



OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE!
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

L'impegno di Enel per una transizione giusta e inclusiva e il piano di azione





OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.





L'impegno di Enel per una transizione giusta e inclusiva e il piano di azione



L'impegno di Enel per una transizione giusta e inclusiva e il piano di azione

Il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Accordo di Parigi del 2015 ha portato i governi di tutto il mondo a intensificare gli sforzi volti a contrastare il cambiamento climatico e ad adottare strategie per la trasformazione dei modelli di consumo e di produzione di energia. Tutto il mondo è impegnato in un ambizioso cammino di decarbonizzazione dell'economia e tutti gli scenari di più recente pubblicazione sono unanimi nel dire che il raggiungimento di obiettivi climatici ambiziosi richiede un'accelerazione dell'elettrificazione dei consumi energetici, unitamente a un impiego massiccio di energia prodotta a partire da fonti a zero emissioni. Il cambiamento delle abitudini di consumo dei clienti, sia in termini di maggiore consapevolezza ed efficienza dell'uso dell'energia, sia in termini di adozione di tecnologie alimentate con elettricità sarà un elemento fondamentale di tale percorso. Per cogliere appieno le opportunità offerte da tale trasformazione e trovare il punto di equilibrio tra il diritto a un ambiente sicuro, pulito, sano e sostenibile e il rispetto dei diritti degli stakeholder interessati, saranno necessarie politiche lungimiranti che tengano conto del fatto che la transizione a un'economia decarbonizzata può essere un importante acceleratore di crescita e di avanzamento tecnologico del settore energetico, con ricadute positive in termini ambientali, sociali ed economici. Se da un lato, infatti, la transizione comporterà una riduzione dei posti di lavoro in alcuni comparti produttivi, dall'altro aprirà nuove opportunità di occupazione e di riqualificazione delle persone e dei territori. Questo sarà possibile solo tenendo conto delle necessità e delle priorità di tutti gli stakeholder coinvolti, in modo che la transizione sia giusta e inclusiva e faccia particolare attenzione alle categorie sociali più esposte, di cui le comunità che hanno basato la propria economia sull'estrazione del carbone sono un esempio.

In questo contesto, Enel sostiene pienamente i principi di una transizione giusta, in modo che nessuno rimanga

indietro anche nel breve termine, e riconosce la rilevanza per il proprio business degli impatti sociali derivanti dalla propria strategia climatica, volta alla progressiva riduzione delle emissioni di gas serra, in linea con quanto previsto dall'Accordo di Parigi. L'azione di Enel in tal senso non è, dunque, collegata solo alla transizione energetica ma è un impegno più ampio, che fa parte dell'approccio del Gruppo al rispetto dei diritti umani lungo l'intera filiera del valore, come definito anche dalla Politica sui Diritti Umani.

Nel 2019 Enel ha firmato la lettera di impegno con cui le Nazioni Unite hanno chiesto alle aziende di tutto il mondo di impegnarsi per una transizione giusta e per la creazione di posti di lavoro "verdi" e dignitosi. Gli impegni contenuti nella lettera definiscono le condizioni necessarie alla trasformazione: occorre che la transizione sia giusta, il lavoro sia sostenibile e dignitoso, le emissioni di gas serra azzerate, la povertà eliminata e le comunità prosperino e siano resilienti. Le aziende impegnate, infatti, nel processo di decarbonizzazione coniugheranno bene crescita dei risultati economici con migliore inclusione sociale e coglieranno per prime le opportunità offerte dal nuovo modello economico teso a un mondo a emissioni zero attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro e la formazione dei dipendenti. Con la sottoscrizione di tale lettera, il Gruppo si è impegnato in particolare a:

- **promuovere il dialogo sociale con i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali**, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, incoraggiando la protezione sociale (comprese le pensioni e l'assistenza sanitaria) e le garanzie salariali, in linea con quanto stabilito dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- **collaborare con i fornitori** che rispettano tali standard, contribuendo allo stesso tempo allo sviluppo socio-economico delle comunità locali più esposte al passaggio dai combustibili fossili alle rinnovabili.

Inoltre, Enel svolge un ruolo attivo nel **Comitato Dialogo Sociale Settoriale**, al quale partecipa in rappresentanza dell'associazione datoriale italiana (Elettricità Futura) e di cui ha ricoperto la presidenza nel 2020, che verrà riconfermata anche per l'anno 2022. In questo ambito, a novembre 2021 le parti sociali europee – Eurelectric, IndustriALL ed EPSU – hanno firmato ufficialmente una **dichiarazione congiunta su una transizione giusta**, che include richieste concrete, tra cui finanziamenti adeguati e migliori procedure di autorizzazione per i programmi di eliminazione graduale del carbone e per soddisfare la domanda crescente di elettricità, così come politiche sociali coerenti che garantiscano che nessuno sia lasciato indietro, coerentemente con i principi delle **Just Transition Guidelines dell'ILO**.

Il coinvolgimento degli stakeholder

Enel promuove un **ampio coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, con un approccio completamente Open Power**, al fine di aumentare la loro consapevolezza e sviluppare un dialogo costruttivo che possa fornire un prezioso contributo alla transizione giusta. Tra le azioni più rilevanti realizzate nel 2021 vi sono:

- **analisi di materialità:** tra i temi trattati durante l'identificazione delle principali priorità per gli stakeholder nella pianificazione di sostenibilità ci sono il cambiamento climatico, il coinvolgimento delle comunità locali, la gestione, lo sviluppo e la motivazione delle persone, la catena di fornitura sostenibile, in termini di priorità per gli stakeholder e di performance dell'Azienda nei diversi Paesi in cui opera;
- **social media:** Enel ha continuato a sensibilizzare l'opinione

Enel mantiene un dialogo sociale di alto profilo anche attraverso il **Comitato Aziendale Europeo**, un organismo di rappresentanza dei lavoratori, introdotto dalla direttiva europea 94/45/CE e attuato in Enel da ultimo con l'accordo sindacale del 13 luglio 2016 con la finalità di "informazione e consultazione" transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni europee.

A questo proposito, il 15 e 16 marzo 2022 si è tenuta la riunione plenaria cui hanno partecipato diversi rappresentanti del management di Enel, condividendo il posizionamento del Gruppo sul tema e le varie iniziative in atto in Azienda per garantire una transizione energetica giusta e una forza lavoro sempre più preparata al cambiamento.

ne pubblica su temi legati al cambiamento climatico e alla transizione giusta attraverso i social media;

- **sensibilizzazione delle comunità locali:** attraverso il modello di creazione di valore condiviso (CSV), Enel coinvolge le comunità locali sensibilizzandole su tematiche legate ai cambiamenti climatici e spiegando come le rinnovabili siano una soluzione estremamente efficace, non solo a beneficio dell'ambiente ma anche per la creazione di posti di lavoro e per lo sviluppo socio-economico;
- **sensibilizzazione delle nostre persone:** Enel punta a un sempre crescente coinvolgimento delle persone che lavorano in Azienda grazie a campagne di sensibilizzazione sul tema. Nel corso degli Enel Digital Day 2021, gli eventi annuali aziendali, sono stati promossi dibattiti e confronti su temi legati alla just transition.



Le attività di advocacy di Enel

Il Gruppo agisce a diversi livelli istituzionali per sostenere una transizione verde, digitale e giusta. Le politiche pubbliche possono portare impatti positivi sui lavoratori, sulle industrie e sui clienti finali. Quattro le aree che Enel promuove attivamente anche tramite attività di advocacy:

- **salvaguardare la competitività industriale**, tenendo conto del possibile rischio di “carbon leakage”, ovvero del rischio di delocalizzazione al di fuori dei confini nazionali delle attività produttive, verso Paesi che non applicano un prezzo alle emissioni (cosiddetti “meccanismi di carbon pricing”) o che applicano un prezzo contenuto alle emissioni. La transizione creerà nuovi posti di lavoro e industrie eliminandone gradualmente altri;
- **salvaguardare l'occupazione** concentrandosi su upskilling e reskilling. Dovrebbero essere adottate misure di si-

curezza sociale per i lavoratori che non possono essere reinseriti nel mercato del lavoro;

- **gestire gli impatti sulla bolletta energetica**: politiche, leggi e regolamenti dovrebbero evitare la redistribuzione iniqua dei costi e salvaguardare i clienti, con particolare attenzione a quelli a basso reddito;
- **empowerment dei clienti**: questi ultimi devono essere consapevoli sia dei costi sia delle opportunità legate alla transizione energetica e possono essere guidati al fine di identificare e attuare politiche di consumo che mirino all'efficienza energetica e all'ottimizzazione dei costi attraverso un processo di progressiva elettrificazione.

Per le attività di advocacy sul cambiamento climatico si rimanda alla sezione del capitolo “Le attività di advocacy di Enel per il clima”.

Partecipazione alle iniziative di transizione giusta e inclusiva

Negli ultimi due anni Enel si è fatta promotrice, insieme a CSR Europe, di iniziative e dialoghi multistakeholder su una transizione giusta e inclusiva e sul futuro del lavoro, che ha visto un ampio coinvolgimento di attori chiave quali: Commissione europea, organizzazioni ambientaliste e istituzioni del lavoro, think tank europei, settore privato e associazioni giovanili.

Nel corso del 2021 il Gruppo ha, inoltre, contribuito a vari dibattiti dell'European Roundtable on Climate Change and Sustainable Transition sulla necessità di una transizione

giusta e sull'evoluzione e le prospettive dei negoziati internazionali sui cambiamenti climatici, e ha partecipato al gruppo di lavoro sulla just transition della piattaforma “Business Commission to Tackle Inequality” del WBCSD, che riunisce leader aziendali e stakeholder chiave con l'obiettivo generale di costruire una nuova narrativa comune sul ruolo delle aziende nella lotta alla disuguaglianza.

Per ulteriori approfondimenti si vedano i capitoli “La nostra strategia per il progresso sostenibile”, “Le persone Enel” e “Il percorso verso Net-Zero”.

La strategia verso Net-Zero, l'approccio e il piano di azioni per una transizione giusta

La strategia sviluppata negli ultimi anni ha consentito al Gruppo di disegnare una **visione di futuro e progresso incentrata sulla sostenibilità**, quale elemento chiave e imprescindibile per affrontare le sfide globali della transizione verso un'economia decarbonizzata. **Al centro della strategia del Gruppo c'è l'ambizione di contribuire a costruire una società più equa e inclusiva lungo l'intera catena del valore, proteggendo l'ambiente in cui viviamo e creando opportunità per il futuro per l'Azienda stessa e per gli stakeholder, senza lasciare indietro nessuno.**

Tenendo in considerazione i risultati dell'analisi delle priorità e in maniera sinergica rispetto al Piano Strategico, è stato definito il **Piano di Sostenibilità**, declinato in obiettivi puntuali a breve, medio e lungo termine, al fine di rende-

re trasparente e verificabile il percorso verso il progresso sostenibile (**si veda il Piano di Sostenibilità 2022-2024**).

I piani di transizione giusta vengono, dunque, sviluppati coerentemente con i principi delle Just Transition Guidelines dell'ILO e con la strategia del Gruppo tesa alla decarbonizzazione della propria capacità di generazione, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, coinvolgendo, qualora necessario, i diversi stakeholder, quali dipendenti, sindacati, comunità locali, fornitori, stakeholder istituzionali, associazioni di categoria, organizzazioni non governative, investitori.

Il Gruppo, anche a livello di singolo Paese, è impegnato a gestire la transizione attivando un solido dialogo periodico con le organizzazioni sindacali per tradurre in pratica

i principi della transizione giusta nei confronti di tutti gli attori più direttamente coinvolti nel processo, in particolare nella riconversione dei siti e delle centrali a carbone.

Il Gruppo segue l'approccio del "pensare globalmente, agire localmente", sulla cui base è stata sviluppata l'iniziativa **Futur-e, tesa a promuovere una transizione inclusiva nelle aree circostanti le centrali termiche che stanno vivendo tale transizione energetica nei Paesi maggiormente esposti**. Futur-e è il primo esempio al mondo di riqualificazione su larga scala di un'area industriale attraverso un approccio improntato sull'economia circolare; un vasto e unico programma progettato per trovare nuovi usi per le centrali termiche obsolete. Impieghi nuovi, innovativi e sostenibili che riutilizzano strutture, infrastrutture e connessioni esistenti, con il coinvolgimento attivo degli stakeholder locali, per creare valore per le comunità locali attraverso una crescita economica sostenibile e la creazione di posti di lavoro.

È in corso di elaborazione una strategia per la rigenerazione di più di 40 siti da riconvertire, nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- **integrare il personale di sito** attraverso un processo di ri-assegnazione interno al Gruppo, evitando così eventuali esuberi e qualsiasi perdita di know-how, e coinvolgendo anche i sindacati per fare in modo che le diverse aspettative dei dipendenti siano soddisfatte;
- **valorizzare i progetti di riqualificazione** per scrivere nuove storie di conversione energetica, crescita sostenibile e sviluppo di idee innovative che migliorino il pensiero creativo e promuovano iniziative imprenditoriali;
- **collaborare con le comunità locali** attraverso un approccio multi-stakeholder per favorire la creazione di valore condiviso lungo tutto il progetto, dai colloqui preliminari agli stakeholder, fino alla decisione su quale progetto di riqualificazione perseguire;
- **garantire la protezione dell'ambiente**: la bonifica del suolo deve essere eseguita secondo i più alti standard possibili;
- **massimizzare il riutilizzo di strutture dismesse**, come strade, infrastrutture, collegamenti alla rete di alta tensione, edifici ecc., in linea con i principi dell'economia circolare;
- **contribuire agli obiettivi del Gruppo Enel** collaborando con altre Linee di Business per la realizzazione di progetti come BESS (Battery Energy Storage System), mobilità elettrica, digitalizzazione oppure stabilità della rete elettrica.

L'iniziativa Futur-e è stata avviata nel 2015 in Italia ed estesa successivamente agli altri Paesi del Gruppo, con lo scopo di dare nuova vita alle centrali termoelettriche non più competitive sul mercato per un totale di 13 GW. Dal 2019 il progetto si è evoluto affiancando la riqualificazione di

terze parti in ambiti non energetici allo sviluppo delle opportunità di sostituzione degli impianti termoelettrici con una nuova produzione ibrida e/o rinnovabile, in linea con l'obiettivo del Gruppo Enel.

In un'ottica di economia circolare e sostenibilità, si è quindi avviato lo sviluppo di nuova capacità produttiva con il riutilizzo degli attuali spazi degli impianti, delle infrastrutture e delle connessioni già presenti, oltre a investire nelle aree che ospitano gli impianti in decommissioning, coinvolgendo attivamente il territorio e le parti interessate attivamente e creando valore per le comunità locali attraverso la crescita economica sostenibile e la creazione di posti di lavoro.

Dato il nuovo contesto energetico-industriale e la strategia di decarbonizzazione di Enel – in linea con le strategie nazionali, europee e globali che orientano lo sviluppo energetico verso tecnologie sostenibili – **il Gruppo ha ampliato le opportunità di riqualificazione grazie alla possibilità di sostituire gli impianti di produzione di energia termica principalmente con nuovi impianti di produzione rinnovabile o ibrida, integrando nuovi progetti imprenditoriali con investimenti sostenibili complementari** che soddisfano le esigenze delle comunità in cui si trovano le strutture. In particolare, si sta agendo:

- in **Italia**, con una riqualificazione energetica in linea con gli obiettivi di transizione e con il Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (PNIEC). In un'ottica di economia circolare e sostenibilità, lo sviluppo di nuova capacità produttiva è realizzato attraverso il riutilizzo degli attuali spazi degli impianti, delle infrastrutture e delle connessioni già presenti, oltre a investire nelle aree che ospitano gli impianti in decommissioning, coinvolgendo attivamente il territorio e le parti interessate attivamente e creando valore per le comunità locali attraverso la crescita economica sostenibile e la creazione di posti di lavoro;
- nella **penisola iberica** con la progressiva transizione degli impianti a carbone situati nella penisola, per esempio, **Andorra a Teruel** e Compostilla a León (chiusi a giugno 2020), Carboneras ad Almería Litoral (chiusa a dicembre 2021);
- in **America Latina**, per esempio, con le centrali di **Tarapacá e Bocamina in Cile**, dove Enel sta procedendo a una progressiva chiusura della produzione a carbone (Tarapacá e Bocamina I già chiuse, Bocamina II con chiusura prevista a maggio 2022), con l'integrazione di dipendenti, appaltatori, fornitori e comunità nel processo di transizione. Nel caso dei dipendenti, è stato concordato un piano di trasferimento delle persone dalle centrali a carbone ad altre aree dell'Azienda. In particolare, per la Centrale di Tarapacá è stato possibile posizionare internamente, su un totale di 50 posti di lavoro, 26 persone nella generazione termica, 9 persone in quella rinnovabile (di cui 2 nell'eolico, 2 nel solare, 2 nel geotermico, 1 nell'Ingegneria e Costruzioni, 1 nello Sviluppo del

Business e 1 nel supporto tecnico), 2 persone nell'area commerciale, 1 persona nell'area Infrastrutture e Reti, e infine, 12 persone hanno optato per un'uscita volontaria usufruendo del pacchetto economico, di formazione e di assicurazione sanitaria offerto dal Gruppo. Per la Centrale di Bocamina I, su un totale di 28 posizioni, 17 persone sono state ricollocate internamente in diverse aree tra le quali Ingegneria e Costruzioni, Energia rinnovabile, Salute e sicurezza, Ambiente e qualità (HSEQ); 9 persone

hanno usufruito dei piani di pensionamento e le restanti 2 persone hanno deciso di lasciare l'azienda.

Relativamente alla Centrale di Bocamina II, nel 2021 è proseguita l'attività di dialogo con sindacati e lavoratori al fine di elaborare le opzioni per le persone che lavorano in tale impianto e che saranno presentate nel corso del 2022, data in cui l'azienda si è impegnata a fornire un piano di ricollocazione interna dei dipendenti.

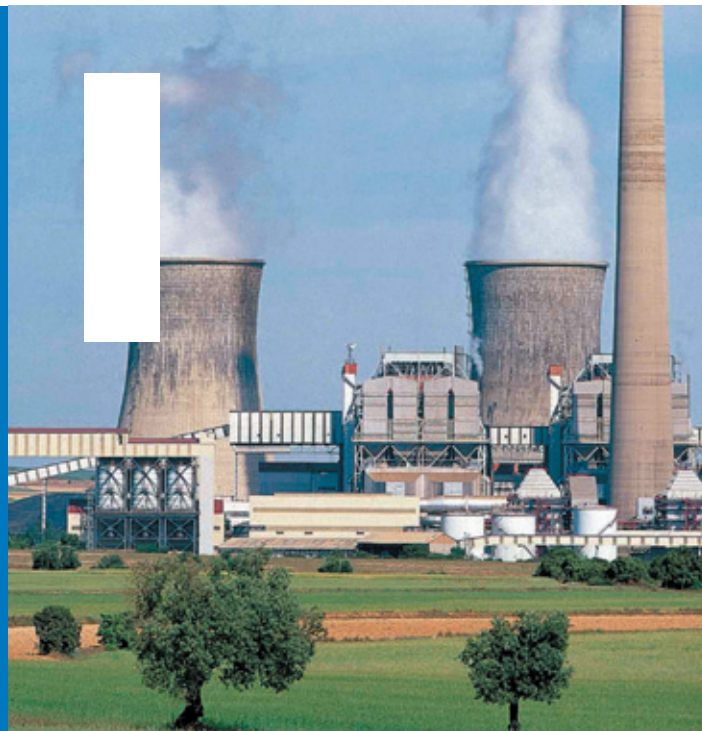


Il progetto Futur-e per la centrale a carbone di Andorra, Teruel (Spagna)

In linea con l'impegno assunto per una transizione giusta e inclusiva, **Enel sta promuovendo l'iniziativa Futur-e presso la centrale a carbone di Andorra, Teruel** (1.101 MW). Il progetto rappresenta un investimento di oltre 1.487 milioni di euro e ha l'obiettivo finale di installare 1.725 MW di energia rinnovabile, di cui 1.585 MW da energia solare, facendone il più grande impianto in costruzione per tale tecnologia in Europa, e 140 MW da energia eolica. Il progetto prevede anche un sistema di accumulo di energia su larga scala fino a 160 MW.

Il progetto Futur-e per Andorra prevede:

- **la creazione di nuovi posti di lavoro.** A fine 2021, sono stati creati 449 posti di lavoro, di cui 153 locali (34%), in particolare nei Comuni di Alcañiz, Alcorisa, Alloza, Andorra, Calanda, Utrillas, Albalate del Arzobispo, Ariño y Mas de las Matas. L'Azienda ha coinvolto sin dall'inizio i sindacati per garantire che le aspettative del personale fossero soddisfatte; insieme ai sindacati è stato concordato il trasferimento presso altre funzioni aziendali per chi fosse interessato, in base ai posti vacanti esistenti e alla loro categoria professionale. Tali accordi hanno previsto inoltre incentivi economici e opportunità di riqualificazione;
- **l'assunzione di lavoratori provenienti dalle società ausiliarie esistenti** da impiegare nelle attività di chiusura e smantellamento dell'impianto, come massima priorità. Nella fase successiva, gli impianti rinnovabili creeranno circa 4mila posti di lavoro durante la costruzione e 138 posizioni per 25 anni nell'ambito delle aree operative e di manutenzione;
- **lo sviluppo di programmi di formazione rivolti alle comunità locali della zona**, con oltre 900 beneficiari previsti, al fine di favorire nuove opportunità di lavoro.



Nel dettaglio, 4 corsi su salute e sicurezza già finalizzati per 200 beneficiari e 18 corsi tecnici per oltre 700 beneficiari che verranno svolti nel 2022;

- **la pianificazione di azioni per promuovere l'efficienza energetica e la sostenibilità dei consumi** nei Comuni circostanti l'impianto.

Il progetto per Andorra dovrebbe prevedere inoltre un **investimento di 294 milioni di euro per l'installazione di un elettrolizzatore da 60 MW che produca idrogeno rinnovabile**. Tale progetto è compreso nell'ambito delle 23 iniziative presentate al Ministero della Transizione Ecologica per lo sviluppo di questa tecnologia in Spagna. Parte della capacità rinnovabile che verrà messa in funzione a Teruel potrebbe essere quindi dedicata alla produzione di idrogeno, il che comporterebbe la creazione di 144 posti di lavoro nella fase di costruzione dell'elettrolizzatore e 65 stabili nella fase di esercizio e manutenzione.

Per ulteriori informazioni e aggiornamenti sul progetto si veda: **Futur-e in Teruel – Endesa** (www.endesa.com).

Rispetto dei diritti dei lavoratori

(per approfondimenti si veda il capitolo

"Il progresso parte dalle persone - Le persone Enel")

Come indicato nella Politica sui Diritti Umani del Gruppo, chiunque lavori con Enel ha **diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno**. La remunerazione dei dipendenti del Gruppo prende in considerazione il principio di **giusto compenso** per il lavoro e di **uguaglianza di retribuzione** fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare. La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

La transizione verso un'economia a zero emissioni di carbonio porterà un cambiamento nei settori e nelle occupazioni, e quindi nelle abilità e nelle competenze della forza lavoro. Oltre alla creazione di nuove tipologie di lavori, per esempio esperti del cambiamento climatico, specialisti in Big Data, trasformazione digitale, intelligenza artificiale, il passaggio a un'economia Net-Zero comporterà verosimilmente la graduale scomparsa di alcune tipologie di lavori (come le competenze tecniche del settore termoelettrico) e la modifica del contenuto della maggior parte degli altri. Sono pertanto necessari programmi aziendali volti sia allo sviluppo di competenze professionali esistenti per il miglioramento dello svolgimento del proprio ruolo (upskilling) sia all'apprendimento di nuove (reskilling).

Enel ritiene che l'orientamento e la formazione professionale siano importanti per lo sviluppo delle persone e delle loro competenze, in particolare in situazioni interessate dalla transizione energetica, e si impegna ad attuare programmi di riqualificazione dei lavoratori coinvolti dal processo di decarbonizzazione in corso. Sia per gli impianti chiusi nel corso del 2021 e negli anni precedenti, sia per quelli che saranno progressivamente interessati dal percorso di decarbonizzazione nei prossimi anni, l'impegno di Enel con tutti i suoi dipendenti impattati, senza distinzione di inquadramento, livello di responsabilità o genere, è quello di supportarli, anche con il coinvolgimento iniziale dei sindacati, nello sviluppo di nuove abilità e/o nella riqualificazione delle competenze tecniche, attraverso:

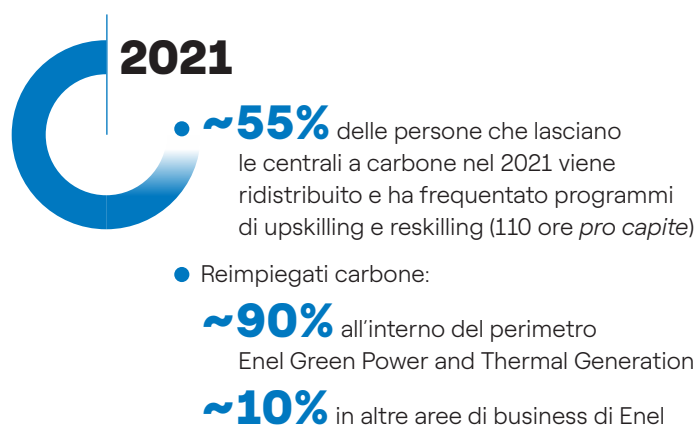
- processi di riassegnazione e upskilling/reskilling delle persone che lavorano negli impianti di generazione del carbone;
- piani di prepensionamento volontario;
- programmi di upskilling/reskilling per acquisire nuove competenze e supportare il mix generazionale e la condivisione delle conoscenze.

I **programmi di upskilling/reskilling** vengono sviluppati sulla base della tempistica del piano di chiusura delle centrali e del piano di ricollocamento e **sono articolati in più fasi**:

1. **identificazione dei bisogni formativi e mappatura delle risorse;**
2. **progettazione di un piano formativo** per ridurre il gap di competenze rispetto al profilo necessario;
3. **esecuzione del piano di formazione e monitoraggio delle attività;**
4. **rotazione nella nuova posizione.**

I programmi sono strutturati genericamente da una quota parte di "formazione tecnica tradizionale" (classroom e online) e una quota di "training on the job", più mirata alla specificità del ruolo. Nei casi in cui le persone interessate possedano già conoscenze tecniche avanzate su argomenti che fanno parte dei programmi (titolo di studi, piani formativi successivi all'inserimento in Enel e/o esperienze pregresse), i corsi non vengono assegnati in quanto non vengono rilevati skill gap.

Nell'ultimo biennio la pandemia ha messo a dura prova i programmi avviati e quelli da avviare, nonostante il training online abbia aiutato a non perdere il passo né ad avere un impatto negativo sul raggiungimento degli obiettivi.





In Italia, Enel ha firmato a dicembre 2020 un accordo con le organizzazioni sindacali per l'attuazione di un piano di formazione di upskilling e reskilling, con il coinvolgimento di oltre 20mila persone. Le iniziative spaziano dalla trasformazione digitale del personale operativo e commerciale alle attività di riqualificazione che coinvolgono competenze tecnico-professionali e culturali.

Attenzione al cliente

(per approfondimenti si veda il capitolo "La decade dell'elettrificazione e la centralità del cliente")

Il prossimo decennio sarà caratterizzato da crescenti interventi a favore dell'elettrificazione, attraverso la quale i clienti convertiranno gradualmente i propri consumi energetici verso l'elettricità, con miglioramenti a livello di spesa, efficienza, emissioni e stabilità dei prezzi: già al 2024 si prevede che nei Paesi Tier 1 l'energia elettrica da fonti rinnovabili venduta ai clienti Enel crescerà come effetto: i) dell'incremento della percentuale di produzione da rinnovabili sul totale e ii)

dell'incremento della quota parte di elettricità prodotta direttamente dal Gruppo sul totale vendite ai clienti finali.

L'obiettivo del Gruppo è continuare a essere vicini ai clienti per migliorare e mantenere l'accesso all'elettricità nelle zone più disagiate e fra le persone con una minore disponibilità economica. In tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, infatti, vi sono forme di sostegno per alcune fasce della popolazione nel pagamento dei costi dell'elettricità e del gas, così da consentire un accesso paritario all'energia, oltre che una vasta gamma di prodotti a elevate prestazioni energetiche per garantire un risparmio in termini sia di consumi sia di emissioni. Inoltre, Enel, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale, ha sviluppato in Colombia un prodotto finanziario che si rivolge alle categorie più vulnerabili della popolazione e che non hanno accesso al credito attraverso i tradizionali canali bancari: la **carta di credito Codensa Easy Credit**, rivolta ai clienti Enel nella città di Bogotá e nel dipartimento di Cundinamarca. I beneficiari di tale azione alla fine del 2021 superavano i 75mila, di cui oltre il 50% sono donne.

Coinvolgimento delle comunità locali

(per approfondimenti si veda il capitolo "Il progresso parte dalle persone - Le comunità locali e globali")

Enel promuove il coinvolgimento delle comunità locali al fine di raccogliergli le esigenze collegate alla transizione dalla generazione termica, alla generazione da fonti rinnovabili, nonché per sensibilizzarle sui temi legati ai cambiamenti climatici, spiegando loro come lo sviluppo delle rinnovabili presenti benefici non solo per l'ambiente ma anche per la creazione di nuovi posti di lavoro e per lo sviluppo socio-economico delle comunità coinvolte.

Il Gruppo contribuisce alla realizzazione di diverse tipologie di interventi, dall'ampliamento delle infrastrutture ai programmi di educazione e formazione, dalle iniziative volte all'inclusione sociale ai progetti di supporto alla vita culturale del luogo. Per esempio, sono stati realizzati diversi progetti, come "Access to electricity", e iniziative specifiche dedicate alle comunità vicine alle centrali. **Nel 2021 il contributo complessivo di Enel alle comunità in cui opera è stato di oltre 91 milioni di euro, di cui circa 5 milioni di euro per attività di in-kind giving.**

Il modello prevede lo sviluppo e l'utilizzo di KPI quantitativi, come il numero dei beneficiari che **nel periodo 2015-2030 si stima saranno:**

- **5 milioni di beneficiari di un'istruzione di qualità (SDG 4);**
- **20 milioni di beneficiari per quanto riguarda l'energia pulita e accessibile (SDG 7.1);**
- **8 milioni di beneficiari in termini di lavoro dignitoso e crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile (SDG 8).**

Coinvolgimento dei fornitori

(per approfondimenti si veda il capitolo "Il progresso parte dalle persone - I fornitori")

Al fine di rendere la catena di fornitura sempre più resiliente, Enel ha lanciato diverse iniziative.

In particolare, in Italia il processo di crescita dei fornitori è coadiuvato dal Programma Sviluppo Fornitori. Attraverso la stipula di convenzioni con i principali player, **Enel garantisce condizioni favorevoli rispetto a quelle di mercato** e un contributo a parziale copertura dei servizi offerti nell'ambito del programma, tra cui strumenti finanziari che possono facilitare l'accesso alla liquidità e i programmi di formazione manageriale e tecnica per favorire la

riconversione del business. Particolare attenzione viene posta a iniziative per **supportare la riconversione e la diversificazione dei business** come lo "Sportello imprese", che consiste in incontri periodici con le singole aziende della generazione tradizionale volti ad accompagnarle in processi di crescita e riqualificazione verso ambiti in espansione come le rinnovabili o nuovi servizi legati all'efficientamento energetico.

Nel 2021 Enel ha, inoltre, applicato in Italia la clausola sociale oltre i limiti di legge (extra legem) consentendo a oltre 1.900 lavoratori di mantenere il posto di lavoro nonostante il cambio di appalto.

Con l'obiettivo di contribuire al reskilling/upskilling di lavoratori con professionalità che rischiano di diventare obsolete, alla creazione di imprenditorialità e al rafforzamento del tessuto produttivo ed economico territoriale italiano, **Enel ha anche realizzato** i seguenti **corsi professionali, che coinvolgono la sua catena di fornitura:**

- per installatori di pannelli fotovoltaici, progettato con la CNA Sostenibile di Viterbo, le associazioni datoriali locali e il Comune, con l'obiettivo di riqualificare i lavoratori dell'indotto di Civitavecchia e Montalto di Castro, formando 120 tecnici da impiegare in cantieri per la costruzione di impianti solari fotovoltaici. Un contributo concreto alle imprese che, nell'ambito del percorso di transizione energetica in atto nell'Alto Lazio, hanno deciso di riconvertirsi al business delle rinnovabili. Nel 2022 il corso sarà replicato a Brindisi.
- per saldatori, progettato con i colleghi della Centrale di Civitavecchia e in partnership con l'agenzia del lavoro Umana Forma, Unindustria e un'azienda dell'indotto locale che ha messo a disposizione l'officina e il personale docente;
- per tecnici della fibra, progetto destinato a 150 residenti abruzzesi non occupati, individuati in collaborazione con la Regione Abruzzo, per permettere loro una veloce ricollocazione nel mondo del lavoro grazie a una formazione professionale oggi molto ricercata.

Nei primi mesi del 2022 è stato lanciato "Energie per Crescere", un programma in collaborazione con l'ente di formazione ELIS, per inserire nel mondo del lavoro circa 5.500 giovani entro i prossimi due anni e creare, sui diversi territori, un bacino di professionisti a disposizione della rete di imprese fornitrici di Enel.





OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

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)