

Il coinvolgimento degli stakeholder

Promuoviamo un ampio coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, in coerenza con il nostro approccio Open Power, al fine di migliorare la loro consapevolezza e sviluppare un dialogo costruttivo che possa fornire un prezioso contributo a una transizione giusta. In particolare,

vengono svolte iniziative di coinvolgimento che riguardano tutti gli stakeholder, attività di advocacy, partecipazione a iniziative per promuovere una transizione giusta e inclusiva, e attività personalizzate indirizzate a specifiche categorie di stakeholder.

Analisi delle priorità degli stakeholder

Il coinvolgimento diretto e sistematico di tutti i nostri stakeholder, attraverso un processo strutturato di analisi di 'materialità', è uno dei pilastri per la definizione della strategia di Enel. L'analisi di materialità permette di individuare i temi materiali, ovvero le tematiche che rappresentano gli

impatti più significativi dell'organizzazione su economia, ambiente e persone, compresi gli impatti sui diritti umani. Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "[Il processo di analisi di materialità e i risultati 2022](#)".

Campagne di sensibilizzazione

Le campagne di sensibilizzazione sono un elemento fondamentale per dotare i nostri stakeholder degli strumenti necessari ad affrontare la transizione. Tali attività sono indirizzate, con particolare attenzione alle fasce più vulnerabili, a:

- le nostre persone, per sostenere il loro impegno e la loro motivazione, nonché per promuovere una cultura di inclusione;
- i nostri fornitori, per sostenere il loro percorso di cambiamento e crescita in quanto la trasformazione del set-

tore energetico unita alla spinta sul digitale richiede un approccio diverso all'esecuzione di opere o alla fornitura di beni e servizi;

- le comunità locali nella nostra area di influenza, con le quali, attraverso un approccio strutturato, instauriamo un dialogo ampio, inclusivo e continuo, volto a identificare soluzioni condivise;
- i clienti, la cui partecipazione attiva alla transizione deve essere incoraggiata e sostenuta.

Attività di advocacy

La promozione di una transizione giusta a tutti i livelli istituzionali è fondamentale, in quanto è necessario ci sia accordo sulle politiche pubbliche necessarie per garantire il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione.

Le nostre attività di advocacy, dirette e indirette, sono condotte in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e con la nostra ambizione emissioni zero. In particolare, coinvolgiamo gli stakeholder istituzionali, le associazioni di categoria, le organizzazioni non governative e il mondo accademico, al fine di promuovere la nostra visione sul clima e sulle politiche per garantire basse emissioni di carbonio, per contribuire all'evoluzione del quadro normativo verso obiettivi climatici ambiziosi e promuovere un'economia in cui il prezzo del carbonio guidi gli investimenti a lungo termine. Per fare ciò interagiamo direttamente con i policy maker, contribuendo al posizionamento delle associazioni di categoria, coinvolgiamo un ampio insieme di stakeholder per creare consenso e supporto su specifiche proposte di policy. Di seguito si riportano alcune delle iniziative. Per un elenco dettagliato delle nostre attività di advocacy diretta e indiretta si rimanda al paragrafo "[Il coinvolgimento in materia di politiche climatiche](#)".

- *Dichiarazione congiunta su una transizione energetica giusta*

Nel novembre 2021 le parti sociali europee – Eurelectric, IndustriALL ed EPSU – hanno firmato una dichiarazione congiunta per una transizione energetica giusta, basata sui principi definiti nelle linee guida dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Attraverso tale dichiarazione sono stati sottoscritti pienamente gli obiettivi del Patto verde europeo, pur riconoscendo la necessità di uno sforzo più coerente da parte dell'Unione europea per definire una strategia europea per il settore dell'elettricità e la transizione della sua forza lavoro, nonché l'istituzione di un quadro normativo.

Le azioni raccomandate comprendono:

- obbligo per i Paesi di attuare una governance inclusiva e meccanismi partecipativi, il dialogo sociale e la piena trasparenza sui piani di transizione;
- un quadro europeo riguardante l'anticipazione e la gestione del cambiamento;
- la necessità di offrire ai lavoratori formazione continua in tutto l'arco della loro vita lavorativa per mantenere una forza lavoro qualificata alla luce del fatto che la

‘doppia transizione’ (decarbonizzazione e digitalizzazione) comporta lo sviluppo di nuovi modelli di business con un cambiamento continuo dei profili professionali.

Gli impegni comprendono:

- promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, a tutti i livelli;
- sostenere l’anticipazione delle competenze e la necessità di aggiornamento professionale dei lavoratori;
- sostenere e promuovere la riqualificazione e l’aggiornamento attraverso lo sviluppo professionale continuo e l’apprendimento permanente.

- **Comitato Aziendale Europeo**

Manteniamo un dialogo sociale anche attraverso il Comitato Aziendale Europeo, rinnovato l’ultima volta nel luglio 2016, introdotto dalla Direttiva Europea 94/45/CE e che rappresenta i dipendenti europei di un’azienda. Attraverso di esso i lavoratori sono informati e consultati dal management delle aziende sulla direzione strategica e il relativo avanzamento.

A 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. Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo “Relazioni industriali” del capitolo “Valorizzazione delle persone Enel”.

- **Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici – COP 27**

Il Piano di attuazione di Sharm El Sheikh include un chiaro riferimento alla transizione giusta, proponendosi di attuare transizioni ambiziose, giuste, eque e inclusive per ridurre le emissioni e uno sviluppo resiliente ai fenomeni climatici, in linea con l’Accordo di Parigi. Il piano afferma che le soluzioni giuste e sostenibili alla crisi climatica devono fondarsi su un dialogo sociale significativo ed efficace e sulla partecipazione di tutte le parti interessate e rileva come la transizione globale verso la decarbonizzazione offra opportunità e sfide per lo sviluppo di un’economia sostenibile e l’eliminazione della povertà. Sottolinea inoltre che una transizione giusta ed equa comprende percorsi che riguardano la dimensione energetica, socio-economica, lavorativa così come altri aspetti.

È stato inoltre definito un programma di lavoro per discutere le misure necessarie per raggiungere gli obiettivi dell’Accordo di Parigi, che prevede una riunione ministeriale annuale.

- **Mobilità elettrica**

Promuoviamo attivamente la mobilità elettrica quale fattore chiave per ridurre le emissioni del trasporto su strada e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di efficienza energetica dell’Unione europea.

La mobilità è un aspetto critico dell’inclusione sociale e un importante fattore determinante del benessere umano, soprattutto per i gruppi svantaggiati.

I trasporti, riconosciuti come un servizio essenziale nel pilastro europeo dei diritti sociali, soddisfano un’esigenza fondamentale nel consentire ai cittadini di integrarsi nella società e nel mercato del lavoro.

Altre iniziative multi-stakeholder

- **Just Transition Think Lab**

Tra le principali iniziative promosse dal Global Compact, il Think Lab, sviluppato in collaborazione con l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e l’International Trade Union Confederation (ITUC), raggruppa le aziende leader sul tema a livello globale, chiarendo l’importanza strategica per il business di supportare e impegnarsi per una transizione giusta che non lasci indietro nessuno, esaminandone sfide e opportunità, e favorendo la condivisione di best practice e azioni di policy-advocacy congiunta.

Nel 2022 abbiamo contribuito allo sviluppo dei seguenti documenti:

1. **Introduction to Just Transition**, che delinea i comportamenti e le azioni prioritarie che le aziende devono considerare per intraprendere una transizione equa;
2. **Just Transition for Climate Adaptation**, in cui si esplora come le azioni di mitigazione e adattamento attuate dalle aziende, per far fronte ai rischi e agli impatti dei cambiamenti climatici, debbano tenere conto di un approccio giusto ed equo dal punto di vista sociale;

3. **Financing a Just Transition**, focalizzato sul ruolo della finanza nel promuovere una transizione giusta. Nel documento sono stati inoltre inseriti due case study su Enel: **SDG-Linked Bond** e **Futur-E**.

- **Business Commission to Tackle Inequality (BCTI)**

Promossa dal World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), riunisce business leader e stakeholder chiave con l’obiettivo di costruire una nuova narrativa comune sul ruolo delle aziende nella lotta alle disuguaglianze, elevando il tema nelle agende e strategie aziendali. Enel partecipa sia al gruppo dei Commissari sia ai seguenti gruppi di lavoro: 1. Rispetto dei diritti umani; 2. Accesso a prodotti e servizi essenziali; 3. Diversità, equità e inclusione; 4. Preparare le persone al futuro del lavoro. Il Gruppo ha inoltre contribuito al lancio del report introduttivo **Tackling inequality: The need and opportunity for business action** e sta collaborando al lancio del Flagship Report dell’iniziativa, previsto nella seconda parte del 2023.

- [CSR Europe Leaders Hub for an Inclusive Green Deal](#)

Un gruppo selezionato di membri di CSR Europe che ha lavorato sull'individuazione di azioni e strumenti necessari alle aziende per favorire una transizione giusta, nel contesto della trasformazione verde e digitale. Siamo stati coinvolti sia all'interno dello Steering Committee sia nei gruppi di lavoro su forza lavoro, comunità e consumatori. Durante lo European SDG Summit è stata presentata la [Roadmap for a Just Transition](#), che ha l'obiettivo di indicare alle aziende la direzione strategica necessaria per contribuire in modo sostanziale a una transizione giusta. Nel documento sono presenti tre case study del Gruppo: Value 4 Disability, Soft Leadership e Re-Generation. Nei primi mesi del 2023 viene inoltre lanciato lo European Business Toolbox for Just Transition, secondo risultato dell'iniziativa, che fornisce ulteriori strumenti di integrazione della just transition nelle strategie aziendali.

- [Solar stewardship initiative](#)

Si tratta di un'iniziativa lanciata dall'associazione Solar Power Europe con l'obiettivo di garantire che i prodotti solari importati nel nostro continente non siano associati

a violazioni dei diritti umani, nonché di migliorare il livello di trasparenza, che passa anche attraverso un approccio più trasversale alla sostenibilità, indirizzando anticipatamente i requisiti che potrebbero essere inclusi nella prossima legislazione dell'Unione europea.

- [Global Alliance for Sustainable Energy](#)

Un'alleanza globale indipendente, aperta a tutti i soggetti interessati, che riconosce l'urgenza di affrontare l'emergenza climatica secondo i principi di una 'transizione giusta' e la necessità di promuovere e integrare la sostenibilità e la responsabilità sociale nel settore delle energie rinnovabili.

Gli sforzi iniziali dell'Alleanza si concentrano su quattro temi chiave: Net-Zero e impronta CO₂; economia e design circolare; diritti umani e impronta idrica. Oltre ai rappresentanti dell'industria, delle associazioni di settore, del mondo accademico, la Global Alliance for Sustainable Energy⁽¹⁾ coinvolge la società civile e in particolare i giovani per accelerare la transizione energetica. Una transizione energetica che sia giusta e che non lasci nessuno indietro.

Iniziative dedicate a specifiche categorie di stakeholder

Persone Enel | Essere protagonisti della transizione

L'ascolto e il coinvolgimento attivi delle persone che lavorano in Enel sono elementi fondamentali per promuovere il loro impegno e renderli protagonisti della strategia e del cambiamento. Di seguito sono riportate alcune delle azioni più rilevanti:

- [Enel Digital Days](#)

Una piattaforma digitale proprietaria che include streaming live e contenuti on-demand, progettati secondo gli standard di accessibilità e inclusività (voice over e sottotitoli nelle lingue parlate nell'organizzazione⁽²⁾) e che permette di condividere e interagire sulla strategia e le principali azioni e iniziative svolte dal Gruppo.

L'edizione 2022 è stata incentrata sull'elettrificazione e sul ruolo centrale svolto dai clienti nella transizione, con particolare attenzione a decarbonizzazione e rinnovabili, digitalizzazione e data-driven, ruolo delle reti di distribuzione, comunità energetiche. I contenuti sono disponibili on-demand e la campagna ha raggiunto 36.000 utenti unici e 300.000 visualizzazioni di contenuti.

- [Strategic alignment tracking](#)

Dal 2021 è stato lanciato un programma data-driven per misurare, su base mobile, quanto le persone che lavorano nella nostra organizzazione sentano di avere gli strumenti necessari per gestire il processo di transizione, analizzando aspetti strategici come l'elettrificazione degli usi, l'accelerazione del percorso di decarbonizzazione, la centralità del cliente e il nuovo modo di lavorare. Obiettivi principali del programma sono:

- monitorare il sentiment delle persone che lavorano con noi nei confronti dell'Azienda;
- comprendere il loro livello di conoscenza e impegno rispetto ai pilastri strategici chiave, nonché ai progetti specifici sviluppati per:
 - diffondere il percorso di elettrificazione di Enel;
 - diffondere i concetti principali relativamente a salute, sicurezza e benessere, diversità e inclusione, opportunità di lavoro, apprendimento e sviluppo, ascolto e feedback, tra gli altri;
 - stimolare le nostre persone a diventare 'facilitatori', in tema di contributo agli SDG, centralità del cliente, digitalizzazione e cultura data-driven, sicurezza informatica e protezione dei dati, innovazione tec-

(1) Industrial members: 3M, Acciona, Adani renewables, EDP, Eletrobras, Enel Green Power, Goldwind, Iberdrola, JA Solar, Nordex, NTPC, Prysmian, Risen Energy, Trina Solar. Advisory members: European Space Agency, Global Solar Council, Global Wind Energy Council, Politecnico di Milano, Politecnico di Torino, Student Energy and Youth Climate Leaders. Supporting members: IRENA coalition for action.

(2) 6 per la campagna 2022 e 5 per la campagna 2022-2023 a seguito dell'uscita del Gruppo dalla Russia.

nologica ed economia circolare;

- identificare i canali di comunicazione che facilitano la comprensione di un argomento;
- sviluppare piani di azione/miglioramento della comunicazione interna sugli argomenti/programmi meno conosciuti;
- monitorare i risultati e l'efficacia delle azioni attuate nel tempo.

L'indagine prevede la suddivisione della popolazione in 4 gruppi, ciascuno rappresentativo della composizione della forza lavoro totale per **genere, età, ruolo e anzianità**, viene effettuata 4 volte l'anno (4 fasi) e risultati aggregati sono anche visualizzabili per Paese. Dopo ogni fase, i risultati vengono analizzati assieme ai Paesi/Linee di Business/Funzioni di Staff per definire un piano d'azione immediatamente a valle, qualora necessario.

Nel 2022 è stata registrata una partecipazione del 33,4%, in crescita rispetto a precedenti indagini simili. Tra i canali di comunicazione interna, la intranet aziendale risulta essere il mezzo con la maggiore efficacia comunicativa.

In termini di reputazione, la percezione è positiva e in generale superiore alla media di altre aziende appartenenti a settori eterogenei (per esempio, settore delle telecomunicazioni, finanziario) e con perimetro comparabile a quello del Gruppo (aziende multinazionali).

Gli aspetti positivi riguardano l'attenzione che l'azienda dà ai propri lavoratori, ricompensandoli in modo equo, la condotta responsabile e trasparente nella comunicazione e nelle relazioni con i propri stakeholder, la protezione dell'ambiente e l'impegno nel generare impatti positivi, sia ambientali sia sociali. Tra gli aspetti su cui lavorare ulteriormente, la capacità di offrire sempre più prodotti e servizi accessibili. Inoltre, le persone che lavorano al nostro interno si identificano nel purpose "Open Power for a Brighter Future", si sentono coinvolte nella strategia e la promuovono attivamente, sia internamente sia esternamente, e consiglierebbero Enel come luogo di lavoro.

Fornitori | Incontri tematici

I fornitori sono nostri partner nel percorso di crescita sostenibile. Collaboriamo con loro per massimizzare i vantaggi economici, produttivi, sociali e ambientali della transizione. Ci impegniamo per creare processi sostenibili, innovativi e circolari che permettano anche di quantificare meglio, e quindi mitigare, gli impatti totali che generano. Organizziamo eventi tematici riguardanti la decarbonizzazione, l'adozione di modelli di business circolari, il rispetto dei diritti umani, con l'obiettivo di condividere migliori pratiche e approcci multi-stakeholder in linea con gli standard di riferimento internazionali per una condotta sostenibile.

Comunità | Dialogo costante

Collaboriamo con le comunità con l'intento di identificare come possiamo lavorare insieme per il loro sviluppo socio-economico, favorire l'accesso all'energia, combattere la povertà energetica, sostenere un'istruzione di qualità.

Promuoviamo una sempre maggiore conoscenza delle nuove tecnologie per combattere i cambiamenti climatici a supporto dell'ambiente e della protezione dei diritti umani, e come fattori abilitanti per lo sviluppo economico. Si stima che la creazione di nuovi posti di lavoro supererà la perdita di quelli legati ai combustibili fossili⁽³⁾, e può rappresentare un ulteriore strumento per contribuire a migliorare l'equilibrio di genere nell'ambiente di lavoro e contribuire a una migliore qualità della vita.

Clienti | Campagne di comunicazione e iniziative internazionali

• Social media e website

Mettiamo in campo iniziative per sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi della decarbonizzazione e dell'elettrificazione degli usi.

Tra queste si segnalano alcune iniziative:

- [#WattAChange](#), una campagna volta a sottolineare l'importanza delle tecnologie verdi nel contesto energetico europeo;
- la sezione del sito [www.enel.com](https://www.enel.com/it/azienda/il-nostro-impegno/ruolo-elettricit%C3%A0-decarbonizzazione-europa) dedicata al ruolo strategico dell'elettricità nel guidare la decarbonizzazione e anche valorizzata tramite i canali social del Gruppo Enel (<https://www.enel.com/it/azienda/il-nostro-impegno/ruolo-elettricit%C3%A0-decarbonizzazione-europa>).

• Power2People

Power2People è un'iniziativa Eurelectric volta a promuovere l'impegno dei clienti a partecipare attivamente alla transizione energetica e a esplorare le modalità attraverso cui i diversi attori del nuovo ecosistema energetico possono rendere questo viaggio più facile. Partecipiamo a questa iniziativa in qualità di Presidenti del gruppo di lavoro dedicato a clienti e nuovi servizi.

Esempi di azioni concrete per consentire ai clienti di utilizzare le tecnologie digitali verdi sono:

- lo studio sul ruolo fondamentale delle pompe di calore. In media, le famiglie europee risparmiano il 39% sulle loro bollette quando passano da sistemi di riscaldamento alimentati a combustibili fossili alle [pompe di calore](#) elettriche. Inoltre, le pompe di calore forniscono un guadagno di efficienza fino al 400% rispetto alle caldaie a gas quando installate in case adeguatamente isolate e la flessibilità della tecnologia con-

(3) IEA, 2022 World Energy Outlook.

sente il loro uso in una varietà di ambienti domestici, anche in case multifamiliari, o come parte di sistemi di teleriscaldamento e raffreddamento;

- lo studio sui [termostati intelligenti](#), una tecnologia relativamente facile da usare e da implementare che aiuta le famiglie e le imprese di tutte le dimensioni a migliorare la propria [efficienza energetica](#) e ottimizzare i consumi senza impatti sul comfort e con il doppio vantaggio di fornire flessibilità al sistema elettrico regolando i consumi durante i periodi di picco di domanda. Essi possono anche contribuire a un risparmio energetico medio del 10-15% quando collegati a dispositivi di controllo delle apparecchiature di regolazione della temperatura come pompe di calore elettriche o unità di condizionamento dell'aria.

- *15 pledges to customers*

“15 pledges to customers” è stato lanciato a marzo 2020 da Eurelectric e sottoscritto congiuntamente da oltre 90 retailer elettrici europei, con il sostegno delle loro

Associazioni Nazionali, che si sono impegnati ad accompagnare i cittadini nella transizione energetica con l'obiettivo generale di garantire un sistema elettrico europeo futuro sostenibile, affidabile e inclusivo. Firmando l'impegno, i fornitori di energia elettrica si impegnano a sviluppare una serie di azioni per garantire che tutti possano beneficiare di [soluzioni elettriche a impatto zero](#) e per facilitare l'adozione di [mobilità elettrica](#), servizi di efficienza energetica e generazione rinnovabile. L'iniziativa ha anche cercato di indagare sulle principali barriere che impediscono ai consumatori di essere parte attiva della transizione energetica, individuando tendenze comuni e differenze locali in nove Paesi (Irlanda, Norvegia, Paesi Bassi, Italia, Spagna, Portogallo, Germania, Repubblica Ceca e Polonia), coinvolti nello sforzo di collaborazione congiunto con Eurelectric e Accenture attraverso le loro Associazioni Nazionali rappresentanti l'industria elettrica. Per ulteriori dettagli si veda il paragrafo [“Clienti | Abilitare la transizione”](#), nella sezione “Transizione dentro” del presente capitolo.

Transizione fuori

Enel ha definito una chiara roadmap di decarbonizzazione del proprio mix energetico, prevedendo di completare la chiusura di tutte le centrali a carbone entro il 2027 e di uscire entro il 2040 sia dalle attività di generazione di elettricità a gas sia da quelle di vendita ai clienti finali dello stesso combustibile.

Tale obiettivo si compone di quattro azioni principali:

- promozione di soluzioni di elettrificazione alimentate da fonti rinnovabili;
- completamento del phase-out dei combustibili fossili;
- accelerazione dello sviluppo delle fonti rinnovabili;
- digitalizzazione e potenziamento della rete di distribuzione.

Per maggiori dettagli sulla nostra strategia si veda il capitolo “La nostra strategia per un progresso sostenibile”.

Il framework sviluppato per raggiungere tali obiettivi tiene conto delle esigenze delle persone che lavorano con noi, dei sindacati, delle nostre comunità, dei nostri fornitori e dei nostri clienti e si applica a tutti gli impianti di generazione termoelettrica impattati dal phase-out dei combustibili fossili, estrinsecandosi nell'adozione di pratiche inclusive attraverso iniziative in cui le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi.

Nel 2015 abbiamo avviato in Italia l'iniziativa **Futur-e** su un portafoglio di capacità complessiva pari a 13 GW e riguardante centrali termoelettriche non più competitive sul mercato. Lo scopo era di dare nuova vita ai siti che ospita-

vano le centrali. Successivamente l'iniziativa ha ampliato il proprio perimetro geografico, estendendosi a Iberia e Sud America e portando a un portafoglio circa 5 volte superiore a quello iniziale (circa 80 siti).

Accanto al filone che vede il nostro coinvolgimento diretto per altri usi ma sempre connessi al mondo dell'energia, abbiamo ampliato le opportunità di riqualificazione 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, con il Piano Nazionale Integrato Energia e Clima (PNIEC) nonché con gli obiettivi europei Fit for 55 e Repower EU;
- nella penisola iberica con la progressiva transizione degli impianti a carbone situati nella penisola, per esempio, Teruel in Andorra, Compostilla a León (chiusi a giugno 2020), Carboneras ad Almería Litoral (chiusa a dicembre 2021) e As Pontes in Galizia, per il quale è previsto un piano di sviluppo per 2,7 miliardi di euro circa e la creazione di oltre 1.300 posti di lavoro (i dettagli del piano sono disponibili al seguente link <https://www.endesa.com/en/press/press-room/news/energy-transition/development-plan-as-pontes-thermal-power-plant-closure>);
- in Sud America, con la disconnessione di due impianti, prima la chiusura della centrale a carbone di Tarapacá il 31 dicembre 2019 e successivamente di quella di [Bocamina](#) (il gruppo I nel 2021 e il gruppo II nel 2022). Siamo così diventati la prima azienda elettrica in Cile a non uti-

lizzare più il carbone per le proprie attività di generazione, con 18 anni di anticipo rispetto all'obiettivo originario del 2040 fissato dal Piano Nazionale di Decarbonizzazione cileno del 2019.

Coerentemente con il nostro impegno a favore di una transizione giusta e inclusiva, il piano di uscita dalla generazione termica prevede:

- Persone Enel | mantenimento e sviluppo competenze e trasferimento di know-how

- alternative professionali concordate sulla base delle caratteristiche individuali o nella stessa Linea di Business, sul fronte rinnovabile, o in altre Linee di Business, al fine di valorizzare il capitale umano e il know-how. A tal proposito, la riassegnazione concordata (che non traslascia il coinvolgimento degli organismi di rappresentanza dei lavoratori) è accompagnata da piani di reskilling e upskilling per il rafforzamento di abilità esistenti o lo sviluppo di nuove abilità necessarie nel nuovo ruolo.

La riassegnazione non impatta negativamente sulle categorie contrattuali e sulla remunerazione delle persone interessate.

Nel caso delle persone interessate dalla già avvenuta chiusura degli impianti a carbone in Cile, per esempio, delle 50 appartenenti alla centrale di Tarapacá 26 hanno usufruito di un ricollocamento sempre in generazione termica, 9 persone in generazione rinnovabile, 3 in altre aree dell'azienda, mentre 12 hanno optato per una fuoriuscita volontaria accompagnata da un pacchetto economico, formativo e assicurativo. Per le persone interessate dalla chiusura di Bocamina, si rimanda al [box dedicato](#).

- accesso volontario a piani di prepensionamento per coloro che abbiano maturato il requisito di legge. Nel periodo 2020-2022 abbiamo accantonato fondi dedicati alla gestione delle persone Enel impattate dalla transizione energetica per un importo complessivo superiore a 1,5 miliardi di euro.

- Repurposing/regeneration dei siti⁽⁴⁾

- riutilizzo dei siti per sostituzione di impianti di produzione a energia termica con impianti di produzione rinnovabili o ibridi, cioè una combinazione di tecnologie verdi quali, per esempio, rinnovabili, sistemi di accumulo, idrogeno;
- bonifica del suolo e massimizzazione del riutilizzo di strutture dismesse, come strade, infrastrutture, collegamenti alla rete di alta tensione, edifici ecc., in linea con i nostri principi di economia circolare;
- ingaggio delle comunità impattate e sviluppo di progetti multi-stakeholder per favorire la creazione di valore condiviso lungo tutto il progetto, dai colloqui preliminari fino alla decisione su quale progetto di riqualificazione perseguire. Il piano sviluppato per la chiusura totale dell'impianto di **Bocamina** contiene almeno due esempi di tale approccio: per il sito su cui sorgeva la seconda unità, chiusa a settembre 2022, abbiamo elaborato un progetto per trasformare la discarica delle ceneri prodotte dalla combustione, pari a 10 ettari, in una foresta nativa. Inoltre, abbiamo firmato un accordo di 'just transition' con il comune di Coronel che permetterà al governo locale di investire nel rafforzamento dei servizi sanitari e dell'istruzione, oltre al completamento della costruzione di una nuova scuola e di un nuovo parco (per ulteriori dettagli si rimanda al [box dedicato](#));
- progetti di terze parti in ambito non energetico che soddisfino le esigenze delle comunità in cui si trovano le strutture. Un esempio è la trasformazione del sito su cui insisteva la centrale di [Porto Tolle](#) nel segno della riqualificazione ambientale e del turismo sostenibile grazie a un progetto di Human Company, un gruppo con sede a Firenze che è anche il principale specialista del turismo all'aria aperta in Italia.

(4) Per ulteriori dettagli si rimanda alla dashboard nel capitolo "Elettrificazione pulita" e al box "Sustainable Repurposing Model" del capitolo "Conservazione del capitale naturale".

TRANSIZIONE FUORI: Montalto di Castro (Italia)

Nasce a Montalto di Castro il primo museo della transizione energetica

Cultura, innovazione e transizione energetica: tre aspetti fondamentali del Paese si incontrano nel nuovo centro espositivo sull'energia che sorgerà all'interno della nostra centrale "Alessandro Volta" di Montalto di Castro, in provincia di Viterbo.

Il sito che ospitava l'impianto verrà trasformato in un "polo energetico multifunzionale integrato", con il coinvolgimento della comunità locale nell'area di influenza e in collaborazione con lo studio architettonico ACPV ARCHITECTS Antonio Citterio Patricia Viel.

L'obiettivo primario, infatti, è il riutilizzo del sito per la creazione del TECCC, il Centro di Cultura e Conoscenza della Transizione Energetica che assumerà la forma di un museo sulla Transizione Energetica cui verranno affiancati spazi dedicati ad attività di formazione, sensibilizzazione e di divulgazione sul tema dell'energia.

Le strutture esistenti, inoltre, verranno potenziate e integrate con nuovi impianti di produzione rinnovabile e

sistemi di accumulo, in linea con i nostri obiettivi di sostenibilità, con una ricaduta positiva in termini di valorizzazione del territorio e di beneficio per la comunità locale.

Sono inoltre previsti, sempre nell'ottica di una strategia di economia circolare, progetti imprenditoriali per realtà esterne. In particolare, è già avviata, su un'area dell'impianto data in locazione, la realizzazione da parte di un'azienda del territorio di una fabbrica di tracker solari, i dispositivi che permettono ai pannelli fotovoltaici di orientarsi e seguire il sole nel corso della giornata per massimizzare la produzione di elettricità.

La realizzazione della fabbrica avrà ricadute positive sull'occupazione locale, le comunità locali, tra cui, ma non solo, l'offerta di nuove opportunità di lavoro a tutti i lavoratori dell'impianto.

Inoltre, in alcuni spazi sono allo studio ulteriori soluzioni sostenibili come un progetto innovativo di serra idroponica.



TRANSIZIONE FUORI: As Pontes (Spagna)

Il piano di sviluppo socio-economico elaborato per la chiusura di As Pontes dimostra il nostro impegno per una just transition e la creazione di valore nell'area di influenza dell'impianto

L'impianto di generazione As Pontes si trova nel nord della provincia di A Coruña, nel comune di As Pontes de García Rodríguez. È in funzione dal 1976 ed è la più grande centrale termoelettrica in Spagna. Abbiamo presentato al Ministero della Transizione Ecologica, nonché al governo regionale della Galizia e al Consiglio di As Pontes, un piano che prevede principalmente:

- lo smantellamento dell'impianto a carbone (circa 4 anni) per il quale è previsto un piano di formazione per le oltre 130 persone coinvolte, dando priorità all'occupazione locale e alle persone che lavoravano nell'impianto;
- lo sviluppo di un parco eolico da 1,3 GW con la creazione di fino a 2.300 posti di lavoro durante la fase di costruzione e altri 274 posti di lavoro diretti durante i 25 anni di vita utile stimata;
- il riutilizzo del territorio per nuovi insediamenti industriali fra cui una fabbrica di pneumatici intelligenti, che porterà la creazione di 750 posti di lavoro diretti e che farà da volano economico per il terminal del vicino porto di Ferrol;
- un impianto biologico per il recupero, lo sviluppo e la produzione di fibre naturali da carta e cartone riciclati, che creerà 150 posti di lavoro diretti e 400 indiretti;
- la fornitura di energia ad Alcoa a un prezzo competitivo che consentirebbe alla stessa di riprendere la produzione di alluminio dopo la recessione dovuta all'aumento dei prezzi dell'energia;
- un nuovo ruolo logistico per il porto esterno di Ferrol per compensare il calo del traffico di carbone con la sua trasformazione in un terminal di rinfuse multi-cliente (trasporto e stoccaggio di carichi sfusi: cereali, minerali ecc.);
- impianti di generazione di idrogeno verde, con la costruzione di un elettrolizzatore fino a 100 MW alimentato dalla capacità eolica che sarà sviluppata;
- creazione di un centro logistico strategico per la manutenzione dei 120 parchi eolici di Endesa in Spagna, con la creazione di 57 posti di lavoro diretti;
- piani di formazione per lavoratori locali, lavoratori delle imprese ausiliarie e a sostegno dell'occupazione femminile.



TRANSIZIONE FUORI: Teruel (Spagna)

Dopo 40 anni di attività sono state demolite le torri di raffreddamento della centrale a carbone di Teruel. Al suo posto sorgeranno impianti fotovoltaici ed eolici. Un altro esempio di decarbonizzazione e decommissioning sostenibile

Costruzione di un hub energetico ibrido, con impianti fotovoltaici ed eolici, sistemi di accumulo e una fabbrica di idrogeno verde, nell'ambito dei progetti che hanno concorso alla gara di transizione energetica.

Un cambiamento importante, che consentirà sia di creare nuovi posti di lavoro sia di offrire opportunità di riqualificazione ai dipendenti stessi grazie alla job rotation.

Si riportano alcuni dati numerici:

- gara transizione energetica: ottenuto il diritto alla connessione di 953 MW, con l'opzione di arrivare fino a complessivi 1.200 MW;
- realizzazione di 5 impianti solari e 5 eolici in regime di ibridazione supportati da un sistema di accumulo (BESS), che consentirà di sfruttare appieno la produzione rinnovabile;
- investimento di oltre 1.200 milioni di euro;
- sviluppo industriale accompagnato da un piano sociale

che prevede la creazione di oltre 3.500 posti di lavoro durante la fase di costruzione, generando 300 posti di lavoro diretti a tempo indeterminato a regime;

- piano formativo per permettere la riqualifica professionale di persone nell'area di influenza del sito in settori come quello delle energie rinnovabili e la possibilità di offrire un futuro lavorativo ai disoccupati del territorio.

In aggiunta a quanto sarà sviluppato in virtù della partecipazione alla gara di transizione energetica, la centrale di Teruel ospiterà un ulteriore impianto fotovoltaico denominato SEDEIS V, per una potenza di circa 50 MW e un investimento di circa 40 milioni di euro. Il progetto genererà più di 280 posti di lavoro durante la sua costruzione, partita a luglio 2022, e 8 posti di lavoro permanenti per il funzionamento e la manutenzione dell'impianto, che ha una vita media di 30 anni.



TRANSIZIONE FUORI: Bocamina (Cile)

Lavoriamo ogni giorno per una transizione inclusiva ingaggiando i nostri stakeholder consapevoli di essere parte del territorio e componente essenziale nella vita delle persone, delle aziende e della società nel suo insieme

Il 30 settembre 2022 la città di Coronel è stata testimone di un evento storico. Con la definitiva disconnessione della seconda unità dell'impianto di Bocamina, Enel è diventata la prima azienda in Cile a chiudere tutti i propri impianti a carbone. Ciò avviene in un'area storicamente legata all'industria del carbone, ma che oggi aspira a una transizione verso uno sviluppo più sostenibile e inclusivo.

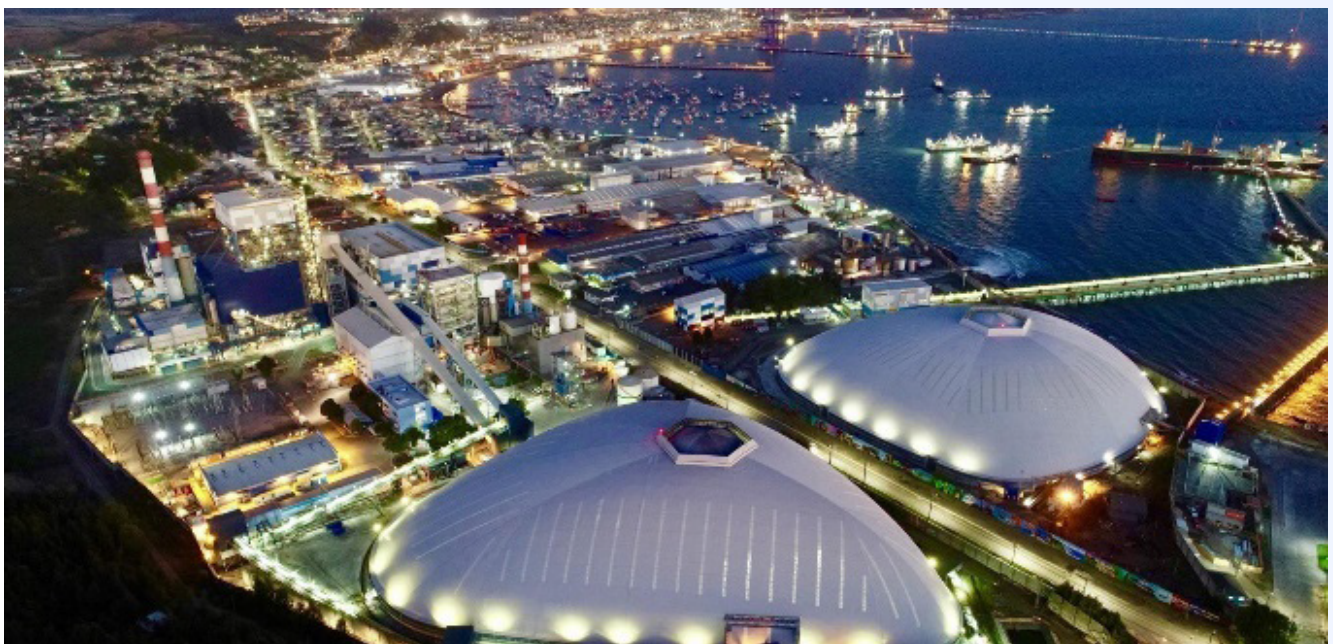
Bocamina ha dato un contributo allo sviluppo nazionale e alla sicurezza energetica e la sua chiusura arriva alla fine di un piano di just transition partito due anni fa e avente come obiettivo la massimizzazione del valore per le persone Enel, gli appaltatori e le comunità locali.

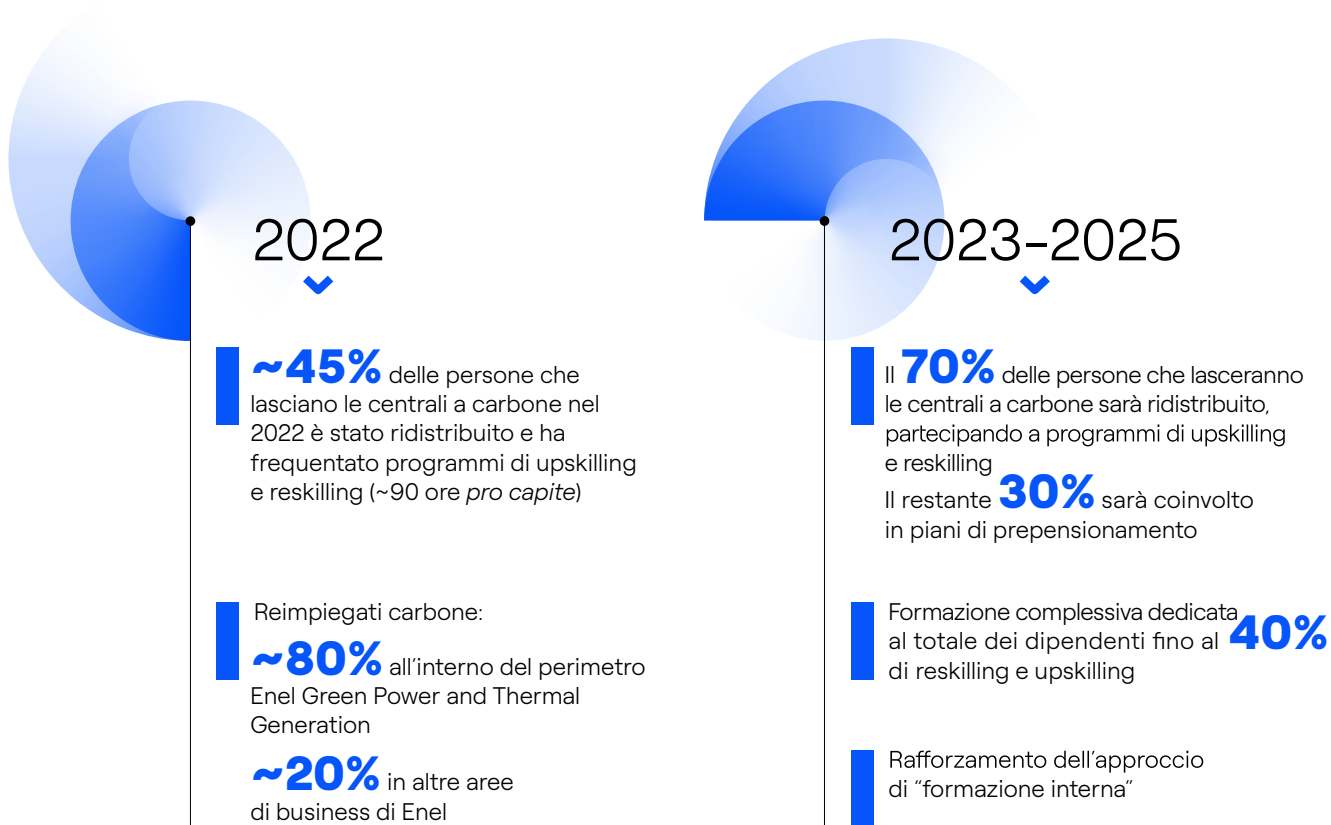
La storia di Michael Navarro è un buon esempio. La chiusura dell'impianto è stata un'opportunità perché ha finito per offrirgli nuove opzioni nel settore delle rinnovabili, dove ora si occupa delle attività di manutenzione per gli impianti solari di Enel in Cile. Inoltre, è passato da turni di 12 ore a

un sistema di lavoro ibrido, che gli permette di lavorare otto giorni al mese presso la sede di Enel Cile a Santiago o in loco presso gli impianti solari di Antofagasta e Atacama. Il resto del mese lavora a distanza da casa in modo da poter stare vicino alla sua famiglia.

Sono 90 le persone coinvolte dalla chiusura delle due unità dell'impianto: oltre il 60% hanno trovato ricollocamento in altre aree dell'azienda, tra le quali ingegneria e costruzioni, rinnovabili, salute, sicurezza, ambiente e qualità, circa il 30% ha usufruito di piani pensionistici anticipati o di fuoriuscita volontaria, mentre il 7% circa è rimasto all'interno dell'unità organizzativa dell'impianto nelle attività di Operations & Maintenance.

Inoltre, le principali aziende appaltatrici coinvolte nella fornitura di servizi all'impianto di Bocamina sono state incluse nei programmi di accreditamento per la riqualifica commerciale e delle competenze professionali.





Transizione dentro

La transizione 'verde' è la combinazione tra innovazione tecnologica e azioni rivolte a rendere sostenibile la crescita economica, favorendo quindi il passaggio da un sistema basato sulle fonti energetiche inquinanti a un modello virtuoso incentrato sulle fonti verdi contemporaneamente allo sviluppo sociale.

Questo fenomeno si accompagna a una transizione digitale, partita inizialmente come una leva di efficienza operativa e trasformatasi in un volano per l'innovazione dei modelli di business tradizionali.

Analogamente a quanto osservato per la transizione fuori,

tuttavia, anche il cammino verso un futuro 'verde' e digitale deve essere condotto in modo inclusivo per consentire a tutte le parti interessate di coglierne le opportunità e governare i rischi connessi. Per esempio, con azioni che privilegino la riqualificazione, l'aggiornamento professionale e l'autoapprendimento, nel caso dei lavoratori diretti e indiretti, il supporto in ottica di diversificazione del business e aumento della resilienza alle aziende della catena di fornitura nonché la creazione di valore per comunità, dal punto di vista dell'accesso alle opportunità locali di lavoro, e la facilitazione dell'accesso a prodotti e servizi per i clienti.

Persone Enel | Apprendimento continuo

L'evoluzione rapida e continua del business e il supporto alla strategia di un'equa transizione verso tecnologie e servizi a basso tenore di carbonio determinano la necessità di nuovi profili tecnici e professionali e la naturale scomparsa di altri. In questo contesto assume forte rilevanza un'attività di formazione continua che accompagni le persone per tutto il ciclo della vita personale e professionale in un "percorso circolare", a partire dalla fase scolastica fino al periodo conclusivo dell'attività lavorativa dove sarà importante la "restituzione" del sapere consolidato alle nuove generazioni e all'ecosistema. L'**empowerment** assume quindi grande rilevanza per l'evol-

uzione culturale, perché permette di coinvolgere le persone appieno, motivandole a esprimere il loro potenziale, e di fornire loro allo stesso tempo opportunità per lo sviluppo personale e professionale, con l'ambizione di creare condizioni di benessere, motivazione, responsabilità e partecipazione che permettano di raggiungere gli obiettivi strategici.

Tra le iniziative poste in essere:

- riqualificazione e aggiornamento professionale, up/reskilling, autoapprendimento e trasmissione dei saperi. Le School & Academy delle nostre Linee di Business hanno organizzato programmi di miglioramento delle compe-