

Eccellenza operativa

Ognuno di noi	47
Sicurezza	52
Ambiente	58
Diritti umani	62
Trasparenza e lotta alla corruzione	64

Il nostro modello per l'eccellenza operativa, in linea con Eni, è volto all'impegno per la valorizzazione delle persone e alla tutela dell'ambiente in cui operiamo. Per noi l'eccellenza operativa significa condurre ogni attività con la massima attenzione alla sostenibilità, promuovendo la salute e la sicurezza dei lavoratori, e più in generale i diritti umani, operando con integrità e trasparenza. Questi valori fondanti consentono a Eni Rewind di cogliere le opportunità legate alle nuove sfide ambientali e dell'economia circolare attraverso l'innovazione tecnologica, le competenze e l'esperienza maturata sul campo negli anni.

Ognuno di noi



Perché è importante per Eni Rewind

La risorsa più importante di Eni Rewind sono le persone, le loro competenze e la loro energia. Le donne e gli uomini che vi lavorano costituiscono, infatti, un patrimonio unico per intraprendere nuove sfide e raggiungere nuovi successi. Le persone condividono i valori aziendali, quali lo spirito di squadra e il rispetto per l'ambiente e i territori. La Società si impegna a garantire la salute e la sicurezza delle persone e a creare un contesto lavorativo che offra opportunità sulla base di criteri di merito condivisi e liberi da ogni forma di discriminazione, basato su condizioni di lavoro dignitose e sul dialogo.

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Policy "Le nostre persone", "L'integrità nelle Nostre operations", "Eccellenza operativa"

MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza e qualità: conforme alla ISO 9001:2015, alla ISO 14001:2015 e allo standard OHSAS 18001:07 per la gestione della salute e sicurezza

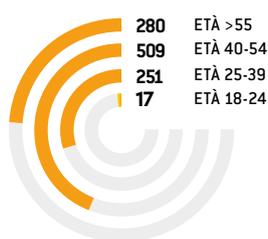
LA SQUADRA

Nel 2020 l'occupazione complessiva è pari a 1.057 persone con un aumento netto di 11 unità rispetto al 2019.

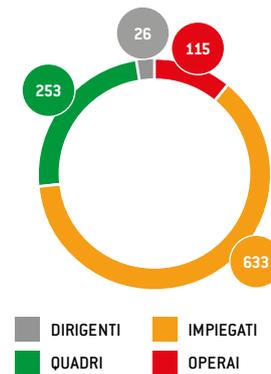
DIPENDENTI (NUMERO)



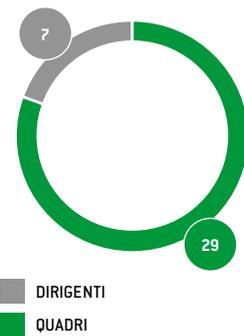
DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ NEL 2020



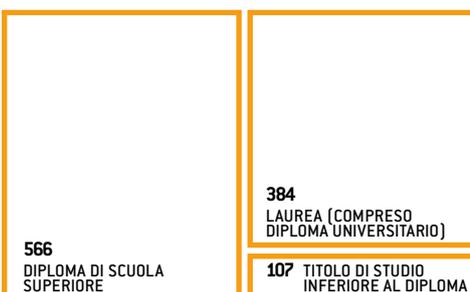
DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE



DONNE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ



DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO



Engagement dei dipendenti durante l'emergenza sanitaria

Nel corso del biennio 2018-2019 Eni Rewind era stata individuata come società pilota in Eni per l'implementazione dello Smart Working organizzativo. L'esperienza maturata ha facilitato il ricorso a tale modalità di lavoro durante l'emergenza sanitaria dell'ultimo anno consentendo così alle nostre persone di continuare a garantire il normale presidio delle attività, conciliando al contempo le nuove esigenze di vita personali e familiari.

In questo contesto, l'engagement interno ha assunto un ruolo determinante nella gestione della comunicazione di crisi e nel coinvolgimento delle persone. Sono state realizzate diverse azioni sia di aggiornamento sulla situazione sanitaria e conseguenti prescrizioni, sulle disposizioni governative e sulle decisioni aziendali, sia sulle norme di comportamento da adottare nei luoghi di lavoro.

Un anno di noi

L'anno 2020 di Eni Rewind è stato raccontato direttamente attraverso le sue persone con un video che riepiloga le attività svolte e i risultati raggiunti insieme



➤ [Per saperne di più visita la pagina LinkedIn di Eni Rewind](#)

Diversità e inclusione - La cultura della pluralità

L'approccio alla diversità e inclusione (D&I) di Eni si è sviluppato nel solco della propria cultura internazionale della pluralità, basato sui principi fondamentali di non discriminazione, pari opportunità e inclusione di tutte le forme di diversità, nonché di integrazione e bilanciamento del lavoro con le istanze personali e familiari. Eni Rewind insieme con Eni si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche o orientamenti personali e culturali sono considerati una fonte di arricchimento reciproco e un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business, sia attraverso una costante attività di coinvolgimento e responsabilizzazione individuale che mediante azioni di comunicazione e sensibilizzazione da parte del vertice aziendale verso tutti i dipendenti. Eni Rewind mira a stabilire relazioni lavorative libere da ogni forma di discriminazione, richiedendo che simili valori siano adottati anche da tutte le imprese che collaborano con noi. Tutte le Persone di Eni Rewind e di terzi hanno il dovere di segnalare eventuali violazioni del Codice Etico, utilizzando uno dei Canali di Segnalazione, in linea con quanto previsto dagli strumenti normativi di riferimento.

Principali iniziative D&I promosse insieme a Eni nel 2020

Il percorso D&I Matters	È stato avviato nel 2019 un percorso formativo e di comunicazione interna D&I Matters, per sviluppare una sensibilità sui pregiudizi inconsapevoli (Unconscious Bias) e nel 2020 è stato organizzato l'evento "Eni Global Inclusion" per l'approfondimento di questi contenuti nella cultura aziendale e nella vita relazionale quotidiana e lavorativa.
La campagna formativa sugli Unconscious Bias	Avviata campagna formativa sugli Unconscious Bias, per tutti i dipendenti, per affrontare il tema sia dal punto di vista teorico che attraverso una serie di esercizi e possibilità di auto-osservazione, nonché approfondimenti, per rinforzare la consapevolezza individuale e la capacità di gestire in modo corretto ed efficace il pregiudizio.
Mentoring femminile, intergenerazionale internazionale	Processi per rinforzare il valore dello scambio intergenerazionale e rendere le relazioni interne più aperte al confronto tra le diverse sensibilità e all'inclusione reciproca, con particolare attenzione alle carriere femminili.
Orange the world	Adesione all'iniziativa mondiale contro la violenza di genere "Orange the world" (25 novembre - 10 dicembre) attraverso il sostegno alla campagna da parte dei vertici aziendali e del management e l'attivazione di un nuovo corso e-learning sulle Molestie.

Empowerment femminile

Per quanto riguarda la diversità di genere, Eni Rewind in linea con Eni pone particolare attenzione alla promozione di iniziative volte all'attraction dei talenti femminili, così come allo sviluppo di percorsi di crescita manageriale e professionale per le donne in azienda. Tale impegno è confermato dai principali indicatori occupazionali e di sviluppo monitorati per la valorizzazione della presenza e sviluppo femminile. Infatti, delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2020, il 38% ha riguardato il personale femminile, in aumento di 1 punto percentuale vs. 2019. Inoltre, nel 2020, è aumentata la percentuale delle donne in posizioni di responsabilità raggiungendo un valore pari al 19,8% rispetto al 18,5% registrato nel 2019, su un totale di donne pari al 17,7% dell'occupazione complessiva.

36 %

di donne in ingegneria / R&D

Il role modeling femminile a supporto degli studi e STEM

Eni Rewind nel corso del 2020, insieme ad Eni, ha promosso una serie di iniziative con focus sulla gender parity per gli studenti con orientamento verso le materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) e partecipato ad iniziative nazionali ed internazionali con l'obiettivo di arricchire costantemente, in un'ottica di parità di genere, i propri processi e prassi operative.

Tra le attività, continuate nel 2020 in modalità online, si segnalano:

- **InspirinGirls:** iniziativa cominciata 3 anni fa, con il coinvolgimento di circa 5.000 ragazze in 187 classi delle scuole medie inferiori, per aiutarle a superare i pregiudizi prendendo coscienza del proprio talento;
- **Think About Tomorrow:** evento nelle scuole superiori volto ad aiutare i giovani ad una scelta formativa e professionale consapevole al di là degli stereotipi di genere, stimolare l'interesse delle ragazze verso studi STEM e sensibilizzare l'audience maschile sulle tematiche relative alla parità di genere.



Welfare

La situazione di emergenza sanitaria del 2020 ha impattato su tutti i servizi alle persone, rendendo necessaria sia la revisione delle modalità di organizzazione delle iniziative consolidate in un'ottica di massima sicurezza e rispondenza alle normative sia l'individuazione di ambiti di innovazione per la progettazione di nuovi servizi in grado di rispondere alle esigenze emergenti derivanti dalla complessità familiare e sociale e dalle nuove modalità di lavoro.

Famiglia e work life balance	Ridisegnate le modalità organizzative e gestionali del nido scuola di San Donato e di Roma e dei soggiorni estivi, con l'adozione di protocolli sanitari specifici, la riduzione del numero di bambini e potenziamento del personale educativo e ausiliario. Confermati i percorsi di orientamento scolastico professionale per i figli dei dipendenti e i servizi dedicati ai caregiver.
Genitorialità	Riconoscimento di 10 giorni lavorativi retribuiti al 100%, per entrambi i genitori.
Salute e benessere	Servizi di ristorazione aziendale completamente rimodulati nelle modalità di erogazione per far fronte all'emergenza sanitaria e garantire comunque il servizio ai dipendenti.
Campagne di prevenzione	Potenziamento dei programmi di prevenzione con l'integrazione del protocollo medico del checkup oncologico e con approfondimenti cardiovascolari; inoltre sono allo studio nuove iniziative di prevenzione per i familiari dei dipendenti.

Formazione e valorizzazione dei percorsi professionali

25.278

ore di formazione
complessive

54%

contenuti HSEQ

Eni Rewind valorizza il capitale umano con iniziative che favoriscono l'integrazione e la crescita delle competenze necessarie all'azienda. Inoltre, supporta e favorisce lo sviluppo professionale, offrendo opportunità lavorative in contesti nazionali e internazionali.

In continuità con il lavoro effettuato nell'ultimo triennio, anche nel 2020 sono state promosse alcune iniziative volte a valorizzare il capitale umano, ovvero a incentivare il contributo che ciascuno può offrire e a favorire lo sviluppo di conoscenze e competenze. In questo anno particolare, visto il contesto e le limitazioni, sono prevalse nuove modalità digitali di formazione, in particolare sulle tematiche ambientali oltre al consueto impegno sui temi legati alla sicurezza.

Il dato di sintesi al 31 dicembre 2020 relativo alla formazione è il seguente:

- n° partecipazioni complessive: 7.670, di cui il 36% su tematiche HSEQ;
- n° ore di formazione complessive: 25.278, di cui il 54% con contenuti HSEQ.

Tra le iniziative più importanti:

- Corso specialistico POLITO: in collaborazione con Eni Corporate University (ECU) realizzato in modalità aula virtuale un corso specialistico con la docenza del Politecnico di Torino sulle Tecnologie di bonifica innovative a basso impatto ambientale. Il corso formulato in 4 moduli della durata complessiva di 16 ore ha visto il coinvolgimento di circa 80 persone;
- Workshop nuova Normativa D.Lgs. 101/2020: realizzato un workshop formativo con la docenza dell'unità specializzata Eni sulla nuova normativa sui rischi specifici censiti dall'art. 110 D.Lgs. 101/20 - Gestione del Rischio Radiologico dedicato ai Datori di lavoro, Dirigenti e figure in ambito HSE;
- Formazione sulla Gestione Rifiuti: accrescimento delle competenze ambientali delle persone operanti nell'ambito della gestione rifiuti della durata di 24 ore e rivolto a circa 60 persone;
- Formazione sulla Sicurezza Informatica: promossi in linea con quanto definito da Eni i corsi finalizzati a sensibilizzare le nostre persone su aspetti di Cyber Security;
- Promozione formazione Open: visto il particolare momento è stato reso disponibile, in accordo con Eni Corporate University, uno spazio open in EniCampus con l'obiettivo di offrire occasioni di confronto e riflessione ed acquisire maggiore consapevolezza dei nostri comportamenti e del nostro modo di relazionarci con gli altri, esplorando temi come la collaborazione digitale, l'incertezza, il cambiamento, anche connessi al particolare anno che si è vissuto;
- Corsi e-Learning in tema di compliance: nel corso del 2020 sono stati erogati oltre 1000 moduli formativi in modalità distance riguardanti il codice etico, 231 e anticorruzione.

La valutazione delle performance

La valutazione delle performance costituisce uno degli strumenti essenziali per la gestione delle risorse e una guida per il miglioramento continuo dei risultati e delle capacità gestionali e professionali. La valutazione delle performance è applicata a tutti i dirigenti, quadri e responsabili in documenti organizzativi e ai giovani laureati, con un ampliamento progressivo della popolazione coinvolta. L'assegnazione degli obiettivi discende dal piano di performance annuale Eni e dal processo di pianificazione e budget e, in tale ambito, vengono inseriti anche obiettivi di sostenibilità.

Salute

Nel 2020 è proseguito il programma di implementazione del sistema integrato (HSEQ e HR) di gestione della salute con l'obiettivo di promuovere e mantenere la salute e il benessere delle persone ed assicurare un'adeguata gestione del rischio negli ambienti lavorativi.

Sorveglianza sanitaria

Le visite di sorveglianza sanitaria sono state effettuate, per il personale presente nei siti, nel rispetto delle procedure anti COVID-19. Per quanto riguarda le attività all'estero, sono state sospese le trasferte a causa dell'emergenza sanitaria.

Assistenza sanitaria

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria, presso i presidi medici, sono state effettuate 204 consultazioni mediche a dipendenti e 3 a contrattisti. Le principali cause di ricorso ai presidi medici sono:

- controlli per patologie pregresse (ipertensione arteriosa) o per somministrazione di terapie prescritte dai MMG o da specialisti;
- sintomi a carico dell'apparato osteomuscolare per lo più in patologie già diagnosticate;
- sintomi a carico dell'apparato respiratorio, per lo più a seguito di malattie da raffreddamento.

Sono proseguite, compatibilmente con l'emergenza COVID, le iniziative di promozione della salute, sia a livello locale che in adesione a progetti Eni (campagne di prevenzione oncologica e di prevenzione delle malattie cardiovascolari).

Per quanto riguarda le malattie professionali, nel 2020, complessivamente, sono pervenute 19 domande per il riconoscimento di malattie a sospetta origine professionale, tutte da parte di ex dipendenti (6 da parte di eredi), senza particolari cluster di provenienza. Si conferma, quindi, il trend in discesa nel numero di denunce.

Visite di sorveglianza sanitaria 2020

655

Visite periodiche

19

visite preventive pre-assuntive

6

visite alla ripresa del lavoro dopo assenza per motivi di salute; le visite al rientro da patologia COVID correlata sono state effettuate indipendentemente dai giorni di assenza

3

visite mediche alla cessazione del rapporto di lavoro

8

visite per cambio mansione

6

visite straordinarie (posticipo astensione gravidanza)

Spese salute sostenute nel 2020 (K€)



1.365 k€

Totale spese salute

Sicurezza



Perché è importante per Eni Rewind

Eni Rewind, consapevole del ruolo centrale dei propri dipendenti per conseguire la propria Mission, è impegnata costantemente nell'assicurare la tutela e la salvaguardia della loro salute e sicurezza, mettendo in campo misure per ridurre quanto più possibile le fonti di rischio associate ai diversi contesti operativi. Fra questi strumenti: modelli organizzativi per la gestione dei rischi e asset integrity, formazione e sviluppo di competenze, sicurezza di processo e applicazione di nuove tecnologie digitali a supporto della sicurezza. Eni Rewind persegue l'obiettivo di ridurre il verificarsi di incidenti migliorando a tutti i livelli societari i comportamenti da adottare nei luoghi di lavoro e coltivando la cultura delle best practice in materia di salute e sicurezza. A questo scopo avvia iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche HSE e di condivisione delle Lesson Learned Eni e Eni Rewind, destinate a dipendenti e contrattisti.

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Policy "Le nostre persone", "L'integrità nelle nostre operations", Dichiarazione Eni sul rispetto dei diritti umani; Codice Etico.

MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza e qualità: adottato dall'organizzazione e certificato nel 2020 ai sensi della ISO 45001:2018 per la gestione della salute e sicurezza. Processo di costante aggiornamento normativo con focus Salute e Sicurezza.

PROGRESSI 2020

- **Formazione HSEQ:** erogate 13.650 ore di formazione interna e promosse
- **Sensibilizzazione:** iniziative per la sensibilizzazione dei dipendenti e dei contrattisti sugli aspetti HSE e sull'importanza dei rilievi di near miss ed unsafe condition
- **Leadership safety:** implementazione del Leaderometro, uno strumento sviluppato da Eni per l'autovalutazione del leadership e commitment HSE del management presso i siti di Brindisi e Porto Torres
- **Sistema di Gestione della sicurezza di processo:** al fine di prevenire rischi di incidente significativo con l'applicazione di elevati standard gestionali e tecnici; diffuso i Process Safety Fundamentals;
- **Process Safety:** effettuata gap analysis per gli impianti di trattamento di acque di falda rispetto agli standard di process safety
- **Sistema di Gestione Integrato HSEQ:** effettuata transizione ai requisiti della ISO 45001:2018
- **Smart Safety:** avviata l'iniziativa presso il sito di Brindisi nell'ambito del progetto Eni Smart Operator per la protezione dei lavoratori durante le attività svolte in solitario
- **E-Wp (permessi di lavoro elettronici):** implementato digitalizzazione del Permesso di Lavoro presso i siti di Assemini, Porto Torres, Gela e Priolo
- **App HSEni:** utilizzato presso il sito di Priolo (sito pilota) la Safety Golden Rules App, strumento di lavoro digitale scaricabile sul proprio smartphone per le verifiche in campo, le analisi inizio lavori, i safety moment, i tool-box talk, i safety meeting, il tracciamento e l'invio di segnalazioni relative a unsafe condition, ecc.

TARGET

- **Sensibilizzazione:** promuovere le iniziative per la sensibilizzazione di dipendenti e contrattisti sugli aspetti HSE e sull'importanza di analizzare e gestire i near miss e le unsafe condition/act (c.d. segnali deboli)
- **THEME (progetto di analisi comportamentale):** metodologia per l'analisi e la gestione del fattore umano in ambito sicurezza da avviare presso il sito di Ravenna per migliorare la leadership in safety
- **HSE Eni Safety Pre Sense:** avviare il progetto presso alcuni siti operativi per l'analisi dei segnali deboli inseriti nella banca dati INDACO
- **Safety Competence Assessment HSE:** avviare il progetto (metodologia per l'analisi ed il miglioramento della preparazione in ambito Safety) presso i siti di Priolo e Porto Torres
- **RCA (Root Cause Analysis):** formazione specifica Eni per l'indagine degli eventi incidentali
- **Gestione Asset:** completamento del censimento e della verifica della criticità degli asset ER
- **Smart Safety:** estensione del progetto presso l'impianto TAF di Brindisi e la relativa barriera idraulica ed implementazione di una modalità "Mobile" che ne consente l'utilizzo nelle aree esterne e non presidiate dove possono ricadere i cantieri di bonifica
- **E-Wp:** implementazione del Permesso di Lavoro elettronico (e-WP) presso i siti di Ferrara, Avenza, Cengio, Ravenna e Brindisi
- **App HSEni:** adozione dell'App presso i siti di Pieve Vergonte, Ferrara, Assenimi, Gela, Avenza, Viggiano
- **HSE commitment:** implementazione dell'iniziativa per la valutazione della leadership in ambito HSE, delle risorse ER e Contrattiste, presso i siti di Gela e Viggiano
- **HSE++:** implementazione dell'iniziativa volta a misurare il livello di preparazione e cultura HSE dei dipendenti ER e dei contrattisti, nei siti di Porto Marghera, Porto Torres e Gela

Indici infortunistici e azioni di intervento

Eni Rewind, nell'ambito della prevenzione e mitigazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori propri e dei fornitori di servizi, persegue l'obiettivo di ridurre al minimo il verificarsi di eventi infortunistici.

Nel 2020 sono stati registrati due infortuni sul lavoro, uno occorso ad un contrattista nel sito di Mantova con una prognosi complessiva di 161 gg per la frattura di una mano ed uno occorso a Gela, ad un dipendente Eni Rewind, con una prognosi di 8 gg per distorsione di un piede.

I valori IF (indice di frequenza, rapporto numero eventi per milione di ore lavorate) ed IG (indice di gravità, rapporto giorni di assenza totali di infortunio per migliaia di ore lavorate) per Eni Rewind registrano un lieve peggioramento degli indici rispetto all'anno precedente a causa del numero di giorni di assenza relativi all'infortunio sopra riportato.

I risultati del 2020 ci spingono sempre più ad impegnarci per migliorare le nostre performance in Safety e quelle dei nostri contrattisti. Per ciascun infortunio occorso, così come per gli incidenti e per i near miss più gravi, vengono condotte indagini approfondite volte a individuare le cause degli eventi, le azioni correttive più efficaci ed elaborare Lesson Learned da condividere con tutto il personale delle diverse Linee Datoriali Eni Rewind. Azioni orientate a evitare eventi simili e prevenire il loro ripetersi anche attraverso l'individuazione di specifiche procedure operative e la formazione e sensibilizzazione del personale contrattista e dipendente.

Inoltre, in linea con Eni, per focalizzare l'impegno aziendale sul perseguimento della sicurezza dei dipendenti si individuano specifici parametri di safety e relativi commitment, quali il Severity Incident Rate (SIR - indice interno che considera il livello di gravità degli infortuni) e il Safety Culture Program (SCP - indicatore di gestione preventiva della sicurezza che coinvolge aspetti quali l'analisi e la gestione dei segnali deboli, l'implementazione di campagne di sensibilizzazione sulla sicurezza e la preparazione alle emergenze), che vengono inclusi all'interno della remunerazione di breve termine dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

		2018	2019	2020
Ore Lavorate (ML/h)	Forza Lavoro	4.320	5.186	5.020
	Dipendenti	1.442	1.501	1.644
	Contrattisti	2.878	3.685	3.376
Numero infortuni (concorre al calcolo IF)	Totali	2	5	2
	Dipendenti	-	-	1
	Contrattisti	2	5	1
Giorni di assenza dal lavoro (concorre al calcolo IG)	Totali	12	56	169
	Dipendenti	-	-	8
	Contrattisti	12	56	161
Indice di frequenza (infortuni con giorni di assenza/ore lavorate) x 1.000.000	Forza Lavoro	0,46	0,96	0,40
	Dipendenti	-	-	0,61
	Contrattisti	0,69	1,36	0,30
Indice di gravità (giorni di assenza/ore lavorate) x 1.000	Forza Lavoro	0,005	0,011	0,034
	Dipendenti	-	-	0,005
	Contrattisti	0,007	0,016	0,048
TRIR Indice di frequenza infortuni totali registrabili [(infortuni + limitazioni al lavoro + trattamenti medici)/ore lavorate] x 1.000.000	Forza Lavoro	0,46	0,96	0,60
	Dipendenti	-	-	0,61
	Contrattisti	0,69	1,36	0,59

Spese e investimenti in sicurezza (esclusa ILCV) – K€	2019	2020
TOTALE SPESE CORRENTI SICUREZZA	700	500
TOTALE INVESTIMENTI SICUREZZA	1.500	1.500
TOTALE SPESE CORRENTI HSE	170.000	180.000
TOTALE INVESTIMENTI HSE	33.300	46.100



La cultura della Sicurezza

Eni Rewind si impegna affinché ciascuno possa diventare leader ed esempio nello svolgimento delle proprie attività in piena sicurezza promuovendo un crescente coinvolgimento del management.

Per garantire la sicurezza in tutti gli ambienti di lavoro la Società promuove diverse iniziative, realizzate con il coinvolgimento sia del management che delle linee operative, volte alla sensibilizzazione, allo sviluppo di competenze e all'adozione di comportamenti responsabili e proattivi, nel pieno rispetto dei principi HSEQ.

Le iniziative sono state condotte in modo continuo, nonostante la situazione contingente legata all'emergenza sanitaria, usufruendo della "modalità on-line".

Principali iniziative per rafforzare la cultura della sicurezza

HSE Day	Programma di sensibilizzazione rivolto ai dipendenti e ai contrattisti al fine di condividere i principi, gli obiettivi e i risultati HSEQ societari, nonché le Lesson Learned da acquisire per il futuro. A causa della pandemia COVID-19, sono state sospese le iniziative in presenza, pertanto, è stato svolto in remoto un solo incontro HSE Day destinato ai dipendenti del Sito di Gela. Dal 2020 la modalità adottata per gli HSE Day prevede un incontro di condivisione dei principi HSE a cui partecipano dipendenti e contrattisti oltre all'organizzazione di un workshop focalizzato su un tema specifico (ad esempio quello della "comunicazione").
Lesson Learned	Nel 2020 sono state elaborate 7 Lesson Learned sui casi Eni Rewind e poi condivise insieme alle Inside Lesson Learned Eni, durante i circa 90 incontri periodici HSE Takeaway. Le lesson learned rappresentano un momento di crescita fondamentale per i lavoratori. Si tratta di documentare le lezioni apprese durante o dopo la conclusione di una attività per analizzare i successi e gli insuccessi di tutto il team di lavoro, in modo da fornire una modalità utile e conveniente per favorire l'avanzamento dei lavori o l'organizzazione dei prossimi in modo sempre più efficiente ed efficace. Le lesson learned aiutano a capire meglio quali sono gli errori da evitare e le best practice da intraprendere per un miglioramento continuo delle performance HSE.
HSE Takeaway	Iniziativa Eni Rewind per sensibilizzare il personale su aspetti di sicurezza ed ambiente, dove in periodiche riunioni si condividono in modo informale tematiche HSE, in un clima di confronto e scambio esperienziale. Nel 2020 si sono svolti 90 incontri con il coinvolgimento di circa 250 persone. Con l'occasione sono state condivise le anche Lesson Learned Ambientali ispirate alle attività Eni Rewind.
Patto per la sicurezza	Sottoscrizione tra Eni Rewind e i propri appaltatori di un impegno che vincola le parti ad adottare ed utilizzare una serie di strumenti comuni individuati con l'obiettivo di effettuare lavori in appalto senza infortuni o incidenti significativi, rilevando i mancati incidenti e le condizioni sotto standard a scopo preventivo e migliorando stabilmente la cultura della sicurezza e la gestione degli aspetti ambientali dei contrattisti. A causa del COVID-19, nel 2020, non sono stati avviati nuovi patti per la sicurezza, ma sono comunque stati portati avanti quelli già avviati in precedenza. Nel 2021 si prevede l'integrazione del Patto con le tematiche ambientali – diventando Patto per la Sicurezza e l'Ambiente – che verrà siglato nei siti di Pieve Vergonte, Porto Torres, Porto Marghera, Siti Minerari, Ponte Galeria, Avenza, Cengio, Stazioni di Servizio.
Leaderometro	Iniziativa adottata presso i siti di Brindisi e Porto Torres che si propone come obiettivo l'incremento di azioni virtuose da parte del personale indirizzate a diventare leader in sicurezza.
Safety Tour e Safety Walk	Iniziativa di sensibilizzazione in tema di sicurezza con visite in cantiere con Datori di Lavoro, Dirigenti Delegati e rappresentanti HSE di Eni Rewind oltre ai contrattisti.
Incontri con gli RLSA	Iniziativa nata a fine 2020 volta a rafforzare il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori, con il tramite degli RLSA, relativamente alla condivisione dei nuovi temi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza.

Safety Pre-Sense

Nell'ambito della transizione digitale è stata prevista l'adozione, a partire dal 2021, di un nuovo tool di analisi noto come "Safety Pre-Sense". Il software in via di sviluppo è in grado di analizzare le migliaia di dati e informazioni relativi a eventi incidentali (infortuni, near miss, unsafe condition/ unsafe act) registrati annualmente nella banca dati Eni, al fine di individuare parole chiave e pattern ricorrenti e quindi intercettare i segnali deboli su cui intervenire per evitare l'accadimento di un incidente. L'utilizzo di queste nuove tecnologie permetterà il potenziamento delle capacità di analisi statistica su larga scala dei dati, estendendo le possibilità di analisi oltre le capacità umane ed un sistema di allarme automatico sarà in grado di evidenziare in tempo reale potenziali situazioni di rischio infortunio e permettere l'implementazione di azioni di carattere preventivo. L'iniziativa è stata avviata nei siti di Brindisi e Gela.

Sicurezza di processo

La Sicurezza di Processo è un sistema di gestione per prevenire e controllare i rischi d'incidente, al fine di salvaguardare la sicurezza delle persone, l'ambiente, e gli asset durante il loro ciclo di vita. Nello specifico, la gestione della Sicurezza di Processo consente l'identificazione proattiva, la valutazione, prevenzione e mitigazione dei rilasci di materia ed energia che potrebbero risultare da malfunzionamenti di processo, di apparecchiature o da inadeguatezza degli strumenti normativi, in accordo con i migliori standard tecnici e di sicurezza applicabili.

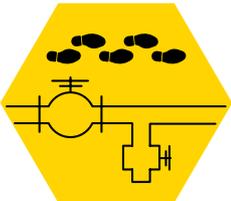
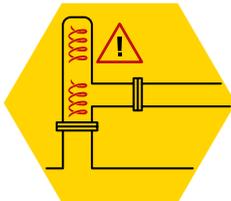
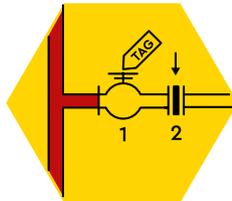
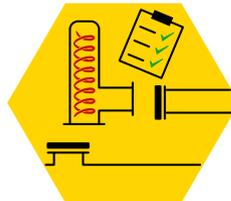
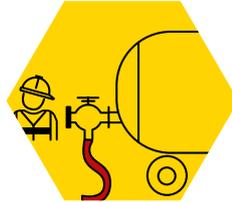
In coerenza con la diversa natura dei pericoli e dei rischi connessi con le specifiche attività operative, la Sicurezza di Processo, che si basa su un'accurata conoscenza dei processi, viene promossa e sostenuta da una cultura diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione. Nell'ambito di tale percorso è stato anche avviato un training per tutto il personale dedicato alla gestione degli impianti TAF sugli aspetti fondamentali di Process Safety e alcune risorse sono state specificatamente formate per il ruolo di Auditor in Process Safety. Inoltre, la Società prosegue la due diligence sugli impianti di trattamento delle acque di falda (TAF) in linea con quanto previsto dagli standard Eni e dalle principali best practice, e in un'ottica di miglioramento continuo. Nel 2020 sono stati eseguiti 2 Process Safety Assessment presso la società controllata Ing. Luigi Conti Vecchi e l'impianto TAF di Brindisi finalizzati a valutare i gap degli impianti Eni Rewind a fronte del recepimento delle nuove disposizioni in materia di ProcessSafety.

Eni Process Safety Fundamentals

Eni Rewind nel 2020 si è impegnata ad assicurare la divulgazione dei PSF (Process Safety Fundamentals) di Eni principalmente attraverso promotori opportunamente individuati all'interno di Eni Rewind e la società Ing. Luigi Conti Vecchi. È stato inoltre organizzato un workshop on-line, con il supporto di Eni, che ha coinvolto numerosi dipendenti delle linee operative.

[➤ Per saperne di più: Eni for 2020 - A Just transition \(pag. 51\)](#)

I Processi Safety Fundamentals

				
VERIFICA LA CORRETTA CONFIGURAZIONE DELLE LINEE DI PROCESSO PRIMA DELL'AVVIAMENTO	VERIFICA LA TENUTA DELLE CONNESSIONI PRIMA DEL RIAVVIO	SEGNALA I SECCO DANNEGGIATI E ADOTTA MISURE PROVVISORIE DI PROTEZIONE	PREDISPONI UN ISOLAMENTO SICURO PRIMA DI INIZIARE UN LAVORO DI MANUTENZIONE	ESCLUDI I SISTEMI DI PROTEZIONE SOLO SE AUTORIZZATO
				
CONDUCI LE APPARECCHIATURE ALL'INTERNO DEI LIMITI DI SICUREZZA	RIPORTA E GESTISCI OGNI PERDITA DI CONTENIMENTO SULL'IMPIANTO	MONITORA LE OPERAZIONI DI DRENAGGIO IN SISTEMA APERTO	CONTROLLA LE OPERAZIONI DI CARICO E SCARICO DI FLUIDI PERICOLOSI	SVUOTA E DEPRESSURIZZA LE APPARECCHIATURE DI PROCESSO PRIMA DI APRIRLE

Preparazione e risposta alle emergenze

La preparazione alle emergenze viene testata costantemente attraverso esercitazioni che servono a sperimentare la capacità di risposta in termini di piani, risorse, mezzi e materiali e ad identificare opportune azioni correttive.

Nonostante la pandemia abbia ridimensionato il numero complessivo delle esercitazioni svolte, Eni Rewind ha effettuato oltre 100 esercitazioni mantenendo alto il livello di preparazione alle emergenze e riadattando, in accordo con il management o con le Autorità, le relative modalità di svolgimento.

Nel 2020 sono stati registrati due preallarmi per cause naturali, una presso il sito di Pieve Vergonte (esondazione del torrente Marmazza) e una presso il sito di Crotone (esondazione dei fiumi attigui al sito); inoltre è stata registrata una emergenza di primo livello percepibile dall'esterno nel sito di Assemini (incendio aree perimetrali).

Gestione dei contrattisti

Per quanto riguarda la gestione dei contrattisti presso i propri siti, Eni Rewind ha operato integrando la propria struttura di HSE-SPP (Servizio Prevenzione e Protezione) con la Safety Competence Center (SCC) di Eni, che ha fornito circa 35 risorse impiegate per il coordinamento e la supervisione della sicurezza dei cantieri (compresi quelli di decommissioning e di bonifica sulle stazioni di servizio, attive e dismesse). Tale struttura ha continuato a presidiare e sostenere il processo di miglioramento della sicurezza delle imprese orientandole verso modelli di gestione più funzionali e di tipo preventivo. Le imprese monitorate sono state circa 160 e le non conformità rilevate (circa 230¹) sono state oggetto di immediate azioni correttive, attuando al contempo il riconoscimento e la diffusione delle buone prassi. Circa 160 imprese sono state monitorate e valutate dal Safety Competence Center con il rilascio di quasi 150 rilievi.



Igiene industriale

Nel 2020 Eni ha sviluppato e promosso attività volte a rafforzare il presidio in materia di monitoraggio e controllo dei fattori di rischio presenti nei luoghi di lavoro, in particolare:

- I) la partecipazione a gruppi di lavoro Eni volti alla condivisione dell'approccio della valutazione del rischio;
- II) rafforzamento della consapevolezza dei fattori di rischio assicurando un allineamento con le più recenti best practice in materia, tramite l'attuazione di un programma di formazione/informazione mirato;
- III) Formazione specifica alle risorse interessate in ambito Radioprotezione, riguardo il nuovo Testo di legge in materia di Radioprotezione (D.Lgs. 101/2020). Gli argomenti trattati hanno consentito di rafforzare la consapevolezza della responsabilità in merito agli adempimenti in capo ai ruoli organizzativi.

Integrità degli asset

Il sistema di asset integrity, di fondamentale importanza per Eni Rewind, garantisce che gli asset siano gestiti in modo efficace ed efficiente per la salvaguardia delle persone, dell'ambiente e della continuità operativa. Nel 2020 la Società ha completato il censimento dei propri asset principali presenti nei siti, raggruppandoli per livello di rischio HSE, al fine di proseguire nell'implementazione delle azioni necessarie a garantire i più elevati standard di sicurezza.

¹ Il numero dei rilievi è cumulativo delle attività SCC e delle verifiche attuate dalla funzione HSEQ.

Eni Rewind e l'emergenza COVID-19

Il 2020 è stato l'anno in cui tutto il mondo è stato colpito dall'emergenza sanitaria legata al COVID-19. Nonostante la rapidità e la portata della pandemia, Eni Rewind è intervenuta tempestivamente grazie alle sinergie con Eni e all'attuazione di un modello consolidato di gestione del rischio Salute, Sicurezza, Ambiente, Security ed Incolumità Pubblica, in linea con gli strumenti normativi, organizzativi ed operativi (fra cui il Protocollo del 14 marzo 2020 tra governo e parti sociali). La Società ha garantito la massima protezione delle proprie persone e dei fornitori e al contempo ha assicurato la continuità delle attività che non potevano essere sospese a tutela delle matrici ambientali (suoli e acque), nonché la gestione dei rifiuti generati dalle attività produttive di Eni.

L'emergenza sanitaria legata al COVID-19 è stata affrontata in modo centralizzato da Eni attraverso la costituzione dell'Unità di Crisi, a cui Eni Rewind partecipa attivamente. Fin da subito sono state definite le linee di indirizzo strategico e una gestione coordinata e trasversale dell'emergenza sanitaria.



Le azioni intraprese, per consentire l'operatività in sicurezza durante il periodo di crisi, sono principalmente:

- la comunicazione, l'informazione e la formazione costante in tema HSEQ con i Datori di Lavoro in modo da affrontare in modo coordinato l'emergenza sanitaria e comunicare tempestivamente eventuali aggiornamenti normativi in essere;
- l'adozione dello smart working straordinario per i lavoratori che non necessitano di una presenza fisica sul posto di lavoro e a tempo parziale per i lavoratori che seguono le attività non interrompibili (impianti di trattamento acque e altre bonifiche/messa in sicurezza);
- la sospensione di quelle attività (tra il 25-30%) che potevano essere interrotte senza impatti per l'ambiente o per la sicurezza pubblica;
- la predisposizione di un piano di contingency per individuare figure sostitutive nel caso in cui un'intera squadra di un singolo impianto fosse stata interessata dal contagio o da quarantena, nonché un piano di incremento delle scorte di chemicals e materiale di consumo necessarie a garantire la continuità di marcia;
- la consegna di Dispositivi di Protezione Individuali per il rischio COVID-19 e la misura della temperatura all'ingresso delle aree lavorative;
- la riorganizzazione delle modalità di accesso ai luoghi di lavoro e alle aree di aggregazione;
- l'integrazione e l'aggiornamento dei Medical Emergency Response Plan (MERP), i Piani di Emergenza e i documenti di valutazione dei rischi (DVR), dandone informativa ai lavoratori;
- la continuità, in sicurezza, delle attività dei contrattisti e della catena di fornitura in modo da poter garantire un riavvio, a valle della situazione emergenziale;
- l'assicurazione del processo di verifica delle attività (audit da remoto).

Inoltre è stata effettuata una costante campagna di informazione a tutto il personale e ai contrattisti circa le nuove disposizioni e le buone norme igienico-sanitarie a cui attenersi.

Eni Rewind e la collaborazione con Regione Sicilia per lo smaltimento del percolato a Gela

Nel contesto delle azioni emergenziali locali assunte dai Presidenti di Regione per far fronte all'emergenza COVID-19, la Regione Siciliana, considerate le difficoltà del trasporto fuori Regione, ha chiesto a Eni Rewind di poter fruire degli impianti di trattamento del Sito di Gela (TAS e Biologico Industriale) per smaltire i percolati derivanti da impianti di recupero "FORSU" e discariche che garantiscono servizi non interrompibili per l'isola. Eni Rewind sta fornendo la propria disponibilità alla Regione a seguito dell'Ordinanza emessa a marzo 2020, (rinnovata due volte) che autorizza gli impianti TAS e Biologico Industriale di Gela a smaltire il percolato, previa analisi tecnica che garantisce il rispetto dei parametri allo scarico post trattamento.

Ambiente



Perché è importante per Eni Rewind

Il rispetto dell'ambiente è centrale nella visione di sviluppo sostenibile di Eni Rewind, in quanto leva di un modello operativo che si distingue per l'uso efficiente e la valorizzazione delle risorse naturali e dei rifiuti prodotti. Per questo la Società si impegna ad assicurare che tutte le attività siano sempre svolte in conformità agli accordi e agli standard internazionali, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche nazionali. In qualità di società ambientale di Eni, nel corso del 2020 Eni Rewind ha implementato un programma di formazione specialistica e iniziative di informazione e sensibilizzazione su tematiche ambientali al fine di rafforzare le proprie competenze di settore e diffondere buone pratiche in materia ambientale, sia dal punto di vista tecnico che operativo.

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Policy "La sostenibilità", "L'integrità nelle nostre operations", "Policy Eni sulla biodiversità e servizi ecosistemici", Codice Etico

MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza e qualità: adottato dall'organizzazione e certificato ai sensi della Norma ISO 14001:2015 per la gestione ambientale. Processo di costante aggiornamento normativo con focus Ambiente. Tavoli tecnici per analisi e condivisione delle esperienze su specifiche tematiche ambientali ed energetiche

PROGRESSI 2020

- Acqua: aumento del circa 20% del volume di acqua di falda trattata e riutilizzata vs. 2019
- Rifiuti: incremento a circa 78% dei rifiuti recuperati dal totale dei rifiuti recuperabili vs. il circa 59% del 2019
- Progetto Digitalizzazione processo rifiuti: Design e implementazione di un sistema di tracciatura puntuale dei dati tecnico-economici per singolo rifiuto e automazione processi di gestione delle omologhe

TARGET

- Sensibilizzazione: Promuovere le iniziative per la sensibilizzazione di dipendenti e contrattisti sugli aspetti HSE e sull'importanza di analizzare e gestire i near miss e le unsafe condition/act (c.d. segnali deboli)
- Acqua: recupero delle acque attraverso il trattamento negli impianti TAF e il loro reimpiego nei cicli produttivi o mediante la reiniezione in falda, per ridurne il prelievo in natura
- Rifiuti: Partecipazione alla sperimentazione del RENTRI; proseguire nell'implementazione del progetto di digitalizzazione della logistica ambientale

[Per saperne di più: enirewind.com](https://www.enirewind.com)

Intervento ambientale - ISAF di Gela



Principali iniziative per rafforzare la cultura ambientale nel 2020

Eni Rewind, per la natura della sua mission, è impegnata nel promuovere e rafforzare una coscienza ambientale in tutte le sue persone e nelle imprese con cui lavora, organizzando occasioni di formazione e di condivisione delle esperienze. Diverse le iniziative svolte nel 2020 che hanno visto il coinvolgimento dei colleghi Eni Rewind in modalità distance.

Progetto staffetta

Prosegue il Progetto Staffetta che nasce come verifica approfondita sulla gestione dei rifiuti e dei depositi, con un focus sugli aspetti ambientali e di sicurezza correlati, e si trasforma in un momento formativo per alcuni giovani colleghi, che, con il supporto dei colleghi esperti nel settore, si spostano, anche virtualmente, da sito a sito per passare il testimone della conoscenza.

Nel 2019 la staffetta ambientale è stata avviata nel sito di Gela condividendo le conoscenze tra giovani colleghi con il supporto di quelli più esperti passando da un sito all'altro (Brindisi, Porto Torres, Assemmini e Ferrara). Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria, il passaggio del testimone è avvenuto in modo virtuale, in altri siti Eni Rewind quali Mantova, Porto Marghera, Ravenna, Priolo, Manfredonia, Crotone, Cirò Marina, Avenza, Gavorrano, Pieve Vergonte e Cengio.

Eventi formativi ambientali

Il piano di formazione ambientale si pone come obiettivo quello di accrescere e rafforzare le competenze specialistiche Eni Rewind in tema di gestione rifiuti, bonifiche dei siti contaminati, aggiornamenti normativi (es. scarichi e emissioni).

Nel 2020, oltre ai piani formativi che coinvolgono ciascun dipendente nell'ambito dei percorsi previsti da Eni Corporate University, sono stati previsti corsi specialistici relativi alle seguenti tematiche:

- la gestione rifiuti, come il corso di elementi base, di realizzazione e gestione dei depositi rifiuti, degli adempimenti documentali, degli aggiornamenti normativi (D.Lgs. 121/2020 «Discariche» e D.Lgs. 161/2020 «Rifiuti») e il workshop sulla "Cross Contamination";
- le bonifiche, con il corso base sulle bonifiche dei siti contaminati;
- Altri aspetti ambientali, come il corso di elementi base inerenti i principali aspetti normativi su scarichi ed emissioni.

Campagna di sensibilizzazione ambientale

Per promuovere la sensibilizzazione ambientale di tutti i dipendenti Eni Rewind, è stata sviluppata una campagna specifica che ha previsto la condivisione di volantini con messaggi a carattere ambientale. Inoltre, sono state realizzate anche delle "pillole" formative sui principali aspetti normativi e concernenti diverse tematiche ambientali (approvvigionamento idrico, scarichi idrici, emissioni in atmosfera, etc.).

Team up for HSE

La società ambientale di Eni ha preso parte all'evento Team up for HSE – Bring Your Inspiration, che riunisce gli HSE manager di Eni, al fine di condividere le idee e le specifiche esperienze lavorative, rafforzando la cultura ambientale. In particolare Eni Rewind ha partecipato con un contributo dedicato a illustrare l'impegno per la valorizzazione della risorsa acqua, anche attraverso nuove tecnologie ed efficientamenti, raccontando anche le best practice sviluppate nei siti operativi.



La gestione dei fornitori e dei business partner

Eni Rewind si è dotata di un sistema di controllo dei rischi HSEQ dedicato a tutti i servizi e processi in essere per assicurare che le attività si svolgano in condizioni di piena sicurezza, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti umani, nell'osservanza del Codice Etico Eni. Tale sistema di controllo si basa sul monitoraggio periodico di alcuni indicatori, su verifiche in campo operative e sulla programmazione di audit lungo tutta la catena del valore al fine di accertare la corretta applicazione del sistema di gestione integrato HSEQ. Nel 2020, le attività di audit sono state eseguite, seppure in modalità da remoto, a causa dell'emergenza sanitaria, con la collaborazione proattiva di tutti i referenti di sito. Eni Rewind ha condotto presso i siti, presi a campione, delle linee datoriali:

- Verifiche interne di sistema HSEQ, tra cui: technical audit per accertare l'adozione e la corretta applicazione del SGI HSEQ (TA); verifiche di conformità alle normative vigenti in materia HSE (VDC); audit qualità (Q);
- Verifiche in campo HSEQ, tra cui: verifiche in campo operative (VO) → circa 8 siti; verifiche nei cantieri operativi (VC) → circa 2000 sopralluoghi in campo

La Salina di Assemini

La conservazione dell'ambiente naturale e della biodiversità è un obiettivo che Eni Rewind persegue al fine di proteggere gli ecosistemi, promuovendo buone pratiche gestionali. Un esempio virtuoso è rappresentato dalle saline Conti Vecchi (in concessione alla Ing. Luigi Conti Vecchi SpA, di cui Eni Rewind detiene la totalità delle azioni), un luogo unico e speciale in cui dal 1931 l'opera della natura e dell'uomo si integrano con grande armonia.

Situate in una delle più importanti aree umide d'Europa, nella costa sud-occidentale della Sardegna, le saline Conti Vecchi svolgono un ruolo significativo nella stabilizzazione delle emissioni di gas serra e nel mitigare gli impatti dei cambiamenti climatici. Protette dal 1977 dalla convenzione di Ramsar, che comprende circa 2.200 zone umide di importanza strategica internazionale per il mantenimento della biodiversità mondiale, sono le seconde Saline funzionanti più grandi e si estendono per 2.700 ettari nell'area di Macchiarreddu-Assemini, alle porte di Cagliari. Insieme alla presenza industriale, nell'oasi naturalistica, convivono diverse specie protette dell'avifauna mediterranea, 35 mila esemplari di uccelli acquatici appartenenti a cinquanta razze diverse, tra cui il fenicottero rosa, l'airone, il falco, l'anatra e la gallinella d'acqua. Qui i fenicotteri hanno trovato l'habitat ideale per la creazione di una colonia stanziale che conta oltre diecimila esemplari. La laguna è inoltre un Sito di Interesse Comunitario (SIC) ed è inserita anche nella rete ecologica Natura 2000. Per valorizzare il patrimonio culturale e paesaggistico, Eni Rewind ha sottoscritto una partnership con il FAI (Fondo Ambiente Italiano), grazie alla quale è stata recuperata la valenza storica e naturalistica del sito, che vede coesistere l'archeologia industriale con le attuali attività produttive nel pieno rispetto dell'ecosistema. Aperte al pubblico nel 2017, oggi le Saline sono state visitate da circa 50.000 persone e hanno una capacità di produzione annua di circa 400.000 tonnellate di sale, che viene impiegato per uso industriale, per disgelo e alimentare.



Intervista a Marco Magnifico

Sono passati 4 anni dall'apertura al pubblico delle Saline Conti Vecchi, con l'ingresso di oltre 50 mila visitatori. Quest'anno è stata rinnovata per altri 3 anni la partnership tra FAI e Eni Rewind / Ing. Luigi Conti Vecchi per la valorizzazione del Bene, quali sono oggi le sue considerazioni e aspettative? Come è posizionata la Salina rispetto ad altri siti FAI?

L'esperienza di restauro e valorizzazione delle saline rappresenta ancora oggi un unicum tra i Beni della Fondazione: è infatti il primo esempio di gestione, narrazione e promozione di un progetto imprenditoriale, storico e innovativo, all'interno di un luogo minerario ancora produttivo e immerso in un particolare contesto naturalistico. Una nuova tipologia di Bene, con caratteristiche e potenzialità tali da aver prefigurato uno sviluppo turistico culturale diverso da quello della Costa nord-est dell'Isola e di averci permesso di raggiungere un pubblico ampio e variegato con particolare attenzione ai giovani, ai bambini e alle famiglie. Uno degli aspetti più significativi del progetto è certamente rappresentato dalla volontà di Eni di aprire alla collettività la propria storia e la propria contemporaneità allo stesso tempo, con un atteggiamento di reciproca fiducia e condivisione che è stato molto apprezzato dal pubblico, come evidenziano i dati relativi agli ingressi, la percentuale di iscrizione al FAI tra le più alte in Italia, e il primo posto tra i siti scelti da visitare dal pubblico straniero su una delle più importanti piattaforme di ospitalità turistica.



Marco Magnifico

Vicepresidente Esecutivo FAI

Oltre un anno segnato dall'emergenza COVID che ha visto i musei in grande sofferenza. In che modo è cambiato il modo di usufruire del Bene e come immagina la ripartenza post COVID?

È stato un anno difficile che ci ha però offerto l'opportunità di ripensare "sartorialmente" la visita nei nostri beni offrendo calda accoglienza e tante idee e attività nuove per i nostri visitatori. Il risultato di questa sfida è stato certamente positivo: abbiamo infatti riscoperto il valore di un'esperienza di visita ancora più intima che ci ha concesso di instaurare una relazione di fiducia ancor più solida con i nostri visitatori. Per la parte museale le saline sono state dotate di tutti i dispositivi di sicurezza previsti da decreto nazionale, abbiamo analizzato la capienza massima possibile in ogni ambiente e i flussi di ingresso al Bene sono stati contingentati; abbiamo progettato un'offerta di visita quotidiana che prevedesse più visite guidate contemporaneamente potendo così gestire gruppi con numeri molto limitati ma potendo allo stesso tempo accogliere più pubblico possibile. La capienza sul trenino che fa il tour nell'area industriale e naturalistica è stata ridotta del 50% in modo da poter fare vivere l'esperienza lenta e immersiva nel sito industriale mantenendo le distanze di sicurezza anche sul mezzo di trasporto.

Chi sono i visitatori FAI, per fascia di età, sesso, regione di provenienza? Sono diversi tra siti "naturali" e quelli "artistici"? La minore mobilità causa COVID, ha aumentato le visite intra-regionali?

Il nostro è un pubblico eterogeneo e stagionalizzato che vede il 70% dei visitatori composto da locali provenienti dal Sud Sardegna; di questa percentuale circa il 25% è stato rappresentato dalle scuole, provenienti da tutto il territorio regionale, di ogni ordine e grado alle quali abbiamo dedicato un'offerta didattica gestita da operatori museali specializzati. Il restante 30% è rappresentato da un pubblico di turisti in larga parte italiani (della Lombardia, Piemonte, Veneto e Lazio) e che si recano da noi principalmente nel periodo estivo. La minore mobilità ha certamente implementato l'afflusso di locali nel 2020 che abbiamo raggiunto grazie a una sempre più vasta offerta di visita per raggiungere i nostri target formati da naturalisti (per cui abbiamo realizzato approfondimenti sulla flora e la fauna in collaborazione con esperti ornitologi e botanici), da famiglie (per cui abbiamo organizzato laboratori didattici e attività ludiche come la riscoperta di giochi tradizionali), appassionati di storia, valenza identitaria del luogo e archeologia industriale (ai quali sono stati offerti dialoghi, approfondimenti e confronti con la memoria storica della salina formata da ex salinieri, abitanti del villaggio Macchiareddu e rappresentati della Comunità del sale a confronto con i salinieri e i protagonisti della salina di oggi). Infine dedichiamo al pubblico di giovani le aperture serali del museo offrendo l'opportunità di godere di letture teatrali nella suggestiva cornice dell'ex officina meccanica, osservazione del cielo stellato con astronomi professionisti e laboratori di fotografia molto amati per la vista mozzafiato che caratterizza la salina al tramonto.

Diritti umani



Perché è importante per Eni Rewind

Il rispetto dei diritti umani è parte integrante della cultura di Eni, si fonda sulla dignità di ogni essere umano e sulla responsabilità delle imprese di contribuire al benessere degli individui e delle comunità locali.

Eni Rewind in conformità con Eni ritiene il rispetto per i diritti umani una parte integrante del suo sistema normativo interno.

Questo approccio, prerequisito per una transizione energetica equa, è radicato nel modello di business di Eni Rewind ed è guidato dal Top Management, che lo diffonde nella cultura dell'azienda. L'impegno inizia dalle relazioni con i collaboratori e si estende a quelle con le comunità locali, i governi, i fornitori e partner commerciali, nonché alle attività di security e ai diritti dei lavoratori. Tale impegno è inoltre confermato dall'adesione ai 10 principi del Global Compact e dal riconoscimento di Eni tra le aziende Lead dell'iniziativa.

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Policy "La sostenibilità", "Le Nostre persone", "I nostri partner della catena del valore"; "L'integrità nelle nostre operations", "La Global Compliance", Codice Etico, Modello 231

Governance sui diritti umani

L'approccio di Eni ai diritti umani è integrato nella sua Mission ed è accuratamente spiegato nella Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani, approvata dal CdA nel dicembre 2018, che evidenzia le aree prioritarie di impegno e su cui Eni esercita un'approfondita due diligence, secondo un approccio sviluppato in coerenza con i Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (UN-GPs). Tale impegno è ribadito nel Codice Etico, rinnovato nel 2020, e supportato dagli impegni richiesti ai fornitori circa il rispetto dei diritti umani all'interno del Codice di Condotta fornitori, anch'esso adottato nel 2020. Una descrizione dettagliata dell'impegno e delle performance di Eni riguardo rispetto dei diritti umani è contenuta in "Eni for Human Rights" (inserire link ipertestuale).

Firmato nel 2020 nuovo protocollo di relazioni industriali "Insieme", da Eni e dalle organizzazioni sindacali italiane, a supporto del processo di transizione energetica

Diritti umani sul posto di lavoro: relazioni industriali

Rispettare i diritti delle persone che lavorano in Eni è fondamentale per Eni e le sue controllate – tra cui Eni Rewind - per costruire relazioni mutualmente soddisfacenti e durature. Il modello di Relazioni Industriali di Eni, che svolge anche per conto di tutte le sue controllate, è basato su accordi che individuano le modalità di condivisione delle informazioni con le organizzazioni rappresentanti dei lavoratori, definiti a livello nazionale e internazionale: tra questi due sono di carattere europeo, il Comitato Aziendale Europeo e l'Osservatorio Europeo per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori in Eni e uno globale, il Global Framework Agreement on International Industrial Relations and Corporate Social Responsibility (GFA) rinnovato nel 2019. Con questo accordo, Eni e le organizzazioni sindacali firmatarie hanno confermato il loro impegno congiunto per promuovere lo sviluppo sostenibile e sensibilizzare i dipendenti, diretti e indiretti, sul rispetto dei diritti umani e del lavoro. Nell'ottica del passaggio a un modello più sostenibile dal punto di vista del business e delle persone si muove anche il nuovo protocollo di relazioni industriali "Insieme", firmato nel 2020 da Eni e dalle organizzazioni sindacali italiane, a supporto del processo di transizione energetica.

Modello di valutazione del rischio diritti umani sul posto di lavoro

Nel 2020 è stato realizzato un pilota sul modello di valutazione del rischio diritti umani sul posto di lavoro su alcune società controllate, tra cui Eni Rewind. Si tratta di un modello "risk-based" finalizzato a segmentare le società Eni in base a specifici parametri quantitativi e qualitativi che colgono le caratteristiche e i rischi specifici del Paese/contexto operativo e legati al processo di gestione delle risorse umane, tra cui il contrasto a ogni forma di discriminazione, la parità di genere, le condizioni di lavoro, la libertà di associazione e contrattazione collettiva. Questo approccio identifica le eventuali aree di rischio, o di miglioramento, per le quali definire delle azioni specifiche da monitorare nel tempo.

Attività di formazione sui diritti umani

Nel 2020 è proseguita la formazione obbligatoria per i dirigenti e quadri (Italia ed estero) sui 4 moduli specifici del corso diritti umani (i) nel posto di lavoro; (ii) nelle comunità che ospitano le attività di Eni; (iii) nei servizi di security; (iv) nelle relazioni commerciali (con fornitori, contrattisti e altri business partner). Nell'ultimo anno è stato rilevato un ottimo tasso di fruizione rispetto alle iscrizioni. Oltre al corso specifico sui diritti umani, per tutti i dipendenti sono accessibili altri percorsi sui temi di sostenibilità e diritti umani, quali "Sostenibilità in tema di stakeholder, reporting e diritti umani", "Sostenibilità e integrazione con il business" e corsi sugli SDG. Infine, è stato avviato un percorso formativo sul nuovo Codice Etico, adottato nel 2020, attraverso un video in cui l'AD Eni e il Direttore della funzione Compliance Integrata introducono la struttura del nuovo Codice e le principali novità.

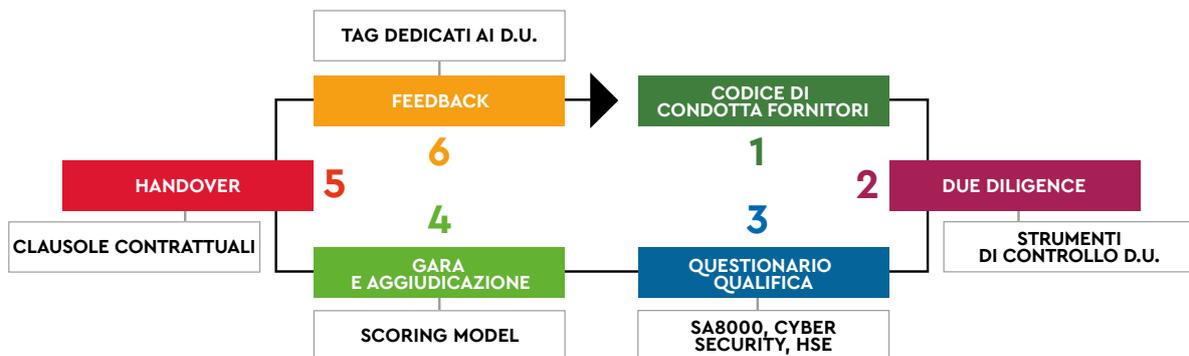
Diritti umani e security

Eni Rewind gestisce le proprie operazioni di Security nel rispetto dei principi internazionali previsti anche dai Voluntary Principles on Security & Human Rights, cui Eni ha aderito nel 2020. In linea con il suo impegno, Eni ha progettato un insieme coerente di regole e strumenti per garantire che: (i) i termini contrattuali comprendano disposizioni sul rispetto dei diritti umani; (ii) i fornitori delle forze di sicurezza siano selezionati, tra gli altri, in base a criteri afferenti i diritti umani, (iii) gli operatori e i supervisor della sicurezza ricevano formazione adeguata sul rispetto dei diritti umani; (iv) gli eventi considerati più a rischio siano gestiti conformemente agli standard internazionali.

La gestione dei Fornitori e dei Business Partner

La catena di fornitura gioca un ruolo fondamentale nella realizzazione degli impegni di Eni e le sue consociate in materia di responsabilità sociale e diritti umani. Per questo Eni ha adottato un modello di valutazione e presidio del rispetto dei diritti umani, ispirati a standard internazionali quale lo standard SA 8000, volto a sensibilizzare e coinvolgere i fornitori nel processo di prevenzione e mitigazione dei rischi lungo il processo di procurement. L'adozione di tale modello garantisce anche alla funzione Approvvigionamenti Ambientali di Eni Rewind un monitoraggio costante, fino alla sospensione dei rapporti qualora non vengano soddisfatti gli standard di accettabilità stabiliti e condivisi.

Presidi di controllo a garanzia del rispetto dei diritti umani nel processo di procurement



Il Modello, che è lo stesso promosso e adottato da Eni SpA, prevede il rafforzamento dei presidi sui Diritti Umani attraverso:

1 Codice di Condotta Fornitori: pubblicato nel 2020, declina i principi contenuti nel Codice Etico verso i fornitori cui ne è richiesta la sottoscrizione in fase di autocandidatura/qualifica o assegnazione dei contratti, riconoscendo e tutelando il valore delle persone e il divieto di ogni tipo di discriminazione.

2 Introduzione dei Diritti Umani nelle Due Diligence: introduzione di stringhe di ricerca per parole chiave, dedicate a possibili violazioni in ambito diritti umani nelle analisi reputazionali delle controparti.

3 Questionario di qualifica: verifica della professionalità, capacità tecnico-operativa, affidabilità etica, economica e finanziaria, salute, sicurezza, tutela dell'ambiente, rispetto dei diritti umani, mediante la compilazione di apposita sezione ispirata allo standard SA8000 e cyber security per minimizzare i rischi insiti nell'operare con terzi.

4 Definizione di requisiti minimi sui fornitori a tutela dei diritti umani necessari ai fini della valutazione delle offerte (scoring model) e della conseguente

aggiudicazione della gara. Rafforzamento delle clausole contrattuali a garanzia del rispetto dei diritti umani, prevedendo la possibilità di porre in essere audit specifici sull'attività del fornitore.

5 Handover: trasmissione al gestore del contratto di tutte le informazioni utili, ivi compreso l'indicazione delle clausole contrattuali poste a tutela dei diritti umani, al fine di consentire le azioni volte alla ottimale gestione del contratto anche in relazione alla tutela dei diritti umani.

6 Feedback: qualora emergano criticità è richiesta l'implementazione di azioni di miglioramento o, qualora non siano soddisfatti gli standard minimi di accettabilità, vengono poste limitazioni o inibizioni all'invito a gara. Inserimento a sistema di Tag dedicati, al fine di rilevare periodicamente quali segnalazioni hanno determinato un provvedimento sul fornitore e rispetto a quali violazioni dei diritti umani.

Trasparenza e lotta alla corruzione



Perché è importante per Eni Rewind

Migliorare la governance e la trasparenza del settore in cui opera Eni Rewind è fondamentale per favorire un buon uso delle risorse e prevenire fenomeni corruttivi. Il ripudio della corruzione è uno dei principi etici fondamentali del Codice Etico di Eni fin dal 1998 e per questo Eni Rewind ha aderito all'articolato sistema di regole e controlli di Eni finalizzati alla prevenzione dei reati di corruzione (il Compliance Program Anti-Corruzione).

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

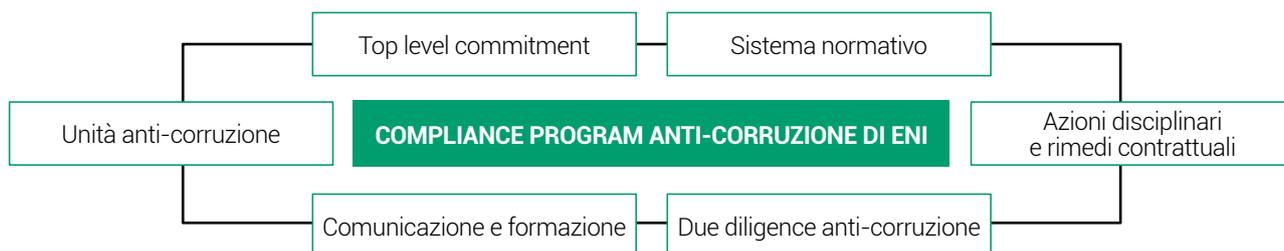
Management System Guideline "Anti-Corruzione"; Policy "I nostri partner della catena del valore"; Posizione di Eni sulla trasparenza contrattuale; Codice Etico

MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Compliance Program Anti-Corruzione di Eni SpA, certificato ai sensi della Norma ISO 37001:2016; Sistema di gestione integrato; Modello 231

Il Compliance Program Anti-Corruzione Eni

In coerenza con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico, Eni si è dotata di un articolato sistema di regole e controlli finalizzati alla prevenzione dei reati di corruzione: il Compliance Program Anti-Corruzione.



Il fulcro di tale programma risiede nell'impegno del top management di Eni e nell'insieme delle normative interne, in particolare la Management System Guidelines Anti-Corruzione, che Eni mette a disposizione del personale per prevenire e contrastare il rischio di corruzione. Tutte le società controllate, in Italia e all'estero, adottano, mediante delibera del proprio CdA tutti gli strumenti normativi anti-corruzione emessi da Eni SpA. L'attuazione del programma è garantita, fin dal 2010, da una struttura organizzativa dedicata (Unità Anti-Corruzione) che ha il compito di prestare assistenza specialistica anti-corruzione a Eni e alle sue società controllate.

Al fine di prevenire possibili criticità, il Compliance Program prevede l'esecuzione di una due diligence anti-corruzione sulle controparti a rischio finalizzata a valutare l'integrità, l'affidabilità professionale e la reputazione della potenziale controparte.

Attività di formazione

Un altro pilastro del programma è rappresentato dalle attività di formazione anti-corruzione:

- corsi e-learning, corsi online per tutta la popolazione aziendale;
- workshop generali, sessioni formative rivolte a risorse a medio/alto rischio corruzione;
- job specific training, sessioni formative realizzate generalmente insieme ai workshop generali e rivolte alle aree professionali a specifico rischio di corruzione.

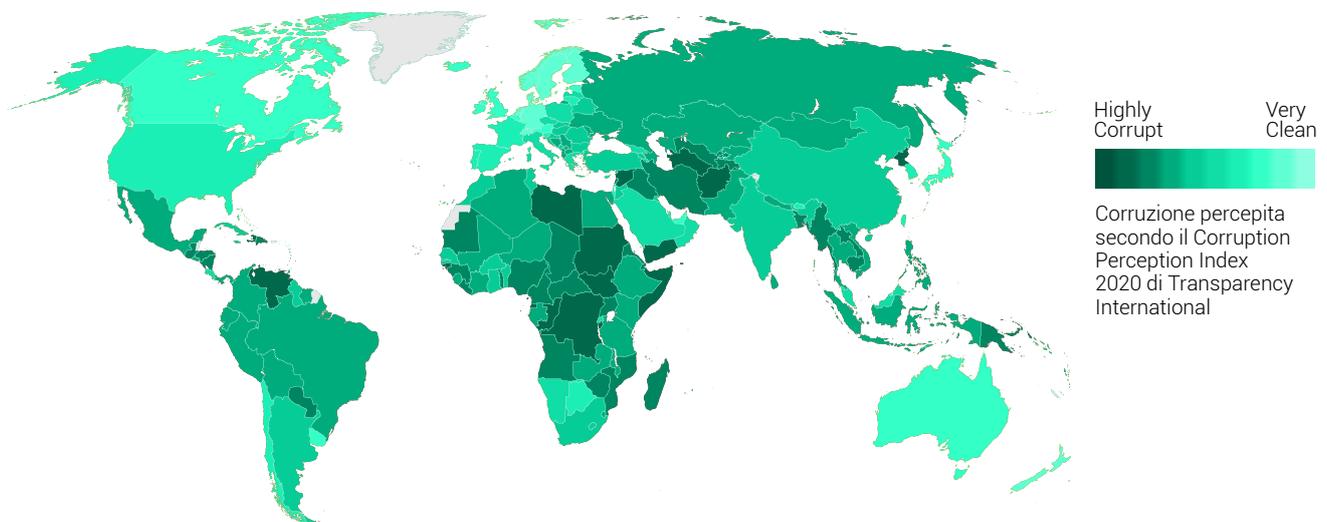
Per ottimizzare l'individuazione dei destinatari di iniziative formative, è stata definita una metodologia per la segmentazione sistematica dei dipendenti sulla base del livello di rischio di corruzione in funzione di specifici driver di rischiosità come ad esempio Paese, qualifica, famiglia professionale.

Sono inoltre proseguite le attività di informazione e aggiornamento periodico attraverso l'elaborazione di brevi pillole informative di compliance, ivi inclusi eventuali temi anti-corruzione. A causa dell'emergenza, gli eventi formativi 2020 sono stati effettuati in modalità distance con la continuazione delle attività di informazione e aggiornamento periodico sui temi di compliance e anti-corruzione.

Gestione delle segnalazioni

Eni, inoltre, sin dal 2006, si è dotata di una normativa interna allineata alle best practice nazionali e internazionali nonché alla normativa italiana in materia (L.179/2017), che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (cd. di whistleblowing) ricevute, anche in forma confidenziale o anonima, da Eni e dalle società controllate, fra cui Eni Rewind, in Italia e all'estero. Tale normativa consente a dipendenti e soggetti terzi, di segnalare fatti afferenti al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi ed aventi ad oggetto comportamenti in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231 o Modelli di Compliance per le controllate estere, idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, ad Eni. Al riguardo sono stati istituiti canali informativi dedicati e facilmente accessibili, disponibili sul sito enirewind.com [Per saperne di più: enirewind.com](#)

Indice di percezione della corruzione 2020



[Per saperne di più: Eni for 2020 - A Just transition \(pagg. 68-71\)](#)

Intese per la legalità

Al fine di contrastare i tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti e subappalti dei cantieri di bonifica, Eni Rewind e le Prefetture promuovono le Intese di Legalità, previa approvazione del Ministero dell'Interno. In particolare, lo strumento viene applicato nei siti più complessi come Pieve Vergonte, Brindisi, Crotone, Gela. Alle Intese di Legalità partecipano tutti gli stakeholder istituzionali, con l'obiettivo di garantire la legalità e la trasparenza nelle attività di risanamento ambientale, oltre al monitoraggio continuo dei cantieri da parte delle forze dell'ordine.

Tra gli impegni previsti riveste particolare importanza la sicurezza sul lavoro, per la quale Eni Rewind garantisce che vengano efficacemente tutelate le condizioni di impiego delle maestranze, la loro salute e la tutela dell'ambiente.