

Intervista a Donatella Pugliese

*Responsabile People Care, Diversity
and Inclusion Enel Italia*



+31.664

DIPENDENTI - ITALIA

~800

SEDI

95.565 mln

DI FATTURATO 2023

Enel è un'azienda multinazionale che lavora nell'ambito dell'energia. È il più grande operatore privato nelle rinnovabili in termini di capacità installata, con il maggior numero di clienti al mondo con le reti di distribuzione e con la più importante base clienti a livello globale. È fortemente impegnata nella decarbonizzazione del mix di generazione, e la concreta ambizione di raggiungere le zero emissioni di CO₂ in tutti gli scope entro il 2040.

INTERVISTA

In che modo la vostra azienda sta adattando la strategia di welfare aziendale per rispondere ai recenti cambiamenti nel mercato del lavoro, come la crescente richiesta di flessibilità e la digitalizzazione?

Il welfare aziendale di Enel si basa su benessere e inclusione come presupposti per garantire armonia tra vita personale e lavorativa delle proprie persone. Un meccanismo di cura dello spazio relazionale, basato su ascolto e condivisione, per costruire un ambiente di lavoro in cui motivazione e benessere generino produttività e sostenibilità.

Alle iniziative di welfare aziendale si accompagna un importante sistema di welfare negoziale, frutto del consolidato sistema di relazioni sindacali operante in azienda. Il welfare negoziale ha trovato una sua grande espressione con la costituzione di specifiche Associazioni (fondo pensione complementare, fondi sanitari integrativi e associazioni ricreative e culturali) e si arricchisce nel tempo con accordi sindacali aziendali che vanno a identificare azioni e iniziative in riscontro alle esigenze che emergono di volta in volta, anche in funzione delle novità di contesto sociale ed economico, finanziario, fiscale.

“Alle iniziative di welfare aziendale si accompagna un importante sistema di welfare negoziale, frutto del consolidato sistema di relazioni sindacali operante in azienda”

Considerando le diverse aspettative ed esigenze delle persone in azienda, quali iniziative specifiche di welfare avete implementato per soddisfarle?

Le varie misure previste in Enel possono essere suddivise nelle seguenti aree tematiche: armonizzazione vita lavoro, attività ricreative, salute e previdenza complementare, genitorialità, assicurazioni, mobilità sostenibile, servizi alla persona e conversione del PDR – flexible benefits.

Per quanto riguarda l'area *armonizzazione vita-lavoro*, in Enel sono presenti iniziative come la possibilità di fare smart working per un massimo 9 giorni mensili, la flessibilità oraria e i permessi a recupero, il telelavoro, la possibilità di convertire il premio di risultato in tem-

po libero (fino a un massimo di 5 giorni), la “smonetizzazione” delle festività che cadono di domenica, la banca ore e la possibilità di lavorare in part time. Inoltre, i lavoratori possono decidere di cedere parte di ferie e/o riposi in ottica solidaristica. Scelta a fronte della quale viene riconosciuto anche un contributo aggiuntivo di permessi retribuiti da parte dell’azienda. Infine, sono presenti convenzioni con fornitori qualificati per servizi di time saving, per agevolare la coniugazione di impegni personali e professionali.

“All’interno dell’area armonizzazione vita-lavoro, diamo la possibilità di convertire il premio di risultato in tempo libero (fino a un massimo di 5 giorni)”

Nell’ambito *dell’area attività ricreative, salute e previdenza complementare*, invece, grazie alle Associazioni ARCA e ACEM vengono promosse e realizzate iniziative culturali e per la gestione del tempo libero.

In relazione invece alla componente sanitaria, sono presenti in azienda i fondi sanitari FISDE e ASEM, che offrono prestazioni sanitarie integrative del SSN a favore dei colleghi, dei loro familiari a carico e dei pensionati; inoltre sono erogati servizi di medicina preventiva e, in FISDE, anche agli interventi per l’assistenza ai soggetti portatori di handicap e alle attività a sostegno delle cosiddette nuove emergenze sociali. Da ultimo, il trattamento previdenziale integrativo del sistema pensionistico obbligatorio viene realizzato attraverso i fondi pensione FOPEN e FONDENEL; al fondo FOPEN vengono destinate anche risorse derivanti dalla contrattazione aziendale e grazie agli accordi sul premio di risultato anche risorse direttamente collegate alla produttività: il tasso di adesione è superiore al 90%.

“In materia di *genitorialità*, è previsto un congedo di maternità obbligatorio con un trattamento economico pari al 100% e un congedo di paternità obbligatorio pari a 20 giorni”

In materia di *genitorialità*, è previsto un congedo di maternità obbligatorio con un trattamento economico pari al 100% e un congedo di paternità obbligatorio pari a 20 giorni, composto dai 10 giorni di congedo obbligatorio previsti dalla legge e da 10 giorni di permesso retribuito a carico di Enel. Sono inoltre presenti misure migliorative aziendali per i periodi di congedo parentale e congedi per la malattia del figlio, oltre che la possibilità di iscrizione al fondo FOPEN dei figli fiscalmente a carico, con eventuale contributo aziendale. Sono a disposizione percorsi per promuovere la cultura della genitorialità in azienda e la condivisione di strumenti utili a favorire l’integrazione tra vita privata e lavorativa. Inoltre, sono stati sviluppati corsi per genitori in attesa o neogenitori, corsi per caregiver e corsi per genitori con figli con specifici disturbi, tutti finalizzati a supportare il benessere delle persone, oltre che ampliare la propria conoscenza e consapevolezza.

In campo *assicurazioni*, invece, l’azienda mette a disposizione una polizza per gli Infortuni extraprofessionali, in aggiunta alle coperture assicurative per Infortuni e malattie professionali, e una polizza assicurativa a copertura del rischio di morte per malattia durante la vigenza del rapporto di lavoro.

In relazione alle *iniziative di mobilità sostenibile*, Enel eroga un contributo economico aziendale per gli abbonamenti annuali al trasporto pubblico locale, oltre a condizioni di pagamen-

to agevolate tramite piattaforma dedicata; inoltre, in azienda sono presenti iniziative di mobilità condivisa, formazioni sulla guida sicura e un network nazionale di Mobility Manager.

Per quanto riguarda i *servizi alla persona*, sono garantiti in azienda dei sistemi di convenzioni vantaggiose per prestiti e mutui, trasporti e attività sportive. Inoltre, i colleghi hanno a disposizione offerte dedicate per la fornitura di energia elettrica, gas e fibra e - per le persone over 45 - l’opportunità di iscriversi gratuitamente a corsi brevi universitari in merito a tematiche del digitale. È inoltre presente un servizio di supporto psicologico e un programma dedicato al benessere fisico.

Da ultimo, le persone di Enel hanno anche la possibilità di *convertire il premio di risultato in flexible benefits*. Dal 2023 l’accordo sindacale Enel prevede la possibilità di convertire il 100% del premio maturato in servizi di Welfare. Inoltre, sulle quote di premio convertite in welfare l’azienda provvede a un’integrazione pari al 20%.

Come misurate l’efficacia del vostro piano welfare?

Le iniziative di welfare sono misurate tendenzialmente secondo due driver:

- Redemption/feedback dalle nostre persone. Grazie a survey interne (periodiche generali sulla popolazione e specifiche su singole iniziative), dissemination e allineamenti con i gestori del personale (People Partner), monitoraggio quotidiano della casella di posta elettronica e una rete di colleghi e colleghe Ambassador, raccogliamo e misuriamo il vero e proprio percepito: punti di forza, punti di miglioramento e spunti per una strategia di welfare a lungo termine.
- Impatto in termini di Sostenibilità. La maggior parte delle iniziative rispondono alle esigenze degli SDGs (in particolare il 3, 4, 5, 8, 10, 11 e 13) confluendo ogni anno nel Bilancio Annuale di Sostenibilità di Enel, con un notevole impatto e una rendicontazione in termini economici e di redemption.

SCOPRI DI PIÙ SULLE INIZIATIVE DI WELFARE IN ENEL ITALIA