

STATUTO DELLA PERSONA

Protocollo

per la valorizzazione

della persona

nell'impresa



29 MARZO 2022

INDICE Statuto della Persona

Prefazione Guido Stratta Direttore People and Organization Enel SpA

4

Premessa

6

Benessere, partecipazione e produttività

8

Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera

8

Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo

9

Produttività: risultato, benessere e motivazione

9

Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo

10

Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo

11

La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile

11

Conoscenza e apprendimento continuo

12

Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone

12

Collegamento tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini

13

Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale, autoapprendimento e trasmissione dei saperi

14

Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità

15

Cultura e comportamenti della sicurezza

16

Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare

16

Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità

16

Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza

17

Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza

18

Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori

19

Ilvo Sorrentino Segreteria Nazionale Filctem-Cgil

21

Amedeo Testa Segretario Generale FLAEL CISL

22

Andrea Bottaro Segretario Nazionale della Uiltec

24

Prof. Michel Martone

26

Prof. Tiziano Treu

28

Prefazione

Lo Statuto della Persona nasce in un contesto culturale di trasformazione in cui i singoli individui si stanno rendendo conto dell'importanza delle relazioni umane come vero motore della piena realizzazione.

Questo tempo di emergenza ha generato l'occasione di ripensare il tempo e lo spazio nei quali ognuno di noi si può valorizzare.

E ne emerge con forza la dimensione di una ritrovata socialità.

Una socialità in cui nessuno resta indietro, dove le differenze sono ricchezze, le unicità diventano valori e le discontinuità imprevedute una parte ineludibile del divenire.

E' l'economia circolare che non conosce lo "scarto".

E' l'economia della cura dove le emozioni sono fonti rinnovabili di energia.

Lo abbiamo voluto chiamare "Statuto" per richiamare l'opera prima di Giugni per il quale pure il conflitto rappresentava un mezzo e non un fine.

Un mezzo per affermare una forza sindacale che oggi, in un contesto di rinata partecipazione, ha senso solo nella sua composizione.

Dialoghiamo per trovare il punto di incontro, per non perderci nella cristallizzazione delle norme e lasciarci il privilegio di disegnare un futuro sostenibile.

Le relazioni industriali, nella transizione energetica ed emotiva che stiamo affrontando, hanno di fatto in mano il governo della complessità.

Ed è una complessità che parte appunto dalla persona.

E dall'urgenza di ripensarla in tutte le sue molteplici sfaccettature e declinazioni.

Nel lavoro svolto con le organizzazioni sindacali si guarda per la prima volta ad un lavoratore che non è solo e meramente soggetto passivo di tutele e riconoscimenti.

In una cornice normativa rassicurante, in uno spazio di dialogo crescente e multilivello, si apre uno scenario in cui le persone possano valorizzare le proprie capacità.

E questo è un cambiamento importante, in cui siamo consapevoli di aver dato voce alle speranze di parità, inclusione e rispetto dei lavoratori in un ecosistema sostenibile.

Un mondo nuovo *digi-logico* in cui flessibilità, presenza e strumenti tecnologici di connessione da remoto trovino il giusto equilibrio.

Al centro, l'essere umano che in una nuova consapevolezza persegue un rinnovato equilibrio tra tutte le sue esigenze e le sue inclinazioni.

La crisi sanitaria, oltre al dolore che ha portato, è da riguardare come uno di quegli *incontri imprevisti* che, nel modificare gli assetti, fanno intravedere nuovi orizzonti culturali e relazionali.

Abbiamo imparato in questi ultimi anni il valore della **sicurezza** e non possiamo dimenticarlo.

Abbiamo capito che la **formazione** è, anzitutto, lasciare un vuoto al centro che ogni persona riempra come meglio ritiene.

Saperi dunque trasmessi e fatti circolare ma ricomposti, anch'essi, secondo la personalissima attitudine di ognuno.

Forniamo la cornice, offriamo gli strumenti, ma è poi ognuno a trovare la strada del proprio arricchimento.

La disintermediazione, emersa nell'ultimo decennio, non può essere la risposta in questi tempi.

Si valorizzano oggi quei "corpi intermedi" in quanto, in un rinnovato meccanismo di prossimità, possono aiutare a comprendere che nella **partecipazione** si trova la chiave dell'evoluzione.

Oggi è chiaro come siamo tutti necessari e in grado di contribuire nella e per l'organizzazione.

Ne scaturisce il ripensamento della prestazione lavorativa, non più obbligazione di mezzi ma di risultato, abbandonando la logica del controllo in favore della **produttività**.

E questo ci porta a fare i conti con un nuovo stile manageriale, che abbia ad oggetto l'ascolto, il dono di sé e la fioritura del talento delle persone.

Occorre avere il coraggio di fidarsi e di farsi, per primi, promotori dell'innovazione, di una "*disobbedienza andata a buon fine*".

Nello Statuto l'utopia diventa realtà: le persone si trovano al centro con il loro **benessere**.

Ed esaltandone motivazione e passione, si progetta un nuovo ecosistema lavorativo, coerente ad un mondo che ci sta abituando all'incertezza permanente, ed in cui si cresce solo insieme.

Guido Stratta

Direttore People and Organization Enel SpA

Le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali che stanno caratterizzando l'epoca attuale, dalla transizione energetica, ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, incidono profondamente anche sul mondo del lavoro.

Per affrontare il cambiamento è fondamentale agire in maniera inclusiva, mettendo al centro la Persona nella sua dimensione sociale e lavorativa, con strumenti indispensabili per affrontare questa trasformazione epocale.

In questo contesto, il ruolo e la relazione tra le Parti (Azienda e Organizzazioni di rappresentanza dei Lavoratori) assumono maggiore rilevanza anche per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto.

Questo documento rappresenta quindi la volontà di Enel e delle Organizzazioni Sindacali di co-costruire e promuovere lo Statuto della Persona, un passo che potrà segnare il futuro del lavoro nell'ecosistema di Enel e mettere le basi per fare un lungo percorso insieme e per dare avvio ad una nuova fase di partecipazione e di coinvolgimento.

Le Parti intendono farlo ascoltandosi, rispettando le diversità, valorizzando e mettendo a fattor comune esperienze e sensibilità.

Attraverso lo statuto della persona si vuole costruire un nuovo rapporto che, sulla base di valori e principi condivisi, segni una accelerazione nella relazione con le parti sociali, al fine di prevedere sempre più attenzione – attraverso il massimo coinvolgimento e partecipazione – nei confronti delle persone, del Sindacato, degli interlocutori esterni.

Il lavoro: opera educativa e del fare.

Siamo nel pieno di un'evoluzione culturale determinata da nuovi bisogni esistenziali, relazionali e ambientali di cui l'essere umano è protagonista. I modelli attuali necessitano un aggiornamento: abbiamo compreso il bisogno di un ripensamento.

Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, il **lavoro** può diventare l'esperienza in cui l'individuo costruisce la propria possibilità di manifestarsi e di offrire un contributo al benessere di tutta la società.

Abbiamo la possibilità di superare la ricerca massiva di un esclusivo ritorno per sé, il dominio della tecnica e dei funzionamenti che svuotano il senso dell'opera del lavoro e dell'Uomo, la visione conflittuale di una vita a risorse scarse che concepisce l'Altro quale antagonista da cui difendersi, per fare spazio a nuovi modi di pensare e di vedere il mondo: **un nuovo sentire**.

L'obiettivo deve essere quello di costruire per il nostro domani un'eco-sistema" dove i valori fondamentali saranno: il pensarci reciproci, prenderci cura di un bene più ampio, generare opere che ci sopravviveranno riportando al senso il fare. Pertanto,

al fine di realizzare lo Statuto della Persona che riesca a creare un sistema armonico e con una prospettiva futura, è necessario individuare insieme dei principi generali che siano condivisi e che tengano conto delle tutele e dei diritti delle persone in modo collettivo ed individuale.

Si costituisce così la necessità di una relazione gentile, di cura e responsabile, tra le parti che compongono il sistema **io-noi-comunità-ambiente**, in quanto protagonisti alla pari di un contesto universale il cui bene è per tutti. In questa diversa prospettiva, il lavoro non è solo **luogo del diritto proprio**, bensì anche di quello altrui, di cui ci prendiamo cura, e della comunità, l'insieme delle diverse unicità. Con sguardo intelligente al Noi, ci proponiamo una nuova meta, per una evoluzione ormai necessaria.

Il lavoro è, dunque, opportunità di progresso culturale, dell'anima, di valori e dei comportamenti, un percorso verso l'integrità, l'insieme delle esperienze che rielaboriamo, anche attraverso il confronto con gli altri e che **riportiamo al senso**, affinché diventino parte costitutiva della nostra personalità morale e spirituale.

Nell'era della **decarbonizzazione** comprendiamo che essa non equivale solamente alla trasformazione e conversione degli asset produttivi per un pianeta più sostenibile, ma richiama in modo significativo nuovi pensieri e nuovi comportamenti, provando a lasciar da parte le abitudini e comportamenti individualistici e risintonizzarsi con il sé, con gli altri e con il mondo.

Lavorare è un'esperienza che coinvolge l'individuo in un senso che lo "supera": nessuno basta a sé stesso. L'esperienza di crescita delle persone è un'esperienza d'insieme. Gli individui, lavorando, vengono coinvolti in esperienze quotidiane atte a superare e, al tempo stesso, qualificare la dimensione individuale.

Nell'incontrarci perché l'interesse della nostra crescita personale, materiale e culturale, possa alimentare un lavoro comune, troviamo il senso di una **motivazione autentica** nel partecipare alla dimensione aziendale; ci impegniamo nella costruzione di valori aziendali condivisi che rispondono all'idea di bene e di dignità, comprendiamo di poter contribuire ad un disegno più grande per rendere il mondo un posto migliore; facciamo fiorire i talenti perché prestatati all'opera condivisa.

La **motivazione** autentica genera **benessere** e, insieme, creano le condizioni positive e possibilistiche che concorrono a **risultati** certamente migliori.

L'esistere e il funzionare si incontrano, entriamo nello spazio di una possibile nuova visione delle Organizzazioni: sistemi viventi connessi, abitati dalle persone in relazione di comunità, capaci di stare in vita con senso e di generare valore, in continuità.

Possiamo, così, recuperare il **coraggio** di una **partecipazione** attiva, con piena disponibilità alla condivisione, affinché le Organizzazioni divengano sempre più contesti capacitanti e nutritivi per le persone, spazi di co-costruzione: luoghi dello stare bene, dell'apprendimento, del sentirsi al sicuro.

Benessere, partecipazione e produttività

Lavoro dignitoso in tutti gli ecosistemi in cui l'Azienda opera

1. Le Parti riconoscono che la garanzia di un **lavoro dignitoso** costituisce un valore centrale cui ispirare nuovi modelli di organizzazione capaci di colmare le disuguaglianze tra **"aree più protette"** e **"aree meno tutelate"**.

L'Azienda non è uno spazio chiuso e recintato, ma è sempre di più un ecosistema complesso che si interfaccia con altre realtà produttive e con l'ambiente in cui opera.

Lo sviluppo dell'Azienda non può essere disgiunto dalla cura e dalla promozione, anche nell'ambito dell'intera filiera coinvolta nel processo produttivo, di una crescita dell'imprenditorialità, delle opportunità per un lavoro dignitoso e qualificato e adeguatamente retribuito e del benessere delle comunità in cui l'Azienda opera.

2. A tal fine le Parti concordano che ogni Persona coinvolta, direttamente o indirettamente, nel processo aziendale abbia diritto ad un compenso equo e dignitoso a condizioni normative e **protezione sociale adeguata**.

Le Parti ribadiscono la necessità di contrastare il fenomeno della diffusione dei c.d. "contratti pirata" e l'Azienda conferma l'impegno a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei CCNL dei settori in cui le stesse operano sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tale logica, le Parti condividono e promuovono la collaborazione con le Istituzioni per la sperimentazione di iniziative e le migliori pratiche che consentano di tracciare l'operato degli appaltatori, scoraggiando pratiche sleali a danno dei lavoratori coinvolti con riguardo alla regolarità dei rapporti di lavoro all'**osservanza degli adempimenti** contributivi e delle norme in materia di prevenzione.

3. Le Parti ritengono altresì necessario promuovere il diffondersi di un **approccio cooperativo** tra aziende della stessa filiera, per creare sinergie a beneficio delle persone. Al riguardo, le Parti condividono che siano attivate e rinforzate iniziative quali "Industry Academy" o Poli di formazione con la partecipazione attiva dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali e del territorio, a supporto di una formazione di qualità dedicata anche a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa; tali iniziative, oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, favoriscano l'inserimento di personale adeguatamente qualificato, una crescita sociale e culturale e un miglioramento a livello di sistema.

Occupabilità e mercato del lavoro inclusivo

4. Le Parti ritengono che l'**occupabilità** sia un valore da tutelare in tutte le fasi della vita lavorativa a partire dall'orientamento scolastico verso l'inserimento nel mondo del lavoro. In tale contesto sono da adottare azioni atte a favorire **l'inclusione dei giovani, delle donne e delle fasce più deboli** che attualmente risultano, anche nella comparazione con altri Paesi europei, meno inserite nel mondo produttivo.
5. A tal fine risulta importante assicurare occasioni di arricchimento delle competenze ed esperienze concrete in un contesto lavorativo. In tale logica sono da rilanciare le esperienze di **tirocini curriculari e professionalizzanti di qualità**, con un **equo compenso**, come occasioni di crescita ed esperienza su cui arricchire il proprio curriculum e favorire l'inserimento al lavoro. È necessario implementare una banca dati in cui far confluire e tracciare le esperienze in tirocinio e prevedere il rilascio di una **certificazione** sulle conoscenze, competenze e soft skills acquisite durante lo stage, favorendo così la loro concreta spendibilità e conoscibilità nel mercato del lavoro.
6. Le Parti intendono promuovere la formazione e l'inserimento con **apprendistato**, favorendo un percorso di consolidamento occupazionale e introducendo sistemi di fidelizzazione e di **protezione sociale** per tutte le forme di lavoro a partire dalla reimpiegabilità, per non disperdere conoscenze e professionalità indispensabili per governare gli straordinari obiettivi che l'Italia ha dato al sistema elettrico, partendo dall'assunto che tutte le Persone dell'ecosistema Enel continueranno ad investire sulle competenze per accompagnare tutta la transizione energetica.

Produttività: risultato, benessere e motivazione

7. Le Parti riconoscono che nel nuovo contesto, caratterizzato da una trasformazione del lavoro e della relazione tra l'azienda e le persone, il benessere, la motivazione, la responsabilità e la partecipazione costituiscono componenti essenziali del lavoro strettamente correlate tra loro, che si intrecciano e si rafforzano a vicenda, abilitando una piena espressione delle potenzialità di ciascuno e impattando positivamente sui risultati, nonché sul senso di appartenenza alla comunità aziendale, **il coinvolgimento, l'attrattività e la fidelizzazione delle persone**.
8. Per tale motivo le Parti riconoscono che l'interazione di queste dimensioni e la corrispondente valorizzazione economica, si esprima anche attraverso una **nuova "metrica"** di misurazione, da definire in sede di contrattazione ad integrazione di quanto già previsto a livello aziendale in tema di premi di risultato. In tale ottica non è rilevante solo il raggiungimento del risultato, ma anche la **modalità** con cui viene raggiunto. Il perseguimento degli

obiettivi aziendali non può essere mai realizzato a discapito della sicurezza, dell'ambiente, del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro di ciascuna persona coinvolta e della comunità lavorativa nel suo complesso. I risultati da perseguire devono essere intrinsecamente sostenibili sia per le persone coinvolte sia per le comunità e i territori in cui si opera.

9. Condividono inoltre l'importanza di implementare in azienda un **modello integrato di Benessere** che, valorizzando gli Istituti Sociali costruiti e cresciuti in Enel (Arca/Fisde/Fopen), consideri la persona negli aspetti di vita lavorativi e personali – dal benessere fisico e psicologico, al benessere etico e sociale e a quello economico e culturale– costruito attraverso il coinvolgimento delle persone stesse e delle Parti sociali, mediante l'individuazione condivisa di azioni, strumenti e obiettivi raggiungibili e misurabili.

La necessità che emerge, infatti, è quella di riprogettare un futuro del lavoro che abbia al centro la persona, le sue esigenze e le sue aspirazioni, che permetta di realizzare il lavoratore come individuo e per far sì che ciò si possa avverare è necessario un cambiamento culturale.

10. L'obiettivo sarà estendere questo modello integrato di benessere a tutto l'**ecosistema** in cui l'azienda opera, attraverso un **circolo virtuoso** delle iniziative rivolte al benessere di tutte le Persone (es: fornitori, clienti, sistemi interaziendali).

Flessibilità, equilibrio vita-lavoro e comportamenti responsabili nella gestione del tempo

11. L'equilibrio vita-lavoro – uno dei pilastri che costituiscono il modello integrato di benessere delle persone – rappresenta uno degli ambiti sul quale attivare e rinforzare azioni tese a garantire **una gestione sostenibile dei tempi di lavoro**.

In tale contesto il lavoro agile rappresenta per le Parti un grande impulso verso un'organizzazione del lavoro meno piramidale e più orientata agli obiettivi, che favorisca una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È necessario che nel futuro si parli di condivisione dei carichi familiari e genitorialità condivisa al fine di realizzare un mondo del lavoro che sia più equo ed imparziale contribuendo al superamento del divario retributivo di genere.

In questa cornice, un ragionevole **diritto alla disconnessione**, ad esempio, è considerato dalle Parti come una leva per supportare le persone nella tutela di un equilibrio salutare dei tempi di vita privata e di lavoro, il benessere delle persone e la possibilità di dedicarsi proficuamente ai propri impegni familiari, interessi e passioni. È importante mettere in atto concretamente un galateo condiviso di comportamenti responsabili su cui improntare l'organizzazione del lavoro senza per questo indebolire missione e obiettivi aziendali, nonché regolamentare l'esercizio del diritto alla disconnessione.

Il valore dell'unicità della persona in un contesto inclusivo

12. Le Parti riconoscono che mettere al centro la persona e prendersi cura del suo benessere significa lavorare anche alla creazione di un ambiente inclusivo e **privo di pregiudizi**, in un contesto **non giudicante**, in cui ognuno si possa sentire pienamente accolto nella propria unicità e incoraggiato ad esprimere il proprio talento.

La valorizzazione delle diversità e del talento individuale rappresentano i presupposti fondamentali per la creazione di una cultura inclusiva aziendale dove tutti possano riconoscersi, senza alcuna distinzione di razza, etnia, religione, genere, età, orientamento sessuale e abilità.

Un ambiente inclusivo – nel quale la generazione di nuove idee possa trovare un terreno fertile che favorisca lo sviluppo della persona – è condizione essenziale per la creazione di valore sostenibile nell'organizzazione, in quanto l'inclusione genera **innovazione** e accresce la capacità dell'organizzazione di **attrarre e valorizzare** le persone.

Le Parti assumono l'impegno a continuare a lavorare congiuntamente in questa direzione in un percorso che favorisca l'implementazione di politiche inclusive e lo sviluppo di una cultura sempre più inclusiva, continuando nella realizzazione di iniziative e progetti volti alla valorizzazione dell'unicità della persona con l'obiettivo ulteriore di trarre un sistema in cui si promuova la prevenzione di eventuali controversie e non si creino situazioni tali da richiedere l'adozione di misure sanzionatorie.

La Partecipazione per riprogettare un futuro del lavoro sfidante e sostenibile

13. Le Parti riconoscono che la partecipazione, nella sua dimensione **individuale e collettiva**, assume un valore fondante in un nuovo contesto caratterizzato dalla necessità di cooperazione per uno sviluppo sostenibile.

In questa logica, strumenti e forme di partecipazione attiva e di **coinvolgimento delle persone** – valorizzando la soggettività, professionalità, inclusione, responsabilizzazione e condivisione di risultati e obiettivi – agiscono come fattore incrementale di un benessere individuale e al tempo stesso organizzativo e collettivo.

Parimenti la valorizzazione della **dimensione collettiva**, della partecipazione attiva delle parti sociali, del confronto mediante un dialogo sociale coinvolgente, che troverà la sua piena espressione nel lavoro di analisi congiunta e costante delle tematiche di contesto, che le Parti svolgeranno nello spirito di una condivisione più ampia possibile delle scelte strategiche e organizzative, è una chiave essenziale per crescere e gestire le sfide del

futuro, dalla digitalizzazione alla transizione energetica e climatica, dalla sfida generazionale alla transizione del lavoro.

14. In questa logica le Parti considerano il Comitato Aziendale Europeo di Gruppo uno degli strumenti essenziali per l'estensione e rafforzamento di un **dialogo sociale** di Gruppo pienamente fiduciario e di alta qualità che coinvolga le persone e i loro rappresentanti negli obiettivi strategici di Gruppo.

Da ultimo, anche a livello europeo, in seno al Comitato per il Dialogo Sociale Europeo per il settore elettrico (Sectoral Social Dialogue Committee on Electricity) le Parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta su una "giusta transizione" (**Just Transition**) che ha rafforzato la necessità di lavorare concretamente e congiuntamente per una strategia europea del settore elettrico che garantisca la transizione della sua forza lavoro, attraverso la promozione del dialogo sociale a tutti i livelli e della contrattazione aziendale e collettiva.

In questo senso va consolidato e valorizzato il ruolo della rappresentanza sociale delle lavoratrici e Lavoratori nel sistema di relazioni sindacali aziendali.

Conoscenza e apprendimento continuo

Apprendimento continuo durante tutto l'arco della vita lavorativa delle Persone

15. Per rendere le persone partecipi di questa transizione culturale e sistemica in cui sono richieste nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento, le Parti intendono valorizzare un'esperienza formativa di apprendimento continuo che accompagni le persone per tutto il ciclo della vita personale e professionale in un "**percorso circolare**", a partire dalla fase scolastica che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, fino al periodo conclusivo dell'attività lavorativa dove sarà preponderante la "restituzione" del sapere consolidato alle nuove generazioni e all'ecosistema, in un **circolo virtuoso** che si autoalimenta. Al fine di attivare percorsi di formazione in linea alle necessità e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori è condivisa la necessità di prevedere periodicamente indagini preventive che permettano di far crescere le persone singolarmente e nel contempo farle realizzare individualmente, ma nell'ambito del gruppo. La crescita della persona nell'ambito del gruppo è fondamentale.

Collegamento tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro – formazione duale- STEM- Tirocini

16. Le Parti promuovono la realizzazione di percorsi formativi che vedano le aziende coinvolte nella progettazione di percorsi di training specialistici in collaborazione con partner accademici (università, ITS, istituti tecnici, etc.).

In questo ambito le Parti intendono valorizzare iniziative di **formazione duale** in cui i percorsi di istruzione "tradizionale" siano integrati con la formazione in azienda e l'esperienza sul campo (training on the job), al fine di adeguare la formazione degli studenti anche alla **preparazione richiesta nel mondo del lavoro e allo sviluppo tecnologico** delle organizzazioni. Come sperimentato in diverse esperienze di apprendistato duale già regolate da appositi accordi sindacali, l'avvicinamento del mondo dell'istruzione alle effettive esigenze delle aziende, oltre a rappresentare uno snodo chiave per il contrasto alla disoccupazione giovanile, comporta uno scambio virtuoso tra l'Azienda e le istituzioni formative, in termini di **know how, conoscenze, competenze, metodologia, ricerca applicata, innovazione e attenzione alla sicurezza**.

È altresì importante favorire e sostenere le legittime aspirazioni di crescita e di sviluppo professionale del lavoratore che intende intraprendere un percorso di studio per il conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (ITS, laurea, specialistica e/o magistrale, Master...) coerentemente con le esigenze ed opportunità di valorizzazione in ambito aziendale.

17. L'innovazione tecnologica sta irreversibilmente rivoluzionando il mercato del lavoro, determinando un incremento nella ricerca di profili professionali **STEM** – Science, Technology, Engineering e Mathematics. A tal fine le Parti ritengono fondamentale promuovere azioni finalizzate a colmare il forte squilibrio tra uomini e donne nel numero degli iscritti a tali percorsi formativi, continuando ad incentivare iniziative che promuovono la **presenza femminile** nei percorsi di studio e professionali in area STEM per superare gli stereotipi di genere e diffondere l'importanza della **cultura tecnico-scientifica**. E' necessario supportare le studentesse nei percorsi di orientamento in merito alla scelta del **percorso di studi e professionale**, tramite iniziative di sensibilizzazione su tematiche di innovazione tecnologica e sostenibilità riguardanti il mondo dell'energia, informando e incoraggiando le ragazze sulle prospettive lavorative legate alle discipline STEM, continuando ad alimentare un processo culturale virtuoso organizzando, anche insieme alle organizzazioni sindacali, eventi divulgativi, testimonianze aziendali presso le scuole, tirocini e visite guidate in azienda.
18. Le Parti intendono inoltre valorizzare l'apertura dell'azienda verso i giovani ancora non inseriti nel mercato del lavoro (studenti o giovani appena laureati) attraverso l'offerta di **esperienze di tirocinio** dall'alto valore

formativo finalizzate ad arricchire il curriculum vitae con un'esperienza significativa nella realtà aziendale con l'obiettivo di orientare le future scelte professionali e favorire l'impiegabilità dei giovani nell'ecosistema di Enel nella delicata fase di transizione dall'istruzione al lavoro.

Formazione durante la vita in azienda: riqualificazione e aggiornamento professionale (up/ reskilling), autoapprendimento e trasmissione dei saperi

19. Per sostenere la transizione verde e digitale, potenziare l'innovazione, la crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità, le Parti incentivano la realizzazione di programmi di miglioramento delle **competenze esistenti** per accedere a percorsi professionali più avanzati (upskilling) e **l'apprendimento di nuove** (reskilling), potenziando anche competenze trasversali e soft skills, in collaborazione con gli organismi bilaterali dedicati.
20. Le Parti ritengono che sia fondamentale investire nelle competenze per contribuire ad approcci socialmente responsabili, accompagnando le persone nel cambiamento, senza lasciare indietro nessuno, in un'ottica di **orientamento e tutela dei percorsi professionali** della persona nella direzione del suo sviluppo presente e futuro.
21. La valorizzazione della **formazione individuale** come diritto soggettivo della persona ha costituito un punto fondamentale dell'ultimo rinnovo del CCNL del settore elettrico, come leva strategica per affrontare le sfide della transizione energetica e l'innovazione digitale. Le Parti, nel cambiamento epocale che il settore energetico dovrà affrontare nei prossimi anni, intendono sostenere la diffusione di una cultura che valorizzi un approccio al lavoro intraprendente e proattivo, anche attraverso misure che supportino la persona a far emergere il proprio potenziale e ad intraprendere dei percorsi formativi secondo le proprie passioni e attitudini, mediante l'implementazione delle disponibilità previste dal CCNL. A tal fine i percorsi di **"autoapprendimento"** permettono alle persone di gestire in maniera autonoma parte della propria formazione, scegliendone contenuti e tempistiche, grazie a piattaforme di e-learning sempre più avanzate e personalizzabili e alla possibilità di iscriversi e frequentare corsi esterni offerti dall'azienda in collaborazione con istituti formativi di alto profilo.

In tale contesto, potranno essere pianificati appositi momenti da destinare esclusivamente alla formazione ("Learning time"), nei quali il personale potrà dedicarsi ad attività di sviluppo delle competenze, crescita personale o alla partecipazione a iniziative di "empowerment" della comunità di appartenenza.

La formazione assume per questo un ruolo ancora maggiore per la crescita della Persona e per il Lavoro in quanto contribuisce al percorso di crescita delle competenze e a stimolare l'interesse e la motivazione, con benefici per un ambiente lavorativo più sereno e collaborativo e quindi del benessere aziendale. Essa rappresenta anche una opportunità e valorizzazione delle **persone fragili e per i diversamente abili**, in quanto consente di realizzare una vera e propria inclusione lavorativa.

22. In una prospettiva di trasmissione dei saperi, generosità e **condivisione nello scambio intergenerazionale** le Parti promuovono iniziative per la formazione dei formatori (Train the trainer), per rafforzare il coinvolgimento delle persone con una maggiore seniority come formatori interni, valorizzando l'esperienza e capitalizzando le competenze in ottica di sviluppo della comunità aziendale.
23. Nella stessa logica le Parti valutano positivamente iniziative volte a valorizzare lo scambio e la **"circolarità dei saperi"**, agevolando la trasmissione intergenerazionale di conoscenze e competenze specifiche, spesso difficilmente reperibili sul mercato del lavoro. A tal fine favoriscono anche il coinvolgimento delle **persone senior**, in prossimità del traguardo pensionistico, come formatori esterni presso istituti formativi o come figure di riferimento (maestri di mestiere) nell'ambito della filiera, nelle istituzioni o altre organizzazioni pubbliche / private.

Apertura verso l'ecosistema: cooperazione con l'esterno per una formazione di qualità

24. Le Parti ritengono che la **cooperazione con l'esterno** (es. con Aziende della stessa filiera, fornitori, imprese appaltatrici) a supporto di una formazione di qualità dedicata a inoccupati, disoccupati e giovani ancora privi di esperienza lavorativa oltre a creare un vivaio occupazionale qualificato, al quale poter attingere anche per l'inserimento in Azienda, favorisca la crescita e il miglioramento reciproco a livello di sistema e riduca i tempi della piena operatività del personale. In tale ambito le Parti intendono valorizzare e promuovere iniziative di collaborazione con soggetti formativi certificati al fine di supportare le imprese appaltatrici nella ricerca, selezione e formazione di un **bacino di professionisti qualificati** e preparati sia dal punto di vista della formazione tecnica che sulla sicurezza.
25. In una prospettiva di condivisione e **apertura generosa** verso l'esterno, le Parti convengono sull'opportunità di mettere a disposizione di persone esterne all'azienda (es. familiari dei dipendenti, dipendenti delle ditte appaltatrici e i loro figli) il **ricco palinsesto di formazione digitale aziendale**, attraverso la creazione di piattaforme di **"open learning"** in cui gli utenti

abilitati avranno la possibilità di fruire di un vasto elenco di contenuti formativi su diverse tematiche quali la sicurezza, le lingue, la transizione energetica, rispetto dell'ambiente e biodiversità, economia circolare etc., anche al fine di estendere la nuova cultura a tutto l'ecosistema di Enel e creare opportunità di inserimento in Azienda.

26. Al centro di questa transizione epocale, che vive di circolarità e contaminazione dei saperi, le Parti ritengono che sia fondamentale collaborare anche **alla co-creazione di eventi e momenti formativi e informativi**, su tematiche di particolare interesse e impatto per il mondo del lavoro e per le comunità in cui Enel opera (es. transizione energetica; evoluzione tecnologica; innovazione) prevedendo anche il coinvolgimento di vari stakeholder quali istituzioni, esperti, studiosi etc..

Cultura e comportamenti della sicurezza

Integrità, salute, sicurezza e benessere della persona: il bene più prezioso da tutelare

27. La salute, la sicurezza, il benessere e l'integrità psicofisica delle persone sono il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero. In Enel lavoriamo come collettività per garantire **l'integrità fisica e morale** delle persone, in condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, delle specificità individuali, della riservatezza nel trattamento dei dati personali (privacy) e della dimensione di vita personale di ciascuno, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri. Le Parti si impegnano a adottare misure affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di pressione gerarchica o intimidazioni volte a indurre le persone ad agire contro la legge, i contratti collettivi, il codice etico o le policy interne, garantendo adeguate tutele in favore di chi denunci condotte illecite o improprie. Rispetto al contesto esterno, condividono l'esigenza di misure e iniziative concrete per la protezione dei lavoratori nei confronti di minacce o aggressioni da parte di clienti o di terzi in occasione o in relazione alla propria attività lavorativa.

Lavorare insieme per la sicurezza: un impegno straordinario per cambiare la quotidianità

28. Le Parti condividono l'impegno a lavorare insieme per la sicurezza, salute e benessere delle persone. Pur riconoscendo la qualità dei risultati, la costante attenzione, e gli elevati standard di sicurezza conseguiti, non si riterranno soddisfatte fino a quando si verificheranno ancora incidenti

mortali o con conseguenze invalidanti permanenti. A tal fine condividono che sia indispensabile attivare un processo di **cambiamento della cultura** e dei comportamenti dell'organizzazione e delle singole persone per un ulteriore miglioramento, percepibile e apprezzabile, dei livelli di sicurezza, salute e benessere. Un cambiamento che richiede una rivoluzione che solleciti il coinvolgimento di tutti: i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le Parti sociali, i territori e i lavoratori.

29. La collaborazione con spirito costruttivo, per acquisire consapevolezza e per il superamento dei limiti e delle difficoltà, è la leva per trasferire con progetti mirati il **cambiamento nei comportamenti**, a tutti i livelli organizzativi di responsabilità, ascoltando di più la voce delle persone. Le Parti si impegnano anche attraverso il Comitato di Gruppo e gli Organismi Bilaterali dedicati, a lavorare assieme per assicurare la miglior tutela e protezione per tutte le persone che lavorano per Enel, anche oltre la garanzia del pieno rispetto delle norme di legge e contrattuali.
30. Le Parti riconoscono che i Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e i Rappresentanti sindacali sul territorio hanno un ruolo di rilievo nella corretta applicazione delle norme della sicurezza, nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, e nella elevazione del grado di cultura e **educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Condividono l'opportunità di disegnare per queste figure, anche con il contributo degli organismi bilaterali, un percorso formativo qualificato con caratteri di innovazione, diretto in particolare ai rappresentanti di più recente immissione in ruolo, come fattore abilitante per l'implementazione di progetti e iniziative comuni.

Le Parti riconoscono inoltre ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e ai Rappresentanti Sindacali sul territorio un ruolo di promozione della sicurezza sul lavoro per i dipendenti delle imprese che operano in appalto.

Competenze, consapevolezza, responsabilità per la sicurezza

31. Le Parti condividono che la competenza tecnica e la conoscenza della normativa sono alla base del consapevole svolgimento in sicurezza del lavoro. Le persone in Enel non sono meri esecutori **ma attori protagonisti** del proprio lavoro, promotori del miglioramento delle performance della sicurezza. In un contesto in cui aumentano le leve d'azione e gli strumenti a disposizione delle persone, ognuno è chiamato a mettere in atto comportamenti coerenti con la cultura della sicurezza, e per i quali è stato informato, formato, dotato di un sistema di strumenti/processi e procedure. La consapevolezza dell'impatto che le azioni del singolo e del gruppo di lavoro possono avere sulla nostra salute e di chi lavora al nostro

fianco, è l'essenza di un **approccio responsabile** nell'esecuzione del lavoro. In tale prospettiva, interrompere le attività in caso di pericolo rappresenta un dovere morale, etico e personale oltre che un diritto, una forma di rispetto verso sé stessi e verso gli altri. Lo è ugualmente fermarsi quando si è stanchi e non in grado di svolgere le attività in sicurezza, imparando a riconoscere e rispettare i propri limiti, senza temere conseguenze, con la consapevolezza che un intervento tempestivo può salvare la propria vita e quella degli altri.

Le Parti riconoscono che è obiettivo comune promuovere la spontanea adesione al rispetto delle regole della sicurezza, la consapevole scelta di aderire ai processi che l'azienda ha definito per garantire la tutela e protezione di tutti, nonché un autonomo e proattivo orientamento dei singoli e dei gruppi a confrontarsi per fare sempre meglio, supportando il **costante miglioramento** delle procedure. Le Parti promuovono a tal fine l'adozione di programmi che incentivino la segnalazione di near miss e safety observations e ne promuovano l'analisi, consapevoli che tutti gli eventi, anche quelli minori, possono fornire indicazioni utili per migliorare la prevenzione.

32. In caso di infortuni, in primis gravi o potenzialmente in grado di cambiare la vita delle persone, si impegnano a condividere un percorso che prenda avvio da una approfondita analisi delle cause all'origine dell'incidente, e a supportare l'adozione di iniziative per evitare che possa accadere nuovamente e per ripristinare la fiducia nella capacità del sistema organizzativo di assicurare sicurezza.

Alle persone coinvolte in gravi infortuni che non permettono di riprendere l'attività lavorativa pregressa, si garantiscono percorsi di formazione per poter continuare ad operare in Enel svolgendo altre attività affini con le proprie caratteristiche fisiche e professionali.

Le Parti condividono che una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro nell'ambito del normale orario di lavoro, la fruizione dei riposi previsti per il ripristino delle energie psico-fisiche, e una organizzazione delle attività tale da assicurare la gestione dei fattori di stress e la pressione lavorativa, costituiscono fattori di sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione.

Strumenti e approcci innovativi per l'apprendimento continuo e l'educazione alla sicurezza

33. Le Parti sono consapevoli che è necessario sempre più integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di formazione e nei confronti dei **fornitori/ditte appaltatrici**, avendo come riferimento le più avanzate

esperienze in questo campo. I processi di innovazione in atto e la presenza in azienda di persone di diverse generazioni sollecitano una riflessione sulla efficacia degli approcci e sugli strumenti formativi e di verifica dell'apprendimento fin qui utilizzati, e l'impegno ad esplorarne di nuovi. Si dedicherà particolare attenzione a progetti mirati al cambiamento dei comportamenti e alla adozione di metodi formativi e comunicativi innovativi.

Le Parti sono consapevoli che le competenze e i comportamenti sicuri non si apprendono esclusivamente nelle aule di formazione, e che occorre tenere in adeguata considerazione il fatto che il modo di lavorare e le competenze, inclusa l'**attenzione alla sicurezza**, si apprendano anche dai colleghi più esperti e si consolidino nel gruppo di lavoro.

Nella realizzazione dei progetti per il miglioramento della cultura della sicurezza saranno valutati e sperimentati per il futuro anche nuovi metodi comunicativi innovativi.

Le Parti sostengono e promuovono l'adozione di **soluzioni innovative** e di **tecnologie** che coniughino efficienza e riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza (robot, droni, automazione), un approccio basato sui dati (data-driven) per l'analisi e la valutazione dei rischi, e il miglioramento continuo di strumenti, apparecchiature, e procedure aziendali.

34. La cultura della sicurezza è parte integrante di quella del Paese. Per questo motivo, viene riconosciuta l'importanza di collaborare per un proficuo **scambio di conoscenze ed esperienze** con Istituti scolastici, Enti di ricerca e Università, con progetti e programmi comuni, investendo primariamente sulla educazione scolastica nei territori che costituiscono potenziale bacino di reclutamento per future immissioni.

Co-evoluzione della cultura della sicurezza con appaltatori e fornitori

35. Le Parti sono impegnate a sviluppare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il nostro perimetro aziendale e nell'**ecosistema produttivo**, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui i rischi per la salute e la sicurezza siano ridotti al minimo e siano adottate le migliori **misure di protezione e prevenzione**. È condivisa l'azione di promozione della consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti, coinvolgendo anche le ditte appaltatrici e i fornitori nei programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.

36. Il coinvolgimento del mondo delle imprese è essenziale per lavorare e crescere insieme. Oltre ad assicurare le tutele e le responsabilità previste dalla legge e dal contratto per i lavoratori delle imprese, le Parti condividono

l'impegno a fare in modo che nell'ecosistema Enel siano adottate le **migliori prassi e procedure per la sicurezza**. Le Parti si impegnano, pertanto, a sostenere le iniziative che vanno in questa direzione, valorizzando la formazione e l'informazione come strumento fondamentale per garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica delle persone e il coinvolgimento degli RLS.



Ilvo Sorrentino

Quando Guido Stratta, sollecitato dalle nostre richieste sulla necessità di progredire nell'ambito delle relazioni sindacali, ci ha proposto di confrontarci liberamente su quello che è poi diventato lo "statuto della persona" abbiamo avuto da subito la percezione che stavamo per avventurarci in un mondo non certo usuale.

La parola "statuto" è un termine solenne, impegnativo, sotto certi aspetti direi quasi ingombrante. Apre a forti aspettative e al contempo ad importanti responsabilità.

Abbiamo però sentito, fin dal principio, come una discussione di tale portata, vista l'epoca che stiamo attraversando, era imprescindibile, anche a dispetto, va detto, di un generale scetticismo che inizialmente avvolgeva questo progetto da ambo le Parti.

Oggi siamo certi di aver fatto la cosa giusta: lo "statuto della persona" è il risultato di un profondo lavoro di sensibilizzazione su molte tematiche sociali che abbiamo svolto a 360°.

È un esempio concreto di contrattazione inclusiva.

Per la prima volta, in questi termini, ci si dà l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro in tutto l'ecosistema Enel, appalti e fornitori compresi, anche per facilitare il reclutamento di personale qualificato, la cui mancanza è il vero collo di bottiglia per la realizzazione degli investimenti pianificati.

Estendere la cultura della formazione e della sicurezza, aumentando le risorse destinate a tale scopo, anche fuori dal perimetro tradizionale aziendale è per noi motivo di sincero orgoglio.

Oggi abbiamo la consapevolezza di aver definito una risposta a quello che per tutte le Parti in campo dovrebbe essere un dovere etico e morale: dare uno strumento adeguato a gestire questa fase epocale che è la transizione energetica che, al di là di molti slogan, vedrà Enel svolgere un ruolo preponderante in Italia e all'estero con una mole di investimenti mai vista in passato.

Adesso il nuovo compito di tutti sarà applicarlo quotidianamente con coerenza.

Ilvo Sorrentino

Segreteria Nazionale FILCTEM-CGIL

Al di là della Sostenibilità.

Il linguaggio ha sempre un significato, e lo hanno anche le singole parole, se sappiamo leggerle in tutto il contesto in cui prendono vita. Parlando di lavoro, storicamente nel dopoguerra abbiamo costruito un importante “Statuto dei Lavoratori”, e oggi, dopo cinquant’anni, avremmo potuto immaginare, semplicemente, di aggiungere a quella dimensione collettiva il completamento di una dimensione individuale, capace cioè di accentuare e precisare diritti e dignità del singolo lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro. Ma, consapevolmente, parlando di **“Statuto della Persona”** abbiamo inteso andare oltre.

E’ probabile che la strategicità di questa differenza non sia percepibile di primo acchito: ma è strutturale, cioè tale da connotare una potenziale nuova fase storica per la cultura del lavoro e dell’impresa. In realtà, parlare di “persona” invece che semplicemente di “lavoratore” implica vedere lavoratore e impresa nella loro dimensione totale, un passaggio di visione oggettivamente forte, mai più visto in Italia, salve piccole e rare eccezioni, dai tempi della gigantesca esperienza olivettiana, e pochissimo visto anche nel resto del mondo. Tanto forte che alcuni di noi, anche nell’ambito sindacale, sono stati a lungo incerti se dare a un concetto così pregnante un tempo più lungo di maturazione nella coscienza comune di sindacato, impresa, lavoratori e società generale. Ma, infine, abbiamo deciso ponderatamente di “fare il salto”. **La persona è tale nella sua totalità anche quando lavora:** essa non è un semplice “fattore lavoro” particolarmente importante o più importante degli altri; è il mezzo ma è anche il fine stesso del lavoro, è la stesa impresa.

L’approccio potrebbe sembrare a prima vista un poco “intellettualistico”: ma il fatto è che davanti a noi non abbiamo oggi, nel ventunesimo secolo, cioè dopo due secoli di società industriale, soltanto lo spettacolo, a volte malinconico e spesso drammatico, dei risultati schizofrenici, quando non fallimentari, dell’economia neocapitalistica che domina il mondo dal dopoguerra ad oggi, ma anche la crescente e ormai imperiosa esigenza oggettiva di **ricomporre in unità la frammentazione della vita individuale e collettiva**, per la quale al crescere della ricchezza prodotta non ne sta aumentando la diffusione distributiva, al crescere del reddito medio personale non stanno aumentando la felicità e l’equilibrio di vita della persona, né di quella lavoratrice né di quella datrice, alla potenza crescente della tecnologia non sta corrispondendo una diminuzione dei rischi ambientali, e così via. Tutto ci parla di frantumazione nell’abbondanza più che di armonia nella solidarietà. Ed allora abbiamo rotto gli indugi ed... eccoci allo Statuto della Persona. Un passaggio importantissimo di questa riflessione è determinato dal fatto che su di essa ci siamo ritrovati non soltanto noi della Flaei ed altri sindacalisti di lunga sensibilità ma anche un “manipolo”, per ora ristretto ma che ci sembra crescere, di dirigenti delle aziende del nostro settore elettrico e anche di dirigenti aziendali di settori diversi: siamo cittadini, insomma, accomunati da responsabilità dirette nel mondo

del lavoro e da una comune percezione di necessità ormai ineludibile di procedere a un nuovo umanesimo del lavoro che vada **al di là della semplice modernizzazione delle relazioni industriali**.

Chi ha ascoltato la relazione da me svolta al congresso nazionale della Flaei, si è trovato davanti a una vera **“piattaforma per l’impresa partecipativa”**, cioè a uno strumento di tipo negoziale, proprio del sindacato che si rivolge ai suoi lavoratori ed alle sue controparti aziendali: cosa che comunque sarebbe accaduta in questo congresso nazionale, perché tali contenuti sono effettivamente presenti da sempre nella mia organizzazione sindacale: ma la novità è proprio che tale piattaforma è stata volutamente preceduta e fondata sullo “Statuto della persona”, il quale disegna una visione totale e condivisa dei valori umani e sociali del lavoro e dell’impresa fra noi e le nostre aziende, in particolare fra noi e l’Enel.

L’impresa non è i capitali impiegati, né le strutture organizzative e tecnologiche, né il mercato in cui si muovono, ma le persone che ci lavorano. Un’autentica comunità, come effettivamente la chiamava Olivetti. Una “comunità di destino”, come ho detto nella mia relazione congressuale. **Un orizzonte più integrato e vasto rispetto al concetto corrente – sia pure già avanzato – di “impresa sostenibile”.** Sostenibile significa infatti semplicemente compatibile: che è un concetto avanzato ma ancora di transizione. **Tecnicamente, poi, la strumentazione di una impresa così evoluta** potrà spaziare dalla condivisione dei risultati economici alla partecipazione congiunta negli organismi di controllo, alla trasparenza dei bilanci e a tutti quegli istituti che, in forma diversificata da caso a caso, troviamo già realizzati in diverse imprese della Germania, dell’Olanda, della Scandinavia, ed anche in qualche isolato ma non trascurabile caso del nostro paese.

Il lato forse più convincente di questa visione per quanti mantengono su di essa riserve critiche è che, ponendo fine alla storia triste della contrapposizione di interessi fra lavoro e capitale, lo stesso mondo degli azionisti, imprenditori, investitori, trova una ulteriore garanzia di successo – e di successo duraturo – in questa impostazione, per il fatto che non soltanto i lavoratori condividono pienamente l’interesse al successo dell’impresa stessa e i suoi risultati, e le responsabilità e i doveri, ma non devono affrontare questo cambiamento con alcuna rivoluzione improvvisa o rischiosa di gestione: il metodo che sorregge e dà sicurezza a tale “rivoluzione umanistica” è infatti quello del **“miglioramento continuo” per singoli passi concreti** calibrati sulla base di ogni singola situazione: senza fretta ma nello stesso tempo senza più rinvii.

Non ci sentiamo inventori di nuove idee: ci sentiamo cittadini, lavoratori, sindacalisti, dirigenti di azienda, che hanno saputo decidere concretamente che **l’articolo 46 della Costituzione italiana** – il quale detta proprio il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione delle imprese – viene finalmente attuato e con esso viene attuata la vera responsabilità sociale dell’impresa e del lavoro. Questo è “bene comune” nel senso pieno della espressione.

Amedeo Testa
Segretario Generale FLAEI CISL

Il “New deal” dello Statuto della Persona in Enel.

Possiamo guardare avanti con fiducia e lungimiranza. L’intesa tra parte datoriale e quella dei sindacati di settore in Enel, riguardante il cosiddetto “Statuto della Persona”, siglata a fine marzo, è nata dall’esigenza di dare nuova linfa alle relazioni industriali in azienda ed ha colto nel segno. Nel caso specifico si è intrapresa con determinazione la scelta virtuosa del sistema partecipativo, essenziale per rispondere ai disagi crescenti della vita professionale ed anche privata della persona. Insomma, le buone cose che ci si aspetta dal sistema del lavoro e della produzione hanno trovato spazio in un testo di alto valore. Siamo consapevoli che l’era del tempo presente pone al centro del settore industriale i temi della risposta soddisfacente al diffuso fabbisogno energetico. Ciò è vero soprattutto in ambito elettrico. L’accordo in questione tra la più importante azienda energetica del Paese e le organizzazioni sindacali ribadisce il ruolo primario del sistema partecipativo, fondamentale per poter guardare in prospettiva, nonostante il contesto di crisi derivante dal biennio di pandemia virale vissuto finora e dalle conseguenze del bimestre di conflitto armato tra Russia ed Ucraina, la guerra alle porte dell’Europa. Se nel tempo che verrà vogliamo attuare una svolta economico-sociale non possiamo che puntare sulla emancipazione e sul benessere della persona. Da queste fondamenta deve rilanciarsi quel sistema partecipativo che può determinare il movimento realistico della transizione ecologica; dell’assetto equilibrato della salute, della sicurezza sul lavoro, dell’insieme delle politiche sociali; dello sviluppo di un’economia davvero sostenibile e competitiva. Occorre dare un nuovo impulso alla succitata realtà delle buone pratiche spesso enunciate, ma sovente mal applicate, implementando la partecipazione dei lavoratori e del sindacato alle dinamiche aziendali. Ecco perché la persona va collocata al centro del sistema aziendale.

In un’epoca segnata dalla concorrenza internazionale, le persone sono l’unico vero vantaggio competitivo nel panorama aziendale. Occorre, quindi, ricercare tutte quelle soluzioni che consentano di creare il benessere aziendale, inteso come possibilità del lavoratore di produrre la massima “performance” professionale. Sul risultato finale non possono che giocare un ruolo virtuoso le relazioni industriali mediante accordi sindacali saggi e di reale cambiamento.

Occorre valorizzare tutte le risorse che sono insite nella persona, superando il concetto e la definizione di “risorsa aziendale”, guardando non solo alla capacità di produrre lavoro manuale ed intellettuale ma all’orizzonte della sfera emotiva e relazionale. Tale propensione può fare la differenza e consentire il raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi.

Alla tradizionale salvaguardia della persona, con l’intesa, oggetto di queste righe, si aggiungono la cura e l’attenzione per l’individuo che inaugura una nuova frontiera sindacale. Si tratta di un vero e proprio “new deal” che può contribuire a far evolvere il mercato del lavoro italiano, sedimentato su radici ormai antiche che poco si

conciliano con le esigenze della modernità.

Lo “Statuto della Persona” è uno strumento che aiuterà il mondo del lavoro nel settore elettrico a gestire i fenomeni della transizione energetica ed i processi di digitalizzazione. In pratica è stata tracciata una nuova traiettoria che consentirà di affrontare e risolvere le difficoltà che vivono i lavoratori di Enel, completando il lavoro sindacale iniziato nella parte finale del 2019. I contenuti sociali dell’intesa hanno un elevato valore politico e per questo vanno ribaditi: la definizione delle modalità con cui l’intera galassia Enel lavorerà; l’attenzione anche a chi lavora per Enel e non solo in Enel; l’utilizzo dei servizi messi a disposizione dall’azienda anche ai figli dei lavoratori in appalto; la garanzia delle tutele sociali contenute nei contratti nazionali firmati da Cgil, Cisl e Uil; l’aumento dell’attenzione ai temi della sicurezza. Il testo che porta la sigla di impresa e sindacati segna l’inizio della partecipazione riformista in una grande azienda che sarà protagonista della transizione energetica e di una rinascita industriale. Solo così il Paese può uscire dal guado della crisi e guardare a testa alta alla ripresa. Lo abbiamo detto e scritto più volte: il sindacato e le grandi imprese devono essere impegnate all’unisono a garantire efficienza e sostenibilità del sistema produttivo. Il sistema partecipativo, caratterizzato da relazioni industriali avanzate e condivise, rappresenta la chiave di volta per aprire la fase di rilancio della produzione industriale di cui abbiamo tanto bisogno.

La Uiltec è orgogliosa di aver partecipato attivamente alla scrittura di una pagina così importante per il mondo del lavoro italiano.

Andrea Bottaro
Segretario nazionale della UILTEC

Prof. Michel Martone

L'esperienza pandemica ha reso evidente che le imprese sono organizzazioni complesse che, oltre a produrre utili per gli azionisti, possono sviluppare nuove culture del lavoro, della convivenza e della sostenibilità per concorrere al perseguimento di obiettivi più ampi, anche di interesse generale, come la tutela della salute pubblica o il contrasto al cambiamento climatico.

Ed è probabilmente questa la ragione per la quale, ora che la pandemia sembra allentare la sua morsa, alcune imprese stanno iniziando a ragionare su come rendere strutturali le pratiche virtuose fin qui emerse per far fronte alle nuove sfide dei prossimi anni a cominciare dalla rivoluzione del lavoro nell'età digitale.

Emblematica di tale approccio è l'esperienza del Gruppo Enel che, all'esito di un proficuo dialogo con le parti sociali, ha di recente sottoscritto un "Protocollo per la valorizzazione della persona nell'impresa" che si propone di istituzionalizzare un nuovo sistema di valori più inclusivo e sostenibile, sotto il profilo sociale, ambientale ed economico.

Si tratta di un modello di organizzazione dell'impresa innovativo e molto ambizioso che, per passare dalla modernità industriale alla post modernità digitale, propone di mettere al centro la persona del lavoratore, sostituendo le antiche parole d'ordine di efficienza, potere e gerarchia, con i nuovi principi di sostenibilità, fiducia, collaborazione, responsabilità e risultato.

Un nuovo sistema di valori che, ben oltre gli angusti confini della vecchia disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa con più di quindici dipendenti, si propone di permeare il lavoro **tout court** - non più solo in presenza ma anche da remoto, non più solo subordinato ma anche autonomo o professionale - e, a ben vedere, le relazioni con i fornitori, i clienti, le ditte appaltatrici e, più in generale, tutti gli **stakeholders**.

In questo contesto dignità del lavoro e benessere divengono i valori trainanti di un percorso di trasformazione culturale in cui la dimensione umana diviene strumento elettivo per la transizione verso un nuovo modello di relazioni di lavoro che mira a coniugare partecipazione, produttività ed inclusione per soddisfare i bisogni esistenziali, relazionali e ambientali della persona.

Così il luogo di lavoro diviene "centro di condivisione" in cui il lavoratore può partecipare attivamente alla vita dell'impresa, all'interno di uno spazio in cui rendere la prestazione e al contempo generare valore attraverso la costruzione di benessere, per l'impresa ma anche per tutti gli stakeholders coinvolti.

Particolarmente significative appaiono in quest'ottica quelle previsioni che riconoscono come la tutela della molteplicità attraverso il riconoscimento delle diverse "unicità" di cui si compone la comunità di lavoro rappresenti un fondamentale

vettore di trasformazione culturale, che in definitiva rende l'impresa più competitiva.

Tutti riconoscono, infatti, che la valorizzazione delle diversità favorisce la creazione di un ambiente di lavoro più stimolante, garantendo la circolazione di idee e comportamenti virtuosi per promuovere organizzazioni che siano focalizzate non tanto e non solo sulla dicotomia tra potere ed obbedienza, quanto piuttosto sulla dimensione collaborativa.

Corollario di tale impostazione, e obiettivo comune delle parti firmatarie, diviene la realizzazione di un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità di accesso e di formazione, attraverso piattaforme di "open learning", in cui persone di ogni età, genere e background culturale siano coinvolte attivamente nell'ecosistema aziendale per acquisire quelle conoscenze che ne rafforzano l'identità.

E lo stesso spirito anima anche le previsioni che mirano a rafforzare l'occupabilità in ogni fase della vita lavorativa, in un "percorso circolare" di apprendimento continuo che va dall'orientamento scolastico sino all'inserimento nel mondo del lavoro, attraverso l'adozione di misure in grado di favorire l'inclusione dei giovani, delle donne e delle fasce più deboli, presenti in minore misura nei contesti produttivi e nelle discipline STEM.

Il coinvolgimento, l'attrattività e la fidelizzazione delle persone divengono così cruciali al fine di costruire un senso di appartenenza che sia in grado di assicurare, con la piena espressione delle potenzialità sociali e lavorative del singolo, il miglioramento della produttività aziendale, da registrare attraverso nuove "metriche" di misurazione dei risultati da porre alla base di più generosi premi di risultato.

Un obiettivo ambizioso, da perseguire anche attraverso il ripensamento della disciplina del tempo del lavoro ed il convinto ricorso a tutti gli strumenti di conciliazione vita-lavoro al fine di sostenere e promuovere la funzione familiare del lavoratore.

Difficile dire se questo importante esperimento avrà successo perchè molto dipenderà dalla capacità di impresa, sindacati e lavoratori di declinare questi valori in nuove e più avanzate discipline contrattuali. Di sicuro si tratta di un "nuovo comune sentire" che, facendo tesoro dell'esperienza maturata nel corso della pandemia, unisce un'intera comunità aziendale di fronte alle grandi sfide dell'età digitale.

Prof. Michel Martone

Il documento sottoscritto fra Enel e le tre maggiori federazioni Filctem, Flaei, Uiltec ha forma e contenuti inusuali, ma appropriati al tempo presente e sostenuti dagli obiettivi condivisi fra le parti.

Forma e contenuti sono quelli di una Carta dei principi, prima che di un accordo sulle regole perché le parti sono convinte che il momento storico, percorso da trasformazioni epocali, imponga di ripensare tutte le categorie e concezioni del lavoro e dell'impresa, non semplicemente di adattare gli strumenti della loro regolazione.

I principi fondamentali che devono ispirare la nuova visione sia del lavoro sia della impresa sono enunciati dal documento in modo esplicito: al centro deve essere la persona con il suo lavoro, e da qui conseguono l'impostazione e le funzioni dei rapporti di lavoro nell'impresa e intorno ad essa.

Il lavoro è inteso non solo come diritto proprio della persona, ma come opportunità di sviluppo comune per i singoli e per la comunità aziendale.

Anche le funzioni delle relazioni collettive di lavoro nell'impresa cambiano rispetto al passato; sono finalizzate ad anticipare e gestire i cambiamenti, non solo a regolare gli scambi fra le parti e a distribuire le risorse prodotte.

Altra idea fondante del testo è che i principi indicati e la loro declinazione nelle concrete esperienze di lavoro devono essere condivisi fra tutti gli stakeholders.

Il filo conduttore dell'intero documento è, infatti, la partecipazione, non quella formale, ma quella sostanziale ed attiva che deve coinvolgere tutti gli attori interessati: gli attori interni all'impresa ma anche quelli esterni, operanti nell'ambiente in cui l'azienda è sempre più immersa.

Questa impostazione partecipativa e aperta dell'impresa è tanto più significativa in quanto rappresenta una componente essenziale di quella sostenibilità che è posta alla base del futuro sviluppo dei nostri Paesi da tutti i documenti nazionali ed europei

Si tratta di una impostazione che deve ispirare le policies dei vari attori pubblici e privati, se questi vogliono rispondere alle condizioni di interdipendenza sempre più profonda fra i destini delle persone e dei Paesi caratteristica del tempo presente.

Al di là delle dichiarazioni ufficiali, tale impostazione, in generale, è lungi dall'essere condivisa e tanto meno acquisita, perché le politiche aziendali e sindacali, come quelle pubbliche, sono state tradizionalmente incentrate sugli interessi diretti delle constituencies di riferimento.

Una apertura all'esterno, come quella prospettata dallo Statuto delle persone, richiederà di adeguare contenuti e prospettive dell'azione aziendale e sindacale, con mediazioni non facili fra gli interessi degli insiders e quelli delle varie componenti

esterne, sociali ed economiche; tanto più se queste si allargano sempre più oltre i confini nazionali.

Dalla visione generale del documento discendono indicazioni sui principali contenuti dei rapporti fra le parti.

In primis ne deriva la necessità di garantire le condizioni normative e di protezione sociale proprie di quel 'lavoro dignitoso' richiesto dai documenti dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e dal Pilastro sociale europeo.

L'impegno dell'azienda a garantire tali condizioni non riguarda solo i propri dipendenti e collaboratori, ma deve estendersi alla catena di appaltatori e fornitori in cui si struttura sempre più frequentemente l'organizzazione della produzione anche su scala internazionale.

Una simile estensione delle garanzie del lavoro dignitoso costituisce un obiettivo centrale per le migliori politiche pubbliche; ma le imprese specie le più grandi sono chiamate direttamente in causa anche da una proposta di direttiva europea che impone loro di vigilare sul rispetto di queste regole lungo tutta la loro catena del valore.

Le condizioni di un lavoro dignitoso vanno intese secondo il documento in una dimensione più ampia del passato anche per gli aspetti retributivi, perché richiedono una nuova metrica in grado di misurare il contributo delle persone ai risultati aziendali, che comprenda il rispetto della dignità del lavoro.

Anche la cultura dei risultati va alimentata con impegno condiviso, tanto più in un contesto economico internazionale destinato ad essere sempre più competitiva, ma non a scapito della sicurezza delle persone e dell'ambiente.

Qui la sottolineatura del documento è particolarmente insistita per la drammatica attualità del tema in entrambi i suoi aspetti. Come pure diventa più che mai decisiva la collaborazione costruttiva fra tutti gli stakeholder dell'ecosistema aziendale in vista di un approccio responsabile non solo alla esecuzione del lavoro, ma anche alla analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali vecchie e nuove, nonché alla diffusione della cultura della protezione e della prevenzione.

Inoltre i contenuti del lavoro dignitoso si estendono a comprendere un nuovo equilibrio fra vita e lavoro e una gestione sostenibile del tempo, in particolare ma non solo nelle prestazioni a distanza. Nell'esperienza Enel, il recente accordo sullo *smart working* si presenta come un'avanzata ed efficace modalità di concepire, prima ancora che organizzare, il lavoro.

Le regole in grado di far sviluppare il lavoro dignitoso sono impegnative per entrambe le parti del rapporto, perché coinvolgono direttamente anche i diritti e la responsabilità dei lavoratori.

Al tempo stesso, si tratta di regole che vanno oltre le condizioni del singolo. Esse comprendono la realizzazione di un ambiente inclusivo che valorizzi le persone e

le loro diversità; e ciò non solo per motivi di benevolenza ma perché come scrive lo Statuto, l'inclusione crea innovazione.

Per altro verso la nuova economia digitale e verde richiede un salto di qualità degli investimenti nella conoscenza e nell'apprendimento delle persone, nel corso dell'intera vita, dalla giovinezza fino alla vecchiaia. Tali Investimenti sono sempre più decisivi per la occupabilità delle persone e per la stessa sopravvivenza delle aziende; vanno accompagnati con innovazioni nei contenuti e negli obiettivi della formazione che siano co-progettati fra azienda e persone in vista delle esigenze comuni e che vengano definiti con lungimiranza.

Tali offerte formative vanno ancora una volta rese accessibili sia ai dipendenti e ai loro familiari sia alla filiera esterna dell'impresa, al fine di preconstituire bacini di professioni qualificate disponibili a tutti.

Il documento prevede che l'impegno dell'azienda su questi fronti debba ampliarsi fino a promuovere scambi virtuosi fra scuola e mondo del lavoro, specie nelle materie più rivolte al futuro, e a sostenere iniziative comuni utili per l'occupabilità dei giovani, dall'orientamento al tirocinio all'apprendistato, alla certificazione delle conoscenze e delle competenze.

È convinzione comune delle parti espressa nel documento, che il valore delle politiche del lavoro così condivise si misura nella loro capacità di stimolare responsabilità, motivazione e quindi condizioni di benessere fra tutti i componenti della comunità aziendale.

Un'altra caratteristica nuova del modello di relazioni delineato è che esso si poggia su forme cooperative che hanno insieme una dimensione collettiva, il dialogo sociale nelle sue varie forme, e una dimensione individuale che valorizza direttamente la soggettività delle persone.

La integrazione fra queste dimensioni e fra i diversi valori che esprimono costituisce una sfida inedita per le relazioni di lavoro perché le due prospettive sono state storicamente viste e praticate in alternativa se non in conflitto aperto.

Come si vede, la visione contenuta nello 'statuto della persona' concordato fra Enel e sindacati, apre un cantiere innovativo per le relazioni di lavoro. È un cantiere da coltivare, da approfondire e rendere operativo su molti dei temi indicati: dalle regole del lavoro a distanza, già definite dalle stesse parti, alle modalità della partecipazione dei singoli e del sindacato, alla nuova configurazione dell'organizzazione del lavoro in ambiente digitale, alla organizzazione degli orari, alle garanzie della sicurezza e della privacy e a molti altri temi appropriatamente trattati da un documento che può essere fonte di ispirazione per tante altre imprese.

Prof. Tiziano Treu