

## Lavoro 24 Politiche di genere

# Enel, tra le donne dipendenti le manager sono più della metà

**Il percorso.** In crescita la presenza femminile anche nei piani di successione (+1,8%). Per il gruppo arriva la certificazione sulla parità di genere

**Cristina Casadei**

Non esiste parità di genere in azienda senza opportunità e retribuzioni eque tra uomini e donne. Nel gruppo Enel che conta 60mila dipendenti in tutto il mondo, uno su cinque è donna (22%) e il numero di donne manager dal 2023 al 2024 è aumentato a livello globale dell'1,5%, passando dal 53,9% al 55,4% dell'organico, superando già il target del 50% previsto al 2026. Un dato che indica che sempre più donne saranno candidate ad assumere ruoli di maggiore responsabilità. Nei processi di selezione, inoltre, la percentuale di donne rappresenta il 50%, già in linea con i target. La progressiva crescita di questi dati spicca ancora di più in un'azienda che storicamente, per il tipo di lavorazione e le competenze ricercate, non ha mai avuto bacini di candidature prevalentemente femminili. La parità nelle rose dei candidati, così come la crescita nei

percorsi di carriera si accompagna ad azioni concrete per ridurre le differenze in busta paga tra uomini e donne, prevedendo anche un budget dedicato nella salary review, e per offrire un sostegno che consenta di svolgere percorsi di carriera analoghi. Come quello sulla genitorialità o sulla formazione. Tanti tasselli che hanno

portato alla certificazione per la parità di genere rilasciata da un ente certificato da Accredia, frutto di una valutazione in sei ambiti in particolare: cultura e strategia, governance, processi di selezione, pari opportunità di crescita, equità retributiva e tutela della genitorialità. «Vogliamo valorizzare il talento, trasformare il potenziale in realtà e premiare il merito - spiega Elisabetta Colacchia, Head of People & Organization del Gruppo -. In questo contesto, è fondamentale garantire pari opportunità a tutti, affinché tutti possano dimostrare il proprio talento. Accanto al merito quindi equità, per assicurare che tutti abbiano le stesse possibilità di successo».

La missione 5 del Pnrr che mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro come strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, la legge n. 162 del 2021 (Legge Gribaudo) che introduce uno sgravio contributivo per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere (in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022), le direttive Ue, tra cui quella della pay transparency che rappresenta uno degli obiettivi della strategia per la parità di genere

### NUMERI

# 60mila

**I dipendenti**  
Il gruppo Enel ha 60mila dipendenti a livello globale

# 55,4%

**Le donne manager**  
Le donne sono il 22% a livello globale. Le manager dal 2023 al 2024 sono aumentate dal 53,9% al 55,4%

# 340mila

### LE OFFERTE SU INFOJOBS

Nel 2024, il portale Infojobs ha registrato un leggero calo, a 340mila, (-2,4%) delle offerte di lavoro pubblicate. Lombardia, Emilia-Romagna e

Veneto si confermano le regioni più dinamiche, con il maggior numero di offerte di lavoro. Oltre 240.000 i curriculum di profili specializzati, scaricati dalle aziende.



GETTY IMAGES

### I percorsi di carriera.

Oltre la metà delle donne che lavorano in Enel sono middle o top manager

2020-2025 e che va recepita dagli stati membri tra poco più di un anno, entro giugno del 2026, sono alcuni esempi di un contesto normativo che è stato sicuramente la principale leva delle azioni delle aziende per la parità di genere. Negli anni, però, questa leva si è via via trasformata in strategia aziendale, complice anche l'inverno demografico che sta riducen-

do progressivamente i bacini dei giovani candidati, dove non è più pensabile immaginare di fare a meno delle donne. Tra le azioni concrete a sostegno della parità che hanno poi portato anche alla certificazione, sul fronte della genitorialità il gruppo Enel ha raggiunto con i sindacati un accordo «con nuove misure di welfare per rispondere ai bisogni emergenti e per sostenere il giusto equilibrio vita-lavoro, un approccio solido e concreto, che risponde ai bisogni di una società in evoluzione e promuove ulteriormente i principi di inclusività e sostenibilità in tutte le misure di welfare adottate», dice Aldo Forte, Head of People & Organization della Country Italia. Enel ha inoltre avviato in Italia e a livello globale delle campagne formative, in collaborazione con le scuole e le università, per promuovere l'accesso delle donne alle carriere scientifiche, coinvolgendo oltre 10mila ragazze in tutto il mondo. Numeri e azioni che confermano la capacità del Gruppo di incidere attivamente sul gender gap e creare le condizioni affinché il talento delle donne trovi piena espressione e riconoscimento.

**Rafforzate collaborazioni con scuole e università per favorire l'accesso di 10mila ragazze alle carriere scientifiche**



**ELISABETTA COLACCHIA**  
È head of People & Organization del Gruppo Enel

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### MASSIMARIO

A cura di  
**Matteo Prioschi**

### LICENZIAMENTO

## Giusta causa non è sempre colpa grave

La Corte d'appello ha ritenuto valido il licenziamento irrogato a una dipendente in stato di gravidanza per utilizzo improprio dei permessi della legge 104/1992. Secondo i giudici il comportamento della lavoratrice è assimilabile alla colpa grave, a fronte della quale non opera il divieto di licenziamento, previsto dall'articolo 54, comma 3, del Dlgs 151/2001, durante la gravidanza e fino al primo anno di età del figlio. La Cassazione ricorda che «per accertare la colpa grave da parte della lavoratrice non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma è invece necessario... verificare - con il relativo onere probatorio a carico del datore di lavoro - se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa (per l'indicato connotato di gravità) da quella prevista dalla legge o dalla disciplina collettiva per generici casi di infrazione o di inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto; tale verifica deve essere eseguita tenendo conto del comportamento complessivo della lavoratrice, in relazione alle sue particolari condizioni psicofisiche legate allo stato di gestazione».

**Corte di cassazione, ordinanza 2586/2025, depositata il 3 febbraio**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Aziende & Territorio

a cura di PUBLIMEDIAGROUP.IT

# DESIRE4EU rivoluziona in chiave sostenibile l'industria elettronica

ALBA PCB Group in prima linea, in sinergia con importanti aziende e università, con circuiti elettronici "green"

Negli ultimi decenni, la crescita esponenziale dei rifiuti elettronici ha rappresentato una delle sfide ambientali più pressanti a livello globale. Secondo le proiezioni, il volume di questa tipologia di scarti supererà gli 80 milioni di tonnellate all'anno entro il 2030. Eppure, nonostante l'urgenza del problema, meno di un quarto dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) viene raccolto e riciclato correttamente. Tra i componenti più critici ci sono i PCB (Printed Circuit Boards), che rappresentano una quota significativa del totale e pongono importanti sfide al riciclo a causa della loro complessa composizione. La gestione inadeguata dei PCB non solo aggrava l'impatto ambientale, con gravi rischi per la salute umana, ma comporta anche perdite significative economiche: ogni anno, materiali preziosi per un valore di miliardi di euro vengono dispersi, finendo in discariche o inceneritori invece di essere recuperati e reintrodotti nelle filiere produttive. In questo contesto, emerge l'importanza di soluzioni innovative e sostenibili come il progetto DESIRE4EU. Promosso dall'Innovation Council della Comunità Europea, DESIRE4EU mira a trasformare radicalmente il settore dell'elettronica, sviluppando circuiti multi-



albacpcb.com



desire4eu-eic.eu

**ALBA PCB GROUP, OLTRE 40 ANNI DI STORIA E COMPETENZA AL SERVIZIO DELLA SOSTENIBILITÀ**

strato sostenibili, circolari e affidabili a livello industriale. Grazie a un rivoluzionario processo di biolisciviazione, che combina efficienza energetica e basso livello di inquinamento, sarà anche possibile recuperare i materiali, contribuendo a limitare ulteriormente l'impatto sull'ambiente. Questi PCB saranno prodotti interamente in Europa utilizzando materiali biodegradabili e a base biologica, contri-

di settori chiave come automotive, industriale, aerospaziale, militare, medicale ed energetico.

Lo stabilimento ALBA Elettronica di Mogliano Veneto è il cuore operativo di molte attività, contribuendo allo sviluppo dei materiali bio-based, alla definizione delle linee guida progettuali e all'implementazione delle tecnologie produttive necessarie per realizzare la nuova generazione di circuiti elettronici ecologici. Questi circuiti saranno sottoposti a rigorose sessioni di validazione, condotte in collaborazione con centri di ricerca e basate sulle norme IPC, per garantire la qualità e l'affidabilità tecnica in condizioni d'uso reali. ALBA è anche responsabile delle attività di trasferimento tecnologico, assicurando che le innovazioni sviluppate trovino ap-



## DESIRE4EU mette in campo nuove tecnologie innovative per sviluppare e produrre circuiti stampati (PCB) efficienti, sostenibili, circolari

Progetto promosso dall'Innovation Council, Comunità Europea

plicazione concreta nell'industria elettronica.

Il progetto si distingue per il suo approccio altamente transdisciplinare che ha permesso lo sviluppo di tecnologie avanzate, capaci di rispondere ai più elevati standard richiesti dal mercato. DESIRE4EU rappresenta un cambio di paradigma per il settore, dimostrando che è possibile produrre in Europa circuiti elettronici completamente ecologici, industrialmente credibili e a costi sostenibili.

Il Green Deal europeo e le nuove direttive comunitarie stanno già trasformando il panorama industriale, imponendo standard sempre più severi in termini di sostenibilità ed emissioni. Nei prossimi anni, i produttori elettronici saranno chiamati a rivedere le proprie strategie progettuali, orientandosi verso materiali e processi produttivi ecocompatibili. Questa iniziativa ribadisce l'impegno di ALBA PCB Group nel promuovere una gestione responsabile lun-

go l'intera filiera dell'industria elettronica, in linea con il Circular Economy Action Plan, l'European Chips Act e il Critical Raw Materials Act dell'Unione Europea, pilastri fondamentali per garantire un futuro tecnologico autonomo e a basso impatto ambientale. Come sottolinea Antonello Pramaggiore, Director of Marketing and Business Development di ALBA PCB Group e responsabile delle attività DESIRE4EU, «Seppur impegnativa, questa transizione rappresenta una

straordinaria opportunità per l'industria elettronica di innovare, migliorare l'efficienza e accrescere la competitività in un mercato che si sta sempre più orientando verso soluzioni eco-compatibili. Il crescente interesse da parte dei principali produttori mondiali di dispositivi e sistemi elettronici sottolinea quanto i temi legati al rispetto ambientale siano diventati prioritari per il futuro del settore. Stiamo lavorando per combinare sostenibilità, innovazione e fattibilità industriale, utilizzando materiali di origine biologica e biodegradabili che rispettano l'ambiente senza compromessi sulle prestazioni. Il progetto mira non solo a rivoluzionare la produzione dei circuiti elettronici, ma anche a rafforzare l'indipendenza tecnologica creando un modello produttivo interamente europeo, capace di competere sul mercato globale e al contempo sostenere un'economia circolare». DESIRE4EU is funded by EIC Pathfinder Challenges - GA N°101161251. Info: albacpcb.com; desire4eu-eic.eu

## Un impegno costante verso l'innovazione

Antonello Pramaggiore, Director of Marketing and Business Development. ALBA PCB Group è una moderna realtà industriale specializzata nello sviluppo e produzione di PCB, con stabilimenti e R&D centers in Italia, Germania, Polonia e Cina.

INFORMAZIONE PROMOZIONALE