



OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2019

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta ai sensi del D.Lgs. 254/16, Esercizio 2019



Work-life balance, people care e welfare aziendale

103-2 | 103-3

Enel è un'azienda attenta al benessere organizzativo e delle persone, e da diversi anni si impegna a promuovere soluzioni per migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e per supportare le necessità concrete e quotidiane, al fine di rispettare tutte le situazioni, anche contingenti, in cui una persona può trovarsi durante la propria vita lavorativa. Le attività di caring, che coinvolgono tutte le persone Enel, riguardano l'ambito personale, familiare, il benessere psico-fisico e organizzativo, nonché il work-life balance. In particolare Enel promuove:

- Caring organizzativo: diverse forme di flessibilità, tra cui lo smart working, avviato in Italia nel 2016 e successivamente esteso ai diversi Paesi del Gruppo, che fa leva sulla responsabilità individuale e sul rapporto di fiducia tra persona e azienda e che permette anche di contribuire a un minore impatto ambientale. A fine 2019 sono state coinvolte oltre 10mila persone in Italia e oltre 17mila nell'intero Gruppo;
- Caring personale: corsi di mindfulness, workshop sul benessere alimentare e relazionale, programmi per favorire

l'attività fisica (corsi di yoga, pilates e ginnastica posturale e manovre salvavita per la gestione proattiva del benessere psico-fisico sia al lavoro sia nella vita privata). Inoltre si sono svolti incontri culturali per promuovere il confronto su temi rilevanti nel contesto aziendale e personale;

- Caring familiare: specifici progetti come **"Together Digital Day"**, un laboratorio di cybersecurity e coding rivolto ai dipendenti e ai loro figli in età compresa tra gli 8 e i 16 anni e **"Millennials Enel Day"**, un workshop di orientamento nella scelta del percorso scolastico e professionale in un mercato del lavoro sempre più complesso per figli dei dipendenti tra i 18 e i 27 anni. Nel 2019 queste iniziative hanno coinvolto circa 100 ragazzi.

In Italia è prevista anche la possibilità di cedere ferie e riposi in ottica solidaristica tra colleghi delle stesse società per assistere figli minori o maggiorenni, genitori, coniugi, parti dell'unione civile o conviventi di fatto che necessitano di cure costanti o in caso di gravissime situazioni personali o familiari. In aggiunta ai giorni di ferie donate dai colleghi, Enel riconosce pari ammontare di permessi retribuiti.

	Italia	Spagna	Romania	Russia	Nord America	America Latina ¹⁾	Africa, Asia e Oceania	Europa e Affari Euro-Mediterranei
→ Orario flessibile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
→ Orario stagionale o settimana corta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
→ Part time	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
→ Telelavoro ²⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
→ Smart working	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
→ Banca ore	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1 Argentina (smart working), Brasile (smart working, banca ore, orario flessibile), Cile (smart working, orario flessibile), Colombia (smart working, banca ore, orario flessibile), Perù (telelavoro, orario flessibile, orario stagionale).
2 In Italia il telelavoro prevede che la prestazione lavorativa venga effettuata per la maggior parte da casa, con uno o due rientri settimanali in sede. In America Latina viene realizzato prevedendo solo una o due giornate a settimana di lavoro da casa.

Le nostre persone e il loro valore

103