

Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa in Enel

Roma, 27 aprile 2009

TRA



Enel S.p.A., rappresentata da: F. Conti, M. Cioffi, G. Comin

E

CGIL, rappresentata da: G. Epifani

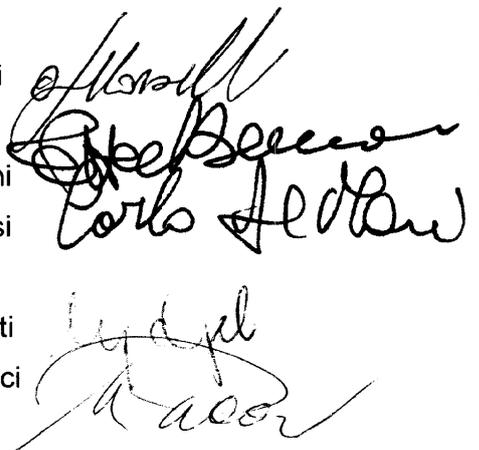
FILCEM, rappresentata da: A. Morselli

CISL, rappresentata da: R. Bonanni

FLAEL, rappresentata da: C. De Masi

UIL, rappresentata da: L. Angeletti

UILCEM, rappresentata da: A. Pascucci



e da ora richiamate nel testo come "Parti"

1. Preambolo

A seguito dei Principi fissati dal Codice Etico, che hanno trovato attuazione e verifica nei Piani di Sostenibilità approvati dal Vertice aziendale e puntuale certificazione nei Bilanci di Sostenibilità, si sta progressivamente sviluppando nel Gruppo Enel una strategia aziendale volta a delineare e consolidare un sistema integrato di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

Tale strategia è coerente col bisogno, sempre più avvertito in ambito nazionale ed europeo, di collegare l'agire d'impresa alla qualità del lavoro e della vita sociale, interpretando le azioni conseguenti come un fattore che può accompagnare la competitività dell'impresa, migliorarne la stabilità e rilanciarne le prospettive di sviluppo.

Al riguardo,

- ↳ considerando che Enel ha la missione di generare e distribuire valore nel mercato internazionale dell'energia operando al servizio delle comunità, nel rispetto dell'ambiente, le Parti ritengono che queste attività non possono essere esercitate senza un elevato senso di Responsabilità Sociale. Ciò comporta la necessità di porre in essere relazioni trasparenti e condivise con tutti gli stakeholders che vengono a contatto con Enel;
- ↳ convenendo che appartiene alla cultura aziendale Enel fare riferimento a un sistema di relazioni industriali di alto profilo, che facilita e consente al Sindacato di esprimere le proprie valutazioni e proposte in ordine alle strategie aziendali, nell'ottica di ricercare ogni possibile convergenza tra le Parti, nella distinzione dei rispettivi ruoli e delle relative responsabilità, come da ultimo espresso nell'accordo regolativo e nella ridefinizione organica di strumenti e modalità di interlocuzione del Protocollo di Relazioni Industriali del 1° dicembre 2003;
- ↳ ritenendo che l'approccio di Enel ai fattori di cambiamento del mondo del lavoro e del contesto socio economico è uno dei motivi di successo che ne ha caratterizzato la sua crescita attorno ai suoi valori distintivi;

si intende riaffermare e rilanciare un metodo in grado di sostenerne lo sviluppo, tenendo altresì conto della dimensione transnazionale assunta. La necessità di competere in un mercato sempre più globalizzato deve portare da un lato, al rispetto delle diversità di culture e di tradizioni e dall'altro, a diffondere il metodo del confronto, del dialogo e della partecipazione, come strumento strategico per superare le difficoltà.

Le Parti, pertanto,

- ↳ riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'Impresa;
- ↳ condividono l'opportunità di individuare, coerentemente all'impegno Enel di comunicare a tutti i gruppi portatori di interesse ("stakeholders") i programmi e gli obiettivi dell'Azienda, forme di dialogo e coinvolgimento specifico sui temi di Responsabilità Sociale nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, in quanto rappresentanti delle persone che lavorano in Enel, nel solco di un'azione consolidata nel tempo e confermata anche nel corso delle complesse evoluzioni organizzative che hanno interessato il Gruppo negli ultimi anni.

E' quindi interesse e volontà delle stesse Parti intraprendere un percorso condiviso in tema di RSI, in un'ottica partecipativa, che faciliti processi di formazione delle decisioni snelli e

tempestivi, come richiesto dal contesto in cui opera l'Azienda, in particolare nella prospettiva sempre più impegnativa del mercato internazionale, che richiede un approccio coordinato alle problematiche energetiche per poter far fronte agli impegni di lotta ai cambiamenti climatici di pari passo con la maggior sicurezza e continuità degli approvvigionamenti energetici.

Le Parti riconoscono la rilevanza della strategia globale del Gruppo Enel in tema ambientale, che prevede investimenti in attività di ricerca in collaborazione con istituzioni italiane e internazionali, tesi a valorizzare le opportunità offerte dallo sviluppo delle fonti rinnovabili e l'integrazione di piani di crescita dell'Azienda con i programmi e le azioni europee e

- ↳ condividono altresì l'impegno a valorizzare, nei confronti del mercato e dei cittadini/consumatori, il Gruppo Enel la cui azione deve essere ispirata a comportamenti trasparenti, socialmente responsabili e rispettosi delle norme;
- ↳ in questo quadro, riconoscono l'importanza di iniziative comuni di ricerca e studio, di programmazione e di realizzazione di attività connesse alla RSI.

Tutto quanto sopra premesso,

le Parti individuano nel presente Protocollo un quadro di principi, linee guida e di intenti condivisi in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa e definiscono modalità attuative connesse anche ad istituti come le sedi bilaterali già presenti nella cultura di relazioni industriali dell'Azienda, nell'intento di valorizzarli e di favorire lo sviluppo di un dialogo costruttivo, teso a raggiungere apposite intese, in relazione a temi specifici.

2. Principi

- 2.1 Con riferimento all'approccio della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il decennio: diventare - quella europea - l'"economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e dinamica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi, e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".
- 2.2 In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la Responsabilità Sociale d'Impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le Parti interessate (stakeholders)".
- 2.3 Alla luce della Risoluzione del Parlamento europeo del 13 marzo 2007, le Parti condividono l'importanza di interventi volti alla promozione di politiche aziendali di Responsabilità Sociale delle imprese, a partire dall'interno dei problemi del lavoro e

verso una affermazione costante della centralità della persona, rilanciando quale via di sviluppo e crescita la “competitività responsabile”.

- 2.4 Ne consegue che “affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell’ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell’ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile”.
- 2.5 Le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d’impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni e le iniziative della Commissione Europea.
- 2.6 Le Parti condividono e si impegnano a rispettare, promuovere e realizzare, nel proprio ambito di responsabilità, i principi e le condizioni di esigibilità riguardanti i diritti fondamentali dei lavoratori, ispirandosi ai contenuti della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell’Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO) allo scopo di rafforzare gli effetti positivi delle attività delle imprese multinazionali nel campo sociale e in quello del lavoro. Nella Dichiarazione Tripartita sono esposti i principi in materia di occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali che le Parti si impegnano ad osservare rispettando i diritti sovrani degli Stati ove Enel opera, osservare la legislazione e i regolamenti nazionali, tenere conto delle pratiche locali e conformarsi alle relative norme internazionali. In particolare, anche in riferimento alle normative internazionali adottate in sede ILO sottolineano:
- ✓ La libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva (Convenzioni ILO n. 87 e 98). Tutti i lavoratori hanno diritto di aderire ad Organizzazioni Sindacali di loro scelta e di godere dei diritti sindacali.
 - ✓ La non discriminazione dei Rappresentanti dei lavoratori (Convenzione ILO n. 135). I Rappresentanti dei lavoratori non debbono subire alcuna discriminazione in relazione alla loro attività di rappresentanza.
 - ✓ Il divieto di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio (Convenzioni ILO n. 29 e 105).
 - ✓ Il divieto di lavoro minorile (Convenzioni ILO n. 138 e 182). E’ proibito il lavoro dei bambini, tutelando inoltre il loro diritto al pieno compimento della formazione, anche scolastica.
 - ✓ Il divieto di discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzioni ILO n. 100, 159 e 111). I lavoratori non possono essere discriminati in relazione alla propria

- età, stato di salute, razza, sesso, credo religioso, opinione politica o origine sociale. Devono essere applicati la parità di trattamento retributivo per uomini e donne a fronte di lavori di pari valore e l'applicazione dei principi di pari opportunità.
- ✓ La costante ricerca di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Convenzioni ILO n. 155, 167, 174 e 187).
 - ✓ L'orientamento e la formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane (Convenzione ILO n.142).
- 2.7 Il dialogo sociale tra Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali da un lato e il Management dall'altro, concorre al perseguimento degli impegni di RSI, costituendo per Enel stessa un fattore di successo. Le Parti ritengono che lo sviluppo del dialogo sociale contribuisca, ai vari livelli e nei differenti territori (Europa, Asia, America, ecc.), alla costruzione della stessa identità di Enel.
- 2.8 Tali principi intendono rafforzare l'impegno di Enel nello sviluppo durevole e per contribuire al progresso del dialogo sociale su scala multinazionale.
- 2.9 Le Parti condividono l'impegno di Enel per la promozione dei principi del Global Compact relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione, nonché la valorizzazione e l'essenzialità, nel concreto svolgimento dell'attività lavorativa, dei Principi Generali del Codice Etico Enel, con particolare riferimento a Imparzialità, Onestà, Correttezza; in caso di potenziali conflitti di interesse, Riservatezza, Valore delle risorse umane, Equità dell'autorità e Integrità della Persona; ai Criteri di Condotta nelle relazioni con i Collaboratori, in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
- 2.10 Le Parti condividono l'impegno di lotta alla corruzione assunto da tutte le risorse Enel attraverso l'adozione del "Piano di Tolleranza Zero alla Corruzione" (cosiddetto "Piano TZC") al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, del lavoro dei propri dipendenti e di tutti gli altri stakeholder.
- 2.11 Le Parti condividono altresì che le politiche del personale — sia nel loro concreto dispiegarsi, sia nei documenti/organismi appartenenti alla cultura e all'esperienza di relazioni industriali in Enel (Protocollo di Relazioni Industriali, Pari Opportunità, Organismi paritetici sulla Sicurezza e l'Ambiente di Lavoro, Commissione sulla Formazione e l'impiegabilità, Protocollo sulle Azioni Sociali, ecc.) — hanno quale principio di fondo la "centralità" della persona, perseguita attraverso una gestione improntata ai criteri sopra ricordati e sintetizzabili nei principi di: rispetto della persona; protezione sociale; non discriminazione; motivazione; accrescimento e valorizzazione delle professionalità.
- 2.12 Le Parti sottolineano la validità del sistema - appartenente alla consolidata cultura di Enel - basato su un "ascolto" del personale e non solo in modo diretto, ma anche, ed

efficacemente, attraverso il costante dialogo con le Organizzazioni Sindacali: dialogo che si esprime attraverso la negoziazione, il confronto e le altre forme di interlocuzione, così come previste dal Protocollo di Relazioni Industriali.

3. Modalità attuative

Le Parti individuano una serie di modalità attuative dei principi sopra richiamati, che informano il modello di relazioni industriali consolidato in Enel, e si impegnano a valorizzarle, in una logica costruttiva, che consenta anche ulteriori specifiche intese.

Tale trasposizione attuativa sarà applicata in ogni società Enel nel rispetto del principio di solidarietà.

3.0 Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

Le Parti riconoscono come valore condiviso lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica degli obiettivi della crescita economica, della competitività, del miglioramento ambientale e della coesione sociale, e che lo stesso è un riferimento per la realizzazione della strategia e delle azioni di Enel.

Fine comune è la collaborazione per lo sviluppo della strategia ambientale di Enel tesa al miglioramento continuo degli impatti ambientali delle attività per garantire ai territori e alle relative comunità locali l'adozione delle migliori tecnologie disponibili e la realizzazione degli interventi necessari per il mantenimento e, ove possibile, anche il ripristino delle migliori condizioni ambientali.

3.1 Sicurezza e Salute dei Lavoratori

La sicurezza e la salute fisica e mentale sui luoghi di lavoro sono da sempre al centro dell'attenzione delle Parti che ne fanno un obiettivo assolutamente primario, da perseguire ad ogni livello e con tutti gli strumenti necessari per far diventare la cultura della prevenzione e della sicurezza patrimonio diffuso e distintivo dell'Azienda e dei lavoratori, tendendo ad uno stato di radicamento del benessere lavorativo diffuso, nel rispetto e tutela delle condizioni psicofisiche della popolazione lavorativa.

Analoga attenzione è riposta nei confronti della sicurezza e della salute dei lavoratori delle imprese appaltatrici.

Il perseguimento sempre più efficace di un programma di "tolleranza zero" verso gli infortuni, comporta l'adozione di azioni capaci di incidere su diversi piani. Per quanto riguarda gli aspetti relazionali, se ne individuano alcuni, così sintetizzabili:

- ✓ valorizzazione del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e avvio del percorso comune per il loro adeguamento professionale all'attuale configurazione organizzativa del Gruppo e delle singole Società/Divisioni;

- ✓ agevolazione delle attività degli Organismi paritetici in materia di sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro, previsti dal "Protocollo di Relazioni Industriali", affinché sviluppino anche attività di studio/ricerca su ogni utile iniziativa tesa a valorizzare esperienze in materia, anche in attuazione e continuità con quanto si è previsto di realizzare in sede di rinnovo contrattuale, a livello di settore (art. 2 comma 5; art. 10 3^a D.V.);
- ✓ intensificazione delle azioni volte alla qualificazione delle Imprese chiamate ad effettuare appalti di lavori, con specifico riferimento a quelli ritenuti "distintivi" del settore elettrico, favorendo in tal modo le condizioni per iniziative sindacali che, in considerazione dell'identità del "rischio elettrico", possano realizzare forme omogenee di rappresentanza e tutela dei lavoratori, nel rispetto dei principi di libertà contrattuale e di autonomia associativa; le Parti condividono l'impegno ad un'attenta vigilanza sul rispetto, da parte delle Imprese appaltatrici, non solo delle norme di legge ma anche di comportamenti coerenti con il Codice Etico Enel, sia nei confronti dei collaboratori che dell'ambiente;
- ✓ partecipazione e supporto, con mezzi adeguati, alle campagne di sensibilizzazione sui temi della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- ✓ promozione, programmazione e gestione di percorsi formativi di aggiornamento continuo sui temi della salute e sicurezza del lavoro per tutti i lavoratori ed in particolare per le figure della prevenzione aziendale, nonché favorire e agevolare la partecipazione dei lavoratori ai vari momenti formativi sui temi della sicurezza e igiene all'interno dell'azienda;
- ✓ impegno a rafforzare gli strumenti e gli interventi a carattere organizzativo che garantiscono la dignità fisica e morale del lavoratore in caso di incidente, malattia o maternità.

3.2 Formazione

In linea con quanto definito dal Codice Etico in tema di valorizzazione e formazione delle risorse, le Parti concordano che la formazione continua costituisce la leva essenziale per il potenziamento del know how e della competitività dell'Azienda per la quale l'accrescimento del grado di soddisfazione e di motivazione del personale sono determinanti, nonché fondamentale fattore di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Proprio per questi motivi, convergono sull'opportunità di rilanciare il ruolo e l'operatività della "Commissione paritetica sulla formazione e l'impiegabilità". In Enel il rilancio della operatività della Commissione contribuisce a rafforzare il "modello partecipativo" prefigurato dal Contratto collettivo nazionale di Settore in tema di "bilateralità" nella

formazione (cfr. art. 11 comma 2). Pertanto, oltre al ruolo ed ai compiti espressamente elencati nel “Protocollo di Relazioni Industriali” (commi 53 e segg.), la Commissione formula proposte per lo sviluppo “congiunto” di iniziative formative; individua piani e progetti formativi per accedere ai finanziamenti comunitari, regionali e/o fondi interprofessionali; risponde ai fabbisogni formativi e avvia ricerche specifiche; individua gli strumenti bilaterali e le modalità per la somministrazione della formazione stessa.

Le Parti condividono di dotare la Commissione di Regolamento e risorse per il suo funzionamento.

3.3 Informazione

Al fine di favorire la condivisione dei processi di ammodernamento dell’Azienda, le Parti riconoscono un ruolo strategico alle informazioni, soprattutto preventive, sull’evoluzione del mondo del lavoro, siano esse riferite alle dinamiche professionali che di mobilità territoriale (italiana ed estera).

3.4 Istituti Sociali e People Care

Istituti di natura sociale (attività ricreative, culturali e sportive, assistenza sanitaria, previdenza complementare) appartengono alla consolidata cultura aziendale Enel. Nel tempo questi strumenti hanno subito una serie di trasformazioni legate all’esigenza di soddisfare i diversi bisogni conseguenti all’evoluzione del contesto sociale italiano.

Le Parti, pertanto, confermano la rilevanza e la natura qualificante per il pilastro “Sociale” della Sostenibilità Enel dell’assetto di welfare interno garantito da ARCA/FISDE/FOPEN e articolato nei tre filoni di socialità, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare.

In particolare, quali Fonti Istitutive del FISDE, concordano nel monitorare le manifestazioni di interesse da parte di altre Aziende del Settore alla stipula di convenzioni con il FISDE, al fine di consentire l’accesso dei propri dipendenti a specifiche forme di assistenza sanitaria integrativa; questo anche nell’ottica, in una prospettiva di consolidamento e ulteriore sviluppo del FISDE, di ricercare soluzioni condivise per una graduale copertura di tutti i lavoratori cui si applica il CCNL del Settore Elettrico, ai sensi dell’art. 50 di detto Contratto.

A livello aziendale, le Parti si impegnano a perseguire l’allargamento delle prestazioni del FISDE a tutti i dipendenti del Gruppo Enel e a proseguire la collaborazione Enel-FISDE per progetti e iniziative di sostegno ai lavoratori disabili, finalizzati all’acquisizione di professionalità e all’individuazione di percorsi gestionali mirati.

Considerato il rilievo che le Parti congiuntamente attribuiscono alla previdenza complementare, rafforzato nel quadro della riforma che ha preso avvio dal 1° Gennaio

2007 (d. lgs. 252/2005, come modificato e integrato dalla l. 296/2006, “finanziaria” 2007), ed il comune impegno a valorizzare il FOPEN quale strumento di integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio (concretizzato nei recenti accordi sull’adesione al FOPEN anche delle Società che operano nel settore gas-acqua, nonché di altri soggetti), le Parti confermano la volontà di ricercare modalità di ulteriore rafforzamento delle prestazioni offerte dal Fondo.

Le Parti condividono, altresì, l’obiettivo di contribuire al benessere organizzativo attraverso l’individuazione di strumenti e servizi per ottimizzare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, aumentando l’offerta di servizi ai dipendenti e migliorare la qualità dell’ambiente di lavoro. Considerato che, al riguardo, Enel si è dotata di un apposita struttura di People Care nell’ambito della Direzione Personale e Organizzazione di Corporate, e tenuto conto della contiguità di tali obiettivi con alcuni scopi associativi di ARCA, le Parti convengono di avviare un progetto di collaborazione tra Enel ed ARCA, da realizzare attraverso un percorso di partecipazione condivisa nella scelta di progetti fattibili e nella loro concreta gestione.

3.5 Pari Opportunità

Le Parti, nella consapevolezza dell’importanza della risorsa della forza lavoro femminile e del suo ruolo, convengono su un comune, rinnovato sostegno, con mezzi e strumenti da definire, all’attività della Commissione Nazionale Pari Opportunità Enel, nell’ottica: a) di estendere le iniziative di ricognizione normativa e di impulso positivo sui temi di “Equal Opportunities” e “Diversity” alle Società del Gruppo all’estero, con particolare attenzione alle realtà dei nuovi Stati Membri. A tal riguardo risulterà utile impostare un rapporto sinergico con il CAE Enel; b) di individuare idonei provvedimenti atti a rimuovere le cause che ostacolano la parità di genere sul posto di lavoro e nella società; c) di individuare strumenti e modalità per incoraggiare le donne a restare attive nel mondo del lavoro a partire dalla formazione, alla conciliazione lavoro famiglia, all’orario di lavoro, ai percorsi di carriera e ad una più aperta partecipazione ai processi decisionali; d) di individuare, anche in collaborazione con le istituzioni pubbliche, obiettivi tesi ad incrementare il numero delle donne che seguono percorsi di apprendistato e formativi in materie tecnico – scientifiche, in particolare in quei settori/Aree dove sono insufficientemente rappresentate.

Al fine di rendere effettiva la disponibilità a lottare contro ogni forma di discriminazione, non solo di genere, ma anche di età, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, le Parti si impegnano a sviluppare idonee politiche di inserimento lavorativo e di gestione del percorso professionale.

3.6 Enel Cuore

Le Parti prendono atto che Enel, nel rispetto del Codice Etico, consapevole del suo ruolo nella società italiana e nei Paesi in cui opera, ha inteso costituire una organizzazione non lucrativa di utilità sociale, Enel Cuore, per coordinare e gestire, nel rispetto della sua autonomia decisionale e delle norme che ne regolano vita ed operatività, i fondi destinati alla beneficenza e alla solidarietà dell'Azienda. Enel Cuore promuove la solidarietà sociale in particolare verso l'infanzia, la terza età, malati e i disabili erogando contributi destinati a interventi diretti in favore dei beneficiari basati sul finanziamento di progetti concreti e duraturi nel tempo.

A tal riguardo, le Parti sono disponibili a ricercare un rapporto di collaborazione per la promozione di Enel Cuore, finalizzata a sollecitare altri enti no-profit a proporre progetti da svilupparsi nei settori e nelle aree di interesse statutario della stessa Enel Cuore.

3.7 Analisi e valutazione progetti, cooperazione per il sociale

Le Parti, riconoscendo l'importanza di diffondere e stimolare in Enel le buone pratiche sociali compatibilmente con i sistemi socio-economici e normativi locali/nazionali, condividono e promuovono congiuntamente specifici progetti ad elevato impatto sociale, legati alle problematiche del territorio e della sostenibilità.

Le Parti si impegnano inoltre a identificare iniziative, riconducibili alle migliori pratiche di sostenibilità, nei settori:

- dell'inclusione sociale a vantaggio delle minoranze etniche sui mercati di riferimento;
- della salvaguardia della dignità delle categorie più deboli della clientela quali gli anziani e le fasce meno abbienti della popolazione.

3.8 Comitato Aziendale Europeo e dialogo sociale europeo

Considerata la crescente rilevanza nell'ambito del dialogo sociale europeo dei temi connessi alla Responsabilità Sociale d'Impresa ed in particolare, per il Settore Elettrico, la serie di progetti e iniziative sul tema promossi da Eurelectric e dalle due Federazioni Europee EPSU ed EMCEF, le Parti si impegnano a collaborare per un positivo apporto del Gruppo Enel sia come case study che come soggetto promotore. Riconoscono altresì l'opportunità di attribuire adeguata rilevanza ai temi connessi alla Responsabilità Sociale d'Impresa, così come confermato nell'accordo sul Comitato Aziendale Europeo Enel del 5 dicembre 2008, che li ha resi oggetto di regolare informativa da parte aziendale.

L'informazione e consultazione nei confronti del Comitato Aziendale Europeo viene concordemente individuata come importante strumento di diffusione in tutto il Gruppo

dei temi di RSI e di attuazione dei Principi di cui al presente Protocollo, compatibilmente con i sistemi socio-economici e normativi locali/nazionali.

3.9 Relazioni Industriali

Nel quadro dei principi sopra richiamati, ed avuto particolare riguardo a quanto definito nel citato Codice Etico, "improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle Parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno", le Parti confermano il reciproco interesse al mantenimento e all'evoluzione del modello di Relazioni Industriali consolidato in Enel e convengono sull'opportunità di studiare interventi correttivi e/o integrativi sul Protocollo di Relazioni Industriali del 1° Dicembre 2003, in direzione di una maggiore efficacia ed efficienza di impianto, al fine di salvaguardare i caratteri qualificanti dell'interlocuzione sindacale, anche nella logica di realizzare un più equilibrato rapporto tra centro e periferia.

Più in generale, le Parti ribadiscono che relazioni fortemente partecipative ancorate nel tessuto aziendale sono strumento efficace anche per affrontare in maniera adeguata l'evoluzione delle dinamiche sociali. E' in questa logica l'impegno delle Parti, confermato e rilanciato con il presente Protocollo, per la costituzione ed il Regolamento del Fondo per il Sostegno del Reddito e dell'occupazione del settore elettrico (cfr. avviso comune sottoscritto in sede di rinnovo contrattuale), gestito bilateralmente, inteso come strumento per il governo delle tensioni occupazionali in condizioni di equilibrio sociale.

3.10 Incontro Annuale

Nel mese successivo alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità si darà luogo a un incontro annuale fra le Parti, nel corso del quale l'Enel presenterà un'informazione dettagliata su:

- Linee portanti del Bilancio di Sostenibilità, comprensiva degli aspetti economico-finanziario e di tutela ambientale.
- Piano di Sostenibilità, con focus sulle Linee Guida Comuni per il quinquennio.
- Proposte di azioni e programmi di RSI, con particolare riguardo alla Sicurezza e Salute dei Lavoratori, Formazione, Pari Opportunità e tutela della diversità.
- Evoluzioni della strategia globale del Gruppo in tema ambientale.

Su questi temi, le Organizzazioni Sindacali formuleranno osservazioni e proposte, che potranno costituire oggetto di specifici incontri congiunti con la Funzione Relazioni Esterne/CSR e la Direzione del Personale di Gruppo.

Nell'ambito della propria attività, l'Osservatorio Politiche Industriali, Occupazionali e Ambientali Enel, avrà cura di monitorare costantemente l'applicazione ed il rispetto del presente Protocollo. Qualora sia ritenuto necessario e/o a seguito di segnalazioni, potrà

richiedere informazioni e documenti in merito, coerentemente con il principio di trasparenza e di informazione nei confronti degli stakeholders, nonché formulare osservazioni ed effettuare valutazioni sul grado di attuazione ed esigibilità del presente Protocollo.

4. Disposizioni Finali

4.1 Durata del Protocollo

Il presente Protocollo ha validità triennale. Sei mesi prima della scadenza le Parti procederanno ad una verifica congiunta del suo contenuto, salva la possibilità di procedere consensualmente a modifiche o integrazioni.

4.2 Informazione

Le Parti si impegnano ad utilizzare, nel proprio ambito di responsabilità, tutti gli strumenti di comunicazione esistenti. In particolare, allo scopo di dare la più ampia diffusione al contenuto del Protocollo, l'Azienda metterà a disposizione appositi spazi sull'Intranet aziendale e sulla web-tv Enel, anche per approfondimenti specifici su singoli aspetti del Protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The signatures are cursive and vary in style and length. From top to bottom, they appear to be: a signature starting with 'P. An.', a signature starting with 'G. B. L.', a signature starting with 'Lu. C. G. L.', a signature starting with 'A. B. G. L.', a signature starting with 'Carlo A. G. L.', a signature starting with 'A. B. G. L.', a signature starting with 'A. B. G. L.', a signature starting with 'A. B. G. L.', and a signature starting with 'A. B. G. L.'.