diversi Paesi.



Caring for all

3-3 | 401-2 |

Promuoviamo il valore della cura in tutte le situazioni, anche contingenti, in cui una persona può trovarsi durante la propria vita lavorativa e abbiamo definito benefit e servizi che supportano l'integrazione tra vita privata e lavorativa. Di seguito alcuni esempi di iniziative realizzate nei diversi Paesi di presenza del Gruppo.

Caring personale

"MaCro@Work Caring Program". Un programma globale, nato in Italia, rivolto alle persone Enel che soffrono di una patologia cronica. Il primo passo è stata la formazione e la creazione della rete dei Gestori di Cuore, People & Business Partner che volontariamente si sono candidati a supportare i colleghi "fragili" fornendo ascolto attivo e aiuto per ricercare la soluzione più idonea a creare un ambiente inclusivo per il collega e per tutto il contesto lavorativo di riferimento. Nel corso del 2022 il progetto è stato esteso a Spagna, Argentina, Brasile, Messico e Centro America e Romania e all'inizio del 2023 sarà reso operativo con la creazione di circa altri circa 50 Gestori di Cuore a livello globale. Il progetto ha ricevuto in Italia il Premio DNA – Difference IN Addition che riconosce le buone pratiche concrete di inclusione nei contesti aziendali.

HeLP Me: un progetto di solidarietà che ha permesso di creare in Italia la prima rete aziendale basata su un volontariato di prossimità che mette in contatto i colleghi che si trovano in una situazione di necessità, momentaneo o permanente, con quelli disposti a offrire il proprio tempo e dare una mano.

In tema di **benessere psicologico**, sono presenti servizi di supporto psicologico, rafforzati sia in occasione della fase pandemica sia successivamente. In particolare, servizi di assistenza sono assicurati in Brasile, Italia, Spagna, Perù, Romania, USA e Canada, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Panama, India, Sudafrica, Argentina, con una copertura di oltre il 95% delle persone Enel.

Diverse sono anche le iniziative realizzate sul tema delle **vulnerabilità**.

In Grecia, a novembre 2022, Enel Green Power si è aggiudicata il riconoscimento Gold Award sulla dimensione "Break the Stigma", per le iniziative messe in campo al fine di promuovere una cultura di benessere psicologico scevra di pregiudizi e stereotipi, aperta e inclusiva. Le attività a supporto sono consistite in workshop, training specifici quali la mindfulness e sessioni *ad hoc* per promuovere un approccio olistico al benessere.

Caring familiare

Nella maggior parte dei Paesi sono attivi servizi e sostegni, anche di natura finanziaria, per la cura dei figli e dedicati alla maternità come, per esempio, la disponibilità di stanze tiralatte nelle principali sedi di lavoro.

In **Italia** è attivo il "Master Care" dedicato ai caregiver in Azienda, e sono attivi un servizio di consulenza familiare online a costi agevolati, le sessioni di formazione alla genitorialità "New Parents New Energy" e la Piattaforma MA-AM-CHILD che stimola la riflessione attiva sull'esperienza genitoriale di vita per capitalizzarla nel contesto lavorativo. Sono stati inoltre realizzati workshop per i figli dei dipendenti sui temi del coding e delle materie STEM. Sono altresì disponibili servizi per la famiglia come sostegni finanziari (bonus per l'acquisto di libri scolastici, contributi per asili nido, scuola e università, borse di studio e convenzioni con scuole) e servizi per "risparmiare tempo": baby-sitting, assistenza per anziani e supporto domestico. Dal 2022 è inoltre attivo in Italia un servizio di care manager, che consiste in un operatore specializzato che accompagna il dipendente caregiver nell'affrontare una situazione di bisogno, offrendo supporto nella scelta dei servizi di assistenza e di cura più adatti alle sue esigenze. Sono numerose le iniziative introdotte, in collaborazione con la rete dei mobility manager, per favorire gli spostamenti sostenibili, anche in bike sharing, del personale Enel, incluse specifiche convenzioni per abbonamenti al trasporto pubblico. Infine, a tutte le mamme e i papà di bambini che frequentano la scuola primaria sono riconosciuti permessi in entrata per il primo giorno di scuola.

È disponibile anche la piattaforma MyWelfare, in cui è possibile convertire il premio di risultato in specifici beni e servizi di welfare usufruendo di un'agevolazione fiscale ed economica con una maggiorazione del 15% offerta completamente da Enel. Nel 2022, per supportare le famiglie nell'affrontare le crescenti difficoltà economiche, tramite MyWelfare è stato possibile rimborsare anche i costi per le utenze domestiche.

In **Spagna** è attivo un canale dedicato sulla intranet aziendale che prevede un'ampia varietà di prodotti e servizi a prezzi competitivi, offerte per il tempo libero, per la formazione, ma anche la possibilità di fare donazioni per il miglioramento delle condizioni di vita dei più bisognosi. È inoltre disponibile un'app per accedere a diversi servizi come la condivisione dell'auto privata, il servizio di car sharing, la pulizia e la riparazione dell'auto, il nutrizionista e l'agenzia di viaggi. Inoltre, nella sede di Madrid è disponibile una "sala To Do" che offre, a orario continuato, servizi di time saving (per esempio, lavanderia, tintoria, riparazioni

di asset informatici ecc.) per facilitare il work-life balance. In **Colombia** è disponibile una piattaforma a la carte che offre numerose tipologie di benefit da riscattare in tempo reale in base alle esigenze di work-life balance, agli interessi o al momento della vita. Nel corso dell'anno 2022 il modello di benefit dell'organizzazione ha visto crescere la sezione di cura per il benessere psicologico e fisico, che è stata arricchita con la sezione My emotional care. In **Grecia** nel 2022 abbiamo vinto il premio Bronz Award per il programma Parents' school, che ha l'obiettivo di migliorare il work-life balance dei genitori con misure di supporto anche psicologico e formazione specialistica.

Caring organizzativo

Nel corso del 2021 è stata svolta un'analisi al fine di armonizzare la durata minima del congedo di maternità all'interno del Gruppo che porterà dal 2022 Giappone, Taiwan, Germania e Panama a integrare la durata del congedo previsto dalla legge per raggiungere la soglia minima di 80 giorni lavorativi, così come previsto dalla normativa europea⁽¹⁰⁾. Come fatto nel 2021 per il congedo di maternità, nel 2023 verrà effettuata un'analoga analisi riguardo i congedi di paternità.

In coerenza con l'approccio della cura e a supporto dell'esperienza parentale, Enel fornisce misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dalle legislazioni locali in termini sia di giorni aggiuntivi di congedo sia di retribuzione, con potenziali benefici nell'ottica del bilanciamento tra vita privata e lavoro e del caring familiare.

Per quanto riguarda il **congedo di maternità**, in più della metà dei principali Paesi del Gruppo (Argentina, Spagna, Messico, Colombia, Guatemala, Costa Rica, Nuova Zelanda, Australia, Brasile, Germania, Giappone, Panama e Taiwan), Enel garantisce un incremento dei giorni di congedo rispetto a quanto previsto dalle legislazioni locali. In particolare, per Giappone, Taiwan, Germania e Panama, Enel ha integrato la durata del congedo previsto dalla legge per raggiungere la soglia minima di 80 giorni lavorativi, così come previsto dalla normativa europea. Inoltre, in Perù Enel offre un anno di lavoro da remoto, in aggiunta a quanto previsto dalla legislazione locale, mentre Argentina, Australia, Brasile e Colombia offrono un cospicuo numero di giorni aggiuntivi. Circa gli aspetti salariali, ove la totalità della retribuzione non viene garantita dalle leggi locali, Enel interviene colmando il gap per raggiungere la copertura del 100%. In particolare, ciò avviene in Italia, Romania, Nord America, Panama, Guatemala, Sud Corea e Grecia, mentre in tutti gli altri Paesi del Gruppo la retribuzione è già garantita al 100% secondo le prescrizioni di legge.

In particolare, in Italia Enel garantisce la copertura al 100%

contro l'80% previsto dalla legge per i 5 mesi di congedo obbligatorio. Il numero medio di giorni complessivo di congedo di maternità interamente retribuiti per i Paesi che rappresentano oltre l'80% della forza lavoro totale globale (Italia, Brasile, Spagna, Argentina e Romania) è pari a 26,8 settimane, tra queste il minimo è offerto da Spagna (17 settimane).

Anche per quanto riguarda il **congedo di paternità**, in alcuni Paesi Enel interviene con misure aggiuntive sia in termini di numero di giorni di congedo aggiuntivi (Argentina, Spagna, Messico, Colombia, Guatemala, Costa Rica, Panama, Regno Unito, Irlanda, Cile, Perù, Nuova Zelanda, India, Australia, Grecia) sia in termini salariali (in Messico e Grecia Enel copre eventuali gap retributivi garantendo la retribuzione al 100%, in tutti gli altri Paesi del Gruppo la retribuzione è già garantita al 100% secondo le prescrizioni legislative). In particolare, in Italia dal 2021 viene garantito dalla legge un congedo di paternità di 10 giorni obbligatori al 100% del salario, anche in caso di adozione.

Il numero medio di giorni di congedo di paternità interamente retribuiti per i Paesi che rappresentano oltre l'80% della forza lavoro totale globale (Italia, Brasile, Spagna, Argentina e Romania) è pari a 3,7 settimane; tra questi il minimo è offerto dal Brasile (1 settimana).

Relativamente al **congedo parentale** le misure previste sono molto eterogenee nei diversi Paesi. L'Italia prevede un congedo parentale di 10 mesi condivisi tra madre e padre nei primi 12 anni del bambino. Nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi, il congedo complessivo sale a 11 mesi. Il contratto collettivo riconosce una retribuzione pari al 45% per il primo mese e al 40% per il secondo e terzo mese, a fronte del 30% previsto dalla legge per i primi 6 mesi.

Nel 2021 in Italia i permessi parentali sono stati estesi alle coppie omogenitoriali unite civilmente che assolvono a compiti di cura nei confronti di minori e in Perù la copertura assicurativa sanitaria è stata estesa alle coppie dello stesso sesso conviventi da un minimo di 2 anni.

Inoltre, in Italia è possibile fruire di **congedi per situazioni familiari di particolare gravità** e in ottica solidaristica cedere ferie o riposi (ferie solidali) tra collaboratori della stessa azienda per assistere figli o adolescenti, genitori, coniugi, membri di un'unione civile o coppie non sposate che necessitano di cure costanti o in caso di situazioni personali o familiari molto gravi. Oltre alle ferie donate dai colleghi, Enel offre un pari importo di ferie retribuite. In Spagna è inoltre possibile usufruire di una flessibilità giornaliera adattata alle esigenze temporanee del lavoratore nella forma di un cambio temporaneo del regime orario, riduzioni dell'orario di lavoro e congedi per cure familiari.

(10) Si veda la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1414661428912&uri=CELEX:32010L0018>.

Assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare

3-3 | 401-2

Nella maggior parte dei Paesi del Gruppo, sono presenti assicurazioni sanitarie integrative a condizioni agevolate rispetto alle alternative presenti sul mercato. In molti casi è l'Azienda stessa ad assicurare benefici relativi alla prevenzione e ai periodici check-up (si veda anche il capitolo dedicato a "Salute e sicurezza sul lavoro").

Per tutti i dipendenti italiani e i loro familiari a carico, Enel, in accordo con le organizzazioni sindacali, ha istituito dal 1997 il Fondo Integrativo Sanitario per i Dipendenti del Gruppo Enel (FISDE) che eroga rimborsi per prestazioni sanitarie, promuove iniziative a favore dei disabili e delle persone in situazione di emergenza sociale (tossicodipendenza, alcolismo, disturbi dell'apprendimento, disagio psico-sociale ecc.) e attiva programmi di medicina preventiva. Anche nel 2022 gli iscritti hanno avuto la possibilità di avvalersi delle convenzioni con il Consiglio Nazionale degli Psi-

cologi (CNOP) e con la Società Psicoanalitica Italiana (SPI) per prestazioni di supporto psicologico.

Inoltre, in linea con il principio solidaristico che caratterizza il FISDE, anche gli ex dipendenti possono continuare a beneficiare delle prestazioni del Fondo, mediante pagamento di contributo associativo.

Tra le misure di supporto al personale vi è anche la possibilità di accedere a piani pensionistici a contribuzione definita e altri piani di pensionamento, quale la partecipazione a regimi obbligatori o volontari e il riconoscimento di varie forme di benefici individuali nelle prestazioni connesse al trattamento di fine rapporto di lavoro.

Al 31 dicembre 2022 i dipendenti coperti dal piano pensionistico nel Gruppo Enel risultano essere oltre l'81% della popolazione. I fondi pensione più rilevanti sono presenti in Italia (Fopen e Fondenel), Spagna e Brasile.

Il livello di copertura dei non-salary benefit⁽¹¹⁾

3-3 | 401-2

L'analisi ha riguardato l'intera popolazione del Gruppo evidenziando un'elevata percentuale in termini di accesso ai principali benefit.

Di seguito si riportano le principali iniziative di supporto e il grado di copertura della popolazione Enel.

Non-salary benefit 100% Paesi Enel	2022	2021	Delta 2022 vs 2021
Assicurazione Covid-19	99%	100%	-1%
Assicurazione Vita	89%	88%	1%
Assicurazione medica	94%	93%	1%
Partecipazione a Fondi Pensione	81%	81%	-
Misure parentali addizionali (congedi di maternità, paternità e parentali)	94%	94%	-
Indennità per i pasti	89%	86%	3%
Iniziative a supporto dei figli	84%	84%	-
Prestiti	90%	90%	-
Tempo libero e iniziative culturali	87%	91%	-4%

(11) I non-salary benefit sono l'insieme di beni e servizi che l'Azienda prevede in aggiunta alla retribuzione monetaria.

Relazioni industriali

| 2-30 | 3-3 | 402-1 |

Enel rispetta la **normativa in materia di diritto del lavoro** applicata nei diversi Paesi in cui opera, i principi fondamentali contenuti nella **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite** e nelle **convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui diritti dei lavoratori** (libertà di associazione e contrattazione collettiva, consultazione, diritto di sciopero ecc.), promuovendo sistematicamente il **dialogo tra le parti** e favorendo **ampia partecipazione e condivisione** delle strategie aziendali da parte dei dipendenti.

Le attività di relazioni industriali a livello di Gruppo continuano a essere svolte secondo il modello previsto nel **Global Framework Agreement (GFA)** che Enel ha siglato a Roma nel 2013 con le federazioni italiane di settore e le federazioni globali IndustriALL e Public Services International, e che è ancora riconosciuto come una best practice di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee. L'accordo è fondato su principi internazionali in materia di diritti umani e imprese e si ispira ai migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui anche la suddetta OIL. Un principio di particolare rilevanza, tra quelli previsti dal GFA, è quello sulla remunerazione, secondo il quale la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti nei diversi Paesi di riferimento, in linea con quanto disposto dalle convenzioni OIL.

In tema di retribuzione, Enel si impegna a rispettare il principio del lavoro dignitoso, in accordo con la relativa Convenzione OIL in tutti i Paesi in cui opera. Inoltre, continua il suo impegno per il superamento del divario di genere, promuovendo iniziative volte a ridurlo, ove presente, e per garantire dunque parità retributiva a parità di lavoro e trasparenza. Il principio della parità retributiva è indicato anche dalla politica sui diritti umani del Gruppo, che prevede che tutti coloro che lavorano lungo l'intera filiera del valore abbiano diritto a una remunerazione in linea con il principio di giusto compenso per il lavoro, dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale e di retribuzione minima non inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, secondo quanto stabilito dalle convenzioni OIL. Inoltre, è anche espressamente previsto nel Codice Etico che alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceva accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi secondo i principi sopra descritti. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'ef-

fettiva comprensione e consapevolezza non solo dei propri doveri, ma anche e soprattutto dei propri diritti (sanciti dai suddetti contratti collettivi). Tale approccio, oltre a essere alla base della regolarità dei contratti, consente di operare con equità a tutti i livelli aziendali e in tutte le realtà geografiche in cui Enel è presente.

In Enel **non sussistono limiti alla libertà associativa**. Enel riconosce, come indicato dal GFA e dalla politica sui diritti umani, il diritto dei propri dipendenti a costituire o a prender parte alle organizzazioni sindacali finalizzate alla tutela dei loro interessi. In particolare, i lavoratori possono essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi. Enel rispetta il principio di **autonomia sindacale** e non interferisce in alcun modo nell'organizzazione della rappresentanza, consentendo ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso ai luoghi di lavoro allo scopo di comunicare con i loro rappresentati, nel rispetto della legislazione e dei sistemi di relazioni industriali in vigore in ogni Paese.

Enel riconosce dunque come interlocutori le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori in Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalle legislazioni nazionali, e si attiene a una rigorosa neutralità riguardo alla scelta dei lavoratori di iscriversi o meno a un'organizzazione sindacale e/o alla scelta del sindacato da cui farsi rappresentare. Nei casi di divergenza fra standard locali e internazionali, il Gruppo si adopera per applicare le disposizioni che tutelano maggiormente i diritti dei lavoratori. Enel, infine, fornisce adeguate informazioni ai propri dipendenti e alle organizzazioni sindacali che li rappresentano, allo scopo di facilitare la contrattazione collettiva, e mette a disposizione delle proprie persone, anche tramite la intranet aziendale, tutta l'informativa relativa ai contratti collettivi di lavoro e agli accordi sindacali, secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

La **contrattazione collettiva**, come anche illustrato nella politica dei diritti umani, è riconosciuta quale strumento principale per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la regolazione dei rapporti tra i vertici aziendali e le organizzazioni sindacali.

Nel 2022 la percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva è pari a circa il 91% (90% nel 2021).

A livello europeo, l'**Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Enel** del 2016, prorogato nel 2022, si conferma come una delle intese più avanzate nel settore elettrico UE per l'attenzione riservata ai temi di bilateralità quali la salute e sicurezza sul lavoro, la formazione e la diversity.

Enel e le federazioni nazionali ed europee (IndustriAll Europe ed European Public Services Union) hanno trasferito la

loro consolidata esperienza di dialogo sociale nel **Sectoral Social Dialogue Committee del settore elettrico**, costituito presso la Commissione UE – DG Employment – relativamente agli impatti occupazionali che la transizione energetica e la digitalizzazione comporteranno nei prossimi anni in tutte le imprese elettriche europee e globali.

Enel, nei diversi Paesi di presenza, è impegnata a gestire la transizione attivando un solido dialogo con le organizzazioni sindacali per tradurre in pratica i principi della **transizione giusta** nei confronti di tutte le persone, comprese le comunità locali e i lavoratori delle imprese appaltatrici, più direttamente coinvolte nel processo di cambiamento (si veda anche il capitolo “Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno”).

Enel ha altresì definito con le organizzazioni sindacali italiane prima e con quelle di altri Paesi del Gruppo poi, un'intesa, lo **Statuto della persona**, a tutela degli individui in ambito lavorativo, personale e sociale. Nel documento non solo si tracciano nuove linee guida nelle relazioni industriali ma si ribadisce, più in generale, la centralità delle persone a partire dal loro benessere e dalla loro motivazione, garantendo una formazione di qualità in chiave di autoapprendimento ed elevati standard di sicurezza, che si radichino tramite l'approccio responsabile di tutti (si veda il box dedicato all'inizio del presente capitolo).

In caso di **modifiche organizzative**, è prevista una tempestiva informativa alle rappresentanze sindacali, come indicato nella tabella di seguito riportata:

Paese	Periodo minimo	Disposizioni di legge/accordi collettivi
Argentina	In considerazione delle disposizioni generali di legge e, per principio di analogia, si tiene conto di un periodo minimo di 48 ore ai fini della comunicazione di qualsiasi modifica delle condizioni essenziali del contratto di lavoro	Non vi sono disposizioni di legge né previsioni all'interno degli accordi collettivi
Brasile	È convenzione e prassi dare una informativa “tempestiva”	Non vi sono disposizioni di legge né previsioni all'interno degli accordi collettivi
Cile	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
Colombia	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
Italia	25 giorni. L'Azienda comunica alle organizzazioni sindacali con un documento specifico la sua intenzione di trasferire una parte dell'Azienda. Inoltre, il nostro sistema di Relazioni Industriali (art. 9) prevede un coinvolgimento preventivo dei sindacati sui principali cambiamenti organizzativi al fine di condividere gli obiettivi e gestirne l'attuazione	Previsioni di legge (art. 47, Legge n. 428/90 e art. 9 della contrattazione collettiva che richiama la Legge n. 428/90)
Perù	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
Romania	Obbligo di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori sull'evoluzione della Società e di informarli periodicamente sulla situazione economica della Società. Informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulla recente e probabile evoluzione dell'attività e della situazione economica della Società. Informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulle decisioni che possono comportare cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro, nei rapporti contrattuali o nei rapporti di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: situazioni di trasferimento di azienda, acquisizioni, fusioni, licenziamenti collettivi, chiusure di unità produttive ecc.	Previsioni di legge e accordi collettivi
Spagna e Portogallo	30 giorni	Previsto dal Contratto collettivo e dall'Accordo Quadro di garanzia di Endesa SA e delle sussidiarie in Spagna



Concept design e realizzazione

Gpt Group

Revisione testi

postScriptum di **Paola Urbani**

Pubblicazione fuori commercio

A cura di

Comunicazione Enel

Enel

Società per azioni

Sede legale 00198 Roma

Viale Regina Margherita, 137

Capitale sociale Euro 10.166.679.946 i.v.

Registro Imprese di Roma, Codice Fiscale 00811720580

R.E.A. 756032 Partita IVA 15844561009

© Enel SpA

00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137



[enel.com](https://www.enel.com)