

# Relazioni industriali

| 2-30 | 3-3 | 402-1 |

Enel rispetta la **normativa in materia di diritto del lavoro** applicata nei diversi Paesi in cui opera, i principi fondamentali contenuti nella **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite** e nelle **convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui diritti dei lavoratori** (libertà di associazione e contrattazione collettiva, consultazione, diritto di sciopero ecc.), promuovendo sistematicamente il **dialogo tra le parti** e favorendo **ampia partecipazione e condivisione** delle strategie aziendali da parte dei dipendenti.

Le attività di relazioni industriali a livello di Gruppo continuano a essere svolte secondo il modello previsto nel **Global Framework Agreement (GFA)** che Enel ha siglato a Roma nel 2013 con le federazioni italiane di settore e le federazioni globali IndustriALL e Public Services International, e che è ancora riconosciuto come una best practice di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee. L'accordo è fondato su principi internazionali in materia di diritti umani e imprese e si ispira ai migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui anche la suddetta OIL. Un principio di particolare rilevanza, tra quelli previsti dal GFA, è quello sulla remunerazione, secondo il quale la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti nei diversi Paesi di riferimento, in linea con quanto disposto dalle convenzioni OIL.

In tema di retribuzione, Enel si impegna a rispettare il principio del lavoro dignitoso, in accordo con la relativa Convenzione OIL in tutti i Paesi in cui opera. Inoltre, continua il suo impegno per il superamento del divario di genere, promuovendo iniziative volte a ridurlo, ove presente, e per garantire dunque parità retributiva a parità di lavoro e trasparenza. Il principio della parità retributiva è indicato anche dalla politica sui diritti umani del Gruppo, che prevede che tutti coloro che lavorano lungo l'intera filiera del valore abbiano diritto a una remunerazione in linea con il principio di giusto compenso per il lavoro, dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale e di retribuzione minima non inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, secondo quanto stabilito dalle convenzioni OIL. Inoltre, è anche espressamente previsto nel Codice Etico che alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceva accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi secondo i principi sopra descritti. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'ef-

fettiva comprensione e consapevolezza non solo dei propri doveri, ma anche e soprattutto dei propri diritti (sanciti dai suddetti contratti collettivi). Tale approccio, oltre a essere alla base della regolarità dei contratti, consente di operare con equità a tutti i livelli aziendali e in tutte le realtà geografiche in cui Enel è presente.

In Enel **non sussistono limiti alla libertà associativa**. Enel riconosce, come indicato dal GFA e dalla politica sui diritti umani, il diritto dei propri dipendenti a costituire o a prender parte alle organizzazioni sindacali finalizzate alla tutela dei loro interessi. In particolare, i lavoratori possono essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi. Enel rispetta il principio di **autonomia sindacale** e non interferisce in alcun modo nell'organizzazione della rappresentanza, consentendo ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso ai luoghi di lavoro allo scopo di comunicare con i loro rappresentati, nel rispetto della legislazione e dei sistemi di relazioni industriali in vigore in ogni Paese.

Enel riconosce dunque come interlocutori le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori in Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalle legislazioni nazionali, e si attiene a una rigorosa neutralità riguardo alla scelta dei lavoratori di iscriversi o meno a un'organizzazione sindacale e/o alla scelta del sindacato da cui farsi rappresentare. Nei casi di divergenza fra standard locali e internazionali, il Gruppo si adopera per applicare le disposizioni che tutelano maggiormente i diritti dei lavoratori. Enel, infine, fornisce adeguate informazioni ai propri dipendenti e alle organizzazioni sindacali che li rappresentano, allo scopo di facilitare la contrattazione collettiva, e mette a disposizione delle proprie persone, anche tramite la intranet aziendale, tutta l'informativa relativa ai contratti collettivi di lavoro e agli accordi sindacali, secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

La **contrattazione collettiva**, come anche illustrato nella politica dei diritti umani, è riconosciuta quale strumento principale per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la regolazione dei rapporti tra i vertici aziendali e le organizzazioni sindacali.

**Nel 2022 la percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva è pari a circa il 91% (90% nel 2021).**

A livello europeo, l'**Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Enel** del 2016, prorogato nel 2022, si conferma come una delle intese più avanzate nel settore elettrico UE per l'attenzione riservata ai temi di bilateralità quali la salute e sicurezza sul lavoro, la formazione e la diversity.

Enel e le federazioni nazionali ed europee (IndustriAll Euro - pe ed European Public Services Union) hanno trasferito la

loro consolidata esperienza di dialogo sociale nel **Sectoral Social Dialogue Committee del settore elettrico**, costituito presso la Commissione UE – DG Employment – relativamente agli impatti occupazionali che la transizione energetica e la digitalizzazione comporteranno nei prossimi anni in tutte le imprese elettriche europee e globali.

Enel, nei diversi Paesi di presenza, è impegnata a gestire la transizione attivando un solido dialogo con le organizzazioni sindacali per tradurre in pratica i principi della **transizione giusta** nei confronti di tutte le persone, comprese le comunità locali e i lavoratori delle imprese appaltatrici, più direttamente coinvolte nel processo di cambiamento (si veda anche il capitolo [“Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno”](#)).

Enel ha altresì definito con le organizzazioni sindacali italiane prima e con quelle di altri Paesi del Gruppo poi, un’intesa, lo **Statuto della persona**, a tutela degli individui in ambito lavorativo, personale e sociale. Nel documento non solo si tracciano nuove linee guida nelle relazioni industriali ma si ribadisce, più in generale, la centralità delle persone a partire dal loro benessere e dalla loro motivazione, garantendo una formazione di qualità in chiave di autoapprendimento ed elevati standard di sicurezza, che si radichino tramite l’approccio responsabile di tutti ([si veda il box dedicato all’inizio del presente capitolo](#)).

In caso di **modifiche organizzative**, è prevista una tempestiva informativa alle rappresentanze sindacali, come indicato nella tabella di seguito riportata:

Paese	Periodo minimo	Disposizioni di legge/accordi collettivi
<b>Argentina</b>	In considerazione delle disposizioni generali di legge e, per principio di analogia, si tiene conto di un periodo minimo di 48 ore ai fini della comunicazione di qualsiasi modifica delle condizioni essenziali del contratto di lavoro	Non vi sono disposizioni di legge né previsioni all’interno degli accordi collettivi
<b>Brasile</b>	È convenzione e prassi dare una informativa “tempestiva”	Non vi sono disposizioni di legge né previsioni all’interno degli accordi collettivi
<b>Cile</b>	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
<b>Colombia</b>	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
<b>Italia</b>	25 giorni. L’Azienda comunica alle organizzazioni sindacali con un documento specifico la sua intenzione di trasferire una parte dell’Azienda. Inoltre, il nostro sistema di Relazioni Industriali (art. 9) prevede un coinvolgimento preventivo dei sindacati sui principali cambiamenti organizzativi al fine di condividere gli obiettivi e gestirne l’attuazione	Previsioni di legge (art. 47, Legge n. 428/90 e art. 9 della contrattazione collettiva che richiama la Legge n. 428/90)
<b>Perù</b>	Né la legge né la contrattazione collettiva prevedono un periodo di preavviso minimo in caso di cambi organizzativi	
<b>Romania</b>	Obbligo di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori sull’evoluzione della Società e di informarli periodicamente sulla situazione economica della Società. Informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulla recente e probabile evoluzione dell’attività e della situazione economica della Società. Informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulle decisioni che possono comportare cambiamenti significativi nell’organizzazione del lavoro, nei rapporti contrattuali o nei rapporti di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: situazioni di trasferimento di azienda, acquisizioni, fusioni, licenziamenti collettivi, chiusure di unità produttive ecc.	Previsioni di legge e accordi collettivi
<b>Spagna e Portogallo</b>	30 giorni	Previsto dal Contratto collettivo e dall’Accordo Quadro di garanzia di Endesa SA e delle sussidiarie in Spagna