



STATUTO DELLA PERSONA

Protocollo per la valorizzazione della persona nell'impresa



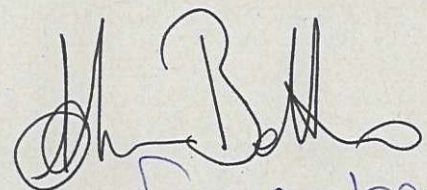
29 MARZO 2022

Rossoberry
Griotto

Sch
Acerhe
#11
Balle

Indice

Premessa	2
Benessere, partecipazione e produttività	3
Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera	3
Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo	4
Produttività: risultato, benessere e motivazione	4
Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo	5
Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo	5
La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile	6
Conoscenza e apprendimento continuo	6
Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone	6
Collegamento tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini	6
Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale, autoapprendimento e trasmissione dei saperi	7
Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità	8
Cultura e comportamenti della sicurezza.....	9
Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare	9
Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità	9
Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza	10
Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza	10
Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori	11


Folleschi
Casetto
Sof
Alli Cervo

Premessa

Le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali che stanno caratterizzando l'epoca attuale, dalla transizione energetica, ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, incidono profondamente anche sul mondo del lavoro.

Per affrontare il cambiamento è fondamentale agire in maniera inclusiva, mettendo al centro la Persona nella sua dimensione sociale e lavorativa, con strumenti indispensabili per affrontare questa trasformazione epocale.

In questo contesto, il ruolo e la relazione tra le Parti (Azienda e Organizzazioni di rappresentanza dei Lavoratori) assumono maggiore rilevanza anche per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto.

Questo documento rappresenta quindi la volontà di Enel e delle Organizzazioni Sindacali di co-costruire e promuovere lo Statuto della Persona, un passo che potrà segnare il futuro del lavoro nell'ecosistema di Enel e mettere le basi per fare un lungo percorso insieme e per dare avvio ad una nuova fase di partecipazione e di coinvolgimento.

Le Parti intendono farlo ascoltandosi, rispettando le diversità, valorizzando e mettendo a fattor comune esperienze e sensibilità.

Attraverso lo statuto della persona si vuole costruire un nuovo rapporto che, sulla base di valori e principi condivisi, segni una accelerazione nella relazione con le parti sociali, al fine di prevedere sempre più attenzione – attraverso il massimo coinvolgimento e partecipazione – nei confronti delle persone, del Sindacato, degli interlocutori esterni.

Il lavoro: opera educativa e del fare.

Siamo nel pieno di un'evoluzione culturale determinata da nuovi bisogni esistenziali, relazionali e ambientali di cui l'essere umano è protagonista. I modelli attuali necessitano un aggiornamento: abbiamo compreso il bisogno di un ripensamento.

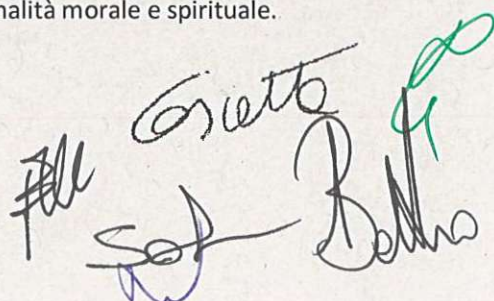
Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, il **lavoro** può diventare l'esperienza in cui l'individuo costruisce la propria possibilità di manifestarsi e di offrire un contributo al benessere di tutta la società.

Abbiamo la possibilità di superare la ricerca massiva di un esclusivo ritorno per sé, il dominio della tecnica e dei funzionamenti che svuotano il senso dell'opera del lavoro e dell'Uomo, la visione conflittuale di una vita a risorse scarse che concepisce l'Altro quale antagonista da cui difendersi, per fare spazio a nuovi modi di pensare e di vedere il mondo: **un nuovo sentire**.

L'obiettivo deve essere quello di costruire per il nostro domani un"eco-sistema" dove i valori fondamentali saranno: il pensarci reciproci, prenderci cura di un bene più ampio, generare opere che ci sopravviveranno riportando al senso il fare. Pertanto, al fine di realizzare lo Statuto della Persona che riesca a creare un sistema armonico e con una prospettiva futura, è necessario individuare insieme dei principi generali che siano condivisi e che tengano conto delle tutele e dei diritti delle persone in modo collettivo ed individuale.

Si costituisce così la necessità di una relazione gentile, di cura e responsabile, tra le parti che compongono il sistema **io-noi-comunità-ambiente**, in quanto protagonisti alla pari di un contesto universale il cui bene è per tutti. In questa diversa prospettiva, il lavoro non è solo **luogo del diritto proprio**, bensì anche di quello altrui, di cui ci prendiamo cura, e della comunità, l'insieme delle diverse unicità. Con sguardo intelligente al Noi, ci proponiamo una nuova meta, per una evoluzione ormai necessaria.

Il lavoro è, dunque, opportunità di progresso culturale, dell'anima, di valori e dei comportamenti, un percorso verso l'integrità, l'insieme delle esperienze che rielaboriamo, anche attraverso il confronto con gli altri e che **riportiamo al senso**, affinché diventino parte costitutiva della nostra personalità morale e spirituale.



Nell'era della **decarbonizzazione** comprendiamo che essa non equivale solamente alla trasformazione e conversione degli asset produttivi per un pianeta più sostenibile, ma richiama in modo significativo nuovi pensieri e nuovi comportamenti, provando a lasciar da parte le abitudini e comportamenti individualistici e risintonizzarsi con il sé, con gli altri e con il mondo.

Lavorare è un'esperienza che coinvolge l'individuo in un senso che lo "supera": nessuno basta a sé stesso. L'esperienza di crescita delle persone è un'esperienza d'insieme. Gli individui, lavorando, vengono coinvolti in esperienze quotidiane atte a superare e, al tempo stesso, qualificare la dimensione individuale.

Nell'incontrarci perché l'interesse della nostra crescita personale, materiale e culturale, possa alimentare un lavoro comune, troviamo il senso di una **motivazione autentica** nel partecipare alla dimensione aziendale; ci impegniamo nella costruzione di valori aziendali condivisi che rispondono all'idea di bene e di dignità, comprendiamo di poter contribuire ad un disegno più grande per rendere il mondo un posto migliore; facciamo fiorire i talenti perché prestati all'opera condivisa.

La **motivazione** autentica genera **benessere** e, insieme, creano le condizioni positive e possibilistiche che concorrono a **risultati** certamente migliori.

L'esistere e il funzionare si incontrano, entriamo nello spazio di una possibile nuova visione delle Organizzazioni: sistemi viventi connessi, abitati dalle persone in relazione di comunità, capaci di stare in vita con senso e di generare valore, in continuità.

Possiamo, così, recuperare il **coraggio** di una **partecipazione** attiva, con piena disponibilità alla **condivisione**, affinché le Organizzazioni divengano sempre più contesti capacitanti e nutritivi per le persone, spazi di costruzione: luoghi dello stare bene, dell'apprendimento, del sentirsi al sicuro.

Benessere, partecipazione e produttività

Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera

1. Le Parti riconoscono che la garanzia di un **lavoro dignitoso** costituisce un valore centrale cui ispirare nuovi modelli di organizzazione capaci di colmare le disuguaglianze tra "**aree più protette**" e "**aree meno tutelate**".

L'Azienda non è uno spazio chiuso e recintato, ma è sempre di più un ecosistema complesso che si interfaccia con altre realtà produttive e con l'ambiente in cui opera.

Lo sviluppo dell'Azienda non può essere disgiunto dalla cura e dalla promozione, anche nell'ambito dell'intera filiera coinvolta nel processo produttivo, di una crescita dell'imprenditorialità, delle opportunità per un lavoro dignitoso e qualificato e adeguatamente retribuito e del benessere delle comunità in cui l'Azienda opera.

2. A tal fine le Parti concordano che ogni Persona coinvolta, direttamente o indirettamente, nel processo aziendale abbia diritto ad un compenso equo e dignitoso a condizioni normative e **protezione sociale adeguata**.

Le Parti ribadiscono la necessità di contrastare il fenomeno della diffusione dei c.d. "contratti pirata" e l'Azienda conferma l'impegno a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei CCNL dei settori in cui le stesse operano sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tale logica, le Parti condividono e promuovono la collaborazione con le Istituzioni per la sperimentazione di iniziative e le migliori pratiche che consentano di tracciare l'operato degli appaltatori, scoraggiando pratiche sleali a danno dei lavoratori coinvolti con riguardo alla regolarità dei rapporti di lavoro all'**osservanza degli adempimenti** contributivi e delle norme in materia di prevenzione.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including the name "Giulio" and a large green flourish.

3. Le Parti ritengono altresì necessario promuovere il diffondersi di un **approccio cooperativo** tra aziende della stessa filiera, per creare sinergie a beneficio delle persone. Al riguardo, le Parti condividono che siano attivate e rinforzate iniziative quali "Industry Academy" o Poli di formazione con la partecipazione attiva dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali e del territorio, a supporto di una formazione di qualità dedicata anche a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa; tali iniziative, oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, favoriscano l'inserimento di personale adeguatamente qualificato, una crescita sociale e culturale e un miglioramento a livello di sistema.

Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo

4. Le Parti ritengono che l'**occupabilità** sia un valore da tutelare in tutte le fasi della vita lavorativa a partire dall'orientamento scolastico verso l'inserimento nel mondo del lavoro. In tale contesto sono da adottare azioni atte a favorire l'**inclusione dei giovani, delle donne e delle fasce più deboli** che attualmente risultano, anche nella comparazione con altri Paesi europei, meno inserite nel mondo produttivo.
5. A tal fine risulta importante assicurare occasioni di arricchimento delle competenze ed esperienze concrete in un contesto lavorativo. In tale logica sono da rilanciare le esperienze di **tirocini curriculari e professionalizzanti di qualità**, con un **equo compenso**, come occasioni di crescita ed esperienza su cui arricchire il proprio curriculum e favorire l'inserimento al lavoro. È necessario implementare una banca dati in cui far confluire e tracciare le esperienze in tirocinio e prevedere il rilascio di una **certificazione** sulle conoscenze, competenze e soft skills acquisite durante lo stage, favorendo così la loro concreta spendibilità e conoscibilità nel mercato del lavoro.
6. Le Parti intendono promuovere la formazione e l'inserimento con **apprendistato**, favorendo un percorso di consolidamento occupazionale e introducendo sistemi di fidelizzazione e di **protezione sociale** per tutte le forme di lavoro a partire dalla reimpiegabilità, per non disperdere conoscenze e professionalità indispensabili per governare gli straordinari obiettivi che l'Italia ha dato al sistema elettrico, partendo dall'assunto che tutte le Persone dell'ecosistema Enel continueranno ad investire sulle competenze per accompagnare tutta la transizione energetica.

Produttività: risultato, benessere e motivazione

7. Le Parti riconoscono che nel nuovo contesto, caratterizzato da una trasformazione del lavoro e della relazione tra l'azienda e le persone, il benessere, la motivazione, la responsabilità e la partecipazione costituiscono componenti essenziali del lavoro strettamente correlate tra loro, che si intrecciano e si rafforzano a vicenda, abilitando una piena espressione delle potenzialità di ciascuno e impattando positivamente sui risultati, nonché sul senso di appartenenza alla comunità aziendale, **il coinvolgimento, l'attrattività e la fidelizzazione delle persone**.
8. Per tale motivo le Parti riconoscono che l'interazione di queste dimensioni e la corrispondente valorizzazione economica, si esprima anche attraverso una **nuova "metrica"** di misurazione, da definire in sede di contrattazione ad integrazione di quanto già previsto a livello aziendale in tema di premi di risultato. In tale ottica non è rilevante solo il raggiungimento del risultato, ma anche la **modalità** con cui viene raggiunto. Il perseguimento degli obiettivi aziendali non può essere mai realizzato a discapito della sicurezza, dell'ambiente, del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro di ciascuna persona coinvolta e della comunità lavorativa nel suo complesso. I risultati da perseguire devono essere intrinsecamente sostenibili sia per le persone coinvolte sia per le comunità e i territori in cui si opera.

Flu
Casetto
S
D
N
G

9. Condividono inoltre l'importanza di implementare in azienda un **modello integrato di Benessere** che, valorizzando gli Istituti Sociali costruiti e cresciuti in Enel (Arca/Fisde/Fopen), consideri la persona negli aspetti di vita lavorativi e personali - dal benessere fisico e psicologico, al benessere etico e sociale e a quello economico e culturale- costruito attraverso il coinvolgimento delle persone stesse e delle Parti sociali, mediante l'individuazione condivisa di azioni, strumenti e obiettivi raggiungibili e misurabili.

La necessità che emerge, infatti, è quella di riprogettare un futuro del lavoro che abbia al centro la persona, le sue esigenze e le sue aspirazioni, che permetta di realizzare il lavoratore come individuo e per far sì che ciò si possa avverare è necessario un cambiamento culturale.

10. L'obiettivo sarà estendere questo modello integrato di benessere a tutto l'**ecosistema** in cui l'azienda opera, attraverso un **circolo virtuoso** delle iniziative rivolte al benessere di tutte le Persone (es: fornitori, clienti, sistemi interaziendali).

Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo

11. L'equilibrio vita-lavoro - uno dei pilastri che costituiscono il modello integrato di benessere delle persone - rappresenta uno degli ambiti sul quale attivare e rinforzare azioni tese a garantire **una gestione sostenibile dei tempi di lavoro**.

In tale contesto il lavoro agile rappresenta per le Parti un grande impulso verso un'organizzazione del lavoro meno piramidale e più orientata agli obiettivi, che favorisca una migliore **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro. È necessario che nel futuro si parli di condivisione dei carichi familiari e genitorialità condivisa al fine di realizzare un mondo del lavoro che sia più equo ed imparziale contribuendo al superamento del divario retributivo di genere.

In questa cornice, un ragionevole **diritto alla disconnessione**, ad esempio, è considerato dalle Parti come una leva per supportare le persone nella tutela di un equilibrio salutare dei tempi di vita privata e di lavoro, il benessere delle persone e la possibilità di dedicarsi proficuamente ai propri impegni familiari, interessi e passioni. È importante mettere in atto concretamente un galateo condiviso di comportamenti responsabili su cui improntare l'organizzazione del lavoro senza per questo indebolire missione e obiettivi aziendali, nonché regolamentare l'esercizio del diritto alla disconnessione.

Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo

12. Le Parti riconoscono che mettere al centro la persona e prendersi cura del suo benessere significa lavorare anche alla 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 ad esprimere il proprio talento.

La valorizzazione delle diversità e del talento individuale rappresentano i presupposti fondamentali per la creazione di una cultura inclusiva aziendale dove tutti possano riconoscersi, senza alcuna distinzione di razza, etnia, religione, genere, età, orientamento sessuale e abilità.

Un ambiente inclusivo - nel quale la generazione di nuove idee possa trovare un terreno fertile che favorisca lo sviluppo della persona - è condizione essenziale per la creazione di valore sostenibile nell'organizzazione, in quanto l'inclusione genera **innovazione** e accresce la capacità dell'organizzazione di **attrarre e valorizzare** le persone.

Le Parti assumono l'impegno a continuare a lavorare congiuntamente in questa direzione in un percorso che favorisca l'implementazione di politiche inclusive e lo sviluppo di una cultura sempre più inclusiva, continuando nella realizzazione di iniziative e progetti volti alla valorizzazione dell'unicità della persona con l'obiettivo ulteriore di traguardare un sistema in cui si promuova la prevenzione di eventuali controversie e non si creino situazioni tali da richiedere l'adozione di misure sanzionatorie.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink.

La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile

13. Le Parti riconoscono che la partecipazione, nella sua dimensione **individuale e collettiva**, assume un valore fondante in un nuovo contesto caratterizzato dalla necessità di cooperazione per uno sviluppo sostenibile.

In questa logica, strumenti e forme di partecipazione attiva e di **coinvolgimento delle persone** - valorizzando la soggettività, professionalità, inclusione, responsabilizzazione e condivisione di risultati e obiettivi - agiscono come fattore incrementale di un benessere individuale e al tempo stesso organizzativo e collettivo.

Parimenti la valorizzazione della **dimensione collettiva**, della partecipazione attiva delle parti sociali, del confronto mediante un dialogo sociale coinvolgente, che troverà la sua piena espressione nel lavoro di analisi congiunta e costante delle tematiche di contesto, che le Parti svolgeranno nello spirito di una condivisione più ampia possibile delle scelte strategiche e organizzative, è una chiave essenziale per crescere e gestire le sfide del futuro, dalla digitalizzazione alla transizione energetica e climatica, dalla sfida generazionale alla transizione del lavoro.

14. In questa logica le Parti considerano il Comitato Aziendale Europeo di Gruppo uno degli strumenti essenziale per l'estensione e rafforzamento di un **dialogo sociale** di Gruppo pienamente fiduciario e di alta qualità che coinvolga le persone e i loro rappresentanti negli obiettivi strategici di Gruppo.

Da ultimo, anche a livello europeo, in seno al Comitato per il Dialogo Sociale Europeo per il settore elettrico (Sectoral Social Dialogue Committee on Electricity) le Parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta su una "giusta transizione" (**Just Transition**) che ha rafforzato la necessità di lavorare concretamente e congiuntamente per una strategia europea del settore elettrico che garantisca la transizione della sua forza lavoro, attraverso la promozione del dialogo sociale a tutti i livelli e della contrattazione aziendale e collettiva.

In questo senso va consolidato e valorizzato il ruolo della rappresentanza sociale delle lavoratrici e Lavoratori nel sistema di relazioni sindacali aziendali.

Conoscenza e apprendimento continuo

Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone

15. Per rendere le persone partecipi di questa transizione culturale e sistemica in cui sono richieste nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento, le Parti intendono valorizzare 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. Al fine di attivare percorsi di formazione in linea alle necessità e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori è condivisa la necessità di prevedere periodicamente indagini preventive che permettano di far crescere le persone singolarmente e nel contempo farle realizzare individualmente, ma nell'ambito del gruppo. La crescita della persona nell'ambito del gruppo è fondamentale.

Collegamento tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini

16. Le Parti promuovono la realizzazione di percorsi formativi che vedano le aziende coinvolte nella progettazione di percorsi di training specialistici in collaborazione con partner accademici (università, ITS, istituti tecnici, etc.).

Corsetto
N B

In questo ambito le Parti intendono valorizzare iniziative di **formazione duale** in cui i percorsi di istruzione "tradizionale" siano integrati con la formazione in azienda e l'esperienza sul campo (training on the job), al fine di adeguare la formazione degli studenti anche alla **preparazione richiesta nel mondo del lavoro e allo sviluppo tecnologico** delle organizzazioni. Come sperimentato in diverse esperienze di apprendistato duale già regolate da appositi accordi sindacali, l'avvicinamento del mondo dell'istruzione alle effettive esigenze delle aziende, oltre a rappresentare uno snodo chiave per il contrasto alla disoccupazione giovanile, comporta uno scambio virtuoso tra l'Azienda e le istituzioni formative, in termini di **know how, conoscenze, competenze, metodologia, ricerca applicata, innovazione e attenzione alla sicurezza.**

È altresì importante favorire e sostenere le legittime aspirazioni di crescita e di sviluppo professionale del lavoratore che intende intraprendere un percorso di studio per il conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (ITS, laurea, specialistica e/o magistrale, Master...) coerentemente con le esigenze ed opportunità di valorizzazione in ambito aziendale.

17. L'innovazione tecnologica sta irreversibilmente rivoluzionando il mercato del lavoro, determinando un incremento nella ricerca di profili professionali **STEM** – Science, Technology, Engineering e Mathematics. A tal fine le Parti ritengono fondamentale promuovere azioni finalizzate a colmare il forte squilibrio tra uomini e donne nel numero degli iscritti a tali percorsi formativi, continuando ad incentivare iniziative che promuovono la **presenza femminile** nei percorsi di studio e professionali in area STEM per superare gli stereotipi di genere e diffondere l'importanza della **cultura tecnico-scientifica**. È necessario supportare le studentesse nei percorsi di orientamento in merito alla scelta del **percorso di studi e professionale**, tramite iniziative di sensibilizzazione su tematiche di innovazione tecnologica e sostenibilità riguardanti il mondo dell'energia, informando e incoraggiando le ragazze sulle prospettive lavorative legate alle discipline STEM, continuando ad alimentare un processo culturale virtuoso organizzando, anche insieme alle organizzazioni sindacali, eventi divulgativi, testimonianze aziendali presso le scuole, tirocini e visite guidate in azienda.
18. Le Parti intendono inoltre valorizzare l'apertura dell'azienda verso i giovani ancora non inseriti nel mercato del lavoro (studenti o giovani appena laureati) attraverso l'offerta di **esperienze di tirocinio dall'alto valore formativo** finalizzate ad arricchire il curriculum vitae con un'esperienza significativa nella realtà aziendale con l'obiettivo di orientare le future scelte professionali e favorire l'impiegabilità dei giovani nell'ecosistema di Enel nella delicata fase di transizione dall'istruzione al lavoro.

Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale (up/reskilling), autoapprendimento e trasmissione dei saperi

19. 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 Parti incentivano la realizzazione di programmi di miglioramento delle **competenze esistenti** per accedere a percorsi professionali più avanzati (upskilling) e l'**apprendimento di nuove** (reskilling), potenziando anche competenze trasversali e soft skills, in collaborazione con gli organismi bilaterali dedicati.
20. Le Parti ritengono che sia fondamentale investire nelle competenze per contribuire ad approcci socialmente responsabili, accompagnando le persone nel cambiamento, senza lasciare indietro nessuno, in un'ottica di **orientamento e tutela dei percorsi professionali** della persona nella direzione del suo sviluppo presente e futuro.
21. La valorizzazione della **formazione individuale** come diritto soggettivo della persona ha costituito un punto fondamentale dell'ultimo rinnovo del CCNL del settore elettrico, come leva strategica per affrontare le sfide della transizione energetica e l'innovazione digitale. Le Parti, nel cambiamento epocale che il settore energetico dovrà affrontare nei prossimi anni, intendono sostenere la diffusione

Full Corretto
N. Sod. B. U.

di una cultura che valorizzi un approccio al lavoro intraprendente e proattivo, anche attraverso misure che supportino la persona a far emergere il proprio potenziale e ad intraprendere dei percorsi formativi secondo le proprie passioni e attitudini, mediante l'implementazione delle disponibilità previste dal CCNL. A tal fine i percorsi di **"autoapprendimento"** permettono alle persone di gestire in maniera autonoma parte della propria formazione, scegliendone contenuti e tempistiche, grazie a piattaforme di e-learning sempre più avanzate e personalizzabili e alla possibilità di iscriversi e frequentare corsi esterni offerti dall'azienda in collaborazione con istituti formativi di alto profilo.

In tale contesto, potranno essere pianificati appositi momenti da destinare esclusivamente alla formazione ("Learning time"), nei quali il personale potrà dedicarsi ad attività di sviluppo delle competenze, crescita personale o alla partecipazione a iniziative di "empowerment" della comunità di appartenenza.

La formazione assume per questo un ruolo ancora maggiore per la crescita della Persona e per il Lavoro in quanto contribuisce al percorso di crescita delle competenze e a stimolare l'interesse e la motivazione, con benefici per un ambiente lavorativo più sereno e collaborativo e quindi del benessere aziendale. Essa rappresenta anche una opportunità e valorizzazione delle **persone fragili e per i diversamente abili**, in quanto consente di realizzare una vera e propria inclusione lavorativa.

22. In una prospettiva di trasmissione dei saperi, generosità e **condivisione nello scambio intergenerazionale** le Parti promuovono iniziative per la formazione dei formatori (Train the trainer), per rafforzare il coinvolgimento delle persone con una maggiore seniority come formatori interni, valorizzandone l'esperienza e capitalizzando le competenze in ottica di sviluppo della comunità aziendale.
23. Nella stessa logica le Parti valutano positivamente iniziative volte a valorizzare lo scambio e la **"circolarità dei saperi"**, agevolando la trasmissione intergenerazionale di conoscenze e competenze specifiche, spesso difficilmente reperibili sul mercato del lavoro. A tal fine favoriscono anche il coinvolgimento delle **persone senior**, in prossimità del traguardo pensionistico, come formatori esterni presso istituti formativi o come figure di riferimento (maestri di mestiere) nell'ambito della filiera, nelle istituzioni o altre organizzazioni pubbliche / private.

Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità

24. Le Parti ritengono che la **cooperazione con l'esterno** (es. con Aziende della stessa filiera, fornitori, imprese appaltatrici) a supporto di una formazione di qualità dedicata a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, al quale poter attingere anche per l'inserimento in Azienda, favorisca la crescita e il miglioramento reciproco a livello di sistema e riduca i tempi della piena operatività del personale. In tale ambito le Parti intendono valorizzare e promuovere iniziative di collaborazione con soggetti formativi certificati al fine di supportare le imprese appaltatrici nella ricerca, selezione e formazione di un **bacino di professionisti qualificati** e preparati sia dal punto di vista della formazione tecnica che sulla sicurezza.
25. In una prospettiva di condivisione e **apertura generosa** verso l'esterno, le Parti convengono sull'opportunità di mettere a disposizione di persone esterne all'azienda (es. familiari dei dipendenti, dipendenti delle ditte appaltatrici e i loro figli) il **ricco palinsesto di formazione digitale aziendale**, attraverso la creazione di piattaforme di **"open learning"** in cui gli utenti abilitati avranno la possibilità di fruire di un vasto elenco di contenuti formativi su diverse tematiche quali la sicurezza, le lingue, la transizione energetica, rispetto dell'ambiente e biodiversità, economia circolare etc., anche al fine di estendere la nuova cultura a tutto l'ecosistema di Enel e creare opportunità di inserimento in Azienda.
26. Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, le Parti ritengono che sia fondamentale collaborare anche **alla co-creazione di eventi e momenti formativi e**

Orsetto
F. S. B.

informativi, su tematiche di particolare interesse e impatto per il mondo del lavoro e per le comunità in cui Enel opera (es. transizione energetica; evoluzione tecnologica; innovazione) prevedendo anche il coinvolgimento di vari stakeholder quali istituzioni, esperti, studiosi etc..

Cultura e comportamenti della sicurezza

Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare

27. La salute, la sicurezza, il benessere e l'integrità psicofisica delle persone sono il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero. In Enel lavoriamo come collettività per garantire l'**integrità fisica e morale** delle persone, in condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, delle specificità individuali, della riservatezza nel trattamento dei dati personali (privacy) e della dimensione di vita personale di ciascuno, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri. Le Parti si impegnano a adottare misure affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di pressione gerarchica o intimidazioni volte a indurre le persone ad agire contro la legge, i contratti collettivi, il codice etico o le policy interne, garantendo adeguate tutele in favore di chi denunci condotte illecite o improprie. Rispetto al contesto esterno, condividono l'esigenza di misure e iniziative concrete per la protezione dei lavoratori nei confronti di minacce o aggressioni da parte di clienti o di terzi in occasione o in relazione alla propria attività lavorativa.

Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità

28. Le Parti condividono l'impegno a lavorare insieme per la sicurezza, salute e benessere delle persone. Pur riconoscendo la qualità dei risultati, la costante attenzione, e gli elevati standard di sicurezza conseguiti, non si riterranno soddisfatte fino a quando si verificheranno ancora incidenti mortali o con conseguenze invalidanti permanenti. A tal fine condividono che sia indispensabile attivare un processo di **cambiamento della cultura** e dei comportamenti dell'organizzazione e delle singole persone per un ulteriore miglioramento, percepibile e apprezzabile, dei livelli di sicurezza, salute e benessere. Un cambiamento che richiede una rivoluzione che solleciti il coinvolgimento di tutti: i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le Parti sociali, i territori e i lavoratori.
29. La collaborazione con spirito costruttivo, per acquisire consapevolezza e per il superamento dei limiti e delle difficoltà, è la leva per trasferire con progetti mirati il **cambiamento nei comportamenti**, a tutti i livelli organizzativi di responsabilità, ascoltando di più la voce delle persone. Le Parti si impegnano anche attraverso il Comitato di Gruppo e gli Organismi Bilaterali dedicati, a lavorare assieme per assicurare la miglior tutela e protezione per tutte le persone che lavorano per Enel, anche oltre la garanzia del pieno rispetto delle norme di legge e contrattuali.
30. Le Parti riconoscono che i Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e i Rappresentanti sindacali sul territorio hanno un ruolo di rilievo nella corretta applicazione delle norme della sicurezza, nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, e nella elevazione del grado di cultura e **educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Condividono l'opportunità di disegnare per queste figure, anche con il contributo degli organismi bilaterali, un percorso formativo qualificato con caratteri di innovazione, diretto in particolare ai rappresentanti di più recente immissione in ruolo, come fattore abilitante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni.

Le Parti riconoscono inoltre ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e ai Rappresentanti Sindacali sul territorio un ruolo di promozione della sicurezza sul lavoro per i dipendenti delle imprese che operano in appalto.

Orsetto
#10
B

Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza

31. Le Parti condividono che la competenza tecnica e la conoscenza della normativa sono alla base del consapevole svolgimento in sicurezza del lavoro. Le persone in Enel non sono meri esecutori ma **attori protagonisti** del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza. In un contesto in cui aumentano le leve d'azione e gli strumenti a disposizione delle persone, ognuno è chiamato a mettere in atto comportamenti coerenti con la cultura della sicurezza, e per i quali è stato informato, formato, dotato di un sistema di strumenti/processi e procedure. La consapevolezza dell'impatto che le azioni del singolo e del gruppo di lavoro possono avere sulla nostra salute e di chi lavora al nostro fianco, è l'essenza di un **approccio responsabile** nell'esecuzione del lavoro. In tale prospettiva, interrompere le attività in caso di pericolo rappresenta un dovere morale, etico e personale oltre che un diritto, una forma di rispetto verso sé stessi e verso gli altri. Lo è ugualmente fermarsi quando si è stanchi e non in grado di svolgere le attività in sicurezza, imparando a riconoscere e rispettare i propri limiti, senza temere conseguenze, con la consapevolezza che un intervento tempestivo può salvare la propria vita e quella degli altri.

Le Parti riconoscono che è obiettivo comune promuovere la spontanea adesione al rispetto delle regole della sicurezza, la consapevole scelta di aderire ai processi che l'azienda ha definito per garantire la tutela e protezione di tutti, nonché un autonomo e proattivo orientamento dei singoli e dei gruppi a confrontarsi per fare sempre meglio, supportando il **costante miglioramento** delle procedure. Le Parti promuovono a tal fine l'adozione di programmi che incentivino la segnalazione di near miss e safety observations e ne promuovano l'analisi, consapevoli che tutti gli eventi, anche quelli minori, possono fornire indicazioni utili per migliorare la prevenzione.

32. In caso di infortuni, in primis gravi o potenzialmente in grado di cambiare la vita delle persone, si impegnano a condividere un percorso che prenda avvio da una approfondita analisi delle cause all'origine dell'incidente, e a supportare l'adozione di iniziative per evitare che possa accadere nuovamente e per ripristinare la fiducia nella capacità del sistema organizzativo di assicurare sicurezza.

Alle persone coinvolte in gravi infortuni che non permettono di riprendere l'attività lavorativa pregressa, si garantiscono percorsi di formazione per poter continuare ad operare in Enel svolgendo altre attività affini con le proprie caratteristiche fisiche e professionali.

Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico-fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza

33. Le Parti sono consapevoli che è necessario sempre più integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di formazione e nei confronti dei **fornitori/ditte appaltatrici**, avendo come riferimento le più avanzate esperienze in questo campo. I processi di innovazione in atto e la presenza in azienda di persone di diverse generazioni sollecitano una riflessione sulla efficacia degli approcci e sugli strumenti formativi e di verifica dell'apprendimento fin qui utilizzati, e l'impegno ad esplorarne di nuovi. Si dedicherà particolare attenzione a progetti mirati al cambiamento dei comportamenti e alla adozione di metodi formativi e comunicativi innovativi.

Le Parti sono consapevoli che le competenze e i comportamenti sicuri non si apprendono esclusivamente nelle aule di formazione, e che occorre tenere in adeguata considerazione il fatto che il modo di lavorare e le competenze, inclusa l'**attenzione alla sicurezza**, si apprendano anche dai colleghi più esperti e si consolidino nel gruppo di lavoro.

All. Orsetto
A. S. N. 4

Nella realizzazione dei progetti per il miglioramento della cultura della sicurezza saranno valutati e sperimentati per il futuro anche nuovi metodi comunicativi innovativi.

Le Parti sostengono e promuovono l'adozione di **soluzioni innovative** e di **tecnologie** che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione), un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi, e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, e procedure aziendali.

34. La cultura della sicurezza è parte integrante di quella del Paese. Per questo motivo, viene riconosciuta l'importanza di collaborare per un proficuo **scambio di conoscenze ed esperienze** con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, con progetti e programmi comuni, investendo primariamente sulla educazione scolastica nei territori che costituiscono potenziale bacino di reclutamento per future immissioni.

Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori

35. Le Parti sono impegnate a sviluppare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il nostro perimetro aziendale e nell'**ecosistema produttivo**, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui i rischi per la salute e la sicurezza siano ridotti al minimo e siano adottate le **migliori misure di protezione e prevenzione**. È condivisa l'azione di promozione della consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti, coinvolgendo anche le ditte appaltatrici e i fornitori nei programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.
36. Il coinvolgimento del mondo delle imprese è essenziale per lavorare e crescere insieme. Oltre ad assicurare le tutele e le responsabilità previste dalla legge e dal contratto per i lavoratori delle imprese, le Parti condividono l'impegno a fare in modo che nell'ecosistema Enel siano adottate le **migliori prassi e procedure per la sicurezza**. Le Parti si impegnano, pertanto, a sostenere le iniziative che vanno in questa direzione, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone e il coinvolgimento degli RLS.

ENEL

FILCTEM

FLAEI

UILTEC

