



Welfare e Relazioni Industriali in Enel

La contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema

9/2/2016



Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



Alcuni numeri

Il Gruppo Enel: opera in più di 30 paesi su 4 continenti nel mondo, con 67.914 dipendenti

In Italia: 32.114 dipendenti in 13 Società

Le nostre risorse: 4.620 quadri

18.230 impiegati

9.264 operai

Età media 45,3 anni (39 per gli operai)



Politiche di **gestione del “turn over”** (articolo 4 legge 92/2012):

Piano 2013 – 2014: effettuate 4.856 uscite a fronte di 2.691 immissioni

Piano 2016 – 2020: previste 6.000 uscite a fronte di 3.000 immissioni
redeployment per 1.000 risorse all'interno del Gruppo

Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



☐ WELFARE “INTERNO”



PEOPLE
CARE

☐ WELFARE “NEGOZIALE”

ISTITUTI
SOCIALI

ISTITUTI
CONTRATTUALI



Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



PEOPLE CARE (UNITA' HEALTH AND SAFETY HOLDING)

Attività di volontariato dei dipendenti nell'ambito di specifici accordi stipulati con le ONLUS

Alcune iniziative in particolare

- Misure organizzative
- Servizi di conciliazione
- Diversity management
- Cittadinanza solidale
- Mobilità sostenibile

Mamme in equilibrio: corso di formazione per neo mamme per favorire il rientro in servizio.

Circa **140 neo-mamme** coinvolte

Parental program: individuazione delle modalità migliori per un proficuo rientro in servizio delle neo mamme (incarichi adeguati, flessibilità di orario, formazione), con il coinvolgimento della "line"

Attivato su tutta la Country Italia.
Formati oltre **130 HR business partner**

Ciclo di **conferenze** sul tema della **genitorialità**

Effettuate 6 conferenze in Auditorium, per una partecipazione complessiva di circa **800 persone**. Ora disponibili sulla intranet on demand per tutti i colleghi

Parcheggi "rosa"

Assegnati annualmente in media **60 posti** auto

Centri ludico-educativi

Attivi 3 centri (2 a Roma e 1 a Palermo).
Ciascuno è aperto per **30 giorni all'anno** e può accogliere ogni giorno fino a **36 bambini** di età 3-13 anni

Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



ISTITUTI SOCIALI



Associazione nazionale per le attività ricreative, culturali e sportive



Fondo Integrativo Sanitario



Fondo Pensione Complementare

**WELFARE DI FONTE
NEGOZIALE**

ISTITUTI CONTRATTUALI



**Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro**



Il Nuovo Modello di Relazioni Industriali ha previsto la costituzione di **Comitati Bilaterali** con funzione consultiva e propositiva anche in materia di WELFARE

Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



ISTITUTI SOCIALI



ARCA: costituita nel 1985 conta **52.695 soci** e circa 100 Società convenzionate oltre a quelle del Gruppo Enel. La platea complessiva dei potenziali destinatari delle prestazioni è pari a **102.067 persone**. Erogazioni per: contributi scolastici, borse di studio, rette asili nido, colonie climatiche, turismo, sport e cultura.

L'attenzione delle Parti al tema risale comunque all'epoca del **primo CCL post nazionalizzazione**, del **1963**, in cui veniva definito uno stanziamento di risorse per le attività ricreative, culturali e sportive.



FISDE: costituito nel 1997 conta **65.789 soci** e 42 Società convenzionate oltre quelle del Gruppo Enel; 50 società fruitrici di "pacchetti" modulari di prestazioni. La platea complessiva dei potenziali assistiti è pari a **115.329 persone**. **301 convenzioni** in atto con strutture sanitarie per assistenza diretta.

- Enel eroga agli Istituti Sociali **un finanziamento** definito con accordo sindacale ed esclusivamente a carico dell'azienda



Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



IL WELFARE CONTRATTUALE

- ✓ **Part-Time:** introdotto con accordo sindacale del 14 maggio 1987 (attualmente 943 part time di cui 715 donne)
- ✓ **Flessibilità dell'orario di lavoro:** compensazione ultragiornaliera introdotta con CCL del 21 febbraio 1989
- ✓ **Tutela della maternità:** CCL del 26 luglio 1991: astensione obbligatoria, 100% della retribuzione; astensione facoltativa, da 45% a 30% dal primo al sesto mese
- ✓ **Protocollo sulle Azioni Sociali:** introdotto con il CCL del 26 luglio 1991, prevede misure organizzative e agevolazioni in termini di permessi per volontariato e situazioni di disagio sociale e familiare
- ✓ **Banca Ore:** introdotto con il CCNL del 18 luglio 2006
- ✓ **Telelavoro:** introdotto con accordo sindacale del 10 novembre 2011

- Il Welfare come cultura:
 - Centralità della persona come valore agito nell'organizzazione
 - Percorso radicato e consolidato nel tempo
 - Dall'istituto al sistema



Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE GLI ACCORDI RECENTI

- ✓ **Produttività:** con accordo sindacale **20 dicembre 2011** si è prevista la **destinazione al FOPEN** di parte degli importi maturati in questa sede. La misura è stata confermata con il successivo accordo in materia del **28 settembre 2015**
- ✓ **Misure a sostegno della previdenza integrativa:** con gli accordi del **17 maggio e 1° dicembre 2011**, contestualmente all'abolizione dello sconto sulle tariffe dell'energia elettrica di cui godevano i dipendenti si sono destinati importi significativi al Fondo, di cui hanno usufruito anche i più giovani (assunti dal 1° luglio 1996, data di abolizione dell'Istituto con mantenimento "*ad personam*" ai già fruitori)
- Superamento di schemi negoziali rigidi
- Risorse economiche riorientate verso schemi dinamici e di maggiore valore sociale



Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



LA PREVIDENZA INTEGRATIVA IN PARTICOLARE: IL

- ✓ Istituito con Accordo Enel/Organizzazioni sindacali nel 1998.
- ✓ Prevista la destinazione di una quota pari **all'1,35% della retribuzione** utile ai fini del TFR da parte dell'Azienda e del lavoratore, cui si aggiunge un importo di **7 € mensili** in cifra fissa a carico dell'Azienda in base al CCNL. Nei primi 2 anni di vigenza del Fondo fu anche previsto un contributo aggiuntivo solo a carico aziendale pari allo 0,50%.
- ✓ Nel 2015, 29.609 aderenti del Gruppo Enel, pari al **92% degli aventi diritto**.
- ✓ **29% il tasso medio di adesione** alle forme complementari per il 2014 (fonte Relazione COVIP 2015).
- ✓ Focus “**apprendisti**”: nel 2015, 2.266 aderenti pari al **91% degli aventi diritto**.
- Sensibilizzazione alla tematica del welfare e della previdenza complementare in particolare già nel percorso formativo previsto per i neo assunti.
- ✓ Il Fondo a fine 2014 contava **73 aziende associate** del settore elettrico per un numero di **44.896 iscritti** (in aumento del 3,3% rispetto al 2013), pari al 90% dei potenziali aderenti.

Welfare e Relazioni Industriali in Enel: la contrattazione collettiva come leva per cogliere le opportunità di contesto e rafforzare lo sviluppo del sistema



- ✓ Centralità della persona come valore agito nell'organizzazione
 - ✓ Sistema di istituti integrato e consolidato nel tempo
 - ✓ Consolidata cultura del dialogo sociale
 - ✓ Capacità di intervenire su schemi negoziali radicati a favore di nuove forme di investimento delle risorse
-
- Rinnovata **consapevolezza delle opportunità di contesto** offerte dall'evoluzione del quadro normativo.
 - Prossimi rinnovi dell'**Accordo sulla produttività e del CCNL**, scaduti a fine 2015, come prime occasioni di **verifica delle potenzialità negoziali** che si aprono in materia di Welfare.

