

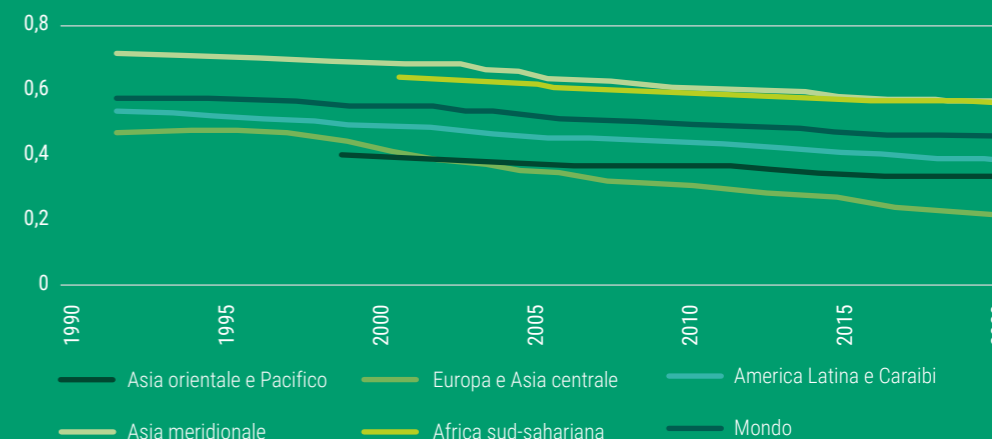
# 2 ECCELLENZA OPERATIVA

Al fine di cogliere le opportunità legate all'evoluzione del mercato dell'energia e di affrontare al tempo stesso le sfide connesse alla transizione energetica, il business di Eni è costantemente indirizzato all'eccellenza operativa. Questo si traduce in un impegno continuo per la valorizzazione delle persone attraverso il consolidamento e l'evoluzione delle competenze e la valorizzazione delle diversità, per la salvaguardia della loro salute e sicurezza, nonché per l'integrità degli asset. Eni, inoltre, si impegna per la tutela dell'ambiente promuovendo l'uso efficiente delle risorse naturali e la salvaguardia delle aree protette rilevanti per la biodiversità, per il rispetto e la promozione dei diritti umani, con un'attenzione verso la resilienza e valorizzazione della value chain e del portafoglio clienti, nonché verso la trasparenza e la lotta alla corruzione in ogni sua forma.

## CONTESTO DI RIFERIMENTO: SFIDE E OPPORTUNITÀ

### L'evoluzione del Gender Inequality Index per area geografica (1990-2021)

Il Gender Inequality Index (GII) misura la disuguaglianza di genere secondo tre dimensioni: salute riproduttiva, empowerment e mercato del lavoro. Un valore GI basso indica una bassa disuguaglianza tra donne e uomini e viceversa. L'andamento storico del GI mostra come le differenze tra aree geografiche si sono progressivamente amplificate. Se le aree Europa e Asia centrale e Asia meridionale hanno registrato i risultati più significativi (-44% e -25%), l'Africa sub-sahariana ha conseguito miglioramenti più gradualmente (-12%).



Fonte: Rielaborazione Eni della United Nations Development Programme (per il dettaglio dei Paesi fare riferimento al sito istituzionale della Fonte).

### PRINCIPALI RIFERIMENTI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI



Dal 2011, data in cui le Nazioni Unite hanno pubblicato i "Principi Guida su imprese e diritti umani", si sono moltiplicati a livello internazionale i riferimenti normativi e non sulla tematica.

Fonte: Rielaborazione Eni della CEO Guide to Human Rights, WBCSD 2020.

**+733 mln**

di persone vivono in Paesi con un livello di stress idrico critico

**>85%**

delle zone umide del pianeta sono state perse negli ultimi 300 anni

**10 mln**

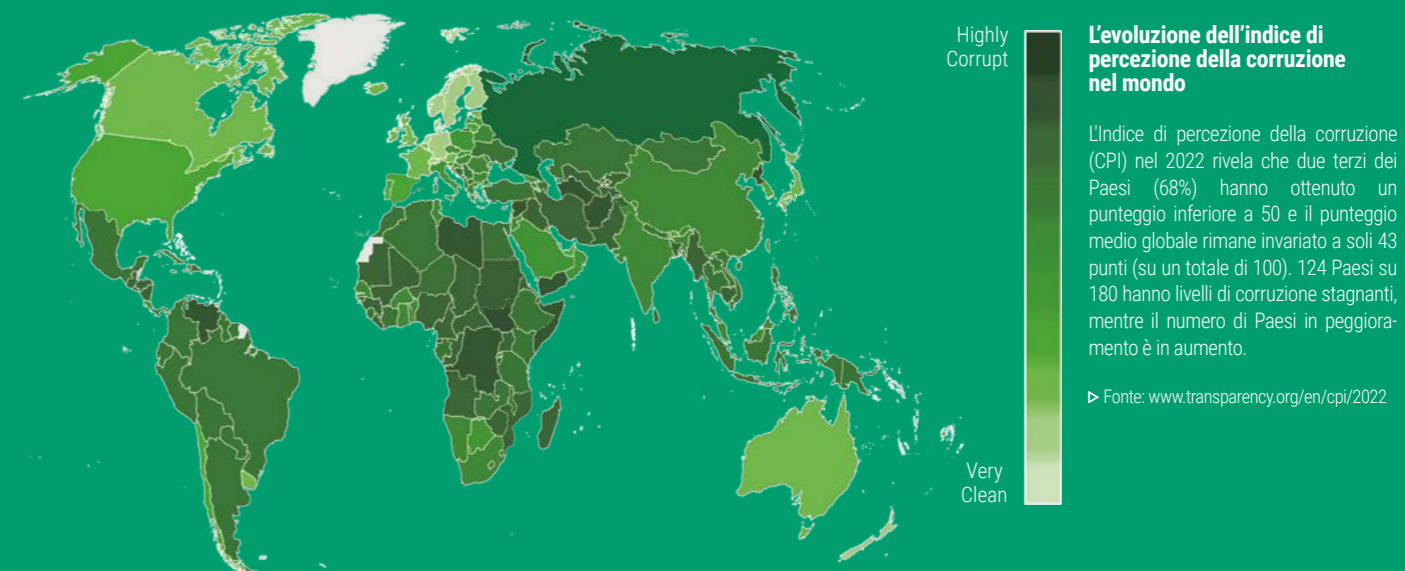
di ettari di foresta vengono distrutti ogni anno

**~40.000**

specie sono a rischio di estinzione nei prossimi decenni

Fonte: The Sustainable Development Goals Report 2022, United Nations publication issued by the Department of Economic and Social Affairs (DESA), © 2022 United Nations. Con l'autorizzazione delle Nazioni Unite.

Ognuno di noi	50
Sicurezza e Salute delle persone	58
Ambiente	66
Diritti umani	74
Trasparenza, Lotta alla Corruzione e Strategia Fiscale	80
Clienti e Fornitori	84



# Ognuno di noi



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

In Ognuno di Noi convergono diverse caratteristiche personali e professionali che lo rendono unico. Per valorizzare le unicità delle nostre persone tutti Noi insieme lavoriamo per sviluppare una cultura dell'inclusione, che permetta di creare un ambiente di lavoro in cui ci siano pari opportunità e Ognuno di Noi possa sentirsi libero di esprimere se stesso. La necessità di un approccio di apprendimento continuo è sempre più evidente in un'epoca di rapidi cambiamenti e sfide complesse, come quella della transizione energetica equa. Eni perciò è impegnata nel formare tutti ad affrontare i cambiamenti e le sfide attraverso lo sviluppo di competenze adeguate e di un nuovo mindset.

| MARWA ELHAKIM, HEAD OF D&I |

### PROGRESSI 2022 vs. impegni Eni for 2021

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE (2023)

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE (2024-2026)

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE (2030 E OLTRE)

#### TURNOVER

Turnover pari a 0,57: dato triennio 2020-22

Turnover donne 2022: 1 (vs. turnover uomini 0,73)

▲ RAGGIUNTO

Valorizzazione delle risorse interne e innesto selettivo di competenze strategiche utili a supportare il processo di transizione energetica  
Impegno a mantenere il turnover del personale femminile superiore a quello maschile >1 tasso di sostituzione donne al 2025

Potenziamento delle nuove strutture con turnover maggiore di 1

#### FORMAZIONE E SVILUPPO

Oltre 900 mila ore di formazione e formati 27.500 dipendenti sul corso "Nuovo codice etico"

▲ RAGGIUNTO

16.000 dipendenti da formare su "Zero Tolerance: violenza e Molestie sul Lavoro" e 5.000 risorse per il nuovo corso "Anti-Corruzione specialistico"

+20% ore di formazione al 2026 vs. 2022  
Aggiornamento delle competenze in coerenza con le evoluzioni di business e tecnologiche  
Completamento percorso "Zero Tolerance: violenza e Molestie sul Lavoro"

Aggiornamento delle competenze per traghettare il completamento della trasformazione strategica

#### DIVERSITÀ & INCLUSIONE

+0,6 punti percentuali popolazione femminile vs. 2021

+0,7 punti percentuali popolazione under 30 vs. 2021

▲ RAGGIUNTO

+1,7 p.p. popolazione femminile vs. 2020

+3 p.p. popolazione under 30 vs. 2021

+2,2 p.p. popolazione femminile vs. 2020

+5 p.p. popolazione under 30 vs. 2021

+3 p.p. popolazione femminile vs. 2020 entro il 2030

+7 p.p. dipendenti non italiani in posizione di responsabilità vs. 2021 entro il 2030

#### POLICY e ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani; Policy Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro; Codice Etico di Eni.

#### MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Processo di gestione e pianificazione occupazionale funzionale ad allineare le competenze alle esigenze tecnico-professionali. Strumenti per la gestione e sviluppo per coinvolgimento, crescita e aggiornamento professionale, scambio di esperienze intergenerazionali e interculturali, costruzione di percorsi di sviluppo manageriale trasversali e professionale nelle aree tecniche core, valorizzazione e inclusione delle diversità. Sviluppo di Strumenti Innovativi per la Gestione HR. Supporto e sviluppo delle competenze distintive necessarie e coerenti con le strategie aziendali, focus su tematiche di transizione energetica e di digital transformation, anche tramite il ricorso a Faculty/Academy. Sistema di gestione della qualità della formazione aggiornato e conforme alla Norma ISO 9001:2015. Sistema di knowledge management per l'integrazione e condivisione del know-how ed esperienze professionali. Nuove iniziative di mobilità internazionale per favorire una maggiore esposizione al business e policy dedicata di Mobilità Internazionale più flessibile e rafforzamento supporti a favore del work-life balance. Sistema di gestione delle relazioni industriali a livello nazionale e internazionale: modello partecipativo e piattaforma di strumenti operativi per favorire il coinvolgimento del personale, in accordo alle convenzioni ILO (International Labour Organization) e alle indicazioni dell'Institute for Human Rights and Business. Sistema di welfare per la conciliazione vita-lavoro.

#### PER SAPERNE DI PIÙ

► [Eni for 2022 – Performance di sostenibilità](#) ► [eni.com](#) ► [Codice Etico](#) ► [Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani](#)  
► [Policy Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro](#)

## SFIDE LEGATE ALL'OCCUPAZIONE

In linea con il processo di trasformazione intrapreso, Eni prosegue il percorso di evoluzione delle competenze professionali delle proprie persone tramite iniziative di arricchimento e/o riorientamento delle stesse per far fronte alle nuove sfide di business. Nel 2022 sono proseguite le iniziative volte alla diffusione ed integrazione, nei processi e nella cultura interna, di un nuovo modello di capacità e di comportamenti volto alla gestione efficace della transizione, avviando processi di revisione dei modelli professionali e di aggiornamento delle competenze per la crescita di professionalità più complete e integrate. Relativamente alla gestione delle proprie persone Eni ha avviato un nuovo modello di gestione e svi-

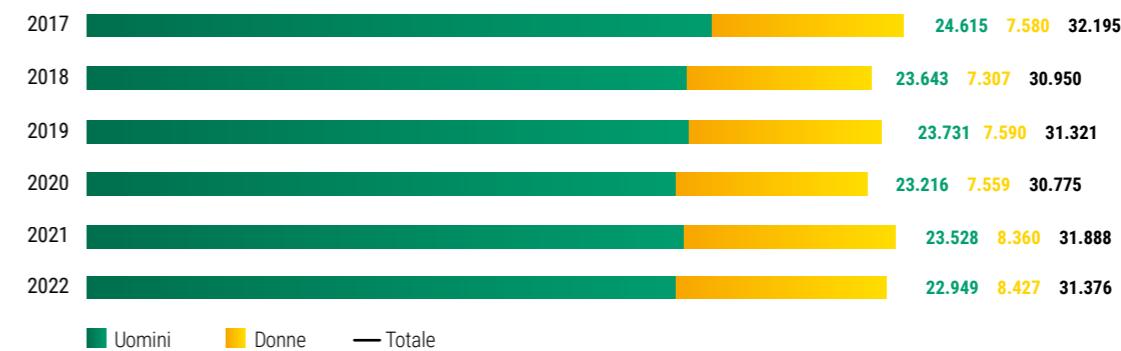
luppo (People Journey) che definisce percorsi di sviluppo lungo tutto il ciclo di vita aziendale, diversificati e coerenti con il nuovo modello di business al fine di valorizzare le diverse professionalità e talenti in una logica inclusiva, favorire la motivazione, il senso di appartenenza e la proattività delle persone. In tale ambito, nel 2022, sono stati finalizzati i processi di nomina di circa 400 profili senior individuati all'interno dei percorsi previsti ed è stata completata la revisione dei modelli riguardanti circa 4.400 risorse, avviando contestualmente le attività di aggiornamento dei modelli che coinvolgeranno ulteriori 5.700 risorse. Inoltre, per rendere più dinamico e fluido il mercato interno del lavoro e facilitare la mobilità tra le unità organizzative, è stato migliorato Job-s4You, il sito di job posting interno.

Sono stati inoltre previsti programmi di mentoring, coaching e team coaching, questi ultimi in particolare per i nuovi team, soprattutto quelli che affrontano le sfide importanti della transizione. Nel 2022 l'occupazione a livello mondo ha registrato una riduzione dell'1,6% rispetto al 2021 legata all'utilizzo di strumenti straordinari quali Contratto di Espansione e Isopensione, in Italia, e a operazioni di cessioni e deconsolidamenti sul portafoglio Natural Resources all'estero. Nonostante la discontinuità del mercato dell'energia, Eni ha continuato a perseguire i suoi obiettivi di parità di genere: nel 2022, la presenza femminile ha registrato un incremento rilevante di 0,6 punti percentuali vs. il 2021, in linea con il target di +3 punti percentuali vs. 2020 della popolazione femminile entro il 2030.

# 31.376

persone Eni

#### DIPENDENTI\* (numero)



■ Uomini ■ Donne — Totale

\* I dati differiscono rispetto a quelli pubblicati nella Relazione Finanziaria, Eni nel mondo e nel Modello di Business del presente documento perché comprendono le sole società consolidate integralmente.

# 1.796

risorse assunte a tempo indeterminato

# +0,6

punti percentuali vs. 2021 donne sul totale della popolazione

#### LE INIZIATIVE DI ENI PER L'OCCUPAZIONE VERSO LA JUST TRANSITION



##### CREATE

le premesse per garantire che la transizione sia adeguatamente supportata attraverso, ad esempio: acquisizioni di società con know-how distintivo per la transizione energetica; nuove iniziative imprenditoriali ad alto contenuto tecnologico; nuovo modello per le competenze e capacità personali volto a creare un mindset adatto ad affrontare la transizione.

##### UP/RESKILL

la formazione continua attraverso programmi di formazione per l'evoluzione delle competenze esistenti e lo sviluppo di nuove secondo la lente della Just Transition per supportare il cambiamento e la transizione energetica.

##### ENGAGE

il coinvolgimento delle parti interessate nelle decisioni dell'azienda attraverso canali di ascolto (analisi di clima, Virtual Focus Groups e incontri con le persone Eni) e relazioni con le organizzazioni sindacali.

##### PROTECT

l'implementazione di programmi di assistenza e supporto per aiutare le parti interessate durante la transizione attraverso molteplici iniziative in ambito sanitario, previdenziale, di supporto al reddito e gestione della famiglia.

##### INCLUDE

condizioni e opportunità di lavoro dignitose e di valore per tutti i lavoratori, favorendo l'equilibrio fra lavoro e la vita privata, un mercato interno dinamico, fluido e la parità di genere.

##### ADVOCATE

la rappresentazione, presso l'opinione pubblica e i legislatori, dei temi urgenti per una giusta transizione per i lavoratori.

La pluralità è una risorsa da salvaguardare e da valorizzare. Alla base dell'impegno c'è l'inclusione di tutte le diversità sia in azienda sia nelle relazioni con l'esterno

### DIVERSITÀ E INCLUSIONE: LA CULTURA DELLA PLURALITÀ

L'approccio di Eni alla Diversity & Inclusion è basato sui principi fondamentali di non discriminazione e pari opportunità e sull'impegno attivo a promuovere e garantire un ambiente di lavoro nel quale le diversità personali e culturali siano fonte di arricchimento reciproco ed elemento irrinunciabile per

la sostenibilità del business. Eni assicura che tutte le sue persone siano trattate con equità indipendentemente da qualsiasi differenza di genere, nazionalità, orientamento sessuale, abilità fisiche ed età. Tali principi sono affermati nel corpo normativo e di governance aziendale, oltre che nella Mission che ne ispira i valori. Nel 2021 è stata emessa inoltre una policy aziendale sul tema delle

► violenze e molestie sul luogo di lavoro a recepimento della Convenzione ILO190. Nel corso del 2022, Eni ha implementato un Piano di Azioni identificate come prioritarie, indirizzate allo sviluppo di un mindset inclusivo e alla valorizzazione di target specifici di unicità quali il genere, l'internazionalità, l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale e identità di genere.

#### PRIORITÀ DI INTERVENTO

##### GOVERNANCE & LEADERSHIP

Definizione di obiettivi e target destinati ai manager delle funzioni interessate dalle tematiche D&I e connessi alla remunerazione manageriale (MBO) e attività informative rivolte al Management di Eni sulle tematiche di diversità e inclusione

##### INGAGGIO

Sviluppo e aggiornamento di corsi di formazione istituzionali e corsi online specifici quali D&I Matters, che offre una formazione modulare, interattiva e aggiornata

##### ASCOLTO DELLE PERSONE

Ascolto attraverso iniziative quali Analisi di Clima e engagement delle realtà estere di Eni; lancio della D&I Community sul canale interno Eni, incontri one to one

##### COMUNICAZIONE

Enfasi sulle giornate internazionali delle unicità D&I attraverso il canale interno Myeni e nella D&I Community; Iniziativa #EniForInclusion sulle tematiche Age, Gender, Disability, Sexual Orientation attraverso news informative, webinar ed eventi live con testimonial esterni; Creazione di un topic D&I sul sito istituzionale Eni.com

##### PARTNERSHIP

Collaborazione con Parks - Liberi e Uguali e con Valore D; Partecipazione alla Task Force Diversity&Inclusion di ERT e al "Chief D&I Network" del WEF

+1,2

punti percentuali donne in posizioni di responsabilità vs. 2021

### EMPOWERMENT FEMMINILE

Eni ha proseguito e arricchito le iniziative finalizzate al rafforzamento della presenza e dell'empowerment femminile, con particolare riferimento alle attività di: (i) attrazione dei talenti femminili, attraverso l'organizzazione e promozione di iniziative per gli studenti di orientamento verso le materie STEM (InspirinGirls, Think About Tomorrow, Coding Girls) e tramite il contributo delle 150 role model e ambassador Eni che costituiscono una testimonianza delle pari opportunità femminili nel

mondo del lavoro dell'Energia; (ii) sostegno allo sviluppo femminile attraverso azioni di diversificazione professionale, monitoraggio dei principali snodi di carriera e arricchimento dell'offerta formativa del management e del personale con contenuti volti alla sensibilizzazione e al superamento dei bias di genere nelle relazioni e nei processi aziendali; (iii) valorizzazione della presenza femminile, con attenzione ai processi di nomina in posizioni di maggiori responsabilità, ambito in cui nel corso del 2022 sono stati finalizzate le nomine di circa

400 profili senior con una incidenza di presenza femminile superiore al 30%, in crescita rispetto agli anni precedenti; (iv) realizzazione e adesione alle campagne di comunicazione volte al sostegno delle donne (es. #IoConLei Orange the world delle Nazioni Unite per l'eliminazione della violenza contro le donne) e Partnership finalizzate a rafforzare l'empowerment e l'imprenditorialità femminile (es. Women X Impact e Valore D), a condividere best practice e a rafforzare il networking sui temi dell'inclusione e sviluppo femminile.

#### FOCUS ON

### L'adesione di Eni ai Women's Empowerment Principles

**CONTESTO:** gli Women's Empowerment Principles (WEP) dell'UN Women e del UN Global Compact ispirano l'azione delle imprese nell'integrare una prospettiva di genere in ambito lavorativo, nelle relazioni con le comunità locali e lungo la catena del valore. A seguito dell'adesione ai WEP nel 2021, Eni ha avviato un processo di auto-valutazione della propria performance basato sul Gender Gap Analysis Tool, strumento messo a disposizione dai WEP, a valle del quale è stato realizzato un Piano d'Azione. Ciò pone le fondamenta per costruire un approccio sempre più trasversale a tutti gli ambiti aziendali sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile.

#### IL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

##### METODOLOGIA

Eni ha scelto di integrare il Gap Analysis Tool con circa 70 quesiti addizionali selezionati con un approccio basato sul rischio associato al settore di business e alle aree geografiche di operatività. Per la soddisfazione del criterio è stata adottata una soglia di copertura dell'80% della popolazione aziendale totale.

##### CONDIVISIONE E COINVOLGIMENTO INTERNO

L'interdisciplinarietà del tema ha portato al coinvolgimento di tutte le funzioni rilevanti sin dalle prime fasi e su tutti gli aspetti critici (circa 80 persone di Eni coinvolte, 20 funzioni, 33 interviste).

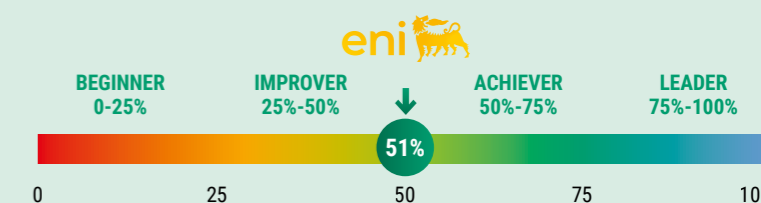
##### ANALISI DEI RISULTATI E RESTITUZIONE

I punti di forza e le aree di miglioramento sono stati considerati alla luce delle sfide, sinergie, opportunità e fattori di criticità a cui l'azienda è esposta.

##### ELABORAZIONE DI UN PIANO D'AZIONE

Articolato in quattro aree principali: salute e sicurezza delle dipendenti; Rapporti con le comunità e progetti di sviluppo locale; Prospettiva di genere nei processi HR; Violenza di genere.

**RISULTATI:** Eni si posiziona come Achiever con un punteggio del 51% (il 17% delle aziende si è posizionato in questa categoria mentre la maggior parte, 79%, sono ancora considerate "Beginner" o "Improver"; solo il 4% ha raggiunto un punteggio "Leader"). Le imprese che hanno condotto l'assessment provengono prevalentemente dal settore finanziario e da quello energetico/estrattivo (► WEP).



### INTERNAZIONALITÀ

La forte presenza internazionale di Eni poggia le proprie fondamenta sulle alleanze con i Paesi ospitanti ed ha l'obiettivo di creare valore in questi Paesi, anche attraverso il trasferimento delle conoscenze, nel rispetto delle culture locali. La presenza media di personale locale all'estero è sostanzialmente costante e mediamente intorno all'87% nell'ultimo triennio. Il consolidamento negli

anni dei processi di inserimento dei neoassunti, affiancamento, training e di condivisione delle competenze e delle best practice con il personale locale, ha garantito nel 2022 la continuità delle attività operative. Negli ultimi anni circa il 20% delle risorse che occupano posizioni di responsabilità non sono italiani, sostanzialmente in linea rispetto al 2021 con una leggera flessione di -0,8 punti percentuali anche a causa

delle variazioni dell'area di consolidamento. Nell'ambito delle attività upstream, che contano circa il 50% dei dipendenti non italiani, la quota di dipendenti locali sulla forza lavoro complessiva è più alta nei Paesi di presenza storica (Nigeria, Congo, Egitto, Libia e Kazakistan) rispetto ai Paesi di recente ingresso (Emirati Arabi, Qatar e Costa d'Avorio), dove il percorso di trasferimento del know-how è ancora in corso.

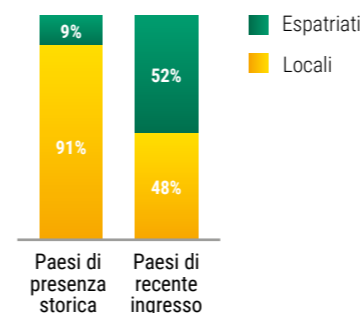
19,8%

non italiani in posizioni di responsabilità

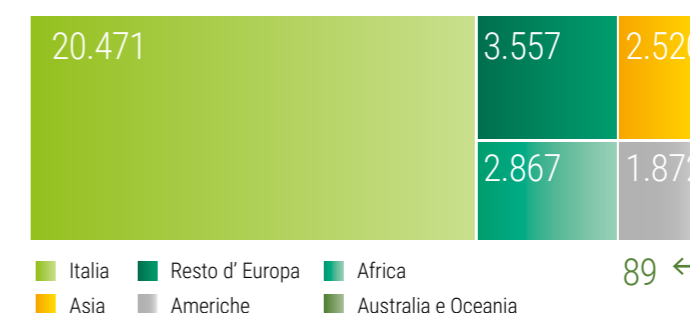
108

nazionalità

#### DIPENDENTI UPSTREAM



#### DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA





Intervista a  
**Caterina Gozzoli**  
Professore Ordinario  
presso la Facoltà  
Psicologia dell'Università  
Cattolica dove  
insegna Psicologia  
della Convivenza  
socio-organizzativa.  
È componente del  
Direttivo dell'Alta Scuola  
di Psicologia Agostino  
Gemelli per cui dirige in  
qualità di Responsabile  
scientifico il Master  
"Gestione e Certificazione  
delle Competenze".  
Si occupa di Diversity  
Management, di qualità  
della vita organizzativa  
e forme del malessere  
organizzativo.

## INTERVISTA

## L'IMPORTANZA CRESCENTE DELLA D&amp;I

## Perché parlare di D&amp;I?

Parlare di D&I significa affrontare un tema antico e intrinsecamente legato alla dimensione dell'umano: senza differenza non esiste crescita, innovazione o vita stessa e significa perdere l'opportunità di scambio tra organismi diversi. Anche all'interno delle organizzazioni. Il tema della differenza, dell'inclusione-esclusione è centrale sia per la produttività sia per la qualità della vita organizzativa. Spesso, tuttavia, quando parliamo di differenza la tentazione è di scivolare su letture semplificate: differenza come problema e urgenza versus risorsa automatica ed assoluta. Quando parliamo di inclusione lo immaginiamo più come stato fisso che non come un processo multidimensionale. Piuttosto, trattare il tema, è inevitabile ma necessita di una visione più complessa.

**La questione piuttosto è la sua gestione: quali competenze sono necessarie a livello individuale, di gruppo, collettivo, comunitario, sociale e organizzativo per gestire al meglio la differenza e generare processi inclusivi?**

Oggi, il dibattito su D&I deve essere affrontato in termini nuovi che tengano conto degli studi, delle riflessioni e delle esperienze fatte. Innanzitutto non significa solamente parlare di tutela di fasce fragili e di riequilibri di potere in gioco ma di possibilità di generare idee innovative e creative. Ciascuno è differente dagli altri e questo lo rende portatore potenziale di nuove visioni, proposte e azioni. In secondo luogo è importante essere consapevoli che quando parliamo di D&I, parliamo di processi organizzativi complessi caratterizzati anche da attraversamento di conflittualità ed emozionalità forti che necessitano di competenze specifiche. La gestione della differenza è un processo continuo non di certo lineare. Dobbiamo evitare banalizzazioni e non occuparci di questi temi solo in caso di emergenza. La gestione quotidiana della differenza e dell'inclusione dovrebbe far parte della cultura sociale e organizzativa. La dif-

ferenza non deve essere legata solo ai temi della marginalizzazione o delle pari opportunità, ma deve essere vista come un'opportunità per l'innovazione, la creatività e la performance migliorativa.

**Esiste una connessione tra D&I e performance aziendale?**

La connessione tra D&I e performance (e non solo D&I come attenzione etica) è uno dei temi più recenti nella letteratura e va confermando ciò che da tempo intuitivamente è stato compreso: il fatto che l'inclusione e la valorizzazione delle differenze siano alla base anche della produttività, sia a livello individuale che organizzativo. Senza la differenza e la valorizzazione dell'altro, non c'è innovazione. Quindi, la performance si nutre di differenze gestite in maniera intelligente. Il tema dell'omogeneità funziona bene in un mercato stabile, prevedibile e solido in cui l'essere simili ci consentiva di fidarci e riconoscerci così come di condividere prassi, ma meno di essere pronti ai cambiamenti. Quando ci sono cambiamenti nel mercato, infatti, la situazione diventa più complicata e caotica e le organizzazioni che non hanno una dimensione di eterogeneità e pensiero divergente vanno in crisi. Possiamo affermare quindi che la gestione della differenza e una cultura inclusiva sono fondamentali per la performance dell'azienda, poiché le idee nuove derivano dalla valorizzazione della diversità. Oggi il lavoro ha significati e valori diversi per le persone; quindi, è essenziale coinvolgere i dipendenti nelle scelte dell'azienda. La differenza non dovrebbe essere vista come un problema, ma come una competenza da utilizzare in modo generativo e costruttivo. In questo modo, le persone vengono valorizzate per garantire la performance dell'azienda.

**Quali strategie sono efficaci per gestire la D&I?**

Promuovere la diversità nei luoghi di lavoro è importante e non dovrebbe essere un'azione occasionale e scissa dai processi quotidiani, ma una conseguenza della cultura dell'organizzazione, che valorizza le persone nelle loro specificità come base fondamentale. Le aziende dovrebbero lavorare su aspetti comu-

ni e sulla valorizzazione delle persone nella loro specificità, creando appunto la cultura che promuova la diversità e l'inclusione attraverso ogni dispositivo organizzativo stabile (selezione, job rotation, competenze non formali e informali, formazione, gruppi di innovazione, ecc.). Le sensibilità sulla promozione della diversità variano ovviamente da Paese a Paese, e anche all'interno delle specifiche tipologie organizzative e questo va considerato come base di partenza per meglio contestualizzare e prevedere reazioni. Ad esempio, in Italia, dove storicamente molto del tessuto produttivo è costituito da piccole-medie imprese, la cultura dell'omogeneità (ti assumo perché sei in linea con chi noi siamo) e del color blind (ti assumo perché sei competente e non importa come tu sei) ancora oggi prevale, mentre altri Paesi Nord Europei per esempio, hanno più differenza nel capitale umano organizzativo e più ricerca intenzionale pensando a differenti mercati internazionali (ti cerco perché nella tua originalità rappresenti il nuovo). È da considerare che la storia stessa dei Paesi possa influenzare il modo in cui le organizzazioni si sono sviluppate e le loro sensibilità sulla diversità.

**Quali sono i punti critici da considerare?**

I processi D&I comportano fatica, siamo naturalmente portati a valorizzare ciò che è simile a noi perché ciò che è differente comporta uno sforzo maggiore, anche a volte, meccanismi di difesa che ci proteggono dalla messa in crisi dei nostri punti fermi. Ogni azione in tal senso se vogliamo che sia efficace va accompagnata prevedendo che si muoveranno nuove dinamiche. Non è semplice ma si può diventare competenti anche in questo ambito possedendo una maggiore apertura e intelligenza culturale. È infine importante sottolineare la necessità di affrontare il tema non solo ad alcuni livelli organizzativi, ma coinvolgendo anche il management e le figure apicali. Senza la partecipazione dei decision makers, questi sforzi perdono molta efficacia. La diversità deve essere vissuta realmente come un valore aggiunto per l'organizzazione, non solo come qualcosa di aggiuntivo e stratificato alla vita organizzativa quotidiana e concreta.

## ETÀ

La promozione della diversità e dell'inclusione affronta in Eni anche il cluster relativo all'età, cercando di lavorare sulla consapevolezza delle persone riguardo gli stereotipi che caratterizzano sia i giovani neoassunti sia le persone che hanno lavorato in Eni per lungo tempo. L'obiettivo è creare un ambiente dove tutti gli individui siano valorizzati per ciò che sono e per ciò che possono offrire, indipendentemente dall'età. Anche per questo Eni ha aggiornato il percorso di sviluppo delle risorse nei primi tre anni dall'assunzione, con focus specifico sui primi mesi di ingresso, ed è inoltre in corso la revisione dell'intero percorso di gestione e sviluppo delle persone lungo tutto il percorso professionale al fine di intercettare il prima possibile i talenti e orientarli attraverso percorsi diversificati.

## REMUNERAZIONE

Le politiche retributive per i dipendenti Eni sono definite secondo un modello integrato a livello globale e promuovono una progressione retributiva collegata esclusivamente a criteri meritocratici riferiti alle competenze espresse nel ruolo ricoperto, alle performance conseguite e ai riferimenti del mercato retributivo locale. Eni monitora annualmente il gap salariale tra la popolazione femminile e quella maschile (pay ratio di genere), utilizzando una metodologia di comparazione retributiva a parità di livello di ruolo e anzianità, secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", che evidenzia per la

## DISABILITÀ

Eni nel corso del 2022 ha realizzato un assessment sulla capacità di accoglienza degli uffici e delle sedi, in termini logistici e di utilizzo degli strumenti di lavoro. Lo studio ha incluso anche un'attività di benchmark rispetto alle best practice di mercato e ha definito un piano d'azione per il 2023. In parallelo, è stato avviato un progetto per la creazione di un canale di ascolto centralizzato con lo scopo di orientare colleghi con disabilità o familiari di persone con disabilità su normative, prassi, pratiche amministrative e servizi esistenti a supporto.

**ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE**

Nel 2022 particolare attenzione è stata posta alla diffusione di un mindset inclusivo sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, attraverso azioni di ingaggio, ascolto, sensibilizzazione e

comunicazione rivolte a tutti i dipendenti, in Italia e all'estero. Nell'ambito del format di sensibilizzazione e comunicazione interna è stato organizzato un evento con un testimonial esterno che ha puntato l'attenzione sui bias e i diritti della comunità LGBTQ+. Eni è stato sponsor del MIX festival, il Festival internazionale del cinema LGBTQ+ e cultura Queer, riconosciuto come uno tra i più importanti del mondo. Il tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere è stato affrontato anche nelle realtà estere attraverso iniziative di ascolto e un webinar realizzato in collaborazione con l'associazione Parks - Liberi e Uguali. Eni ha inoltre partecipato alla Tavola Rotonda LGBTQI+ organizzata da Repsol che ha coinvolto alcune delle major del settore Energy, nella quale sono state condivise le migliori pratiche dell'inclusione quale leva per il percorso di transizione energetica.

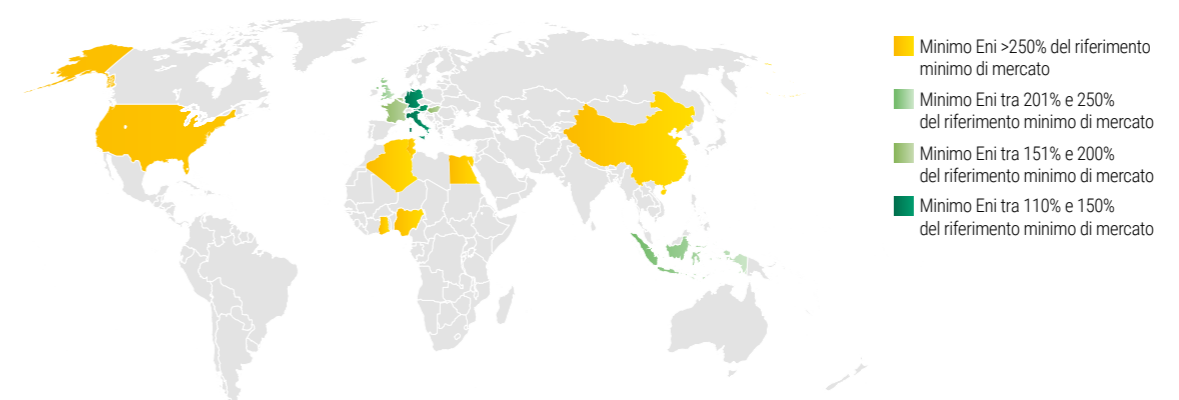
popolazione Italia e globale un sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile. Tale allineamento risulta confermato anche per il pay ratio di genere "raw" che non considera il livello di ruolo e presenta un sostanziale allineamento delle remunerazioni delle donne e degli uomini per middle manager e impiegati mentre per senior manager e operai gli scostamenti sono riferibili principalmente ad una più ridotta presenza femminile. L'indicatore a livello complessivo, senza considerare le categorie professionali, risulta a livello globale pari a 101 per la remunerazione fissa (Italia 102) e 97 per la remunerazione totale (Italia

98). Eni nei diversi Paesi in cui opera garantisce alle proprie persone l'applicazione di politiche retributive eque e competitive rispetto al ruolo e alle professionalità maturate e sempre in grado di sostenere un tenore di vita dignitoso, superiore ai livelli di mera sussistenza e/o ai minimi di legge o contrattuali vigenti, nonché ai minimi retributivi riscontrabili sul mercato locale. A tal fine Eni fornisce alle proprie linee di business, per ciascun Paese, riferimenti salariali di politica ampiamente superiori al 1° decile del mercato retributivo locale, nonché ai minimi di legge/contrattuali e ne verifica annualmente l'applicazione nei principali Paesi di presenza.

**+0,7**  
punti percentuali  
popolazione under  
30 vs. 2021

Per ciascun Paese in cui opera, i riferimenti salariali di politica Eni sono ampiamente superiori ai minimi di legge/contrattuali, nonché al 1° decile del mercato retributivo locale

## MINIMI SALARIALI ENI VS. MINIMI DI MERCATO



**WELFARE**

Nella progettazione dei servizi alle persone, Eni ha rafforzato l'ascolto delle istanze emergenti dai cambiamenti del contesto sociale e di organizzazione del lavoro, coinvolgendo circa 200 dipendenti. Questo ha portato al riconoscimento di alcuni bisogni: la ricerca di equilibrio vita privata-vita professionale; un'accre-

sciuta centralità del benessere psicofisico e al contempo delle esigenze di caregiving; la richiesta di supporto da parte dei neogenitori. Per questa ragione è stata da subito avviata la fattibilità e la progettazione di nuovi servizi per il 2023, con un focus particolare sulle iniziative a sostegno della genitorialità. È stato inoltre sottoscritto con le organizzazio-

ni sindacali NOI - Protocollo iniziative e servizi per il well-being che prevede il potenziamento di interventi in ambito sanitario, previdenziale, per il supporto al reddito, housing e gestione familiare al fine di ricercare un giusto bilanciamento delle attività lavorative con un approccio sempre più attento alla sfera personale e sociale.

**PRINCIPALI INIZIATIVE DI WELFARE****FAMIGLIA E WORK LIFE BALANCE**

- Confermato Modello di Smart Working (accordo sottoscritto ad ottobre 2021) che prevede per tutti i dipendenti in Italia 8 gg/mese per le sedi uffici e 4 gg/mese per i siti operativi e le opzioni di welfare e sostenibilità. Si è operata una progressiva estensione dell'accordo anche all'estero in linea con le normative locali;
- applicazione, nelle sedi ufficio, di orari flessibili giornalieri e multi-periodali e permessi retribuiti per eventi quali lutti, gravi infermità famigliari, matrimoni e unioni civili, permessi studio e corsi formativi professionali;
- confermata l'organizzazione dei servizi a sostegno della genitorialità e del caregiving, garantendo tutte le azioni utili alla prevenzione del rischio contagio Covid-19. Oltre al nidoscuola e ai soggiorni estivi, sono state rafforzate le iniziative di caring digitale (percorsi di orientamento scolastico professionale per i figli dei dipendenti, programmi informativi per genitori) e i servizi rivolti ai dipendenti con famigliari non autosufficienti o con figli con disturbi legati all'apprendimento.

**GENITORIALITÀ**

- Riconoscimento, in tutti i Paesi di presenza Eni, di 10 giorni lavorativi retribuiti al 100% ai lavoratori padri, nonché di un congedo minimo di maternità di 14 settimane con pagamento di almeno 2/3 di retribuzione percepita nel periodo precedente, in conformità agli standard previsti dalla convenzione ILO;
- diritto di accesso allo Smart Working fino a 12 giorni al mese per i primi tre anni di età del bambino in favore dei genitori operanti nelle principali sedi uffici.

**CAMPAGNE DI PREVENZIONE SALUTE E BENESSERE**

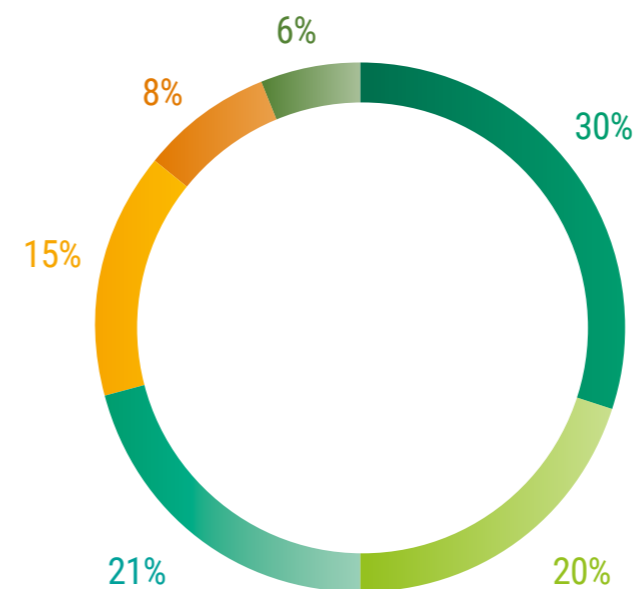
- Confermata la graduale estensione sul territorio del programma "Previene con Eni", che prevede l'erogazione di un check up medico per la prevenzione oncologica e cardiovascolare.

**FORMAZIONE**

Eni considera la formazione uno strumento fondamentale a supporto del cambiamento e ne garantisce la fruizione attraverso momenti di formazione in aula e in modalità di autoapprendimento distance. Ulteriore strumento per incrementare la qualità della formazione è quello del microlearning, metodologia didattica caratterizzata da contenuti formativi

di piccole porzioni, con il quale è stata arricchita la piattaforma (MyChange) di contenuti formativi relativi a transizione energetica, sviluppo sostenibile e trasformazione digitale. Inoltre, anche quest'anno è continuato il percorso di riqualificazione attraverso iniziative di upskilling e reskilling per integrare nuove competenze, sia professionali che comportamentali, necessarie per l'evoluzione dei busi-

ness e per le sfide poste dall'evoluzione tecnologica e dal mercato del lavoro. È stato rafforzato l'impegno di formazione sul nuovo Codice Etico, sui percorsi di induction per neo-assunti, sulla leadership e, in continuità con gli anni precedenti, sulle tematiche HSE e Diritti Umani. È stato infine realizzato un percorso formativo per favorire comportamenti inclusivi rivolto a tutti i dipendenti.

**PRINCIPALI PERCORSI FORMATIVI OFFERTI DA ENI**  
(ore di formazione per tipologia)

**Professionale tecnico commerciale:** percorsi tecnici per specifiche aree di business e famiglie professionali, progetti di tipo commerciale e transizione energetica

**Sicurezza:** corsi sulla sicurezza obbligatoria per i dipendenti, sia e-learning che attraverso l'erogazione in presenza presso sedi Eni o centri di addestramento certificati

**Professionale trasversale:** professionale trasversale: compliance, corsi professionali richiesti dai Business e formazione per nuovi approcci al lavoro e del mondo digital

**Comportamentale/comunicazione/corporate identity:** percorsi di tipo comportamentale in ambito corporate identity, sui diritti umani/sostenibilità e sulla leadership

**Lingua e informatica:** nuove capacità informatiche e linguistiche

**Ambiente, salute, qualità e comportamento HSEQ:** valorizzazione della professionalità nell'ambito delle normative ambientali, percorsi sulla salute e percorsi comportamentali in ambito HSE

**939.393**

ore totali di formazione

**FOCUS ON****L'apprendimento continuo tramite programmi di upskill/reskill****JT**

**CONTESTO:** la necessità di un approccio di apprendimento continuo è sempre più evidente in un'epoca di rapidi cambiamenti e sfide complesse, come quella della transizione energetica. I programmi di formazione con impatto di upskilling/reskilling, rispondono a questa esigenza, rivolgendosi alla quasi totalità della popolazione Eni.

**OBIETTIVO:** Eni ha rivisto i propri programmi di formazione attraverso la lente della Just Transition per supportare il cambiamento e la transizione energetica (corsi di induction, formazione HSEQ con focus su ambiente e sostenibilità, leadership e mindset, Diversity & Inclusion e corsi o percorsi tecnici specialistici focalizzati sulle nuove tecnologie e nuove competenze).

**ATTIVITÀ:** la piattaforma MyChange si è confermata anche per il 2022 come importante canale di diffusione di una cultura del cambiamento in materia di Transizione Energetica, Sostenibilità, Diversity & Inclusion e New Ways of Working, ispirata ai valori della Mission Eni e agli SDG. Il programma formativo, avviato a maggio 2021, ha ampliato la propria offerta di contenuti con un percorso di certificazione per "SDG User", al fine di valorizzare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dell'Agenda 2030. Oltre a questo, relativamente a corsi focalizzati su nuove tecnologie e competenze, Eni promuove la formazione su approccio Agile, apprendimento tramite tool Design Thinking e progetti di miglioramento continuo su nuove tecnologie di interesse come AI, Machine Learning, Data Science.

Nido Scuola Eni di San Donato



# Sicurezza e Salute delle persone



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

Le buone prestazioni HSE si ottengono grazie agli sforzi di tutti e contribuiscono in modo significativo allo sviluppo delle attività in azienda. In Eni promuoviamo una cultura positiva della sicurezza sviluppando progetti con lo scopo di sensibilizzare ognuno di noi ad individuare comportamenti corretti e sicuri da adottare in tutti gli ambienti di lavoro.

| GIOVANNI MILANI, RESPONSABILE HSEQ DI ENI |

### PROGRESSI 2022

vs. impegni Eni for 2021

#### INDICI INFORTUNISTICI

TRIR = 0,41; Indice di frequenza infortuni (LTIF)=0,25  
FATALITY INDEX = 1.46

▼ NON RAGGIUNTO

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE

(2023)

TRIR < 0,40; 0 infortuni mortali

Applicazione del modello di analisi comportamentale, in Italia e all'estero, e degli strumenti digitali per prevedere situazioni ricorrenti di pericolo dall'analisi dei segnali deboli

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE

(2024-2026)

Applicazione di THEME ad almeno ulteriori 15 siti operativi; formazione del personale neoassunto su Sicurezza Operativa e "Sicurezza Comportamentale"

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE

(2030 E OLTRE)

Impegno costante nella ricerca e sviluppo di azioni per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro; adozione di modelli e strumenti per la gestione dei rischi

#### CONSOLIDAMENTO DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA

Applicazione del modello THEME in 7 siti; >6.000 risorse formate sulla Sicurezza Operativa; 90 risorse formate come esperti di analisi cause-radice degli incidenti

▲ RAGGIUNTO

Applicazione di THEME ad ulteriori 5 siti operativi. 1.000 risorse delle controllate estere da formare sulla Sicurezza Operativa; nuovo corso "Process Safety in Eni"

Applicazione di THEME ad almeno ulteriori 15 siti operativi; formazione del personale neoassunto su Sicurezza Operativa e "Sicurezza Comportamentale"

#### SICUREZZA OCCUPAZIONALE, SICUREZZA DI PROCESSO

Rilascio della App HSE in 112 siti operativi; estensione del tool Safety Pre-sense a tutte le Linee di Business e ai siti operativi

▲ RAGGIUNTO

Estensione delle iniziative digitali ai contrattisti; estensione del tool Safety Pre-sense agli eventi di process safety; analisi di sicurezza di processo su nuove filiere

Adozione di tecnologie predittive per l'intercettazione di potenziali pericoli; adozione criteri univoci per l'analisi dei rischi naturali/da cambiamento climatico

Estensione della digitalizzazione a tutti i processi e gli strumenti HSE attraverso tecnologie capaci di rendere i processi aziendali più sicuri, efficienti e veloci

#### INVESTIMENTI IN ATTIVITÀ DI SALUTE

Circa €72 mln di impegno economico, di cui €10,3 mln per la salute delle comunità

► IN LINEA CON IL PIANO

Circa €75 mln di impegno economico di cui €18 mln per la salute delle comunità

Circa €192 mln di impegno economico di cui €31 mln per la salute delle comunità

Rafforzamento del ruolo di Eni come attore chiave nella tutela e promozione della salute dei lavoratori, delle loro famiglie e delle comunità ospitanti

#### DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E DEI SERVIZI SANITARI

Sperimentazione in siti onshore Italia di 20 device per il monitoraggio della salubrità degli ambienti indoor

► IN LINEA CON IL PIANO

Proseguimento della sperimentazione (20 ulteriori device) presso siti onshore in Italia

Estensione della sperimentazione presso siti offshore e all'estero (totale stimato di 80 device)

#### POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Dichiarazione Eni sul rispetto dei diritti umani; Codice Etico di Eni.

#### MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza dei lavoratori certificato ai sensi della Norma OHSAS ISO 45001. Sistema di gestione della sicurezza di processo. Preparazione e risposta alle emergenze con piani che pongono al primo posto la tutela delle persone e dell'ambiente. Sistema di gestione della sicurezza di prodotto. Metodologia per l'analisi e la gestione del Fattore Umano nella prevenzione degli incidenti. Sistema di gestione della salute. Medicina del lavoro per la tutela della salute dei lavoratori. Erogazione di servizi sanitari ai lavoratori e famigliari e la risposta alle emergenze medico-sanitarie. Iniziative di diffusione della cultura della salute. Iniziative volte al mantenimento, protezione e/o miglioramento dello stato di salute delle comunità e attività di valutazione degli impatti sulla salute - HIA.

#### PER SAPERNE DI PIÙ

► [Eni for 2022 - Performance di sostenibilità](#) ► [eni.com - La cultura della sicurezza](#) ► [Codice Etico](#) ► [eni.com - La tutela della salute](#)  
► [Dichiarazione di Eni per il rispetto dei diritti umani](#) ► [Eni for 2021 - Human rights](#)

## INDICI INFORTUNISTICI E AZIONI DI INTERVENTO

Eni si impegna per una cultura della sicurezza che predilige la prevenzione alla protezione, attraverso una attività di ricerca e sviluppo volta all'adozione di modelli e strumenti per la valutazione e gestione dei rischi, nel costante sforzo volto all'azzeramento degli incidenti. Nonostante l'impegno profuso, nel 2022 si sono registrati 4 incidenti fatali (tutti riguardanti personale contrattista) di cui 3 all'estero e 1 in Italia. In particolare, l'anno ha registrato per i dipendenti Eni l'interruzione del trend negativo

dell'indice di frequenza infortuni registrabili - TRIR, (infortuni registrabili/ore lavorate) x 1.000.000 - e per i contrattisti un peggioramento che, si presume, sia da ricondurre alla carenza di personale qualificato data dal ritiro durante la pandemia da Covid-19 dei lavoratori con più esperienza ed alla forte politica di assunzioni fatte per rispondere alle richieste del mercato. L'attenta individuazione ed analisi delle cause degli infortuni ha consentito di implementare specifiche azioni di intervento, attraverso: (i) iniziative per rafforzare la sensibilità e il coinvolgimento di dipendenti e contrattisti in ambito HSE (i.e. Safety Leadership, Coaching Program, Stop Work authority); (ii) formazione sui rischi specifici legati alla guida di automezzi e alla movimentazione di materiale in quota; (iii) attività volte al miglioramento delle aree di lavoro in termini di sicurezza; (iv) aggiornamento dei documenti gestionali ed operativi. Anche nel 2022 Eni ha confermato l'inclusione del Severity Incident Rate (SIR), indice che considera il livello di gravità degli infortuni, nell'ambito della remunerazione di breve termine dell'AD e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

# 0,41 TRIR

della forza lavoro complessiva

## LE NUOVE INIZIATIVE PER RIDURRE GLI INFORTUNI

### MODELLO THEME

Applicazione del modello THEME per l'analisi del comportamento dei lavoratori e dell'affidabilità umana, al fine di individuare strategie di azione per rafforzare le barriere umane e i comportamenti sicuri

### GESTIONE DELLA SICUREZZA OPERATIVA

Sviluppo di un nuovo percorso formativo dedicato alla Gestione della Sicurezza Operativa, con l'obiettivo di far conoscere i principi fondamentali e i requisiti minimi di sicurezza

### INVESTIGAZIONE DELLE CAUSE RADICE

Formazione di personale esperto sulla nuova metodologia di investigazione delle cause radice degli eventi incidentali secondo gli standard Eni, per l'identificazione di azioni efficaci ad evitare il ripetersi degli eventi

### DIGITALIZZAZIONE PER L'ANALISI PREDITTIVA DEGLI INCIDENTI

Estensione a tutti i siti operativi del tool digitale "Safety Presense" che, attraverso l'ausilio dell'intelligenza artificiale e del machine learning, permette un'analisi predittiva sfruttando i dati disponibili nei database di sicurezza, e invia un alert al sito per implementare azioni correttive prima del verificarsi di un incidente

## IL MODELLO THEME PER L'ANALISI DEL FATTORE UMANO

### Che ruolo ha il Fattore Umano negli eventi incidentali?

Il Fattore Umano è da molti anni la principale causa di infortuni e incidenti. Può essere gestito adottando appropriate pratiche e procedure di sicurezza, potenziando una corretta percezione dei rischi ed implementando una profonda cultura della sicurezza. In aggiunta è importante che le organizzazioni si dotino anche di strumenti di analisi dell'affidabilità umana e dei comportamenti che comprendano fattori ambientali, organizzativi e individuali che influenzano la prestazione lavorativa.

### Può l'uomo essere visto come "barriera attiva" nella prevenzione degli incidenti?

L'approccio comportamentale alla sicurezza sul lavoro enfatizza il ruolo proattivo dell'uomo nel sistema socio-tecnico in cui è inserito; l'uomo diventa così un soggetto attivo che con le sue azioni mantiene l'ambiente di lavoro sicuro, individuando e risolvendo problemi, segnalando tempestivamente i rischi potenziali ai colleghi e ai supervisori e incoraggiando pratiche sicure nei team in cui è coinvolto.

### Quali sono gli aspetti innovativi introdotti da THEME la nuova metodologia di Eni di analisi comportamentale sviluppata insieme all'Università di Bologna?

THEME è uno strumento innovativo in quanto è un modello strutturato di analisi dei comportamenti e del fattore umano in relazione alla sicurezza basato sullo studio dell'affidabilità umana. Il modello comprende l'identificazione dei fattori che influenzano i comportamenti, delle barriere umane da rafforzare e delle strategie d'intervento per cambiare i comportamenti non sicuri.

## INTERVISTA



Intervista a  
**Luca Pietrantoni**

Professore Ordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna.

**-50%**

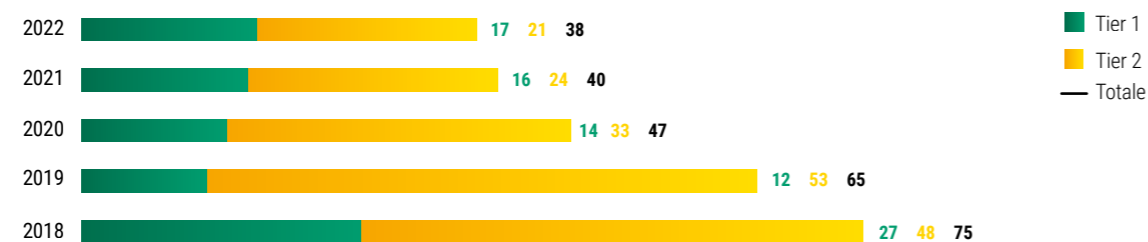
eventi di process safety TIER 1 e TIER 2 dal 2018

**SICUREZZA DI PROCESSO**

L'impegno di Eni verso la sicurezza di processo è costante e ha l'obiettivo di salvaguardare l'incolumità di persone, ambiente ed asset. Eni ha sviluppato e implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza di Processo, monitorato tramite audit dedicati, allo scopo di gestire in modo corretto e sicuro gli asset durante tutto il loro ciclo di vita e quindi prevenire e mitigare,

attraverso l'applicazione di elevati standard gestionali e tecnici, i rischi associati a rilasci incontrollati di sostanze pericolose. Negli ultimi anni si è continuato a registrare un miglioramento complessivo delle performance di Sicurezza di Processo, testimoniato dalla diminuzione tendenziale degli eventi di Process Safety Tier 1 e Tier 2, sia in numero assoluto che normalizzando il numero di incidenti per le

ore lavorate in attività di processo, indice di una accresciuta attenzione ai temi della sicurezza di processo in tutti i siti. Tra le iniziative del 2022, è da segnalare il seminario "La Sicurezza di Processo nelle Filiere Energetiche Eni", con l'obiettivo di illustrare le molteplici iniziative di Eni per l'individuazione di nuove filiere energetiche, con focus sugli aspetti HSE e di sicurezza di processo.

**EVENTI DI PROCESS SAFETY (numero)****+5.200**

esercitazioni di risposta alle emergenze

**PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE**

La preparazione alle emergenze viene regolarmente testata attraverso esercitazioni in cui si verifica la capacità di risposta del personale in linea con i piani dedicati, compreso il tempestivo allertamento della catena di comando e delle risorse necessarie a fronteggiare l'evento. Nel 2022 sono state svolte oltre 5.200 esercitazioni di risposta alle emer-

genze presso i siti operativi, con diversi livelli di complessità dello scenario. A queste, sono da aggiungere tre esercitazioni coordinate, in collaborazione con le Autorità, che hanno riguardato: (i) a Ravenna, la verifica delle attività di cooperazione in caso di distress aeronautico, sia nella fase di ricerca e soccorso che nella gestione dell'emergenza ambientale; l'esercitazione è stata organizzata e coordinata dalla Capitane-

ria di Porto; (ii) a Imperia, nell'ambito dell'accordo internazionale tra Italia, Francia e Principato di Monaco di tutela del santuario dei cetacei, il test di organizzazione, coordinamento e prontezza della risposta ad un inquinamento da trasporto marittimo a mare e a terra; (iii) in Sicilia e Calabria, la verifica della risposta operativa del Servizio Nazionale della Protezione Civile in caso di forte evento sismico nell'area.

**FOCUS ON****Esercitazione "Sisma dello Stretto 2022"**

**CONTESTO:** dal 4 al 6 novembre le Regioni Calabria e Sicilia sono state protagoniste dell'esercitazione "Sisma dello Stretto 2022". Lo scenario simulato ha ripercorso l'evento del terremoto del 16 gennaio 1975, con una magnitudo incrementata, tale da rendere possibili anche fenomeni di liquefazione del suolo, movimenti franosi con potenziale interessamento delle infrastrutture viarie e l'innescare di eventi di maremoto.

**ATTIVITÀ:** l'esercitazione è stata coordinata dal Dipartimento della Protezione Civile, con il contributo delle Regioni coinvolte e delle Prefetture - UTG di Reggio Calabria e Messina, il supporto tecnico scientifico dei centri di competenza del Dipartimento ed il coinvolgimento degli Enti Gestori di Servizi Essenziali, di cui fa parte anche Eni.

**OBIETTIVO:** la collaborazione tra il Dipartimento di Protezione Civile ed Eni, consolidata con la sottoscrizione di uno specifico Protocollo di Intesa, ha previsto la partecipazione attiva di Eni a tutte le fasi della prova, contribuendo così a consolidare la consapevolezza del rischio sismico nel territorio. In particolare, è stata coordinata la pianificazione della distribuzione di carburante alle colonne mobili dei soccorritori, e movimentato un serbatoio d'emergenza presso il campo di accoglienza allestito a Bova Marina, accertando con successo la preparazione e reattività alle emergenze dei siti Eni operanti nell'area.

**FOCUS ON****Ricerca, Innovazione e Sicurezza: Protocollo con l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL)**

**LA FIRMA:** a novembre 2022 Inail ed Eni hanno sottoscritto un protocollo di durata quinquennale, in coerenza con la scadenza del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nel 2026. Il protocollo è stato sottoscritto dal direttore generale dell'Inail, Andrea Tardiola, dall'Amministratore Delegato di Eni e dalle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

**AMBITI DI APPLICAZIONE:** l'accordo permetterà di individuare iniziative congiunte per la diffusione della cultura della prevenzione nella filiera dell'energia, per evitare infortuni e malattie professionali, attraverso iniziative di comunicazione, programmi di formazione del personale, l'implementazione e la diffusione di modelli di organizzazione e gestione dei rischi, con un focus sulla sicurezza comportamentale, il fattore umano e le tematiche emergenti come Smart Working e stress lavoro-correlato.

**OBIETTIVO:** la collaborazione con l'Inail offre l'opportunità di rendere disponibile al Paese un portafoglio di iniziative e soluzioni operative innovative, contribuendo a rafforzare il continuo impegno della Società per la valorizzazione delle persone e la salvaguardia della salute e della sicurezza.

**INTEGRITÀ DEGLI ASSET**

Eni applica su tutti i propri impianti il processo di Asset Integrity, assicurando la corretta progettazione e costruzione degli impianti, rigorosamente operati e dismessi gestendo al meglio il rischio residuale, e garantendo la massima affidabilità e sicurezza per le persone e l'ambiente. Nell'ambito della valutazione dei rischi fisici (acuti e cronici) connessi al cambiamento climatico, il processo di Asset Integrity adottato da Eni implica una verifica specifica e dettagliata della congruenza tra i criteri di progettazione adottati e le condizioni climatiche prospettiche, che include sia i propri asset sia quelli di terze parti che possono avere

impatto sull'operatività Eni. Il Sistema di Gestione dell'Asset Integrity si sviluppa dalla fase iniziale di progettazione (Design Integrity), all'approvvigionamento, costruzione, installazione e collaudo (Technical Integrity), fino alla gestione operativa e al decommissioning (Operating Integrity). Durante tale processo la "Life Cycle Information" (LCI), ossia la gestione delle informazioni tecniche acquisite durante l'intero ciclo di vita dell'impianto (dati, documenti e modelli), rappresenta un pilastro essenziale a supporto dell'integrità tecnica, garantendo che tutti i dati relativi all'asset siano sempre aggiornati rispetto alle modifiche che potrebbero avvenire nella vita operativa.

**IGIENE INDUSTRIALE**

In materia di igiene industriale, nel corso del 2022 Eni ha portato avanti una serie di attività volte a rafforzare il monitoraggio e controllo degli agenti di rischio presenti negli ambienti di lavoro, anche attraverso la partecipazione a gruppi di lavoro con enti nazionali per la predisposizione di linee guida di riferimento in materia. In particolare: (i) è stata rafforzata la conoscenza degli agenti di rischio tramite l'attuazione di un programma di formazione mirato

per i formatori interni; (ii) sono stati svolti approfondimenti sui dispositivi di protezione individuali, elaborando quaderni tecnici dedicati e relativo programma informazione; (iii) è stato aggiornato il corpo procedurale aziendale in accordo alla normativa e alle linee guida di riferimento, al fine di anticipare ed ottimizzare gli eventuali impatti sulle attività; (vi) è stato sviluppato un progetto pilota con l'obiettivo di definire uno standard metodologico per un'efficace gestione degli aspetti

HSE correlati al rischio radiologico nelle attività Oil & Gas. In tema di sicurezza del prodotto, Eni è impegnata sia nella gestione dei rischi legati ai prodotti chimici, attraverso l'adozione di un tool per la gestione della documentazione e le caratteristiche di pericolosità sia nello sviluppo di un sistema per valutare la capacità di generare valore circolare nei prodotti e nei servizi, nel tempo, attraverso le value chain di famiglie di prodotti del settore chimico e petrolchimico.



## LA SALUTE PER ENI



Eni considera la salute un diritto umano fondamentale ed è impegnata a tutelare il benessere delle proprie persone e delle comunità ospitanti assicurando una gestione della salute basata sui principi di precauzione, prevenzione e promozione. In un contesto epidemiologico in continua evoluzione e di fronte alle sfide della transizione energetica e del cambiamento climatico, è sempre più strategico promuovere la cultura della salute e l'accesso a servizi sanitari adeguati. Eni pone particolare attenzione alle situazioni di maggiore fragilità, tenendo conto della dimensione bio-psico-sociale della salute e dei più elevati standard internazionali.

| **FILIPPO UBERTI, RESPONSABILE SALUTE DI ENI** |

Per Eni la Salute delle persone – lavoratori, famiglie e comunità – è un diritto umano fondamentale; pertanto, la promozione del benessere psico-fisico e sociale delle persone rappresenta un elemento centrale dei propri modelli operativi. Eni assicura una corretta gestione del rischio salute attraverso il costante aggiornamento delle valutazioni di rischio sanitario dei Paesi dove opera, che tengono conto anche delle aspettative dei principali stakeholder e dei potenziali impatti sulla salute derivanti dalle attività, con un monitoraggio costante di eventi eccezionali quali la presenza di focolai epidemici e pandemici. Al fine di garantire la salute in ogni fase del ciclo di business,

Eni ha sviluppato un sistema di gestione della salute integrato in tutte le realtà operative, basato su una piattaforma operativa di provider sanitari qualificati e collaborazioni con istituzioni e centri di ricerca universitari e governativi nazionali e internazionali. Nel corso dell'anno, Eni:

- ha portato avanti le attività di medicina del lavoro, tra cui la valutazione e gestione del rischio, con il contributo di attività di ricerca scientifica in relazione ai nuovi progetti e processi industriali legati alla transizione energetica;
- ha continuato a garantire i servizi di assistenza sanitaria, potenziando i presidi emergenziali e i servizi, le iniziative a supporto di situazioni di fragilità, con parti-

colare riferimento all'emergenza pandemica ed alla tutela della salute mentale;

- ha esteso l'accesso ad attività di promozione, prevenzione, diagnosi (tra cui le attività di screening) e diffusione della cultura della salute, anche attraverso nuovi strumenti digitali di comunicazione interna;
- ha adottato nuove tecnologie per l'erogazione di servizi sanitari e monitoraggio della salubrità degli ambienti indoor (utilizzo di tecnologie di "Internet of Things", comunicazione mobile e telemedicina);
- ha rafforzato la formazione e le competenze del personale attraverso specifiche attività di training formativi.

### PIATTAFORMA OPERATIVA DI SALUTE

#### MEDICINA DEL LAVORO E IGIENE INDUSTRIALE

Volta alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e ai fattori di rischio professionali, inerenti ai processi industriali e conseguenti dalle risultanze delle attività di igiene industriale

#### ASSISTENZA MEDICA ED EMERGENZA SANITARIA

Prevede l'erogazione di servizi sanitari ai lavoratori Eni e alle loro famiglie, coerentemente con le risultanze delle analisi dei bisogni e dei contesti epidemiologici, operativi e legislativi. Comprende la preparazione e la risposta alle emergenze sanitarie, inclusi i piani di risposta alle epidemie e pandemie

#### PROMOZIONE DELLA SALUTE

Mira a diffondere la cultura della salute implementando iniziative a favore dei lavoratori e dei loro familiari identificate a seguito dell'analisi degli indicatori di salute disponibili per la popolazione generale

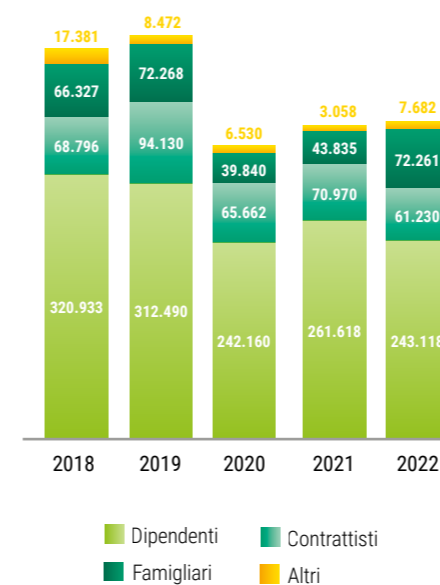
#### SALUTE GLOBALE

Ha l'obiettivo di promuovere lo stato di salute delle popolazioni dei luoghi di presenza dell'azienda come contributo allo sviluppo socio-economico locale, attraverso la valutazione degli impatti sulla salute delle comunità delle attività industriali e la realizzazione di programmi specifici

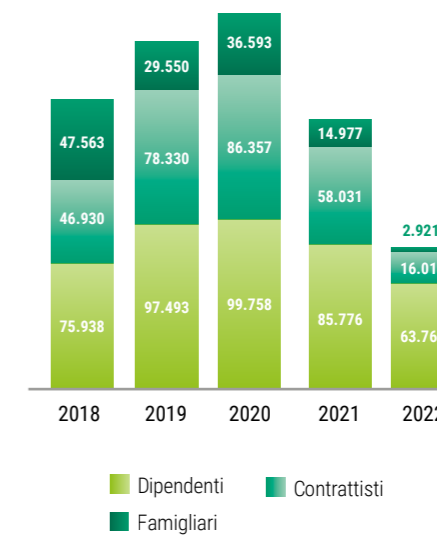
#### DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Promuovere la digitalizzazione dei processi e dei servizi sanitari attraverso l'utilizzo di tecnologie dell'informazione e di "Internet of Things"

### NUMERO DI SERVIZI SANITARI FORNITI



### NUMERO DI REGISTRAZIONI A INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE



**384.291**

servizi sanitari forniti

**82.700**

accessi ad iniziative di promozione della salute

### LE INIZIATIVE VERSO DIPENDENTI, FAMIGLIARI, CONTRATTISTI

Nell'ambito delle attività volte a migliorare il welfare aziendale, è stato lanciato nella capogruppo ed in alcune controllate in Italia il progetto pilota "Più Salute", un programma di assistenza sanitaria domiciliare e digitale che mette a disposizione di dipendenti e familiari servizi gratuiti attraverso l'accesso a un tele/video consulto da parte di un medico, a disposizione 24 ore al giorno 7 giorni su 7, e da uno specialista

su appuntamento. Diverse le iniziative intraprese a tutela della salute mentale e di assistenza sociale a favore dei dipendenti in Italia, tra cui un servizio di supporto psicologico a distanza (24 ore al giorno, 7 giorni su 7; attualmente coperto il 68% dei dipendenti, sarà esteso all'80% entro il 2026), ed una helpline dedicata alle vittime di molestie e violenza di genere; per tutti i dipendenti in Italia e all'estero, inoltre, è stato istituito un servizio di PFA (Psychological First Aid – Primo Soccorso Psicologico) in caso di eventi catastrofici, im-

provvisi e inaspettati. Si evidenzia in particolare nel 2022, tra i servizi volti al benessere e alla promozione della salute, le iniziative di sensibilizzazione verso i dipendenti, i familiari e i contrattisti, in relazione a malattie endemiche, come la tubercolosi e la malaria, malattie sessualmente trasmissibili, malattie non comunicabili, come il diabete e l'ipertensione e, per i dipendenti in Italia, iniziative di diagnosi precoce delle malattie croniche (come le malattie oncologiche) e la campagna di vaccinazione antinfluenzale.

### FOCUS ON

### L'impegno verso le istituzioni nell'emergenza da Covid-19

**SUPPORTO ALLE ISTITUZIONI E STRUTTURE SANITARIE:** in continuità con il supporto già garantito nei confronti delle istituzioni e strutture sanitarie che hanno fronteggiato l'emergenza pandemica da Covid-19, nel 2022 Eni ha portato avanti interventi di riqualificazione del sistema sanitario in Italia, con l'obiettivo di contribuire alla resilienza di strutture locali, quali l'Ospedale Vittorio Emanuele di Gela, il presidio Ospedaliero S. Elia di Caltanissetta, l'Ospedale Luigi Sacco di Milano e l'Ospedale S. Matteo di Pavia. Sono inoltre proseguite le iniziative in supporto alle unità di business e per la tutela della salute delle persone Eni, al fine di affrontare le sfide poste dall'emergenza pandemica.

**TUTELA DELLA SALUTE DELLE PERSONE ENI:** in relazione a quest'ultimo ambito, particolare attenzione è stata posta alla diffusione di misure di prevenzione Covid-19, è stato implementato un monitoraggio degli aggiornamenti epidemiologici e delle nuove linee guida emesse da organismi internazionali, con l'aggiornamento continuo e l'attuazione di misure preventive e di contenimento; sono state inoltre messe in atto best practice cliniche e di gestione dei flussi di assistenza, ed attuate misure di medicina dei viaggi per la riduzione del rischio per il personale in trasferta e l'utilizzo del servizio di trasporto internazionale con supporto medico per il personale in gravi condizioni di salute.



## SALUTE E TRANSIZIONE ENERGETICA JT

Nel 2022 è proseguita l'attività di ricerca scientifica, sviluppata con il contributo dei ricercatori Eni ed in collaborazione con università ed istituti di ricerca, per valutare i rischi, potenziali impatti e opportunità per la salute, di lavoratori e comunità, legati alla transizione energetica, alle nuove tecnologie (come ad esempio solare ed eolico), e ai nuovi processi produttivi di Eni (come ad esempio biofuel, biogas e agrobio-feedstock). In particolare, è stato istituito nel 2021, un comitato scientifico di ricerca indipendente, ospitato dalla Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM), al fine di condurre

un'attività di ricerca permanente su tali tematiche, e supportare Eni nella definizione di modelli di collaborazione tra il settore pubblico e privato per la preparazione e risposta alle emergenze e la fornitura di servizi di welfare, contribuendo così al rafforzamento e alla resilienza dei sistemi socio-sanitari.

### PERSONE SANE, IMPRESE SANE

Eni è entrata a far parte del gruppo di lavoro "Health people, Healthy Business" del WBCSD (> [World Business Council for Sustainable Development](#)). Il lavoro svolto nel corso del 2022 si è concentrato su come le imprese possono contribuire alla

salute globale attraverso quattro aree chiave: salute e benessere dei dipendenti, rafforzamento della resilienza dei sistemi sanitari, comportamento sano dei consumatori, relazione tra la salute e i sistemi naturali. I risultati sono stati riassunti nel rapporto "Persone sane, imprese sane: come il business può contribuire alla realizzazione della salute globale", presentato ad ottobre 2022 al convegno della Planetary Health Alliance presso la Harvard Medical School. Tra i casi studio inclusi nel documento, l'iniziativa di salute delle comunità volta a fornire energia elettrica off-grid (solare) per migliorare l'assistenza nelle strutture sanitarie in Angola.

## FOCUS ON

### L'impegno per la salute delle comunità

**OBIETTIVI:** l'impegno a tutela della salute delle comunità si esprime attraverso programmi specifici di rafforzamento dei sistemi sanitari locali e delle infrastrutture, sviluppo delle istituzioni locali competenti e delle capacità mediche e manageriali del personale operante, e accrescimento della consapevolezza delle comunità beneficiarie.

**PROGETTI:** attraverso 42 iniziative ([Partnership per lo sviluppo](#)), l'impegno si è focalizzato negli ambiti dell'assistenza sanitaria di base, della salute materna ed infantile, come l'intervento volto alla riduzione della mortalità materna e neonatale in Mozambico, delle malattie trasmissibili, come la campagna di prevenzione della malaria e delle malattie sessualmente trasmissibili nella Western Region in Ghana, della prevenzione delle malattie non comunicabili, come il progetto di rafforzamento delle cure per pazienti oncologici (adulti e bambini) in Iraq, della nutrizione, come il progetto per combattere la malnutrizione infantile in Messico, dell'accesso all'acqua sicura ed all'igiene, come l'intervento di potenziamento infrastrutturale dell'Ospedale di Nalut in Libia, dell'emergenza medica e della relazione tra salute e ambiente.

**VALUTAZIONI DI IMPATTO:** con l'obiettivo di valutare i potenziali impatti dei progetti industriali sulla salute delle comunità coinvolte, nel 2022 sono stati svolti 11 studi di Health Impact Assessment (HIA), di cui 1 studio non integrato di Health Baseline, 1 studio non integrato di HIA, 2 studi preliminari integrati di Environmental, Social and Health Impact Assessment (pre-ESHIA) e 7 studi integrati ESHIA.

Centro di Salute di Magude nella provincia di Maputo identificato da Eni per un progetto di miglioramento della nutrizione materno-infantile che si svolgerà nell'arco del 2023



## LA SALUTE IN AZIENDA: SINERGIE E OPPORTUNITÀ JT

**Quali sono le logiche organizzative e gestionali che Eni dovrebbe adottare per essere in grado di creare sinergie efficaci con il servizio sanitario nazionale?**

Il settore di tutela della salute in Italia è attraversato da molteplici trasformazioni: da un lato, la domanda di servizi sanitari è alimentata dal quadro demografico che ci vede al secondo posto (dopo il Giappone) per invecchiamento della popolazione, dall'altro, il livello di finanziamento per la sanità pubblica del nostro Paese è basso. Questo diventa una sfida non solo per le istituzioni che operano direttamente nell'erogazione dei servizi sanitari, ma anche per tutti i soggetti che possono contribuire al mantenimento delle condizioni di salute delle loro popolazioni di riferimento: si tratta di interventi sugli stili di vita, di azioni di informazione a scopo preventivo e di supporto alla qualità della vita non solo del singolo ma anche il suo nucleo familiare in senso ampio. Il modello di welfare aziendale che nel tempo Eni ha costruito, ha progressivamente allargato le sue aree di intervento fino ad aiutare il "dialogo" tra il singolo dipendente e il sistema delle cure arrivando a facilitarne l'accesso ai servizi.

Si tratta di una evoluzione non banale rispetto ai modelli di welfare più tradizionali. Quella di Eni, infatti, rappresenta una delle risposte per estendere e potenziare la rete degli attori che intervengono sui temi della salute nell'agire quotidiano delle persone nei luoghi tipici di vita. Dopo il domicilio, i luoghi di lavoro e la scuola sono i contesti nei quali si costruisce la salute delle comunità.

**È quello che lei definisce processo di alfabetizzazione. Ed è quello che può costituire un vantaggio competitivo per Eni. Invece quali**

**sono le effettive opportunità per il dipendente?**

Il vantaggio competitivo di un'azienda non è rappresentato esclusivamente dalle sue performance economiche ma anche come "sta" nel mercato. Non è un caso che spesso si parli di aziende "sane" o di aziende "malate". La qualità dell'ambiente di lavoro, la sensibilità nei confronti della prevenzione delle malattie, la centralità dell'educazione alla salute e degli stili di vita, la rilevanza delle relazioni sociali sono tutti elementi che caratterizzano la cultura of health che ciascuna azienda può contribuire a costruire.

Si tratta di orientamenti che non sono solo individuali ma anche collettivi, capaci di evidenziare la rilevanza della salute quale fattore "igienico" della qualità della vita delle persone e per conseguenza anche dello sviluppo economico delle comunità. Si tratta di un'opera di alfabetizzazione poiché spesso si immagina che la costruzione della salute avvenga nei luoghi in cui si cura la malattia (dall'ambulatorio del medico di medicina generale fino al pronto soccorso) e non in quelli in cui trascorriamo la quotidianità. Questo perché la salute è un "bene atipico" il cui valore si apprezza quando la perdiamo.

**A questo proposito viene spontaneo citare l'Academy of Healthcare Management, l'iniziativa con cui SDA Bocconi ha supportato Eni (NOC - Libyan National Oil Corporation) per promuovere le competenze manageriali di un gruppo selezionato di public manager della sanità provenienti dalla Libia. Quali sono i punti qualificanti di questo progetto?**

L'Academy of Healthcare Management realizzata con Università di Benghazi è stata l'occasione per intercettare un gruppo di professionisti altamente motivati a migliorare l'organizzazione del sistema delle

cure in un contesto molto diverso dal nostro sanitario. Due sono state le sfide principali: intercettare i professionisti giusti e valorizzare le competenze di management per costruire equità nell'accesso alle cure e non solo per gestire la loro sostenibilità economico-finanziaria. Uno dei temi dibattuti in aula, ad esempio, è stato quello del ruolo delle evidenze scientifiche quale criterio di service design e di valutazione della qualità dei servizi erogati. Il processo di aggiornamento delle competenze cliniche è cruciale per clinici, ma anche il management aziendale può creare le condizioni per sostenere il costante apprendimento.

**Professoressa, in un suo articolo contenuto nel rapporto OASI 2017 parla di transitional care. In uno scenario caratterizzato dalla transizione energetica e alla luce del suo contributo all'interno del Comitato scientifico presso la FEEM, pensa che potremo parlare di Eni anche come transitional care company?**

Il fabbisogno di soluzioni di transitional care nasce dalla difficoltà di "navigare" il sistema delle cure ed è per questo che si specializzano team di professionisti per gestire gli attraversamenti più difficili: si pensi, ad esempio, al caso tipico dell'anziano comorbido e disabile che richiede l'allineamento di più interventi clinici, di quelli assistenziali e spesso anche sociali. Trovare un nodo nella rete dei servizi che si specializzi nella gestione di questi casi, è il mandato principale delle COT (Centrali Operative Territoriali). Sotto un certo punto di vista, anche Eni supporta la "navigabilità" della rete dei servizi: quando prima parlavo di espansione del modello di welfare aziendale, intendevo proprio questo tipo di supporto, che aiuta a entrare in contatto con i nodi giusti nella rete delle cure e a supportare il lavoro della medicina generale.

## INTERVISTA



Intervista a  
**Valeria Tozzi**

Associate Professor of Practice of Government Health and Not for Profit Division presso la SDA Bocconi School of Management. A partire da Settembre del 2014 è anche Direttrice del Master MiMS (Master in Management Sanitario). Membro del Comitato Salute della Fondazione Enrico Mattei.

# Ambiente



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

Per Eni la sostenibilità ambientale è un pilastro fondamentale che accompagna il nostro percorso verso la Neutralità carbonica al 2050. Particolare attenzione è rivolta all'uso efficiente delle risorse naturali come l'acqua, alla riduzione degli spill, alla corretta gestione dei rifiuti, alla tutela della biodiversità e dei servizi ecosistemici nonché alla promozione di un approccio che mira allo sviluppo di processi circolari. La nostra gestione dell'acqua, dell'aria, del suolo e la salvaguardia della biodiversità si basano su criteri di prevenzione, protezione, informazione e partecipazione. Nel diffondere la cultura per il rispetto dell'ambiente coinvolgiamo direttamente le persone Eni, i fornitori e anche le comunità locali.

| ROBERTO DALL'OMO - HEAD OF HSEQ NATURAL RESOURCES |

### PROGRESSI 2022

vs. impegni Eni for 2021

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE (2023)

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE (2024-2026)

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE (2030 E OLTRE)

#### ACQUA

90% riutilizzo delle acque dolci

▲ RAGGIUNTO

10 Mm<sup>3</sup> di acque da bonifica trattate e riutilizzate nel ciclo produttivo o reiniettate

59% di acque di produzione reiniettate a scopo produttivo o per smaltimento

Impegno a minimizzare i propri prelievi di acqua dolce in aree a stress idrico

Riutilizzo dell'acqua dolce in linea con il trend degli ultimi 5 anni

Mantenimento, previsto a piano, della quota di acque di produzione reiniettate non inferiore al 59%

Incremento, previsto a piano, della quota di acqua da bonifica trattate e riutilizzate nel ciclo produttivo o reiniettate, dagli attuali 10 Mm<sup>3</sup> a 12 Mm<sup>3</sup> al 2026

Acqua di produzione reiniettata in linea con gli ultimi anni

Impegno ad una gestione efficiente, collettiva e sostenibile della risorsa idrica

#### OIL SPILL

-35% oil spill operativi vs. 2021

▲ RAGGIUNTO

Finalizzazione della calibrazione dei sensori e-vpms installati sulla linea Clough Creek-Tebidaba (52 km)

Implementazione di azioni di miglioramento per l'asset integrity di impianti upstream, downstream e retail

Esplorazione di nuove tecnologie e strumenti per migliorare la prevenzione, mitigazione e risposta agli eventi di oil spill

#### RIFIUTI

+29% rifiuti generati da attività produttive vs. 2021

▶ IN LINEA CON IL PIANO

Sviluppo di nuove tecnologie per il recupero dei rifiuti e implementazione su scala industriale

#### POLICY

Posizione di Eni sulle biomasse; Codice Etico di Eni; "Policy Eni sulla biodiversità e servizi ecosistemici", "Impegno di Eni a non svolgere attività di esplorazione e sviluppo nei Siti Naturali del Patrimonio Mondiale dell'UNESCO"; Posizionamento Eni sull'acqua.

#### MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza: adottato in tutti gli stabilimenti e unità produttive e certificato ai sensi della Norma ISO 14001:2015 o EMAS per la gestione ambientale. Applicazione processo ESHIA in tutti i progetti. Tavoli tecnici per analisi e condivisione delle esperienze su specifiche tematiche ambientali ed energetiche. Analisi di misura di circolarità sito-specifiche. Gruppi di lavoro per la definizione del posizionamento strategico e degli obiettivi di Eni per la salvaguardia della risorsa idrica e della biodiversità. Sviluppo di una metodologia unica e integrata per l'analisi ambientale, la valutazione degli impatti/rischi per l'ambiente e l'organizzazione, anche di tipo 231, applicabile in Italia e all'estero. Environmental Golden Rules per promuovere comportamenti virtuosi più consapevoli e responsabili, nei confronti dell'ambiente da parte dei dipendenti e dei fornitori di Eni. Diffusione della cultura ambientale tramite il programma di engagement dei siti e contrattisti.

#### PER SAPERNE DI PIÙ

▶ [Eni for 2022 - Performance di sostenibilità](#) ▶ [eni.com](#) ▶ [Codice Etico](#) ▶ [CDP Water Security Questionnaire 2022](#) ▶ [Posizionamento di Eni sull'acqua](#)  
▶ [Policy Eni sulla biodiversità e servizi ecosistemici](#) ▶ [Impegno di Eni a non svolgere attività di esplorazione e sviluppo nei Siti Naturali del Patrimonio Mondiale dell'UNESCO](#)

## LA CULTURA AMBIENTALE

La tutela dell'ambiente è una componente imprescindibile del modo di operare Eni e si fonda su criteri di precauzione, protezione, informazione e partecipazione. Particolare attenzione è rivolta ad un uso efficiente delle risorse naturali, come l'acqua, la riduzione di oil spill, la gestione dei rifiuti, la tutela delle aree protette e rilevanti per la biodiversità e i servizi ecosistemici. Eni investe costantemente nelle attività di accrescimento della cultura ambientale e nel rafforzamento della gestione green-oriented, realizzando varie attività dedicate alle persone Eni e ai fornitori. Grazie alle analisi dei risultati dell'Environmental Survey, che ha coinvolto circa

3.000 persone tra siti operativi in Italia e all'estero, è stato misurato il livello di percezione della cultura ambientale dei dipendenti, funzionale per definire azioni mirate e concrete per promuovere ulteriori attività di sensibilizzazione legate al tema. Nel 2022 è stata lanciata la campagna per la diffusione delle Golden Rules per promuovere comportamenti virtuosi da parte del personale Eni, avviati una serie di Talk Ambientali su temi di attualità e diffuso il percorso formativo "Insieme per l'ambiente" disponibile per tutti i dipendenti, focalizzato su diversi aspetti tra cui ad esempio a seguito di un evento ambientale, il valore di una comunicazione efficace dei rischi associati ad aspetti

ambientali e ruoli e responsabilità in merito. Le attività hanno anche coinvolto direttamente alcuni siti operativi con attività di engagement sito-specifiche. In collaborazione con l'Università degli Studi di Padova, Eni ha lanciato il progetto di ricerca Be Green, dedicato alla valutazione e analisi del ruolo di comportamenti pro-ambientali nei luoghi di lavoro e alla promozione di una cultura ambientale condivisa a vari livelli nell'organizzazione. Sono stati sottoscritti, da parte di 19 siti, i Patti per l'ambiente e la sicurezza, che hanno coinvolto diversi fornitori nell'impegno per la realizzazione di azioni di miglioramento tangibili e misurabili con l'Indice di Prestazione della Sicurezza e Ambiente.

## LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA IN ENI:

### I PRINCIPI FONDANTI

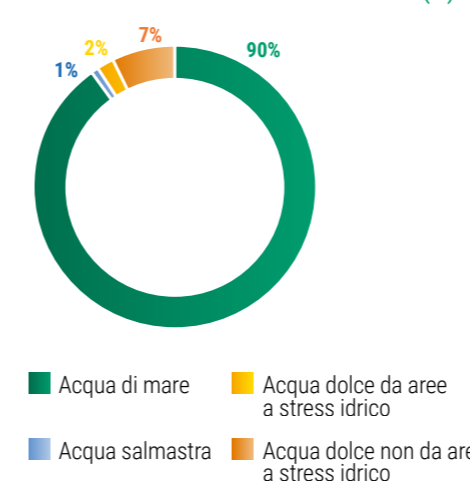
La strategia di Eni per la salvaguardia della risorsa idrica, che ha previsto tra l'altro l'adesione al CEO Water Mandate nel 2019 e un **▷ posizionamento pubblico nel 2021**, mira ad una gestione efficiente e integrata nel territorio delle acque necessarie alle attività operative. La minimizzazione dei prelievi di acqua dolce di alta qualità (ossia quella proveniente da acquedotto, falda o superficie) è attuata mediante: (i) azioni di efficientamento dei processi; (ii) utilizzo

di acque di minor pregio (ossia l'acqua meteorica, di falda bonificata, l'acqua reflua trattata o acqua dissalata). L'insieme di queste azioni ha effetti positivi anche nella riduzione dei consumi della risorsa idrica. Eni è inoltre impegnata nei territori in cui è presente a supportare **▶ progetti di accesso all'acqua** per le popolazioni residenti. Nel 2022 i prelievi di acque dolci, pari a circa il 9% dei prelievi idrici totali e imputabili per oltre il 79% al settore R&M e Chimica, hanno registrato un complessivo aumento riconducibile all'entrata nel dominio di consolidamento di Versalis dei Consorzi di

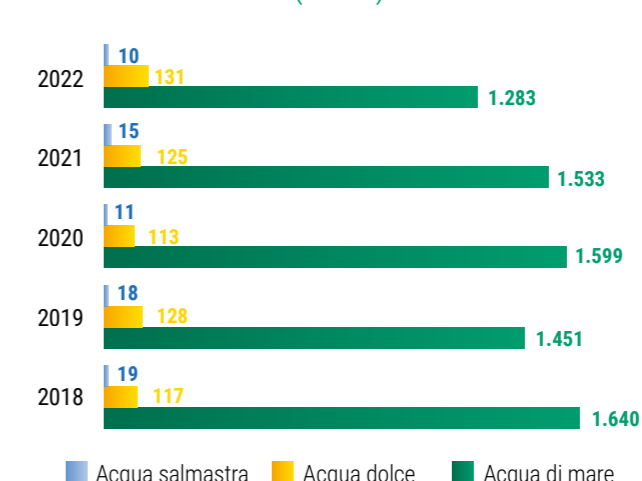
Porto Marghera e Ravenna, che forniscono un servizio di gestione idrica per l'intero sito industriale, inclusa la distribuzione dell'acqua prelevata a società coinsediate differenti da Eni. Escludendo i prelievi effettuati per terzi, i prelievi di acqua dolce utilizzati nei processi produttivi Eni nel 2022 si riducono del 2% rispetto all'anno precedente (**▷ Eni for - Performance**). Nel 2022 Eni ha prelevato 131 Mm<sup>3</sup> di acqua dolce, di cui 30,3 Mm<sup>3</sup> da aree a stress idrico mentre i prelievi di acqua di mare e di acque salmastre in aree a stress idrico sono stati rispettivamente pari a 942 Mm<sup>3</sup> e 8 Mm<sup>3</sup>.

90%  
riutilizzo delle  
acque dolci

### PRELIEVI IDRICI TOTALI PER FONTE (%)



### PRELIEVI IDRICI TOTALI (mln m<sup>3</sup>)



## LA SALVAGUARDIA DELLE ACQUE DOLCI

Gli interventi volti a salvaguardare le acque di alta qualità sono stati indirizzati prioritariamente verso

siti localizzati in aree a stress idrico. Le linee di intervento hanno riguardato la riduzione dei prelievi, attuata attraverso il riutilizzo di acque reflue, o la sostituzione dei

prelievi di acque di pregio con acque provenienti da fonti di minor qualità, quali le acque da bonifica, associate alla produzione Oil & Gas o dissalate.



Veduta aerea di Assemini dove sono state condotte attività per la riduzione dei prelievi idrici

### LE LINEE DI INTERVENTO PRINCIPALI

#### ACQUE REFLUE

Dando priorità alle aree a stress idrico (definite da Aqueduct), gli interventi di riduzione dei prelievi di alta qualità attraverso il riutilizzo di acque reflue sono stati svolti presso: (i) Raffineria di Livorno, uno dei principali siti italiani esposti a stress idrico; (ii) Polo petrolchimico di Ravenna, sarà operativo dal 2025, un impianto per il riutilizzo delle acque reflue per ridurre i prelievi di almeno 0,4 Mm<sup>3</sup> all'anno (circa -5% dei prelievi di acqua dolce superficiale del sito), anche a fronte dell'aumento dell'attività produttiva; (iii) Petrolchimico di Brindisi, sarà operativo entro il 2026, un impianto per il riutilizzo di circa 0,5 Mm<sup>3</sup> all'anno di acque reflue, che si aggiunge al già operativo impianto di dissalazione, che ha consentito di azzerare i prelievi di acqua di falda del sito; (iv) Bioraffineria di Gela, dove Eni gestisce il trattamento delle acque reflue urbane (circa 2,7 Mm<sup>3</sup> nel 2022) e ne riutilizza una parte (0,3 Mm<sup>3</sup> nel 2022) a scopi industriali

#### ACQUE DA BONIFICA

In accordo con i principi di economia circolare e di salvaguardia della risorsa idrica, Eni è impegnata a valorizzare le acque da bonifica attraverso processi che abilitano il riutilizzo a scopi industriali, evitando il prelievo di acque pregiate. Ne sono un esempio le iniziative di Eni Rewind – la società ambientale di Eni che valorizza i terreni, le acque e i rifiuti, industriali o derivanti da attività di bonifica – presso i siti di Porto Torres, Priolo, Assemini, Manfredonia e Gela, dove l'acqua di falda trattata, viene utilizzata per produrre acqua demineralizzata, in sostituzione di prelievi di acqua dolce. Importanti progetti e ottimizzazioni in aree a stress che riguardano il riutilizzo a scopo industriale delle acque da bonifica, altrimenti scaricate a mare dopo trattamento, sono presenti presso il petrolchimico di Porto Torres (circa 0,6 Mm<sup>3</sup> l'anno, 40% del fabbisogno di acqua dolce del sito) e la bioraffineria Gela (circa 0,8 Mm<sup>3</sup> l'anno). Complessivamente, circa il 60% del fabbisogno idrico della bioraffineria di Gela nel 2022 è stato soddisfatto da acque di bassa qualità (reflue urbane e da bonifica). Sono in corso ulteriori studi per incrementare il riutilizzo di acque da bonifica e reflue nei siti di Porto Torres, di Priolo e di Mantova

#### ACQUE DI PRODUZIONE

Anche il trattamento e riutilizzo delle acque di produzione, oltre ad avere l'effetto di limitare le attività di smaltimento, contribuisce allo spiazzamento di risorsa idrica pregiata. Ad esempio, con questa finalità è stato progettato il Viggiano Blue Water, un impianto per il trattamento e recupero a uso industriale delle acque di produzione del Centro Olio Val d'Agri in Basilicata, oggi in fase di autorizzazione

#### ACQUA DISSALATA

Ulteriore leva per la riduzione dei prelievi di acqua dolce di alta qualità è la sua sostituzione con acqua dissalata. In Egitto, grazie a progetti di riduzione dei prelievi di acqua dolce avviati in parte dal 2021 (Zohr) e altri nel 2022, si registra un risparmio di risorsa idrica di alta qualità pari a 1 Mm<sup>3</sup> l'anno rispetto ai prelievi precedenti agli interventi (riduzione dei prelievi di acqua dolce pari a circa il 70%). Tale attenzione alla risorsa è stata anche riconosciuta e premiata nella edizione 2022 dell'EGYPES (Egypt Energy Show) Petrobel (società operata da Eni), ha vinto il primo premio nella categoria "Best Environmental Project of the Year" per il suo impegno nella minimizzazione dei prelievi di acqua dolce

### FOCUS ON

## La riduzione dei prelievi da acqua dolce nella raffineria di Livorno

**CONTESTO:** la Raffineria di Livorno si trova all'interno di un'area di stress idrico del Centro Italia, così come evidenziato dalla mappatura eseguita con [► Aqueduct Water Risk Atlas](#).

**OBIETTIVO:** diminuire la dipendenza dell'impianto dal prelievo di acqua dolce, in particolare da acque superficiali e ridurre l'impatto della raffineria sullo stress idrico dell'area. Eni inoltre promuove interventi per riutilizzare parte delle acque reflue, aumentandone la capacità di trattamento e migliorando la resilienza della raffineria in caso di eventi estremi.

**RISULTATI:** a dicembre 2022 sono state ultimate l'installazione e il collaudo del nuovo impianto di produzione di acqua demineralizzata a servizio della raffineria. L'impianto è progettato con una potenzialità fino a 200 m<sup>3</sup>/h per soddisfare il fabbisogno di acqua demineralizzata del sito. Il progetto ha previsto il trattamento e riutilizzo delle acque reflue di raffineria a beneficio di una riduzione dei prelievi da acque superficiali. Si prevede, a regime, una riduzione dei prelievi di acqua dolce pari a 0,4 Mm<sup>3</sup>/l'anno, pari a un risparmio di circa il 10% dei prelievi di acqua dolce superficiale del sito.



## GESTIONE DELLE ACQUE DI PRODUZIONE

Lo smaltimento delle acque di produzione per le attività upstream segue una scala di priorità che privilegia la loro valorizzazione attraverso la reiniezione in giacimento per aumentare il recupero del petrolio; ove non perseguibile viene promossa la loro reiniezione in giacimenti esauriti. Vengono, infine, limitati il più possibile gli scarichi in ambiente e la gestione dell'acqua

come rifiuto liquido. Nel corso del 2022 la reiniezione delle acque di produzione (sia a scopo produttivo che di smaltimento) ha raggiunto la percentuale del 59% rispetto al totale prodotto. Nel 2022 è proseguito il progetto di reiniezione nel sito di Meleiha (Agiba, Egitto) che unitamente allo start-up di un nuovo impianto nel 2023, consentirà la totale reiniezione a scopo produttivo delle acque di produzione nel 2024, andando così a ridurre

sensibilmente lo scarico in bacini di evaporazione. In Turkmenistan, presso il sito di Burun, è in corso un'iniziativa per incrementare la percentuale di reiniezione di acque di produzione in giacimento. Nel 2022 la reiniezione avveniva sia per smaltimento sia, in misura maggioritaria, a scopo produttivo; dal 2023 si andrà verso l'azzeramento della reiniezione per semplice smaltimento, valorizzando ulteriormente le acque di produzione.

### FOCUS ON

## Scenari di rischio idrico

**ATTIVITÀ:** nel corso del 2022 è stato svolto un assesment della potenziale esposizione futura a rischio fisico a seguito dei cambiamenti climatici, con orizzonte di lungo termine, incluso il rischio idrico sia cronico (water stress) che acuto (inondazioni), che ha visto coinvolti circa 600 asset operati e circa 30 principali asset della supply chain.

**RISULTATI:** l'analisi ha evidenziato che i criteri costruttivi (es: localizzazione dei siti, distanze dalle fonti di rischio) e le barriere/mitigazioni ad oggi presenti o individuate sugli impianti, consentono di ritenere per la maggior parte dei siti industriali il rischio idrico sia gestito e mitigato; per gli asset residui con esposizione potenziale prospettica nel lungo termine, sono previste azioni di monitoraggio e eventuale mitigazione.

**PROSSIMI PASSI:** il processo verrà aggiornato regolarmente, anche in considerazione dell'evoluzione del portafoglio e degli scenari climatici considerati. Eni è inoltre impegnata a ricercare soluzioni per migliorare la capacità di valutazione del rischio idrico locale. In quest'ottica, Eni ha testato una soluzione di modellistica innovativa per la caratterizzazione dello stress idrico locale, utile a supportare la valutazione del rischio anche negli scenari futuri.

Sito Versalis Dunkerque presso cui nel 2022 è stata svolta l'analisi sugli scenari di rischio idrico



4 partnership con ONG internazionali per la conservazione della biodiversità

## BIODIVERSITÀ

La gestione della biodiversità e dei servizi ecosistemici (BES) è una componente chiave delle strategie ambientali e delle pratiche operative, anche in considerazione dei molteplici contesti ambientali in cui Eni opera. Come declinato nella **► Policy BES**, Eni ha sviluppato un modello di gestione "science-based", basato sul rischio e applicato sia alle operazioni esistenti che ai nuovi progetti. Tale modello assicura che le interrelazioni fra gli aspetti ambientali – biodiversità, servizi ecosistemici, cambiamento climatico, gestione delle risorse idriche – e lo sviluppo sostenibile delle comunità locali siano identificate e gestite per tutto il ciclo di vita, valutando e gestendo sia i potenziali impatti sugli aspetti BES prioritari, sia le opportunità per dare un contributo positivo alla conservazione. Ciò avviene attraverso l'applicazione sistematica della Gerarchia di Mitigazione, che dà priorità alle misure

preventive rispetto alle correttive con l'obiettivo di evitare perdite nette di biodiversità (no net loss) o di migliorarne le condizioni (net gain), a seconda dei rischi e del contesto specifico del progetto. Il coinvolgimento attivo degli stakeholder locali, tra cui comunità e popolazioni indigene, nel corso del progetto, aiuta a comprendere le aspettative e a identificare opzioni gestionali in linea con le esigenze locali. Nel 2022 Eni ha siglato una partnership biennale con IUCN (International Union for the Conservation of Nature) – volta a definire criteri e strumenti per selezionare le aree ambientalmente più idonee per lo sviluppo di impianti di energia rinnovabile, riducendone al minimo gli impatti sulla biodiversità, fornendo indicazioni sulla gestione degli impatti cumulativi, sulla pianificazione territoriale e sulle opportunità di miglioramento della natura nelle aree di sviluppo di parchi solari ed eolici. Tale progetto è guidato da IUCN e da

The Biodiversity Consultancy con la collaborazione di Fauna & Flora e di altre quattro società energetiche, tra cui Eni. Questa si aggiunge ad altre collaborazioni con organizzazioni internazionali: Fauna & Flora (dal 2003), Wildlife Conservation Society (dal 2016) e Proteus (dal 2008), un'iniziativa di UNEP/WCMC (World Conservation Monitoring Centre) per la raccolta e diffusione di dati ed informazioni a livello globale relativi alla biodiversità e agli ecosistemi. Nel 2022, Eni ha aggiornato l'analisi dell'esposizione al rischio biodiversità dei propri siti operativi (**► Eni for – Performance**) e sono proseguiti studi BES e attività per l'implementazione delle azioni identificate dai Piani di Azioni per la biodiversità (BAP) nei siti prioritari. Le principali attività hanno riguardato il ripristino ecologico di foreste o altri habitat naturali, il monitoraggio e conservazione delle specie e la sensibilizzazione delle comunità e dei lavoratori.

## ECONOMIA CIRCOLARE

Eni ha progressivamente adottato un modello di business che le ha consentito di applicare i principi circolari alle filiere esistenti e dare valore a nuove filiere e prodotti sostenibili. I principi circolari sono internalizzati in tutti i processi di Eni: nell'Upstream, con la massimizzazione delle opportunità di riutilizzo degli asset e con il riciclo dei materiali; negli approvvigionamenti, con le azioni di sensibilizzazione e di coinvolgimento dei fornitori sulle tematiche di economia circolare attraverso la piattaforma digitale "Open-es"; nel downstream, mediante la produzione di biocarburanti e, nei prossimi anni, di biometano che saranno in parte ottenuti dalla valorizzazione di scarti, residui/rifiuti e nuove tecnologie per la valorizzazione dei rifiuti (es. FOR-

SU, Frazione Organica dei Rifiuti Solidi Urbani, è il materiale proveniente dalla raccolta differenziata dell'organico). Tra i suoi business, Versalis sta sviluppando processi e tecnologie complementari di riciclo dei polimeri, sia di tipo meccanico che chimico, ed è impegnata nell'utilizzo di feedstock alternativi, come materie prime provenienti da fonti rinnovabili e materie prime seconde. Eni Rewind valorizza suoli, acque e rifiuti con progetti di risanamento e di riqualificazione sostenibili, tra cui la massimizzazione del riutilizzo delle acque dopo il trattamento della falda contaminata per produrre acqua demineralizzata a uso industriale, la promozione di interventi di bonifica a km 0 come a **► Porto Torres**. Inoltre, la Società è impegnata nella realizzazione di impianti per il recu-

pero di rifiuti come a Ravenna, con la piattaforma di biorecupero dei terreni e a Porto Marghera, con il progetto di valorizzazione di fanghi urbani.

Eni ha anche continuato l'applicazione a diversi contesti aziendali del proprio modello di misurazione della circolarità, validato da un ente terzo, che rappresenta uno strumento essenziale per il controllo, la gestione, la trasparenza. Infine, Eni supporta la crescita di imprese sostenibili sul territorio nazionale e la ricerca di nuove idee imprenditoriali, con iniziative quali ad esempio l'Eni Circular Bootcamp, arrivato alla sua seconda edizione in collaborazione con Confindustria e alla presenza dell'Associazione dei consumatori e delle Aziende vincitrici del concorso "Best Performer dell'Economia Circolare 2022".

I principi circolari sono internalizzati in tutti i processi di Eni

### FOCUS ON

## La tutela della biodiversità negli impianti eolici

**APPROCCIO:** Plenitude promuove buone pratiche per la conservazione della biodiversità e dei servizi ecosistemici in tutti i suoi impianti di energia rinnovabile. In considerazione dello stretto legame tra i parchi eolici e la biodiversità di uccelli e pipistrelli, Plenitude sta implementando una "gestione adattativa della biodiversità" con monitoraggi mirati. In collaborazione con l'Amministrazione locale e altri stakeholder, dal 2022 è in corso un piano di azione per la protezione della biodiversità presso i parchi eolici di Raposeras e Cuevas volto a migliorare la conoscenza dell'avifauna locale, ridurre i rischi di collisione durante il funzionamento degli impianti eolici e supportare il processo decisionale.

**MISURE PASSIVE DI CONSERVAZIONE:** Raposeras è un parco eolico da 40,5 MW costituito da 26 turbine eoliche, situato a La Rioja (nord-est della Spagna). Come misure complementari ad evitare la collisione degli uccelli (rapaci e specie acquatiche), sono stati implementati segnali visivi passivi per aumentare la visibilità degli aerogeneratori, tra cui la verniciatura nera delle pale e l'installazione di adesivi in vinile a 9 m dal suolo in tutte le turbine eoliche. Tali misure sono seguite da un ciclo annuale di monitoraggio del comportamento di uccelli e pipistrelli finalizzato a verificare l'efficacia delle misure implementate.

**GERARCHIA DI MITIGAZIONE:** Cuevas è un parco eolico da 104,5 MW costituito da 19 turbine eoliche, situato a Cuenca (centro della Spagna). In quest'area sono state implementate diverse azioni di conservazione della biodiversità, tra cui: la dotazione di sistemi automatici in 4 turbine eoliche per il monitoraggio degli uccelli e la riduzione del rischio di collisione, mediante segnali acustici e arresto temporaneo delle pale; programmi specifici di conservazione dell'avifauna locale (albanella minore e aquila reale) con misure mirate per evitare collisioni; ripristino ambientale dell'habitat di interesse comunitario più vicino al parco eolico; un piano di conservazione delle arvicole.



Impianto eolico Plenitude El Monte da 104,5 MW, nella regione Castiglia-La Mancha in Spagna

### FOCUS ON

## Il Decommissioning Circolare

**APPROCCIO:** l'approccio circolare si estende alle analisi all'intero ciclo di vita degli impianti, dalla loro progettazione e conduzione operativa fino alla loro dismissione. Tale processo è stato sviluppato sui principi delle "3R" ovvero Riutilizzo, Riciclo e Riduzione dei volumi dei rifiuti con conseguenti vantaggi di natura ambientale ed economica. In vista del crescente numero dei progetti di decommissioning previsto nei prossimi anni e della significativa quantità di materiali che si andranno a generare, i principi dell'economia circolare sono uno tra i principali fattori determinanti nella scelta delle migliori soluzioni di dismissione delle installazioni Oil & Gas. Molti impianti al termine della loro vita operativa rappresentano un'importante risorsa sia in termini di materiali ferrosi che in termini di componenti ancora potenzialmente impiegabili in altri ambiti, quali ad esempio nuovi progetti di sviluppo o impegni operativi e di manutenzione.

**OBIETTIVO:** Eni punta alla massimizzazione del valore residuo degli asset maturi per cogliere tutte le opportunità di riconversione degli impianti e di riutilizzo dei loro componenti. Nello specifico, Eni ha previsto un percorso di analisi strutturato della vita di un asset.

### RIUTILIZZO E RICONVERSIONE

Individuazione di opportunità per il prolungamento della vita degli asset con azioni mirate di ottimizzazione della produzione e di contenimento dei costi operativi. Effettuazione screening per la selezione delle migliori tecnologie mirate alla riconversione di installazioni ancora idonee per progetti di transizione energetica

### ESTENSIONE DELLA VITA DEGLI ASSET

Analisi delle opzioni di riutilizzo parziale a supporto di iniziative come progetti di energia da fonti rinnovabili, stoccaggio CO<sub>2</sub>, geotermia o rivalutazione di parti di strutture offshore a favore della conservazione della biodiversità marina

### RIUTILIZZO DEI COMPONENTI

Riciclo di materiali ferrosi e non con adozione di adeguate soluzioni contrattuali per la vendita di acciaio, rame, alluminio e altre risorse fondamentali per i processi industriali (includendo anche materiali derivanti da RAEE - Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)

### RICICLO DEI MATERIALI

Valutazione delle apparecchiature e dei componenti da rimpiangere. Eni si è dotata di uno strumento informatico creato con l'obiettivo di avere un repository centralizzato facilmente accessibile dove tracciare e mappare le apparecchiature che possono essere riutilizzate

## FOCUS ON

## Il riciclo dei polimeri



**APPROCCIO:** Eni, tramite ▶ **Versalis**, è fortemente attiva nello sviluppo di tecnologie complementari di riciclo meccanico avanzato e chimico.

**NUOVI IMPIANTI DI RICICLO:** presso Porto Marghera, Versalis sta realizzando il primo polo per il riciclo meccanico avanzato delle plastiche post-consumo, che vedrà, in una prima fase, lo sviluppo di un impianto per il riciclo di polimeri e in una seconda fase, grazie all'acquisizione, in via esclusiva, della licenza da Forever Plast (società italiana leader a livello europeo nel settore del riciclo della plastica post-consumo), lo sviluppo di un ulteriore impianto di riciclo. Con il progetto Hoop®, Versalis è, inoltre, impegnata nella realizzazione di un primo impianto di riciclo chimico da 6.000 tonnellate l'anno a Mantova, per trasformare i rifiuti in plastica mista non riciclabili meccanicamente, in una materia prima per produrre nuovi polimeri vergini.

**GLI IMBALLAGGI:** Versalis ha messo in campo due progetti, progetti per lo sviluppo di imballaggi circolari, al fine di recuperare e riciclare gli imballaggi industriali in polietilene e a reimmetterli nel sistema. Versalis offre anche polimeri con contenuto riciclato ottenuto da imballaggi post-consumo e consentendo così un risparmio di materia vergine a parità di prestazioni. Inoltre, tramite la sottoscrizione di specifici impegni volontari, contribuisce nell'ambito della Circular Plastics Alliance (CPA) all'ambizioso obiettivo europeo di utilizzare 10 milioni di tonnellate di plastica riciclata in nuovi prodotti entro il 2025.

**-35%**  
volumi di oil spill operativi

**+70%**  
volumi oil spill da sabotaggio, di cui 80% recuperato

### GESTIONE DEGLI OIL SPILL

Eni prosegue il proprio impegno su ogni aspetto legato alla gestione delle emergenze relative agli impatti connessi agli oil spill operativi e da effrazione. Nell'ambito della prevenzione degli oil spill in Italia, in Val d'Agri sulla rete di produzione è stata completata la manutenzione, con contestuale aggiornamento tecnologico del sistema e-vpms<sup>1</sup>, così come per la linea crude oil dalla stazione di pompaggio di Genova Pegli alla Raffineria di Sannazzaro. Tale aggiornamento è stato anche eseguito per il monitoraggio Leak Detection<sup>2</sup> della linea di trasporto crude oil Rossa del Centro Olio Val d'Agri (COVA) e sulla linea di iniezione acqua industriale del COVA. Nell'ambito della preparazione alle emergenze, è stata completata la metodologia di screening per la valutazione dei rischi derivanti da eventi naturali, quali frane, alluvioni ed eventi sismici, che possono coinvolgere le pipeline. In Val d'A-

gri è stato ottimizzato il sistema di monitoraggio e allerta meteo Early Warning - Cassandra Meteo Forecast, applicato al controllo continuo dei rischi idrogeologici, alla gestione dei deflussi idrici del COVA ed al monitoraggio delle coltivazioni agricole. Inoltre, sono stati svolti studi di fattibilità per un'evoluzione di tale sistema, per la mitigazione dei rischi derivanti da eventi naturali per l'impiego in impianti fotovoltaici ed eolici (Early Warning for Asset Integrity). Eni ha inoltre proseguito la propria attività di sperimentazione tecnologica, verificando il grado di affidabilità delle immagini satellitari ad alta definizione per il monitoraggio ambientale dei suoli e costruire mappe di sensibilità da immagini satellitari gratuite<sup>3</sup>, utili alla pianificazione di una risposta adeguata ad eventi di oil spill. Anche quest'anno sono state svolte attività per prevenire e contenere i potenziali impatti ambientali (tecnologie per il monito-

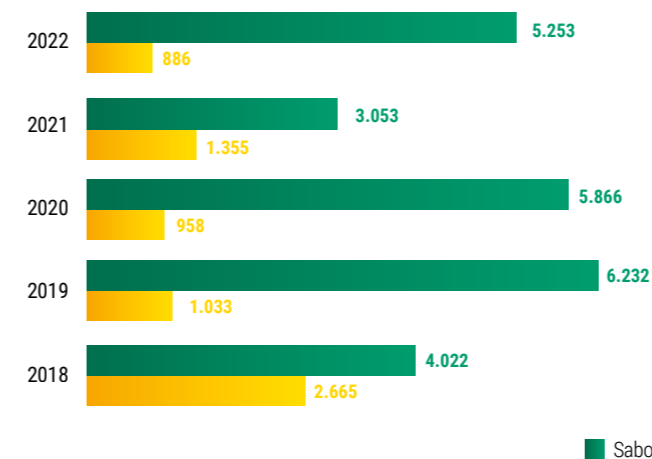
raggio della integrità dei serbatoi), a presidio dell'integrità degli asset, come l'estensione del sistema e-vpms<sup>1</sup> sulla linea di trasferimento di jet fuel da Rho a Malpensa (40 km) e sulla linea Pantano-Aeroporto di Fiumicino; test con tecnologia Acoustic Emission (e-siam<sup>1</sup>) per il monitoraggio di corrosione e perdite fluido nei depositi di stoccaggio; studi fattibilità della tecnologia RADAR per il monitoraggio da remoto di vibrazioni e infine il risanamento cautelativo di alcuni serbatoi interrati e la bonifica e messa fuori servizio di serbatoi di olio esausto presso alcuni siti in Italia. Eni continua a collaborare con IPIECA e IOGP - International Association of Oil & Gas Producers per rafforzare la capacità di risposta all'inquinamento marino a valle di eventuali oil spill, anche partecipando ad iniziative regionali, in aree quali Mar Caspio, Mar Nero e Africa occidentale/centrale/meridionale ed Eurasia centrale.

(1) e-vpms<sup>1</sup> è una tecnologia di rilevazione delle variazioni vibro-acustiche nella struttura delle pipeline e nel fluido trasportato dalle stesse, finalizzato ad individuare potenziali spill in corso.

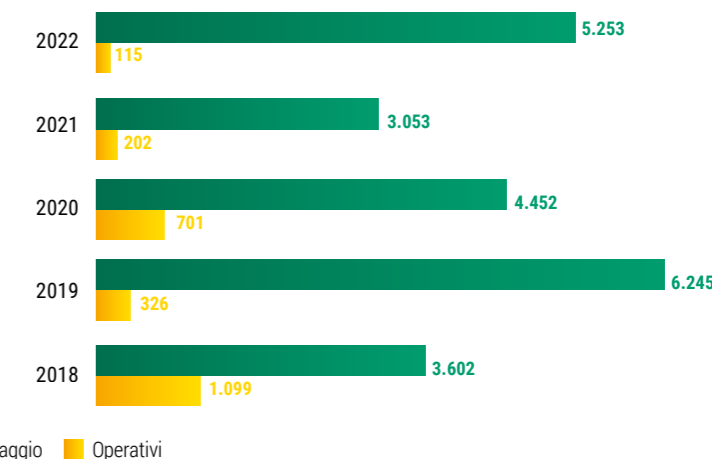
(2) Leak Detection è un sistema di rilevamento perdite in condizioni operative sia in fase di trasporto che di standby del fluido.

(3) Sviluppo di mappe di sensitivity attraverso immagini satellitari dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA).

### OIL SPILL OPERATIVI E DA SABOTAGGIO (Volume >1 barile)<sup>(\*)</sup>



### OIL SPILL OPERATIVI E DA SABOTAGGIO IN NIGERIA (Volume >1 barile)<sup>(\*)</sup>



\* I dati relativi agli spill (>1 barile) sia in termini di numeri che di volumi sversati sono soggetti ad aggiornamenti negli anni a causa di possibili chiusure di alcune investigazioni in momenti successivi alla pubblicazione del documento.

## FOCUS ON

## La gestione degli Oil spill in Nigeria

**CONTESTO E APPROCCIO:** negli ultimi anni le strutture Eni in Nigeria (pozzi, linee di flusso e condutture che coprono circa 3.000 km) sono state bersaglio di attività illegali con conseguenti perdite significative. Ciò nonostante, Eni ha sviluppato una strategia per prevenire e contenere tali eventi e i loro potenziali impatti, basata sull'identificazione tempestiva di perdite, danni o attività effrattive nei pressi o sulle pipeline al fine di intervenire prontamente per ridurle o risolverle. In particolare, nel 2022, è stato completato il programma di aggiornamento tecnologico del sistema e-vpms<sup>1</sup> su alcune trunkline mentre su altre sono stati completati i lavori di installazione dei nuovi sensori del sistema è stato definito inoltre un piano operativo per nuove installazioni e-vpms<sup>1</sup> sul network di produzione e trasporto crude oil.



**ATTIVITÀ:** Eni ha implementato anche altre iniziative al fine di prevenire e gestire perdite da tubi come ad esempio: (i) l'incremento della sorveglianza in aree particolarmente soggette a sabotaggi, (ii) la tecnologia e-vpms<sup>1</sup>, già installata e operativa sui gasdotti Kwale-Akri (17 Km) e Ogbainbiri-Tebidaba (32 Km), nel corso del 2022 è stata sottoposta ad un upgrade tecnologico attraverso l'installazione di ulteriori sensori volti a rimuovere il rumore di fondo. L'attività è stata eseguita con successo e calibrata su entrambe le linee. Il sistema è in fase di implementazione su altre linee con l'incremento delle attività di manutenzione tecnica volta all'intercettazione di malfunzionamenti o danni. Eni inoltre promuove **attività di sensibilizzazione** su rischi associati al potenziale inquinamento derivante dagli oil spill con la comunità locale.

**RISULTATI:** grazie a queste implementazioni, il numero di oil spill per cause operative e i volumi sversati correlati nel 2022 sono diminuiti rispettivamente del 75% e oltre il 40% rispetto al 2021.

# Diritti umani



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

La promozione e tutela dei Diritti Umani sono impressi nella storia di Eni, un DNA ereditato dalla lungimirante visione di Enrico Mattei, che volle affiancare alle strategie industriali ed operative un elemento distintivo e fondamentale: il rispetto dei popoli e l'integrazione con le comunità direttamente coinvolte nelle attività di Eni. Questo si traduce, oggi ancor di più, nel rispetto dei Diritti umani nell'agire quotidiano, nell'impegno affinché questo rispetto diventi una regola per i nostri partners, contrattisti, providers e per tutti gli attori con cui ci confrontiamo, nonché nella capacità di condividere, di dialogare, di mettere a fattor comune progetti, competenze, idee che devono essere posti a difesa dei nostri principi e di tutti i diritti.

| ALFIO GIUSEPPE RAPISARDA, HEAD OF SECURITY |

### PROGRESSI 2022

vs. impegni Eni for 2021

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE (2023)

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE (2024-2026)

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE (2030 E OLTRE)

#### MODELLO DI GESTIONE DIRITTI UMANI

Condotti approfondimenti specifici sul 100% dei progetti considerati a maggior rischio

▲ RAGGIUNTO

100% dei nuovi progetti valutati a rischio DU soggetti ad analisi specifiche; estensione ad altre unità di business; diffusione e aggiornamento dei nuovi modelli di due diligence

Estensione del modello alle diverse aree di business; verifica periodica dell'impianto generale

Modello a regime in tutte le unità di business di Eni

#### REMUNERAZIONE DEL MANAGEMENT LEGATA AI DIRITTI UMANI

Assegnati obiettivi a tutti i manager a riporto dell'AD

► IN LINEA CON IL PIANO

Prosecuzione nella capillare assegnazione di specifici MBO sui diritti umani al management di Eni a tutti i livelli e alle società controllate

#### FORMAZIONE SUI DIRITTI UMANI

14.245 ore di formazione erogate sui DU

▲ RAGGIUNTO

2.622 persone formate per il programma triennale relativo a DU che è stato completato

▲ RAGGIUNTO

Aggiornamento dei moduli formativi specialistici ("Security and Human Rights", "Human Rights and relations with Communities", "Human Rights in the Workplace")

Valutazione di estendere la fruizione dei corsi specialistici a tutti i dipendenti

Erogazione presso tutte le consociate di Eni di un piano di formazione frontale sul processo di gestione dei diritti umani

#### POLICY

Dichiarazione Eni sul rispetto dei diritti umani; Codice di Condotta fornitori; "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia e all'estero"; Policy "Alaska Indigenous Peoples"; "Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro"; Codice Etico di Eni.

#### MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Processo di gestione dei diritti umani regolato da uno strumento normativo interno allineato agli UNGP. Attività interfunzionali su Business e diritti umani per allineare ulteriormente i processi ai principali standard e best practice internazionali. Analisi degli impatti sui diritti umani (Human Rights Impact Assessment e Human Rights Risk Analysis) secondo un modello di prioritizzazione risk-based dei progetti industriali. Sistema di gestione della security finalizzato a garantire il rispetto dei diritti umani in tutti i Paesi. Processo di gestione delle segnalazioni (whistleblowing). Piano triennale di formazione e-learning sulle principali aree di interesse sui diritti umani.

#### PER SAPERNE DI PIÙ

- [Eni for 2022 - Performance di sostenibilità](#)
- [eni.com](#)
- [Codice Etico](#)
- [Dichiarazione di Eni per il rispetto dei diritti umani](#)
- [Eni for 2021 - Human rights](#)
- [Posizione sui Conflict Minerals](#)
- [Slavery and human trafficking statement](#)

## APPROCCIO ENI SUI DIRITTI UMANI

L'approccio di Eni ai diritti umani, integrato nella Mission, è illustrato nella ► [Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani](#), approvata dal CdA nel dicembre 2018. In essa sono evidenziate le aree prioritarie di impegno, secondo un approccio sviluppato in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (UNGP) e con le Linee Guida OCSE

per le imprese multinazionali. Tale impegno è, inoltre, ribadito nel Codice Etico e supportato dagli impegni richiesti nel Codice di Condotta fornitori, anch'esso adottato nel 2020. La dignità di ogni essere umano è al centro delle attività di Eni, che per questo si impegna nella definizione delle proprie responsabilità nel contribuire al benessere delle persone e delle comunità locali. Il percorso intrapreso negli ultimi anni nella diffu-

sione e consolidamento della cultura del rispetto dei diritti umani ha rafforzato la due diligence sui diritti umani, delineata da un apposito documento normativo interno adottato nel 2020. L'approccio si basa su una responsabilità condivisa tra più funzioni per la gestione dei processi di maggior rilievo nella gestione dei rischi sui diritti umani: risorse umane, procurement, security, sostenibilità e compliance.

### COMMITMENT PER I DIRITTI UMANI

I diritti umani sono incorporati nelle politiche e nei processi di governance. Eni ha strutturato adeguati presidi di governance e garantisce una formazione continua.

### DUE DILIGENCE

Eni ha adottato un sistema di gestione che include un set di processi e strumenti per valutare le questioni, i rischi e gli impatti più rilevanti in materia di diritti umani.

### ACCESS TO REMEDY

Eni assicura un'adeguata gestione dei reclami tramite "Grievance Mechanism" e il processo di whistleblowing.

## IL RUOLO GIOCATO DALLE AZIENDE NEL MUTEVOLE CONTESTO INTERNAZIONALE

**A più di 10 anni dall'adozione dei Principi Guida delle Nazioni Unite, a che punto sono le aziende nella loro attuazione?**

Il 10 dicembre 2023 si commemora il 75° anniversario della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, firmata per la prima volta al Palais de Chaillot di Parigi nel 1948. Solo nel 2011, con l'adozione dei Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani, è stata però definita la responsabilità dei business in materia di diritti umani. Nell'ultimo decennio abbiamo assistito a progressi disomogenei nell'attuazione di tali Principi. I risultati del Corporate Human Rights Benchmark, pubblicato annualmente dal 2017, mostrano che circa un terzo delle maggiori aziende mondiali ha fatto qualche passo avanti, ma c'è ancora molto da fare.

**Quali saranno gli impatti previsti dalla recente evoluzione della normativa (a livello europeo e dei singoli Stati membri)?**

La normativa compie un importantissimo passo avanti nell'attuazione dei Principi guida dell'ONU e già molti Governi europei dispongono attualmente di leggi nazionali che impongono i requisiti di "know and show" per la due diligence in materia di diritti umani, nonché impongono la necessità di strutturare adeguate azioni di rimedio. L'Unione Europea sta introducendo diversi requisiti in materia di diritti umani e sostenibilità per le grandi aziende, che aumenteranno il controllo degli investitori e della società civile sul comportamento delle imprese stesse. Anche le sanzioni e le tariffe saranno sempre più legate a criteri di tutela dei diritti umani. In linea generale ci sarà sempre maggiore enfasi su cosa le Autorità si aspettano dalle aziende in questo ambito.

**Quali saranno le principali questioni emergenti da affrontare nei prossimi anni?**

Nei prossimi anni aumenteranno le aspettative dei consumatori sui prodotti che acquistano, degli investitori sulle aziende in cui investono e degli elettori verso i rappresentanti eletti. La sicurezza energetica rimarrà un tema centrale e fondamentale tanto quanto il cambiamento climatico, la biodiversità e la tutela dell'ambiente. Alle aziende sarà richiesto di assicurare un livello crescente di trasparenza su tutte queste tematiche. La transizione verso un'economia low carbon continuerà a richiedere scelte sostanziali al fine di garantire una transizione "giusta" che tenga conto di tutte le persone impattate - lavoratori, comunità, popolazioni indigene e consumatori.

### INTERVISTA



Intervista a **John Morrison** Chief Executive Officer dell'Institute for Human Rights and Business (IHRB), sin dalla sua fondazione nel 2009. Svolge attività di consulenza presso numerosi Governi, organizzazioni intergovernative e aziende relativamente ai diritti umani e altre tematiche che rientrano nella sfera più ampia della sostenibilità, dello sviluppo e degli affari internazionali.

100%

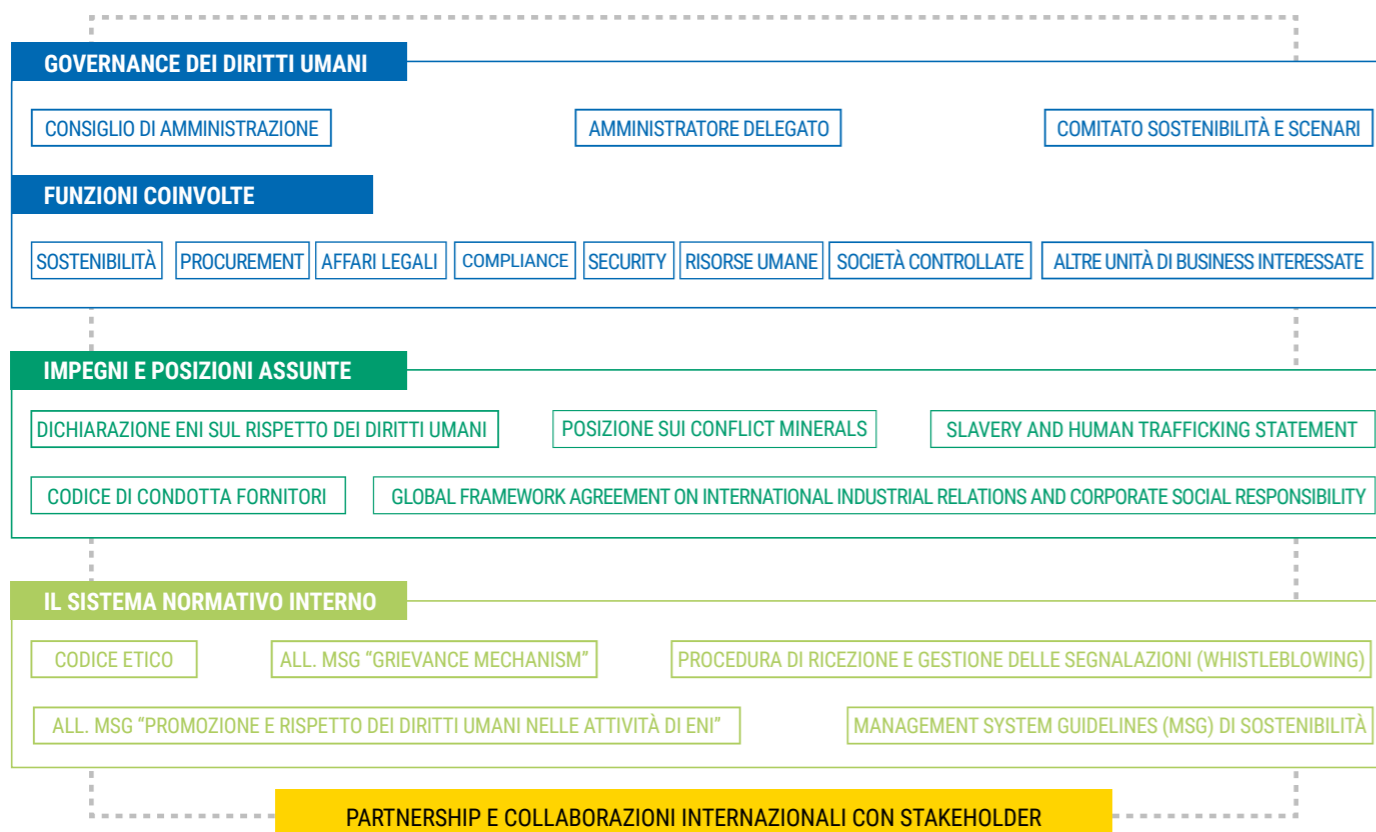
primi riporti dell'AD a cui è stato assegnato un obiettivo sui diritti umani

## GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE SUI DIRITTI UMANI

I diritti umani rientrano tra le materie su cui il **Comitato Sostenibilità e Scenari (CSS)**, composto da amministratori in maggioranza indipendenti, svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del CdA. La Presidente del Comitato dà informazione al CdA in merito alle questioni più rilevanti esaminate nel corso delle riunioni. Nel 2022 il CSS ha approfondito

l'implementazione del modello di due diligence sui diritti umani fondato sulle aree di intervento prioritarie definite dai salient human rights issue di Eni e analizzato lo Slavery and Human Trafficking Statement, approvato dal CdA ad aprile. Eni ha inoltre adottato una specifica procedura che definisce il framework interno del modello di gestione dei diritti umani, con l'obiettivo di definirne i ruoli e le responsabilità. Tale procedura delinea il relativo processo di due diligence richiesto dagli

UNGP e definisce le principali linee di indirizzo nella prevenzione delle violazioni dei diritti umani per tutte le funzioni aziendali. Anche nel 2022 sono stati assegnati obiettivi specifici a tutti i primi riporti dell'AD, oltre agli altri livelli manageriali, da cui derivano incentivi collegati alle performance sui diritti umani. Tali obiettivi sono stati assegnati anche al management delle società controllate. In tutti i casi il raggiungimento degli obiettivi assegnati è stato verificato nel corso dell'anno.



## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SUI DIRITTI UMANI

La formazione di Eni su business e diritti umani è organizzata in una strategia diversificata su quattro linee: (i) corsi generali su business e diritti umani per tutto il personale Eni; (ii) corsi specifici su temi e aree particolarmente esposte a rischi di impatti negativi; (iii) iniziative di formazione su

temi strettamente legati ai diritti umani (es. Codice etico, HSE, ecc.); (iv) workshop pratici per i fornitori su sicurezza e diritti umani. Nel 2022 si è conclusa la campagna di formazione triennale obbligatoria per i dirigenti e i quadri (Italia ed estero) nei 4 moduli specifici: "Security and Human Rights", "Human Rights

and relations with Communities", "Human Rights in the Workplace" e "Human rights in the Supply Chain". Inoltre, è proseguita l'erogazione rivolta a tutta la popolazione Eni degli altri percorsi offerti sulle tematiche di sostenibilità e diritti umani. La percentuale complessiva di fruizione al corso si è attestata all'89% degli iscritti.

2.622

persone formate nel 2022 per il programma triennale

## DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

La due diligence sui diritti umani è un processo continuo e focalizzato sull'intero spettro delle implicazioni

che le attività di Eni potrebbero avere sui diritti umani, andando oltre l'elenco definito dai c.d. "salient human rights issue". Il modello di due diligence è multidisciplinare, multi-

vello e integrato nei processi aziendali, con un approccio basato sul rischio con l'obiettivo di identificare, prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti negativi sui diritti umani.

La due diligence per i diritti umani di Eni è multidisciplinare, multilivello e integrata in tutti i processi aziendali



## QUESTIONI SALIENTI

L'impegno di Eni, il modello di gestione e le attività condotte sui diritti umani si concentrano sui temi considerati più significativi per l'azienda alla luce delle attività di business condotte e dei contesti in cui opera. Il set di temi, c.d. salient human rights issue, è stato identificato da un gruppo inter-fun-

zionale su diritti umani e business nel 2017, con il supporto del Danish Institute for Human Rights, quale parte del lavoro più ampio di analisi dell'approccio Eni ai diritti umani. I 13 salient human rights issue identificati da Eni sono raggruppati in 4 categorie. Dal 2018 Eni si è dotata di un modello risk-based basato su elementi

di contesto (rischi specifici nei Paesi di operatività) e sulle caratteristiche progettuali, al fine di classificare i progetti Upstream in base al potenziale rischio diritti umani e individuare le opportune misure di gestione attraverso analisi specifiche. Il modello è stato poi esteso ad altre aree di business, senza modificare la lista di salient issue.

## QUESTIONI SALIENTI PER ENI SUI DIRITTI UMANI



## ACCESSO ALLE MISURE DI RIMEDIO

Eni è attivamente impegnata nel verificare e fornire, o cooperare per fornire, rimedi in caso di impatti negativi sui diritti umani che potrebbe aver causato o a cui ha contribuito, ed a compiere ogni sforzo per promuovere il raggiungimento

dello stesso obiettivo nei casi in cui l'impatto sia direttamente collegato alle sue operazioni, prodotti o servizi. Eni individua due canali per comunicare eventuali casi di violazione: **le segnalazioni** e il **grievance mechanism**. Eni vieta, e si impegna a prevenire, ritorsioni nei confronti dei lavoratori e di al-

tri stakeholder per aver posto l'attenzione su aspetti relativi ai diritti umani e non tollera né contribuisce a minacce, intimidazioni, ritorsioni o attacchi. Inoltre, Eni non impedisce in alcun modo nelle proprie attività l'accesso a ricorsi statali giudiziari o extragiudiziari e coopera in buona fede con tali meccanismi.

Per il presidio dei diritti umani sul posto di lavoro è stato definito un modello risk-based per cogliere le caratteristiche e i rischi specifici dei Paesi e contesti

## DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO

Il rispetto dei diritti delle persone che lavorano in Eni e per Eni è fondamentale per costruire relazioni reciprocamente soddisfacenti e durature. Eni si è dotata di un articolato quadro di politiche, modelli di gestione, clausole contrattuali e programmi adottati anche dalle società controllate. Tale framework consente di prevenire efficacemente questi rischi nella gestione diretta della forza lavoro (iniziativa per le persone). In tale ambito è stato realizzato un modello "risk-based" di valutazione del

presidio dei diritti umani sul posto di lavoro in base a specifici parametri quantitativi e qualitativi per cogliere le caratteristiche e i rischi specifici del Paese/contesto 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. Grazie a questo approccio che identifica eventuali aree di rischio, o di miglioramento, sono definite azioni specifiche da monitorare nel tempo. Nel 2022 è stata approfondita l'applicazione del modello nelle

società controllate del business Upstream, già oggetto di monitoraggio nel 2021, ed è stata effettuata una prima applicazione nell'ambito Energy Evolution, ampliandone così l'ambito di applicazione. Un ruolo centrale nella costruzione della relazione con i lavoratori e nella tutela dei loro diritti è rappresentato inoltre dal modello di relazioni industriali di Eni, basato su accordi che individuano le modalità di condivisione delle informazioni con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, definiti a livello nazionale e internazionale.

## PRINCIPALI ACCORDI VIGENTI SUL TEMA

- Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa
- Protocollo Insieme - Modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica

## INTERVISTA



**Diana Junquera Curiel**  
Energy Industry and Just Transition Director at IndustriALL Global Union. Con un'esperienza pluriennale nel settore energetico, anche a livello europeo come presidente del gruppo di lavoro sulle pari opportunità nei settori industriali e a livello globale per vari comitati. Ora, dirige il settore dell'energia ed è responsabile del coordinamento del lavoro globale dei sindacati del settore energetico, concentrandosi sulle implicazioni sociali, finanziarie e industriali della transizione energetica e sull'impatto sui lavoratori.

## JT IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NEL PERCORSO DI JUST TRANSITION

**Quali sono, secondo lei, le principali sfide da affrontare e le opportunità da cogliere in un percorso di decarbonizzazione e transizione energetica?**

Le maggiori sfide che dobbiamo affrontare in questa transizione sono i disallineamenti temporali e informativi oltre l'incertezza insita nel percorso stesso. Affinché questa transizione sia giusta per tutti, è necessario pianificare con sufficiente anticipo e ricercare risultati e progetti futuri che ambiscano a un avvenire promettente. La mancanza di informazioni e di trasparenza genera sfiducia e rende il processo molto più difficile. Si profilano molte opportunità, nuove carriere e posti di lavoro che devono essere inclusivi, dignitosi e green.

**Che tipo di programmi dovrebbero caratterizzare questo percorso e come**

**la transizione si può definire "giusta"?**

Le ► linee guida dell'ILO forniscono una chiara definizione: una transizione giusta garantisce il futuro e il sostentamento dei lavoratori e delle loro comunità nella transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Questa si basa sul dialogo sociale tra lavoratori e sindacati, datori di lavoro e Governo, e sulla consultazione delle comunità e della società civile. Un Piano di Just Transition garantisce posti di lavoro migliori e dignitosi, protezione sociale, maggiori opportunità di formazione e maggiore sicurezza del lavoro per tutti i lavoratori impattati dalle politiche di lotta al cambiamento climatico.

**In che modo aziende e sindacati possono collaborare in tali programmi, soprattutto nel settore energetico e che ruolo può avere la sottoscrizione di un accordo in tal senso?**

Il dialogo sociale è fondamentale e ne deve conseguire un coinvolgimen-

to dei sindacati nello sviluppo dei piani di transizione. Accordi come il Global Framework Agreement, che Eni ha stipulato con IndustriALL Global Union, garantiscono che i lavoratori di Eni, in tutte le sue attività nel mondo, facciano parte di questo dialogo sociale. Entrambe le parti, azienda e sindacati, hanno il compito di garantire che ciò avvenga concretamente.

**Come si possono coinvolgere efficacemente i lavoratori nella definizione dei programmi di transizione?**

Invitandoli fin dall'inizio a partecipare alle conversazioni e alle decisioni che vengono prese sui piani di trasformazione dell'azienda. È necessario creare tavoli di lavoro dedicati alla Just Transition in cui siano coinvolti l'azienda, l'amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori, che insieme lavorino per un futuro promettente per il settore, le persone e le comunità interessate.

## DIRITTI UMANI E SECURITY

Gli eventi di security potenzialmente interessano l'intero spettro dei diritti umani, compresi i diritti economici, sociali e culturali e possono avere un significativo impatto, negativo o positivo, sulla libertà di espressione e sull'opportunità di partecipare ai processi politici. Eni è impegnata a mantenere la sicurezza e la protezione delle proprie attività in un quadro operativo che garantisca il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e in linea con i ► Voluntary Principles on Security & Human Rights.

Nel novembre 2022 si è svolto il Workshop Security & Human Rights presso la Società Eni in Nigeria - NAOC (Nigerian Agip Oil Company Ltd). L'iniziativa è stata condotta da una società indipendente, specializzata nel security management e tutela dei Diritti Umani in ambito internazionale, e ha visto la partecipazione di più di 400 risorse appartenenti alle forze armate nigeriane, alle forze di sicurezza private ed alle società controllate locali. Tale iniziativa rientra nell'ambito del programma

di formazione in materia di security e diritti umani, già avviato nel 2009, con l'obiettivo di promuovere le best practice aziendali che integrano i principi internazionali sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, richiamati dalla Voluntary Principles Initiative, e che ispirano la Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani in tutti i Paesi in cui la società opera. Ad oggi sono stati realizzati 21 corsi di formazione in 15 Paesi, per un totale di più di 1.700 forze di sicurezza formate negli ultimi 8 anni.

97%

contratti di security contenenti clausole sui diritti umani



## FOCUS ON

## Eni e i Voluntary Principles on Security & Human Rights

**CONTESTO:** l'8 dicembre 2022, dopo aver ottenuto già nel 2020 l'ammissione in qualità di "Engaged Corporate Participant", Eni ha acquisito lo status di "Full Member" della Voluntary Principles Initiative, l'iniziativa multistakeholder che riunisce le principali energy companies nella tutela e promozione dei Diritti Umani, a riconoscimento dell'impegno profuso sul tema della promozione e sensibilizzazione verso gli Human Rights.

**ATTIVITÀ:** tra le attività più significative del 2022, si segnala l'applicazione in Nigeria del Conflict Analysis Tool, progetto proposto ed elaborato dalla VPI con l'obiettivo di analizzare le cause dei conflitti di una determinata area/Paese a partire dall'identificazione di quelle cause che più contribuiscono a inasprire il conflitto, per poi provare ad individuare eventuali possibili azioni di mitigazione delle cause. L'applicazione del tool ha comportato lo svolgimento di più di 30 interviste a livello locale in cui sono state analizzate le cause del conflitto in Nigeria e l'elaborazione di un Action Plan che contiene le relative azioni di mitigazione e coinvolge diversi siti operativi del Paese.



# Trasparenza, Lotta alla Corruzione e Strategia Fiscale



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

L'etica - quale base valoriale delle normative interne di Compliance - e il rispetto delle leggi anti-corruzione assumono un ruolo fondamentale anche nel supportare la transizione energetica. A tal fine e in coerenza con il principio di "Zero Tolerance", espresso nel Codice Etico, Eni vieta e contrasta ogni forma di corruzione e richiede alle sue Persone di svolgere le attività quotidiane con integrità e trasparenza, anche attraverso l'applicazione del Compliance Program Anti-Corruzione e del suo articolato sistema di regole e controlli. Confermiamo il nostro impegno nella diffusione della cultura della compliance Anti-Corruzione e nel continuo aggiornamento del nostro Compliance Program per intercettare e gestire i nuovi rischi di corruzione nel percorso di evoluzione di Eni verso la decarbonizzazione.

| LUCA FRANCESCHINI, RESPONSABILE COMPLIANCE INTEGRATA DI ENI |

### PROGRESSI 2022

vs. impegni Eni for 2021

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE (2023)

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE (2024-2026)

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE (2030 E OLTRE)

## COMPLIANCE PROGRAM ANTI-CORRUZIONE

Superamento con esito positivo dell'audit di ricertificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems"

▲ RAGGIUNTO

Superamento con esito positivo dell'audit di sorveglianza ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems"

Aggiornamento e miglioramento continuo del Compliance Program Anti-Corruzione

Mantenimento della certificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems"

## FORMAZIONE ANTI-CORRUZIONE

Erogazione del nuovo corso e-learning "Codice Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità Amministrativa d'Impresa" in Italia e all'estero.

Aggiornamento del corso sul "Compliance Program Anti-Corruzione" per il personale a medio e alto rischio

▲ RAGGIUNTO

Erogazione del nuovo corso sul "Compliance Program Anti-Corruzione" per personale a medio e alto rischio

Formazione di tutti i dipendenti sul corso "Codice Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità Amministrativa d'Impresa"

Formazione di tutti i dipendenti a medio e alto rischio sul corso "Compliance Program Anti-Corruzione"

## POLICY e ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Management System Guideline "Anti-Corruzione"; "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia e all'estero"; Linee Guida in Ambito Fiscale (Tax strategy); Posizione di Eni sulla trasparenza contrattuale; Codice Etico di Eni.

## MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Modello 231. Compliance Program Anti-Corruzione di Eni SpA, certificato ai sensi della Norma ISO 37001:2016. Unità Anti-Corruzione e Anti-Riciclaggio collocata nella funzione "Compliance Integrata" alle dirette dipendenze dell'AD. Partecipazione di Eni alle attività del multistakeholder group locali di EITI. Modello di Compliance Integrata.

### PER SAPERNE DI PIÙ

▶ [Eni for 2022 - Performance di sostenibilità](#) ▶ [eni.com](#) ▶ [Codice Etico](#) ▶ [Country by Country report](#) ▶ [Relazione sui pagamenti ai Governi](#)  
▶ [eiti.org](#) ▶ [MSG Anti-Corruzione](#)

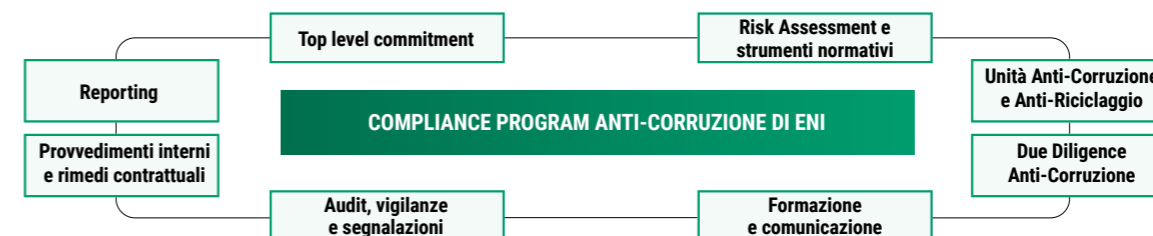
## IL COMPLIANCE PROGRAM ANTI-CORRUZIONE

In coerenza con il principio di "Zero Tolerance" espresso nel Codice Etico, Eni si è dotata del Compliance Program Anti-Corruzione, un sistema di regole, controlli e presidi organizzativi per la prevenzione dei reati di corruzione, e strumentali anche alla prevenzione del fenomeno del riciclaggio nelle attività non finanziarie. Il Compliance Program Anti-Corruzione, definito in coerenza con le vigenti disposizioni anti-corruzione applicabili e le Convenzioni Internazionali (tra cui la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, il Foreign Corrupt Practices Act e l'UK Bribery Act), si è evoluto negli anni in un'ottica di miglioramento continuo, tanto che nel gennaio 2017 Eni SpA è stata la prima società italiana a ricevere la certificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems", mantenuta negli anni con audit di sorveglianza

e ricertificazione, che si sono sempre conclusi con esito positivo. A livello normativo interno, il Compliance Program Anti-Corruzione è rappresentato dalla MSG Anti-Corruzione e da strumenti normativi di dettaglio che costituiscono il quadro di riferimento nell'individuazione delle attività a rischio corruzione e riciclaggio e degli strumenti di controllo che Eni mette a disposizione del personale per prevenire e contrastare il rischio. Tali strumenti normativi sono adottati da tutte le società controllate, in Italia e all'estero. Le società e gli enti in cui detiene una partecipazione non di controllo sono in ogni caso incoraggiati a rispettare gli standard anti-corruzione di Eni, adottando e mantenendo un sistema di controllo interno coerente con i requisiti stabiliti dalle leggi in materia. L'attuazione del Compliance Program Anti-Corruzione è garantita da una struttura organizzativa dedicata che ha, tra i suoi compiti, anche

quello di assicurare i flussi informativi a favore del vertice, del management e degli organi di controllo, attraverso la redazione di una relazione annuale e un aggiornamento semestrale aventi ad oggetto le attività rilevanti nell'ambito del programma, e che sono parte integrante della Relazione di Compliance Integrata e ne seguono i relativi flussi. L'esperienza di Eni in materia anti-corruzione matura anche attraverso la partecipazione a eventi e gruppi di lavoro internazionali tra cui la Partnering Against Corruption Initiative (piattaforma globale che consente alle imprese di massimizzare i loro sforzi nella lotta alla corruzione, contribuendo al miglioramento delle compliance practice in materia), l'Oil & Gas ABC Compliance Attorney Group (gruppo di discussione sulle tematiche anti-corruzione nel settore dell'Oil & Gas) e la Task Force Integrity & Compliance del B20 Italy e B20 Indonesia.

Il Compliance Program Anti-Corruzione di Eni SpA è certificato ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems" dal 2017



## I PRESIDI ANTI-CORRUZIONE NEI CONFRONTI DELLE TERZE PARTI A RISCHIO

Gli strumenti normativi anti-corruzione di Eni prevedono che le terze parti a rischio corruzione vengano sottoposte a Due Diligence Anti-Cor-

ruzione, che consiste in una raccolta strutturata di informazioni finalizzata a verificare alcuni aspetti di particolare importanza, quali ad esempio la ricostruzione dell'assetto proprietario, l'esistenza di indagini o condanne per reati rilevanti, la presenza di pubblici

ufficiali, i conflitti di interesse e l'esistenza di un Compliance Program Anti-Corruzione. Il grado di approfondimento delle verifiche dipende dalla tipologia di operazione e di terza parte, dal Paese di riferimento e dalle informazioni pubbliche disponibili.

## RICOSTRUZIONE DELL'ASSETTO PROPRIETARIO

La ricostruzione dell'assetto proprietario - prevista secondo approccio risk-based - consiste nell'individuazione dei soggetti (persone fisiche e giuridiche) che detengono, direttamente o indirettamente, singolarmente o cumulativamente, partecipazioni nella potenziale terza parte a rischio. Tale ricostruzione deve, per quanto possibile attraverso gli strumenti informativi a disposizione, tendere all'individuazione del 100% delle partecipazioni. In ogni caso, l'ampiezza della raccolta di informazioni relative all'assetto proprietario può dipendere da circostanze specifiche, quali la notorietà del soggetto sottoposto a due diligence, la sua conoscenza maturata sulla base di precedenti rapporti, l'importanza dell'operazione, il livello di rischio del Paese nel quale l'operazione sarà svolta e, in generale, il livello di rischio percepito

## VERIFICHE SULLA CATENA DI FORNITURA

Il rischio di corruzione relativo ai potenziali fornitori è presidiato con uno specifico processo di qualifica volto a valutare oltre alla capacità tecnica e all'affidabilità economica e finanziaria, anche il profilo etico-reputazionale e, per i casi a maggior rischio, l'adozione di un Compliance Program Anti-Corruzione. È prevista in ogni caso la definizione nei relativi contratti di clausole di Business Integrity che includono, oltre all'impegno a rispettare i principi definiti nel Codice Etico e nella MSG Anti-Corruzione, diritti di audit da parte di Eni nei casi a maggior rischio e rimedi contrattuali in caso di violazione degli obblighi di compliance. Anche il subappaltatore è sottoposto a controlli preventivi per verificarne l'affidabilità etico-reputazionale; il rapporto è definito esclusivamente da un contratto scritto, contenente impegni relativi alla compliance equivalenti a quelli previsti per il fornitore principale

1.346

partecipanti ai  
workshop generali

523

partecipanti ai job  
specific training**COMPLIANCE RISK  
ASSESSMENT E  
MONITORING**

Eni adotta un processo strutturato di Compliance Risk Assessment e Monitoring volto a identificare, valutare e tracciare i rischi di corruzione nell'ambito delle proprie attività di business, ed analizzare periodicamente l'andamento dei rischi identificati, attraverso lo svolgimento di specifici controlli ed il monitoraggio di precisi indicatori di rischio. Il processo è volto ad assicurare l'aderenza ai requisiti normativi e l'efficacia di modelli, strumenti normativi e presidi di controllo, orientandone l'aggiornamento. Nel corso del 2022 gli interventi svolti hanno riguardato l'ambito anti-corruzione nel suo complesso, il risk assessment delle attività a rischio "Vendita di beni e servizi", ed il monitoraggio delle attività di "Joint Venture", "Terze Parti" e "Omaggi e Ospitalità". Alla luce

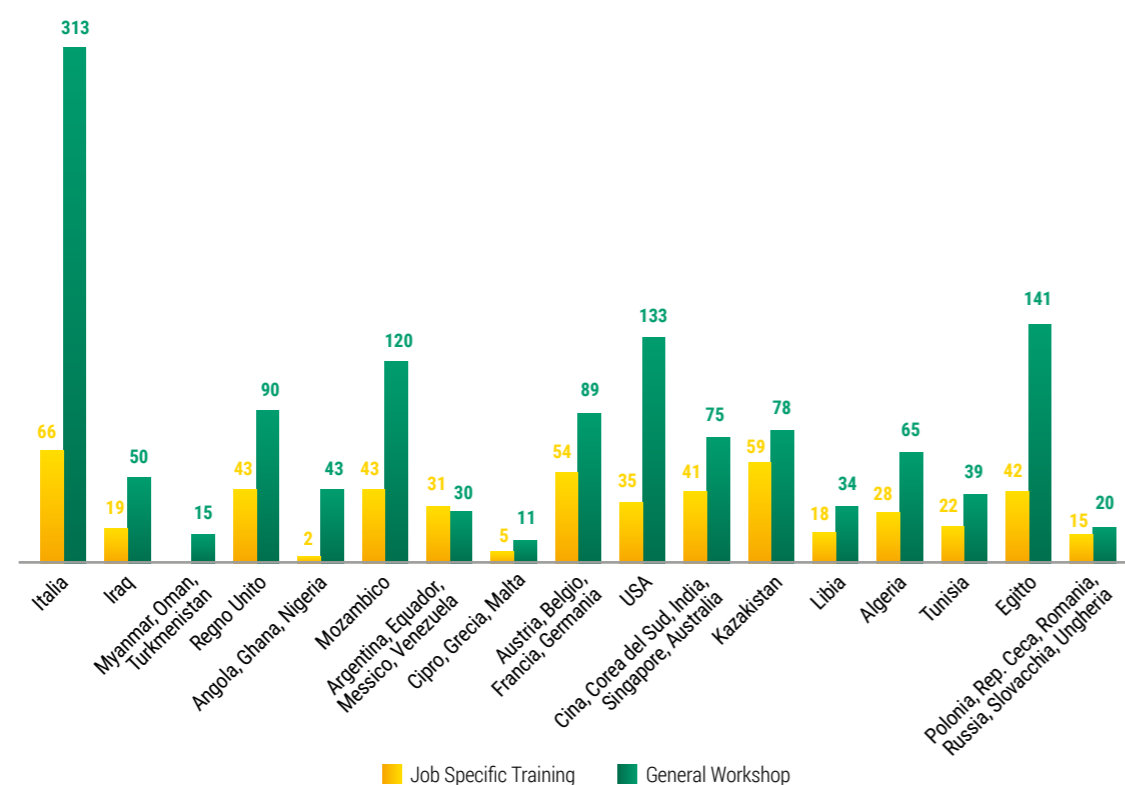
degli esiti, sono stati confermati il livello di rischio dell'ambito corruzione e l'adeguatezza ed efficacia delle misure di mitigazione e compliance, adottate anche a seguito di precedenti attività svolte. Sono stati inoltre individuati specifici adempimenti riguardanti le attività a rischio esaminate.

**LA FORMAZIONE  
ANTI-CORRUZIONE**

Eni realizza un programma di formazione anti-corruzione per i dipendenti erogato attraverso corsi e-learning ed eventi in aula articolati in workshop generali (rivolti a risorse a medio/alto rischio corruzione) e job specific training, sessioni formative realizzate generalmente insieme ai workshop generali e rivolti alle aree professionali a specifico rischio di corruzione. Al fine di ottimizzare l'individuazione dei destinatari delle diverse iniziative formative, è stata definita

una metodologia "risk-based" per la segmentazione sistematica delle persone Eni in funzione di specifici driver di rischio in ambito corruzione, come ad esempio Paese, qualifica, famiglia professionale. Nel corso del 2022, la formazione anti-corruzione in modalità e-learning è stata erogata attraverso il nuovo corso "Codice Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità Amministrativa d'Impresa", rivolto a tutta la popolazione Eni, in Italia e all'estero (formati circa 28.000 dipendenti). Circa il 93% della popolazione Eni ha fruito di almeno un corso anti-corruzione nel corso dell'anno.

Oltre alla formazione dei dipendenti nel 2022 sono stati svolti interventi su temi anti-corruzione anche nei confronti dei Managing Director delle società controllate e partecipate da Eni, e verso le terze parti (alcuni fornitori ad alto rischio, e i dipendenti di una Joint Venture).

**PAESI IN CUI ENI HA ORGANIZZATO FORMAZIONE ANTI-CORRUZIONE (numero di partecipanti)**

38 Paesi

coinvolti in attività  
di formazione  
anti-corruzione**LA GESTIONE  
DELLE SEGNALAZIONI**

Eni, sin dal 2006, si è dotata di una normativa interna, aggiornata nel corso del tempo e da ultimo nel 2020, 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 (c.d. di whistleblowing) ricevute, anche in forma confidenziale o anonima, da Eni SpA e società controllate 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 con-

trollate 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 su [eni.com](https://www.eni.com). Nel corso del 2022 sono stati archiviati complessivamente 77 fascicoli relativi a segnalazioni; dagli accertamenti riferiti al Collegio Sindacale dall'Internal Audit è risultato che in 26 casi le verifiche hanno confermato almeno in parte il contenuto delle segnalazioni e sono state adottate opportune azioni correttive, consistite principalmente in: (i) azioni formative nei riguardi di dipendenti e provvedimenti disciplinari, secondo il contratto collettivo di lavoro e le altre norme nazionali applicabili; (ii) azioni sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, relative all'implementazione e al rafforzamento di controlli

in essere; (iii) azioni verso fornitori. Un report segnalazioni è predisposto con frequenza trimestrale, ed inviato, tra gli altri, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato di Eni.

**STRATEGIA FISCALE  
E TRASPARENZA**

La strategia fiscale di Eni, approvata dal CdA, si fonda sui principi di trasparenza, onestà, correttezza e buona fede previsti dal proprio Codice Etico e dalle "Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali" ed ha come primo obiettivo l'assolvimento puntuale e corretto delle obbligazioni di imposta nei diversi Paesi di attività nella consapevolezza di contribuire in modo significativo al gettito fiscale degli Stati, sostenendo lo sviluppo economico e sociale locale.

**LE FASI DEL TAX CONTROL FRAMEWORK**

1.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO FISCALE  
(RISK ASSESSMENT)

2.

INDIVIDUAZIONE E ISTITUZIONE DEI  
CONTROLLI A PRESIDIO DEI RISCHI

3.

VERIFICA DI EFFICACIA DEI CONTROLLI  
E RELATIVI FLUSSI INFORMATIVI  
(REPORTING)**CO-OPERATIVE  
COMPLIANCE**

Nell'ambito delle attività di gestione del rischio fiscale e di contenzioso, Eni adotta la preventiva interlocuzione con le Autorità fiscali e il mantenimento di rapporti improntati alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione partecipando, laddove opportuno, a progetti di cooperazione rafforzata (Co-operative Compliance)

**EXTRACTIVE  
INDUSTRIES  
TRANSPARENCY  
INITIATIVE (EITI)**

Dal 2005 Eni aderisce all'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), a testimonianza dell'impegno verso una migliore governance e trasparenza del settore estrattivo, fondamentale per favorire un uso responsabile delle risorse e prevenire fenomeni corruttivi. In tale contesto, Eni partecipa attivamente sia a livello locale, attraverso i Multi Stakeholder Group nei Paesi aderenti, che nell'ambito delle iniziative del Board a livello internazionale. In linea con il supporto ad EITI, Eni ha preso una posizione pubblica sulla trasparenza contrattuale in cui incoraggia i Governi a conformarsi al nuovo standard sulla pubblicazione dei contratti, ed esprime il proprio sostegno ai meccanismi e alle iniziative che saranno avviate dai Paesi per promuovere la trasparenza in questo ambito

**COUNTRY-BY-COUNTRY  
REPORT**

In conformità alla L. 208/2015, Eni pubblica volontariamente, pur non essendoci obblighi normativi, il "Country-by-Country Report" previsto dalla Action 13 del progetto "Base erosion and profit shifting - BEPS", promosso dall'OCSE con la sponsorship del G20, il cui obiettivo è fare dichiarare i profitti delle aziende multinazionali nelle giurisdizioni dove le attività economiche che li generano sono svolte, in misura proporzionale al valore generato. La pubblicazione di questo report è stata riconosciuta come best practice dalla stessa EITI

**DIRETTIVA  
EUROPEA 2013/34  
UE (ACCOUNTING  
DIRECTIVE)**

Anticipando di due anni gli obblighi di rendicontazione in materia di trasparenza dei pagamenti agli stati nell'esercizio dell'attività estrattiva introdotti dalla Direttiva Europea 2013/34 UE (Accounting Directive), Eni aveva iniziato nel 2015 a fornire disclosure su base volontaria di una serie di dati di sintesi dei flussi finanziari pagati agli Stati nei quali conduce attività di ricerca e produzione d'idrocarburi

# Clients e Fornitori



## PERCHÉ È IMPORTANTE PER ENI

Crediamo fortemente nella centralità del cliente e continueremo con la nostra politica di attenzione nei suoi confronti come abbiamo sempre fatto, supportandolo con la trasparenza delle nostre offerte e con soluzioni energetiche innovative. In Plenitude abbiamo un portafoglio di 10 milioni di clienti in 6 diversi Paesi europei, con l'obiettivo di raggiungerne più di 11 milioni entro il 2026, nei confronti dei quali cerchiamo di promuovere modelli di consumo responsabile, grazie a soluzioni tecnologiche accessibili. Continuiamo a guardare alla diversità e all'inclusione quali valori essenziali, nonché alla correttezza e alla trasparenza come fondamento dei nostri rapporti con clienti e stakeholder.

| STEFANO GOBERTI, AMMINISTRATORE DELEGATO ENI PLENITUDE SPA SOCIETÀ BENEFIT |

### PROGRESSI 2022

vs. impegni Eni for 2021

### IMPEGNI DI BREVE TERMINE (2023)

### IMPEGNI DI MEDIO TERMINE (2024-2026)

### IMPEGNI DI LUNGO TERMINE (2030 E OLTRE)

#### CLIENTI

10 milioni di clienti raggiunti in Europa nel mercato retail

▲ RAGGIUNTO

Base clienti: >10 milioni di clienti

Base clienti: >11 milioni di clienti al 2026

Base clienti: >15 milioni di clienti al 2030

#### FORNITORI

Valutato il percorso di sviluppo sostenibile del 52% dei fornitori strategici di Eni

▶ IN LINEA CON IL PIANO

Adesione di 15 partner e oltre di 10.000 imprese, di cui 3.600 fornitori Italia a Open-es

▲ RAGGIUNTO

75% del procurato Italia con procedimenti con valutazioni ESG

1.000 fornitori locali esteri coinvolti su Open-es

Entro il 2025 100% di fornitori strategici di Eni valutati secondo il percorso per lo sviluppo sostenibile

Entro il 2024 50% del procurato estero con procedimenti con valutazioni ESG

Misurazione degli impatti ESG e definizione di target lungo l'intera catena di fornitura, tramite iniziative di coinvolgimento dei fornitori, anche oltre il primo tier, e promozione di piani di sviluppo specifici

#### FORMAZIONE DEI FORNITORI

100% della famiglia professionale Procurement formata sui Diritti Umani  
100% dei nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali

▲ RAGGIUNTO

Mantenere il 100% dei nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali

Continuare a coinvolgere i fornitori su Open-es con iniziative di formazione sulle tematiche ESG, tra cui i diritti umani

#### POLICY e ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

Codice di Condotta fornitori; Posizione Eni sui Conflict Minerals; Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani; Eni's Slavery and Human Trafficking Statement; Codice Etico di Eni.

#### MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE

Programma Sustainable supply chain: iniziative per il coinvolgimento delle imprese nel percorso di misurazione e miglioramento del profilo ESG. Processo di Procurement Sostenibile: verifiche, meccanismi premianti e piani d'azione legati alle caratteristiche ESG del fornitore, volti a promuovere un percorso di sviluppo sostenibile. Vendor Development: definizione di strumenti a supporto del percorso di crescita e trasformazione dei fornitori lungo le direttrici di "Transizione energetica e sostenibilità", "Solidità economico finanziaria" ed "Eccellenza Tecnologico digitale".

#### PER SAPERNE DI PIÙ

▶ [Eni for 2022 - Performance di sostenibilità](#) ▶ [Plenitude](#) ▶ [Mobilità sostenibile](#) ▶ [Codice Etico](#) ▶ [Dichiarazione di Eni per il rispetto dei diritti umani](#)

▶ [Eni for 2021 - Human rights](#) ▶ [Posizione sui Conflict Minerals](#) ▶ [Slavery and human trafficking statement](#)

## LA CENTRALITÀ DEL CLIENTE E LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'USO SOSTENIBILE DELL'ENERGIA



Il dialogo e il coinvolgimento diretto dei clienti sono per Eni elementi imprescindibili per supportare e promuovere azioni a favore della transizione energetica equa, che passa anche attraverso la diffusione di una cultura sull'uso sostenibile dell'energia. A tal proposito, Eni organizza numerosi incontri e workshop con associazioni dei consumatori nazionali e locali e con le Istituzioni, università e molteplici iniziative ed eventi a scopo informativo e formativo per i clienti. Tra i quali ad esempio, Prosumer Road e Circular Lab, per stimolare una riflessione più approfondita sulle tematiche in ambito ricerca e sviluppo nel campo dell'energia e sulla diffusione di idee in merito all'economia circolare. L'impegno di Eni in questo senso si afferma anche attraverso Plenitude, Società Benefit del Gruppo, che fornisce gas ed energia elettrica, principalmente da fonti rinnovabili, a 10 milioni di clienti in Europa ed offre prodotti e servizi di efficientamento energetico a famiglie e imprese, oltre a disporre di un'ampia rete di punti di ricarica

ad accesso pubblico per la mobilità elettrica. Per la diffusione della cultura dell'uso sostenibile dell'energia, Plenitude promuove attività di comunicazione, anche sui canali digitali e attraverso partnership dedicate ed eventi, come ad esempio gli interventi di efficientamento energetico ad eventi musicali, che hanno coinvolto oltre 700.000 persone. Nel 2022 è stato inoltre consolidato il nuovo modello operativo WeCare, che prevede un servizio di assistenza innovativo strutturato sul concetto di customer centricity, in cui i clienti si interfacciano nel tempo con un'unica figura di riferimento del Supporto Clienti al fine di avere un servizio sempre più incentrato sulla persona e le sue esigenze. Nel 2022 è anche entrato a regime il servizio di customer care "Tellis", in LIS (Lingua dei Segni Italiana) che con interpreti qualificati collegati da remoto permette alle persone non udenti di comunicare con Plenitude, garantendo così pari opportunità a tutti i clienti. La centralità del cliente per Plenitude si esprime anche attraverso l'innovazione degli strumenti digitali a sua disposizione: nel 2022 l'88% dei nuovi contratti a livello europeo (Italia, Francia, Spagna e Portogallo, Grecia) è stato sottoscritto in forma digitale e il 50% delle ope-

razioni svolte dai clienti in Italia sono state effettuate in self care. Lo scorso anno il livello di soddisfazione dei clienti è incrementato pur in presenza di un contesto di mercato caratterizzato dall'aumento dei prezzi dell'energia. Plenitude, inoltre, è attiva anche nel sostenere i clienti finanziariamente vulnerabili, fra i quali i giovani. Per questo nel 2022 è entrata a far parte delle prime 50 aziende partner della Carta Giovani Nazionale, iniziativa del Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale che si rivolge ai giovani europei residenti in Italia tra i 18 e i 35 anni. La carta consente di accedere ad agevolazioni e sconti per beni e servizi, tra cui: (i) un'offerta luce e/o gas con tariffe vantaggiose che prevede anche energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili coperta da Garanzia d'Origine inclusa nel prezzo e gas con CO<sub>2</sub> compensata; (ii) uno sconto del 15% su tutte le ricariche effettuate tramite l'app Be Charge sulla rete di Be Charge. Plenitude assicura inoltre una particolare attenzione ai clienti in difficoltà per consentire il pagamento delle fatture con forme di rateizzazione personalizzate secondo le specifiche necessità del singolo, integrative rispetto a quanto previsto dalla normativa di settore.

Nel 2022 in Europa venduti 12,5 TWh di energia elettrica certificata con garanzie d'origine europee

#### FOCUS ON

## La tutela dei clienti e dei consumatori



**OBBIETTIVO:** Plenitude si impegna nel fornire ai clienti un servizio fortemente improntato su trasparenza e correttezza, mettendo a disposizione le informazioni e gli strumenti utili per identificare e difendersi da eventuali comportamenti scorretti.

**ATTIVITÀ:** anche nel 2022 è stato messo a disposizione dei clienti il numero verde anti-truffa, attivo dal 2020, al fine di aiutare i consumatori a identificare eventuali comportamenti scorretti presenti sul mercato. Il servizio ha ricevuto, nel 2022, 16.434 segnalazioni di cui più del 90% relative a numerazioni non iscritte al ROC (Registro Unico Operatori Call Center) e pertanto in violazione della legge e potenzialmente fraudolente. Oltre al confronto diretto con i clienti, Plenitude dialoga costantemente con le associazioni dei consumatori, a cui viene garantita la possibilità di segnalare inadempienze del servizio e malfunzionamenti dei prodotti a loro segnalate dai clienti, attraverso diversi meccanismi di tutela e sui quali l'azienda si impegna ad implementare misure correttive e di miglioramento. Tra queste, ad esempio il Protocollo di attivazioni non richieste, ovvero un accordo sottoscritto con le associazioni aderenti al Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti, volto a rafforzare le misure poste a protezione dei consumatori in materia di attivazioni non richieste di energia elettrica e gas e, più in generale, in relazione alle condotte riconducibili a pratiche commerciali scorrette nel processo di acquisizione dei contratti.

La Rete Eni in Europa conta ad oggi oltre 5.000 Eni Station

### LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

Nel percorso di evoluzione del modello di mobilità sostenibile che accompagna la transizione energetica, le Eni Station trovano il loro punto di forza nella distribuzione capillare sul territorio, nel brand e nei propri clienti. Le tradizionali Stazioni di servizio evolvono in veri e propri Hub per la mobilità, proponendo servizi legati alla persona e alla mobilità. Il cliente, oltre a rifornire la propria auto con carburanti innovativi, può accedere ad altri servizi on the go, anche sviluppati attraverso partnership. Il ruolo di Eni nell'ambito della mobilità sostenibile ambisce ad essere ampio e a

offrire prodotti e servizi in continua evoluzione, in cui la tecnologia e la digitalizzazione giocano un ruolo chiave. L'esperienza fisica viene, infatti, affiancata dall'esperienza digitale attraverso le app, Enjoy ed Eni Live che rendono il rifornimento, ma non solo, sempre più automatizzato ed efficiente. Esempi concreti di questa evoluzione, che vedranno uno sviluppo anche fuori rete sono: (i) Enicafé, che conta già ad oggi circa 1.200 punti vendita in Europa; (ii) Emporium, il format di negozio di prossimità che completa l'offerta Enicafé orientato alla qualità italiana e già presente su circa 100 punti vendita; (iii) una

rete di Telepass point, per richiedere, ritirare o sostituire il dispositivo Telepass; (iv) una serie di altri servizi presenti sulle Eni Live station e studiati appositamente per venire incontro alle esigenze dei clienti (Amazon Locker per il recapito degli acquisti online, partnership con Poste Italiane per pagare i bollettini postali e PagoPa o ritirare contanti). La trasformazione delle Stazioni Eni in Eni Mobility Point è il risultato tangibile dell'approccio innovativo di Eni alla mobilità sostenibile, che valorizza gli asset e ne sviluppa il ruolo per garantire servizi basati sulle diverse esigenze dei clienti in mobilità.

### GLI SVILUPPI FUTURI PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

#### VETTORI ENERGETICI ALTERNATIVI

Verrà ampliata l'offerta dal biometano compresso e liquefatto, ai biocarburanti, energia elettrica (con ricariche fast ed ultrafast) e idrogeno; in particolare Eni, oltre ad aver avviato l'impianto idrogeno di Mestre, è stata la prima società ad aver avviato una rete per la distribuzione di HVO, che conterà a regime 150 punti vendita

#### ENJOY

Il servizio di car sharing già presente in 5 città, verrà arricchito di nuove soluzioni. Il parco auto già totalmente ibrido, è stato completato dalle XEV YOYO, auto 100% elettriche che garantiscono la possibilità del battery swapping, raggiungendo 1,4 milioni di clienti e 28 milioni di noleggi per 7 milioni di chilometri percorsi

#### ENI PARKING

Renderà disponibili 60 parcheggi nelle Live Station attive e nei siti Eni riqualificati e valorizzati, per oltre 1000 posti auto dotati di servizi di smart parking. L'accesso ai terminali è completamente digitale e può essere effettuato, oltre che con le carte di credito e bancomat, direttamente con l'app Eni Live che permette la selezione, lo sblocco e il pagamento direttamente sul proprio smartphone

Eni Live Station - un Hub che offre tanti servizi innovativi e digitali alle persone in mobilità



### LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE FILIERE

Eni punta a favorire una transizione energetica equa e inclusiva coinvolgendo i fornitori in iniziative di innovazione e sviluppo in ambito ambientale, sociale ed economico. Le aziende che collaborano con Eni condividono i principi e i valori del Codice di Condotta, che guidano e caratterizzano tutte le fasi del processo di Procurement, rispondendo a requisiti economico-finanziari, tecnico-organizzativi, reputazionali, di salute, sicurezza e ambiente,

e impegnandosi ad implementare azioni di miglioramento per superare eventuali gap. Gli elementi di sostenibilità, sono parte integrante di tutte le fasi del processo di Procurement, dalla selezione e qualifica, ai procedimenti di gara fino alla gestione dei contratti. Per promuovere lo sviluppo sostenibile delle filiere, nel 2022 Eni ha rafforzato ulteriormente il proprio programma di Sustainable Supply Chain con iniziative finalizzate a coinvolgere i fornitori e le imprese nel percorso di transizione energetica equa e

sostenibile, valorizzando gli aspetti di tutela ambientale, sviluppo economico e crescita sociale. Nel 2022, Eni ha proseguito nella valorizzazione del local content, anche attraverso incontri presso Associazioni Imprenditoriali Territoriali ed eventi di settore, al fine di promuovere l'innovazione, l'individuazione di percorsi di crescita e diversificazione basati sulla formazione e sullo sviluppo del capitale umano e la valorizzazione delle eccellenze territoriali mediante alleanze e collaborazioni.

+6.000

fornitori oggetto di verifiche di responsabilità sociale

~€4,5 mld

di procurato relativo a procedimenti che includono valutazioni ESG

### PROCESSO DI PROCUREMENT SOSTENIBILE

#### 1. COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE

Condivisione di obiettivi, strumenti di supporto e best practice. Iniziative di engagement finalizzate a promuovere gli aspetti di tutela ambientale, sviluppo economico e crescita sociale.

#### 2. QUALIFICA

Verifiche dell'affidabilità etica reputazionale, economico-finanziaria, tecnico-operativa e l'applicazione dei presidi in materia di salute, sicurezza, ambiente, governance, cyber security, e tutela dei diritti umani, per minimizzare i rischi lungo la catena di fornitura attraverso la valutazione di informazioni disponibili indicatori di performance e audit in campo.

#### 3. GARA E AGGIUDICAZIONE

Processo competitivo per la selezione sulla base di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti che includono elementi di sostenibilità rilevanti per l'oggetto contrattuale.

#### 5. FEEDBACK

Monitoraggio periodico delle performance e del rispetto degli impegni assunti con attivazione, in caso di inadempimenti contrattuali e/o illeciti, di provvedimenti sullo stato di qualifica commisurati alla gravità degli stessi.

#### 4. HANDOVER

Trasmissione al gestore del contratto di tutte le informazioni utili per il monitoraggio delle performance del fornitore (operative, ambientali, sociali, ecc.).

### FOCUS ON

### Le principali iniziative di coinvolgimento dei fornitori

JT

**COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE NEL PERCORSO DI SVILUPPO SOSTENIBILE:** attraverso la diffusione della piattaforma powered by Eni, > Open-es. Per il processo di Procurement Eni, la partecipazione all'iniziativa è requisito essenziale per valutare e valorizzare l'impegno di ogni fornitore nel percorso di sviluppo sostenibile, con l'obiettivo di coinvolgere l'intera filiera.

**FORMAZIONE:** coinvolgimento delle imprese nell'iniziativa "Open-es Competenze ESG", una serie di eventi gratuiti per accrescere le conoscenze dei propri dipendenti sui temi ESG e per confrontarsi con esperti del settore su aspetti specifici (Neutralità carbonica, Sostenibilità Sociale e di Governance, Diversity & Inclusion, Responsabilità nella gestione dei Fornitori, Diritti Umani); oltre a tali iniziative aperte a tutte le imprese, Eni ha organizzato workshop settoriali di confronto sulle tematiche ESG e webinar su tematiche digitali e di cyber security.

**SUPPORTO FINANZIARIO:** attraverso il programma "Basket Bond - Energia Sostenibile", realizzato in collaborazione con partner in ambito finanziario e pensato per supportare lo sviluppo sostenibile delle imprese della filiera dell'energia, sono stati finanziati minibond per 23 milioni di euro.

**CRITERI DI SOSTENIBILITÀ E MECCANISMI PREMIANTI:** per valorizzare l'impegno e favorire l'adozione di best practice da parte dei fornitori, in fase di acquisto sono stati applicati criteri di sostenibilità e meccanismi premianti, nella valutazione delle offerte per circa €4,5 miliardi di procurato.

**+350**

verifiche approfondite in ambito Diritti Umani, documentali ed in campo, su fornitori diretti ed indiretti

### VALUTAZIONE E PRESIDIO DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Per sancire e rafforzare l'impegno sui valori fondamentali e in particolare sul rispetto dei diritti umani, le imprese che collaborano con Eni sono chiamate a sottoscrivere il ► **"Codice di Condotta Fornitori"**, un patto che guida e caratterizza i rapporti con i fornitori in tutte le fasi del processo di procurement sui principi di responsabilità sociale, tra cui i diritti umani. La valutazione e il presidio sul rispetto dei diritti umani trovano applicazione nei processi di procurement attraverso un modello risk-based che consente di analizzare e classificare i fornitori secondo un livello di potenziale rischio basato sul contesto Paese e sulle attività svolte. Al fine di rafforzare il presidio sul tema

**JT**

ed in particolare sui rischi legati a lavoro forzato/obbligato e al diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, nel 2022 l'applicazione del modello risk-based è stata estesa ad ulteriori 13 società estere, per un totale di 24, e ha consentito l'individuazione di Nigeria, Congo e Mozambico come Paesi con il maggior numero di fornitori a rischio. Oltre alle attività effettuate su tutti i fornitori di due diligence, valutazione di gara, feedback d'esecuzione e aggiornamenti con questionari dedicati, il modello risk-based prevede il rafforzamento di clausole contrattuali in materia di rispetto dei diritti umani e lo svolgimento sui fornitori di verifiche atte a monitorare, in coerenza con gli standard internazionali SA8000, il presidio dei diritti umani. Per promuovere la conoscenza dei presidi sui diritti umani, sono stati inoltre

organizzati dei programmi di formazione da remoto e dei workshop delle unità di Vendor Management delle controllate estere. Ulteriori misure volte a contrastare le forme di moderna schiavitù e la tratta di esseri umani ed impedire lo sfruttamento di minerali associati a violazioni dei diritti umani nella catena di fornitura sono approfondite, rispettivamente, nel ► **"Slavery and Human Trafficking Statement"** e nella ► **Posizione sui "Conflict minerals"**. Quest'ultima descrive le politiche ed i sistemi per l'approvvigionamento di "conflict minerals" (tantalio, stagno, tungsteno e oro) da parte di Eni, aventi l'obiettivo di minimizzare il rischio che l'approvvigionamento di tali minerali possa contribuire a finanziare, direttamente o indirettamente, violazioni dei diritti umani nei Paesi interessati.

### COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE NEL PERCORSO DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Per favorire una consapevolezza diffusa della sostenibilità lungo l'intera catena del valore e offrire

soluzioni concrete e opportunità alle imprese, Eni ha messo in campo diversi strumenti finalizzati al sostegno dei fornitori e più in generale dell'intero sistema imprenditoriale nel percorso di sviluppo

sostenibile: tra questi la piattaforma Open-es, vari eventi formativi e momenti di confronto su tematiche ESG e strumenti finanziari a sostegno della crescita sostenibile delle filiere.

**+10.000**

imprese aderenti ad Open-es

#### FOCUS ON

### Open-es, l'alleanza aperta per la crescita sostenibile delle imprese

**JT**

**OBIETTIVO:** per coinvolgere e supportare tutte le imprese nel percorso di misurazione e crescita sulle dimensioni della sostenibilità, Eni ha lanciato nel 2021 l'iniziativa di sistema Open-es. La piattaforma conta oggi già più di 10.000 imprese, una vera e propria community che attraverso il confronto, la collaborazione e l'individuazione di azioni prioritarie sta contribuendo al percorso di sviluppo sostenibile di un ecosistema aperto e collaborativo.

**ATTIVITÀ:** Open-es rappresenta un importante passo verso la creazione di una forte sinergia del sistema imprenditoriale, un'opportunità per vedere tutte le realtà industriali e finanziarie, italiane e non solo, collaborare per coinvolgere e supportare i rispettivi fornitori e clienti, in un percorso comune di miglioramento e valorizzazione della sostenibilità del tessuto produttivo. Focalizzandosi sui piani di crescita per le aziende e creando sinergie e opportunità per l'intero sistema imprenditoriale, inoltre Open-es consente di distribuire e condividere tutti questi benefici lungo l'intera catena del valore. La creazione di questo ecosistema, senza barriere tecnologiche o di conoscenza, consente di concentrare gli sforzi e gli investimenti di tutti gli attori sulle iniziative di sviluppo sostenibile e il miglioramento delle performance ESG del sistema industriale e finanziario.

Evento Open-es "Sviluppo Italia Sostenibile", un'occasione di confronto con i protagonisti del mondo imprenditoriale su azioni e temi ESG prioritari

