

Macro-ambiti di impegno	Obiettivi	Linee d'azione in risposta	In questo Bilancio
Materialità	Materialità	Rispondenza	Rispondenza

Dipendenti (1-2)

Clima aziendale basato su valori condivisi	Diffusione della cultura della sostenibilità	Attivazione di iniziative di informazione e sensibilizzazione alla sostenibilità rivolte all'interno e all'esterno del Gruppo	pag. 85, 126-127, 95	
		Potenziamento degli strumenti di comunicazione interna, in particolare di Enel TV	pag. 126-127	
		Integrazione della sostenibilità nei sistemi di monitoraggio e di valutazione	pag. 108-109, 34	
		Promozione della sostenibilità nelle relazioni con i sindacati in tutti i Paesi in cui Enel opera	pag. 135	
	Miglioramento del clima aziendale	Potenziamento degli strumenti di rilevazione e monitoraggio del clima aziendale	pag. 124-125, 126-127	
		Modello di leadership e performance review estesa a tutto il Gruppo	pag. 107, 108	
Diversity Management e tutela della persona	Promozione delle diversità e delle pari opportunità	Implementazione di iniziative per la tutela e valorizzazione delle diversità	pag. 128-129, 129-131, 132	
		Promozione di iniziative di welfare aziendale	Attivazione di servizi integrativi (assistenza medica, attività culturali e ricreative) per i lavoratori	pag. 119-120, 121, 127
			Attivazione di strumenti e servizi per migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale	pag. 128-129
		Potenziamento delle iniziative di mobility management	pag. 128-129	

Macro-ambiti di impegno	Obiettivi	Linee d'azione in risposta	In questo Bilancio
Materialità	Materialità	Rispondenza	Rispondenza

Dipendenti (2-2)

Salute e sicurezza sul lavoro	Adozione di un unico standard di sicurezza in tutte le sedi di lavoro	Estensione delle politiche e dei sistemi di gestione a tutte le sedi del Gruppo	pag. 116, 117
		Intensificazione delle attività di formazione a tutte le famiglie professionali	pag. 112, 113, 115
		Intensificazione delle attività di prevenzione e di monitoraggio	pag. 116
	Comunicazione e promozione della cultura della sicurezza	Realizzazione di iniziative e strumenti per favorire la condivisione di esperienze e best practice sulla sicurezza in tutto il Gruppo	pag. 112-113, 115, 116
Sviluppo delle persone	Formazione e valorizzazione del patrimonio di competenze	Diffusione delle best practice interne e orientamento all'eccellenza operativa in tutto il Gruppo	pag. 4-7, 31-32, 102-103, 105-106, 107, 110, 112-113, 117, 126
		Diffusione di sistemi di gestione della conoscenza	pag. 112-113, 116, 117, 126-127
		Iniziative a supporto del nuovo Modello di Leadership	pag. 109-110
		Avvio di un nuovo percorso formativo e-learning specificamente dedicato alla CSR	pag. 85
	Sviluppo di sistemi di valutazione e incentivazione capaci di attrarre e trattenere i migliori talenti	Creazione di un sistema di Talent Management e attività di sviluppo per i talent pools	pag. 108, 109-110