

# Ascolto e dialogo

2-29

Enel è da sempre attenta a promuovere iniziative finalizzate all'ascolto dei dipendenti del Gruppo. A fine 2022 è stata lanciata una nuova wave di Open Listening, un canale di ascolto globale che ha l'obiettivo di rilevare, periodicamente nel corso dell'anno, il clima aziendale. Alla survey 2022 ha risposto il 75,6% dei dipendenti del Gruppo, fornendo stimoli utili in particolare rispetto allo stato d'animo, al benessere e alla soddisfazione lavorativa attraverso un costante ascolto su tematiche rilevanti per il Gruppo (tra cui work-life balance, networking, formazione, diversità e inclusione), con un tasso complessivo di soddisfazione sul lavoro (engagement) delle persone coinvolte del 89,6%.

L'ascolto costante ha lo scopo di mettere le persone al centro della strategia del Gruppo che si avvale sempre più degli analytic per rispondere alle differenti esigenze con action plan mirati.

Altre iniziative di ascolto sono state svolte in relazione al wellbeing e alla disabilità (si veda il paragrafo "Il valore dell'unicità e della cura" del presente capitolo).

Un ulteriore elemento essenziale nell'ascolto e nel coinvolgimento delle nostre persone sono i **People Business Partner**, figure dedicate all'ascolto e al dialogo con le persone, in grado di cogliere le aspirazioni individuali e di integrarle con le necessità dell'organizzazione.

Infine, Enel considera la **comunicazione interna** un importante supporto alla creazione della cultura aziendale e alla crescita delle persone e dell'organizzazione, sollecitando e promuovendo lo scambio di informazioni, conoscenze ed esperienze. La comunicazione interna è anche il veicolo principale per diffondere la strategia di Enel e gli obiettivi previsti per il prossimo futuro. A tal proposito, dalla survey periodica "Strategic alignment tracking", ulteriore strumento di ascolto utilizzato per monitorare il sentiment dei dipendenti e comprendere il loro livello di conoscenza rispetto ad alcuni progetti specifici a loro rivolti, è emerso che, fra i progetti interni volti a sviluppare e migliorare il benessere dei dipendenti e la qualità del lavoro, i dipendenti danno maggiore priorità ai seguenti:

- People caring and wellbeing;
- Job opportunity;
- Innovation and personal entrepreneurship.

Per quanto riguarda i progetti e le iniziative di Enel che contribuiscono al miglioramento delle comunità in cui è presente, i seguenti sono quelli ritenuti dai dipendenti i più importanti da perseguire:

- Customer centricity;
- Contributing to the SDGs;
- Technological innovation.