



People and Organization Italy

Enel Italia spa
Viale Regina Margherita 125 - 00198 Roma
T +39 06 83052196 - F +39 06 83059275

Signora Ministra Eugenia Maria Roccella
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le
Pari Opportunità
Dipartimento per le Pari Opportunità

ITA/PO

Oggetto: Adesione Enel Italia al Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in favore della Maternità

Signora Ministra,

La ringrazio per il Suo gradito invito ad aderire al Codice di Autodisciplina delle imprese responsabili in favore della maternità, che concretizza l'approccio trasversale e strategico sul tema della natalità del Governo e del suo Dicastero e promuove una collaborazione positiva tra aziende e dipendenti.

Il Gruppo Enel è da anni fortemente impegnato in numerose iniziative a sostegno della maternità ed i tre pilastri del Codice di Autodisciplina rappresentano elementi chiave della nostra consolidata strategia sulla genitorialità, sintetizzata nella Nota allegata.

Siamo pertanto orgogliosi di poter aderire a questo Codice che conferma l'importanza del coinvolgimento del mondo delle imprese al fine di combattere la denatalità, non solo nel garantire alle persone la conciliazione famiglia-lavoro, opportunità di carriera e sostegni economici, ma anche una cultura organizzativa che supporti l'esperienza genitoriale.

Aldo Forte

Il Responsabile

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.. La riproduzione dello stesso su supporto analogico è effettuata da Enel Italia S.p.A. e costituisce una copia integra e fedele dell'originale informatico, disponibile a richiesta presso l'Unità emittente.

Firmato da ALDO
FORTE
il 22/12/2023 alle
13:18:13 CET

Iniziative Enel in favore della maternità

Enel da molti anni ha elaborato una serie di interventi sia concreti che di cultura organizzativa in favore della genitorialità e in special modo della maternità e della sua tutela.

Le iniziative di Enel in tale ambito sono coerenti con lo “**Statuto della Persona**”, un protocollo innovativo firmato a marzo 2022 con le organizzazioni sindacali, che mira a rendere la persona protagonista di un ecosistema sinergico in cui azienda e organizzazioni sindacali collaborano alla nascita di un ambiente di lavoro sano, sicuro, stimolante e partecipativo. Un ambiente in cui benessere, produttività e sicurezza si rafforzano a vicenda, concorrendo alla piena realizzazione delle persone.

La politica Enel sulla genitorialità è in linea con il **Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in favore della maternità**, presentato dalla Ministra Roccella nel mese di marzo 2023 a cui Enel ha aderito.

Si riportano di seguito le principali azioni di Enel in favore della genitorialità, previste anche con accordi con le Organizzazioni Sindacali, articolandole negli ambiti di comportamento aziendale indicati nel codice di autodisciplina.

Enel porta avanti diverse iniziative a favore della continuità di carriera delle madri, tra cui si evidenziano:

- **Il Parental Program**, un innovativo percorso lanciato nel 2013 che mira ad accogliere, sostenere e valorizzare l'esperienza genitoriale nel contesto organizzativo. Questo programma si articola in una serie di colloqui della collega in maternità con referenti aziendali per comprendere le nuove esigenze e mantenere una continuità di informazione e relazione della collega con l'azienda. Il programma include anche proposte formative per i neogenitori, madri e padri.
- **La Piattaforma digitale “CHILD” e il corso “New Parents New Energy”** propongono corsi sia in presenza che su piattaforma digitale per donne in attesa e genitori di bambini fino a tre anni, finalizzati a sostenere, valorizzare e trasformare le esperienze personali genitoriali in capacità e competenze utili per il lavoro.
- **Il permesso** di due ore in occasione del primo giorno di scuola, per ogni annualità del ciclo elementare.
- **Supporti ad hoc per genitori con bambini con disabilità** strutturati in incontri con psicologi specializzati in base al tipo di disabilità affrontata.
- **Incontri formativi dedicati al ruolo del Caregiver** ed un percorso **online “Master Care”** per supportare i caregiver di figli o parenti fragili. Sono state create e rese disponibili linee guida per i caregiver di figli o parenti fragili, accessibili tramite la Intranet aziendale.

Enel ha implementato diversi piani volti a prevenire e curare i bisogni di salute legati alla maternità.

In particolare, Enel offre un **Fondo sanitario integrativo (FISDE)** a carico dell'azienda, senza oneri per i dipendenti, a beneficio dei dipendenti in servizio e dei loro familiari nonché degli isopensionati. Questo fondo offre diversi vantaggi, tra cui:



- Rimborsi per cure di infertilità/sterilità;
- Visite e diagnostica in gravidanza e rimborso del parto;
- Particolare attenzione alle famiglie con figli con disabilità, con servizi di consulenza, supporto per eliminazione di barriere architettoniche, rimborsi per supporto scolastico, ausili e contributi per la formazione lavorativa.

Enel ha implementato diverse politiche per adattare i tempi e i modi di lavoro e fornire un sostegno alle spese per la cura e educazione dei figli nonché disponibilità di asili nido al fine di favorire un equilibrio tra vita professionale e personale.

Enel da sempre sensibile al tema della genitorialità e della armonizzazione vita lavoro, garantisce il **congedo obbligatorio di maternità** con il 100% di retribuzione. Con l'accordo sindacale del 24 gennaio 2023, ha introdotto nuove ulteriori misure a sostegno della genitorialità e della condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli. In particolare, le leve su cui ha agito l'accordo sono le seguenti:

- **Ampliamento del congedo per i padri** – con il riconoscimento di **ulteriori 10 giorni di permesso retribuito** in aggiunta al congedo obbligatorio previsto dalla legge (*in tal modo si arriva a 20 giorni di congedo papà*);
- **Innalzamento della retribuzione durante i mesi di congedo parentale** indennizzati dalla legge
 - **90%** per la **durata massima di 1 mese, alla madre o al padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del bambino**, nei casi in cui la legge prevede un'indennità pari all'80%;
 - **60%** per i **3 mesi o i restanti 2** (in caso di fruizione del mese al 90%), **non trasferibili**, spettanti **rispettivamente alla madre** e al **padre** fino al dodicesimo anno di vita del bambino (la legge prevede il 30%);
 - **45%** per gli ulteriori **3 mesi** cui i **genitori** hanno diritto **in alternativa tra loro** fino al dodicesimo anno di vita del bambino (la legge prevede il 30%);
- **Estensione dei giorni di permesso non retribuito malattia bimbo** da 3 a 12 anni (per un totale di 10 giorni), la legge prevede 5 giorni da 3 agli 8 anni
- **Sostegno all'iscrizione alla previdenza complementare dei figli entro i primi 3 anni di vita** – con il versamento di un contributo una tantum di €200 a carico azienda. Si tratta di un ulteriore segnale di attenzione e di cura di Enel verso le proprie persone, finalizzato valorizzare la previdenza complementare.

Queste misure mirano a favorire una maggiore parità di genere e a promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra i genitori, offrendo un sostegno concreto durante i momenti cruciali della genitorialità.

Enel ha anche introdotto attraverso accordi sindacali diverse misure per favorire la **flessibilità lavorativa**. Queste includono:

- **Flessibilità oraria**: flessibilità negli orari di ingresso, uscita e pausa pranzo, sia a livello giornaliero che ultra-giornaliero, con possibilità di fruire di permessi a recupero per eventuali esigenze personali/ familiari;
- **Part-time**: possibilità di lavorare a tempo parziale, consentendo ai dipendenti di conciliare meglio le esigenze lavorative con quelle personali;
- **Smart Working** introdotto via sperimentale già a partire dal 2016. Sono previste giornate aggiuntive di Smart working per le lavoratrici in stato di gravidanza e genitori con figli fino a tre anni di età e situazioni particolari;
- **Telelavoro**: offre maggiore flessibilità e può essere particolarmente utile per coloro che hanno esigenze specifiche;

- possibilità di convertire una parte del premio di risultato in **giornate di permesso**, fino a cinque giorni di giornate aggiuntive;
- **“Smonetizzazione delle festività”**: Enel prevede la possibilità per i dipendenti di optare per un giorno di permesso retribuito in luogo del trattamento economico previsto in caso di festività che cadono di domenica;
- **Ferie Solidali**: Enel prevede una **pratica solidaristica che consente ai dipendenti di cedere i giorni di riposo e ferie maturati**, ad eccezione dei giorni minimi garantiti dalla legge, ad altri colleghi per situazioni personali e familiari particolarmente delicate;
- **Banca Ore**: prevista dal Contratto Nazionale del settore elettrico consiste in un “serbatoio” volontario di ore di straordinario eccedenti le 70 annue (o 140 semestrali per straordinario connesso al servizio elettrico), da fruire come riposi compensativi, ferma restando la corresponsione della maggiorazione prevista.

Infine, Enel ha attuato iniziative per **mettere a disposizione asili nido e sostenere le spese relative alla prima infanzia** implementandole seguenti iniziative, anche con il supporto di **ARCA** (Associazione Ricreativa, Culturale e Sportiva per i dipendenti del Gruppo ENEL e delle Aziende associate):

- **Bonus bebè** contributo economico riconosciuto per figli neonati, adottati o con affidamento preadottivo;
- **Contributo spese asilo nido**: contributo Arca per le spese sostenute dalle famiglie dei Soci ordinari per le rette di Asilo Nido pubblico o privato;
- **Scuola infanzia**: contributo una tantum annuale erogato da Arca per i tre anni della scuola di infanzia;
- **Bonus libri**: contributo per acquisto libri scolastici (scuola media e secondaria superiore);
- **Sostegno allo studio**: contributi per tasse di iscrizione all’università e borse di studio per studenti meritevoli (diploma e laurea);
- **Centri Estivi**: contributo Arca, tramite bando, per le spese sostenute dalle famiglie dei Soci ordinari per la frequenza dei bambini (da 5 a 12 anni n.c.) ai centri estivi;
- **Servizi di Time saving**: accedendo ad un portale aziendale è possibile usufruire di servizi convenzionati offerti da fornitori qualificati quali: baby-sitting, counseling familiare, assistenza domiciliare. Sono offerti anche servizi più generici finalizzati a supportare le persone nel coniugare in modo equilibrato gli impegni professionali e personali, tra i quali: parafarmacia online, manutenzione domestica, sartoria e lavanderia a domicilio, assistenza veterinaria, etc.;
- **Programma “My Welfare”** - collegato alla possibilità di conversione del Premio di risultato collettivo in beni e servizi di Welfare detassati ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente. L’azienda aggiunge un contributo aggiuntivo pari al 20% del valore di premio convertito in Welfare. Il programma nel 2023 ha compreso rimborsi per spese private, tra gli altri, anche nei seguenti settori:
 - Università e master;
 - Scuola materna;
 - Asilo nido;
 - Scuola elementare;
 - Scuola media e superiore;
 - Vacanze studio, campus e ludoteche.
- **Stanza tiralatte presso la sede di Roma, via Boccherini (P.zza Verdi)**;
- **Asilo nido aziendale nella sede di Roma a via Boccherini (P.zza Verdi)**: apertura prevista per settembre 2024.



Infine, a latere di queste azioni, Enel promuove una **cultura inclusiva a favore della parità di genere**, attraverso numerose azioni organizzative e di sensibilizzazione. All'interno del cambiamento culturale per creare un ambiente più accogliente per le donne, i loro talenti e le loro scelte di maternità. Enel si impegna anche in iniziative per superare i pregiudizi di genere verso le discipline STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) coinvolgendo le colleghe con laurea STEM in attività con le scuole. L'impegno e la trasparenza dimostrati a favore dell'inclusione di genere sono stati confermati dalla presenza di Enel nei principali ranking, rating e indici ESG.

ANNEX

Informazioni richieste:

- Ragione sociale: Enel Italia Spa
- Codice fiscale/Partita iva: 06377691008
- Codice ATECO: 70.1
- Indirizzo della sede legale: Viale Regina Margherita 125, 00198, Roma
- Indirizzo e-mail/PEC: PEC enelitalia@pec.enel.it
- Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale: 21%; 6.721 donne su un totale dipendenti di 31.664 (dato riferito al 2022)
- Dimensione aziendale: Grande