

# Caring for all

3-3 | 401-2 |

Promuoviamo il valore della cura in tutte le situazioni, anche contingenti, in cui una persona può trovarsi durante la propria vita lavorativa e abbiamo definito benefit e servizi che supportano l'integrazione tra vita privata e lavorativa. Di seguito alcuni esempi di iniziative realizzate nei diversi Paesi di presenza del Gruppo.

## Caring personale

**"MaCro@Work Caring Program"**. Un programma globale, nato in Italia, rivolto alle persone Enel che soffrono di una patologia cronica. Il primo passo è stata la formazione e la creazione della rete dei Gestori di Cuore, People & Business Partner che volontariamente si sono candidati a supportare i colleghi "fragili" fornendo ascolto attivo e aiuto per ricercare la soluzione più idonea a creare un ambiente inclusivo per il collega e per tutto il contesto lavorativo di riferimento. Nel corso del 2022 il progetto è stato esteso a Spagna, Argentina, Brasile, Messico e Centro America e Romania e all'inizio del 2023 sarà reso operativo con la creazione di circa altri circa 50 Gestori di Cuore a livello globale. Il progetto ha ricevuto in Italia il Premio DNA - Difference IN Addition che riconosce le buone pratiche concrete di inclusione nei contesti aziendali.

**HeLP Me**: un progetto di solidarietà che ha permesso di creare in Italia la prima rete aziendale basata su un volontariato di prossimità che mette in contatto i colleghi che si trovano in una situazione di necessità, momentaneo o permanente, con quelli disposti a offrire il proprio tempo e dare una mano.

In tema di **benessere psicologico**, sono presenti servizi di supporto psicologico, rafforzati sia in occasione della fase pandemica sia successivamente. In particolare, servizi di assistenza sono assicurati in Brasile, Italia, Spagna, Perù, Romania, USA e Canada, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Panama, India, Sudafrica, Argentina, con una copertura di oltre il 95% delle persone Enel.

Diverse sono anche le iniziative realizzate sul tema delle **vulnerabilità**.

In Grecia, a novembre 2022, Enel Green Power si è aggiudicata il riconoscimento Gold Award sulla dimensione "Break the Stigma", per le iniziative messe in campo al fine di promuovere una cultura di benessere psicologico scevra di pregiudizi e stereotipi, aperta e inclusiva. Le attività a supporto sono consistite in workshop, training specifici quali la mindfulness e sessioni *ad hoc* per promuovere un approccio olistico al benessere.

## Caring familiare

Nella maggior parte dei Paesi sono attivi servizi e sostegni, anche di natura finanziaria, per la cura dei figli e dedicati alla maternità come, per esempio, la disponibilità di stanze tiralatte nelle principali sedi di lavoro.

In **Italia** è attivo il "Master Care" dedicato ai caregiver in Azienda, e sono attivi un servizio di consulenza familiare online a costi agevolati, le sessioni di formazione alla genitorialità "New Parents New Energy" e la Piattaforma MA-AM-CHILD che stimola la riflessione attiva sull'esperienza genitoriale di vita per capitalizzarla nel contesto lavorativo. Sono stati inoltre realizzati workshop per i figli dei dipendenti sui temi del coding e delle materie STEM. Sono altresì disponibili servizi per la famiglia come sostegni finanziari (bonus per l'acquisto di libri scolastici, contributi per asili nido, scuola e università, borse di studio e convenzioni con scuole) e servizi per "risparmiare tempo": baby-sitting, assistenza per anziani e supporto domestico. Dal 2022 è inoltre attivo in Italia un servizio di care manager, che consiste in un operatore specializzato che accompagna il dipendente caregiver nell'affrontare una situazione di bisogno, offrendo supporto nella scelta dei servizi di assistenza e di cura più adatti alle sue esigenze. Sono numerose le iniziative introdotte, in collaborazione con la rete dei mobility manager, per favorire gli spostamenti sostenibili, anche in bike sharing, del personale Enel, incluse specifiche convenzioni per abbonamenti al trasporto pubblico. Infine, a tutte le mamme e i papà di bambini che frequentano la scuola primaria sono riconosciuti permessi in entrata per il primo giorno di scuola.

È disponibile anche la piattaforma MyWelfare, in cui è possibile convertire il premio di risultato in specifici beni e servizi di welfare usufruendo di un'agevolazione fiscale ed economica con una maggiorazione del 15% offerta completamente da Enel. Nel 2022, per supportare le famiglie nell'affrontare le crescenti difficoltà economiche, tramite MyWelfare è stato possibile rimborsare anche i costi per le utenze domestiche.

In **Spagna** è attivo un canale dedicato sulla intranet aziendale che prevede un'ampia varietà di prodotti e servizi a prezzi competitivi, offerte per il tempo libero, per la formazione, ma anche la possibilità di fare donazioni per il miglioramento delle condizioni di vita dei più bisognosi. È inoltre disponibile un'app per accedere a diversi servizi come la condivisione dell'auto privata, il servizio di car sharing, la pulizia e la riparazione dell'auto, il nutrizionista e l'agenzia di viaggi. Inoltre, nella sede di Madrid è disponibile una "sala To Do" che offre, a orario continuato, servizi di time saving (per esempio, lavanderia, tintoria, riparazioni

di asset informatici ecc.) per facilitare il work-life balance. In **Colombia** è disponibile una piattaforma à la carte che offre numerose tipologie di benefit da riscattare in tempo reale in base alle esigenze di work-life balance, agli interessi o al momento della vita. Nel corso dell'anno 2022 il modello di benefit dell'organizzazione ha visto crescere la sezione di cura per il benessere psicologico e fisico, che è stata arricchita con la sezione My emotional care. In **Grecia** nel 2022 abbiamo vinto il premio Bronz Award per il programma Parents' school, che ha l'obiettivo di migliorare il work-life balance dei genitori con misure di supporto anche psicologico e formazione specialistica.

## Caring organizzativo

Nel corso del 2021 è stata svolta un'analisi al fine di armonizzare la durata minima del congedo di maternità all'interno del Gruppo che porterà dal 2022 Giappone, Taiwan, Germania e Panama a integrare la durata del congedo previsto dalla legge per raggiungere la soglia minima di 80 giorni lavorativi, così come previsto dalla normativa europea<sup>(10)</sup>. Come fatto nel 2021 per il congedo di maternità, nel 2023 verrà effettuata un'analoga analisi riguardo i congedi di paternità.

In coerenza con l'approccio della cura e a supporto dell'esperienza parentale, Enel fornisce misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dalle legislazioni locali in termini sia di giorni aggiuntivi di congedo sia di retribuzione, con potenziali benefici nell'ottica del bilanciamento tra vita privata e lavoro e del caring familiare.

Per quanto riguarda il **congedo di maternità**, in più della metà dei principali Paesi del Gruppo (Argentina, Spagna, Messico, Colombia, Guatemala, Costa Rica, Nuova Zelanda, Australia, Brasile, Germania, Giappone, Panama e Taiwan), Enel garantisce un incremento dei giorni di congedo rispetto a quanto previsto dalle legislazioni locali. In particolare, per Giappone, Taiwan, Germania e Panama, Enel ha integrato la durata del congedo previsto dalla legge per raggiungere la soglia minima di 80 giorni lavorativi, così come previsto dalla normativa europea. Inoltre, in Perù Enel offre un anno di lavoro da remoto, in aggiunta a quanto previsto dalla legislazione locale, mentre Argentina, Australia, Brasile e Colombia offrono un cospicuo numero di giorni aggiuntivi. Circa gli aspetti salariali, ove la totalità della retribuzione non viene garantita dalle leggi locali, Enel interviene colmando il gap per raggiungere la copertura del 100%. In particolare, ciò avviene in Italia, Romania, Nord America, Panama, Guatemala, Sud Corea e Grecia, mentre in tutti gli altri Paesi del Gruppo la retribuzione è già garantita al 100% secondo le prescrizioni di legge.

In particolare, in Italia Enel garantisce la copertura al 100%

contro l'80% previsto dalla legge per i 5 mesi di congedo obbligatorio. Il numero medio di giorni complessivo di congedo di maternità interamente retribuiti per i Paesi che rappresentano oltre l'80% della forza lavoro totale globale (Italia, Brasile, Spagna, Argentina e Romania) è pari a 26,8 settimane, tra queste il minimo è offerto da Spagna (17 settimane).

Anche per quanto riguarda il **congedo di paternità**, in alcuni Paesi Enel interviene con misure aggiuntive sia in termini di numero di giorni di congedo aggiuntivi (Argentina, Spagna, Messico, Colombia, Guatemala, Costa Rica, Panama, Regno Unito, Irlanda, Cile, Perù, Nuova Zelanda, India, Australia, Grecia) sia in termini salariali (in Messico e Grecia Enel copre eventuali gap retributivi garantendo la retribuzione al 100%, in tutti gli altri Paesi del Gruppo la retribuzione è già garantita al 100% secondo le prescrizioni legislative). In particolare, in Italia dal 2021 viene garantito dalla legge un congedo di paternità di 10 giorni obbligatori al 100% del salario, anche in caso di adozione.

Il numero medio di giorni di congedo di paternità interamente retribuiti per i Paesi che rappresentano oltre l'80% della forza lavoro totale globale (Italia, Brasile, Spagna, Argentina e Romania) è pari a 3,7 settimane; tra questi il minimo è offerto dal Brasile (1 settimana).

Relativamente al **congedo parentale** le misure previste sono molto eterogenee nei diversi Paesi. L'Italia prevede un congedo parentale di 10 mesi condivisi tra madre e padre nei primi 12 anni del bambino. Nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi, il congedo complessivo sale a 11 mesi. Il contratto collettivo riconosce una retribuzione pari al 45% per il primo mese e al 40% per il secondo e terzo mese, a fronte del 30% previsto dalla legge per i primi 6 mesi.

Nel 2021 in Italia i permessi parentali sono stati estesi alle coppie omogenitoriali unite civilmente che assolvono a compiti di cura nei confronti di minori e in Perù la copertura assicurativa sanitaria è stata estesa alle coppie dello stesso sesso conviventi da un minimo di 2 anni.

Inoltre, in Italia è possibile fruire di **congedi per situazioni familiari di particolare gravità** e in ottica solidaristica cedere ferie o riposi (ferie solidali) tra collaboratori della stessa azienda per assistere figli o adolescenti, genitori, coniugi, membri di un'unione civile o coppie non sposate che necessitano di cure costanti o in caso di situazioni personali o familiari molto gravi. Oltre alle ferie donate dai colleghi, Enel offre un pari importo di ferie retribuite. In Spagna è inoltre possibile usufruire di una flessibilità giornaliera adattata alle esigenze temporanee del lavoratore nella forma di un cambio temporaneo del regime orario, riduzioni dell'orario di lavoro e congedi per cure familiari.

(10) Si veda la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1414661428912&uri=CELEX:32010L0018>.