

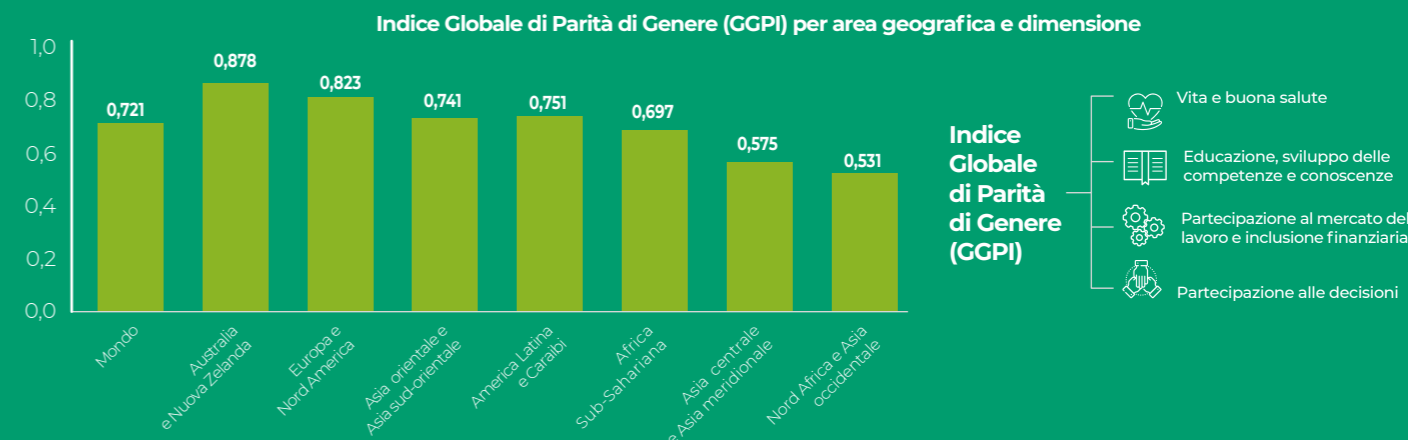
# Eccellenza operativa



- Ognuno di noi
- Sicurezza sul lavoro e di processo
- Salute delle persone
- Ambiente
- Diritti umani
- Trasparenza, Lotta alla Corruzione e Strategia Fiscale
- Clienti e fornitori

## CONTESTO DI RIFERIMENTO: SFIDE E OPPORTUNITÀ

### Empowerment delle donne e uguaglianza di genere

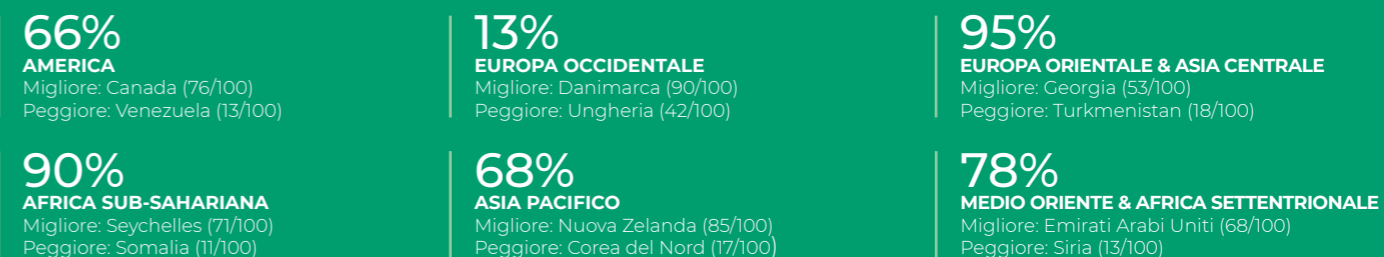


Il GGPI pubblicato dall'UNDP (Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo) valuta il divario di genere secondo quattro dimensioni dello sviluppo umano. L'Africa settentrionale e l'Asia occidentale sono le più lontane dalla parità di genere, seguite da Asia centrale e meridionale; mentre i divari più ridotti si registrano in Europa e America del Nord e Australia e Nuova Zelanda.

Fonte: © 2023 by the United Nations Development Programme (UNDP) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women).

### Indici di percezione della corruzione - Highlight per regione

L'Indice di Percezione della Corruzione 2023 evidenzia un avanzamento modesto in molte regioni. Si registra una riduzione della media dei punteggi nell'Europa occidentale e nell'Unione Europea, mentre si affronta la lotta alla corruzione sistemica nell'Europa orientale e in Asia centrale. I punteggi più bassi persistono in Africa Sub-Sahariana e nel Medio Oriente/Nord Africa.

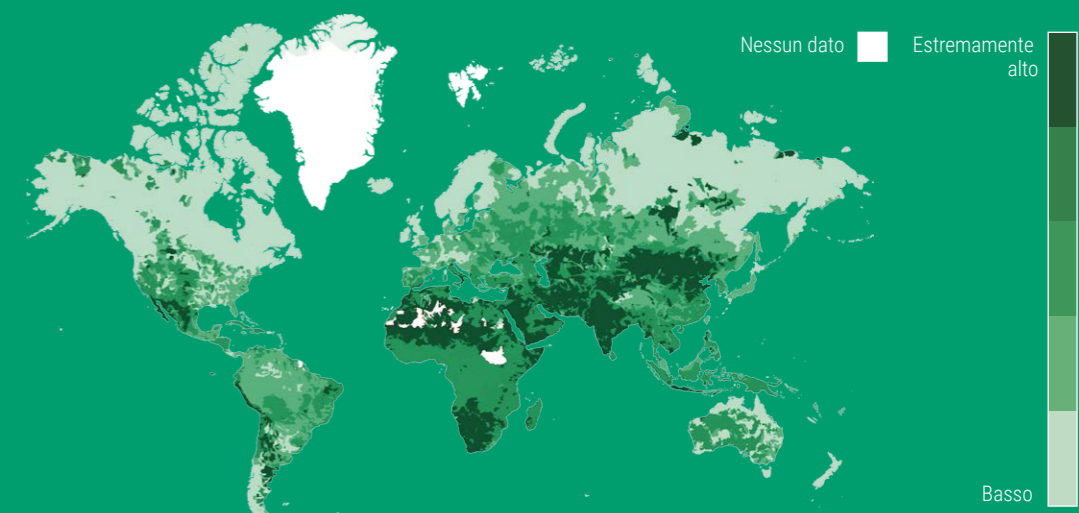


Fonte: 2024 Transparency International - <https://images.transparencycdn.org/images/CPI-2023-Report.pdf>.

### Aree a stress idrico nel mondo

Attualmente, 25 Paesi sono esposti a un estremo stress idrico, che corrisponde a un quarto della popolazione mondiale. Almeno il 50% della popolazione mondiale – circa 4 miliardi di persone – vive in condizioni di elevato stress idrico per almeno un mese all'anno. Le regioni più colpite sono il Medio Oriente e il Nord Africa.

Fonte: WRI Aqueduct, accessed on 01/02/2024 - [aqueduct.wri.org](https://aqueduct.wri.org).



# Ognuno di noi



*Perché è importante per Eni?*

Le nostre persone ricoprono un ruolo fondamentale nel percorso di profonda trasformazione energetica in atto; sono la componente essenziale della nostra cultura aziendale e rappresentano una leva fondamentale per la creazione di valore. La valorizzazione del capitale umano, basata su un approccio equo, inclusivo e trasparente, avviene assicurando un'efficace evoluzione delle competenze e dei comportamenti, promuovendo un mindset innovativo e una leadership ispiratrice. Continuo è l'impegno al rafforzamento dell'engagement e per il work-life balance attraverso la costante attenzione all'offerta Welfare e People Care.

**LUCA DE SANTIS** RESPONSABILE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE DI ENI

*Per saperne di più*

**POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI**

- Rispetto dei diritti umani in Eni; ► Zero Tolerance contro la violenza e le molestie sul lavoro; ► Diversity & Inclusion; ► Codice Etico Eni; ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com

**IMPEGNI**

+4 p.p. vs. 2020 della popolazione femminile entro il 2030; +3,8 p.p. personale femminile in posizioni di responsabilità vs. 2020; +6,5 p.p. popolazione under 30 al 2030 vs. 2020; +2 p.p. al 2030 presenza dipendenti non italiani in posizione di responsabilità vs. 2020; +20 p.p. ore di formazione al 2027 vs. 2023

**1.949**  
risorse assunte  
a tempo  
indeterminato

**SFIDE LEGATE ALL'OCCUPAZIONE**

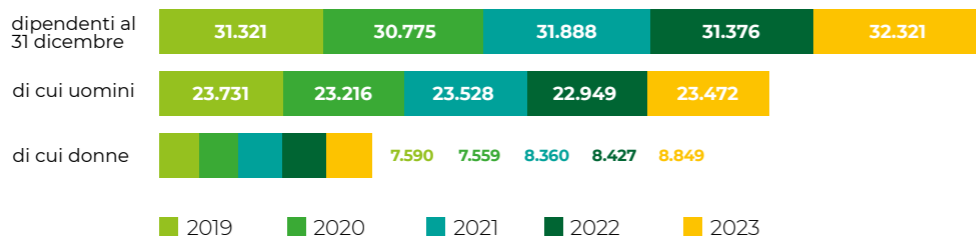
Eni sta proseguendo il percorso di miglioramento delle competenze professionali delle proprie persone per affrontare le nuove sfide di business, integrando processi di revisione dei modelli professionali e di aggiornamento delle competenze per la crescita di professionalità sempre più qualificate. Tra le iniziative: la nomina di circa 350 profili senior, l'autovaluta-

zione delle competenze di circa 3.500 risorse e l'avvio di attività di aggiornamento che coinvolgeranno 7.500 nuove persone. Inoltre, per rendere più dinamico e fluido il mercato del lavoro interno e facilitare la mobilità tra le unità organizzative, è stato migliorato Jobs4You, il sito di job posting interno, e avviati programmi di mentoring e coaching. Eni si impegna a dare priorità ai programmi dei lavoratori, in linea con il percorso di Just Transition, con

l'obiettivo di sostenerne la ricollocazione in attività nuove o trasformate, che includono iniziative articolate in ► sei cluster: (i) Create; (ii) Engage; (iii) Include; (iv) Up/Reskill; (v) Protect; (vi) Advocate. L'occupazione a livello mondo ha registrato un incremento del 3% vs. 2022, riconducibile ad operazioni di M&A. Eni continua a perseguire la parità di genere, registrando un incremento della presenza femminile del 5% vs. 2022.

**32.321**  
persone Eni

**DIPENDENTI\* (numero)**



\* 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.

**DIVERSITY & INCLUSION: IL VALORE DELLE UNICITÀ**

L'approccio di Eni alla Diversity & Inclusion (D&I) è basato sui principi fonda-

mentali di non discriminazione, pari opportunità e inclusione di tutte le forme di diversità, nonché di integrazione e di bilanciamento vita privata-lavoro. L'attenzione di Eni ad una cultura inclusiva

è dichiarata nella Mission, nel corpo normativo e in altri documenti aziendali. A novembre 2023 l'approccio strategico di Eni al tema si è sostanziato nella emissione della Policy Diversity & Inclusion.

**DIVERSITY & INCLUSION**



**CARATTERISTICHE DEL MODELLO**

- MODULARITÀ**  
Avvio progressivo e modulare di un insieme di azioni trasversali, volte a sostenere lo sviluppo della cultura della valorizzazione dell'unicità.
- ASCOLTO**  
Favorire il coinvolgimento e la progressiva responsabilizzazione individuale, attraverso iniziative a sostegno dello sviluppo della cultura della diversità e dell'inclusione.
- STRATEGICITÀ**  
Tradurre la strategia di business in obiettivi e azioni che mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo, per favorire l'adesione e la condivisione interna.
- RESPONSABILIZZAZIONE DIFFUSA**  
Cogliere i bisogni e le esigenze delle persone di Eni in ottica di un miglioramento continuo delle azioni di promozione della cultura dell'inclusione.

**LE AZIONI PER L'INCLUSIONE**

**FORMAZIONE**

- Realizzato il corso – D&I Matters – focalizzato su alcuni ambiti tipici di diversità, analizzati secondo la lente dei pregiudizi inconsapevoli e sulle azioni finalizzate al superamento degli stereotipi.
- Realizzato un corso in realtà virtuale sulla gestione dei possibili pregiudizi inconsapevoli legati ai temi D&I nel processo di selezione e nei colloqui gestionali. Il corso è stato reso fruibile a tutti i colleghi HR nel mondo e sarà esteso a circa 7.000 responsabili aziendali.

**COMUNICAZIONE**

- Proseguite le iniziative di comunicazione e sensibilizzazione interna sui temi D&I con il format #EniForInclusion, attraverso storie di inclusione di persone Eni.
- Coinvolti testimonial esterni per diffondere la cultura della valorizzazione delle diversità.

**ASCOLTO**

- Creato **Design Our Inclusion**, progetto basato sul Design Thinking, per valutare l'impatto delle iniziative D&I, la sensibilità aziendale e generare nuove idee, grazie al coinvolgimento di dipendenti Eni.
- Proseguito il percorso di engagement e ascolto delle realtà estere per valutare il livello di awareness sulla D&I e svolto un assessment, in 22 Paesi, attraverso delle D&I Talks per identificare le criticità e i punti di forza del contesto e sviluppare un piano di iniziative ad hoc.

**D&I COMMUNITY**

- Proseguito l'engagement delle persone Eni attraverso lo strumento interno di Workplace sulle attività D&I, eventi e iniziative interne o di associazioni collegate ad Eni (es. ► Parks e ► Valore D).
- Creato il gruppo Women In Transformation, all'interno del canale Workplace, per supportare attività di confronto finalizzate a incrementare pensieri e azioni sui temi della diversità.

~9.000  
ingressi al corso  
D&I matters

7 eventi organizzati in Italia  
2 eventi all'estero  
6 webinar 4 podcast

svolti assessment in 22  
Paesi di presenza Eni

~2.000  
iscritti tra Italia ed estero  
a Workplace

**+0,5**  
punti  
percentuali  
vs. 2022 donne  
sul totale della  
popolazione

## EMPOWERMENT FEMMINILE

Eni ha proseguito e arricchito le iniziative finalizzate al rinforzo della presenza e dell'empowerment femminile, anche mediante attività per l'attrazione di talenti femminili e promozione delle materie tecnico-scientifiche (STEM) tra le studentesse. Ciò attraverso il coinvolgimento crescente ed efficace delle testimonianze di 151 role model e ambassador (giovani professioniste provenienti da diverse aree aziendali, in Italia e all'estero, che rappresentano un riferimento per comportamenti di successo e strategie vincenti), e alla valorizzazione della presenza femminile in posizioni di responsabilità aziendale.

Inoltre, sono state realizzate partnership finalizzate a rafforzare l'empowerment e l'imprenditorialità femminile, come la collaborazione con ► **Valore D** o il sostegno a ► **Women X Impact**, un evento internazionale dedicato alla Leadership Femminile e organizzati 2 eventi a Roma e Milano, con il coinvolgimento di 150 colleghe, per facilitare il network tra professioniste.

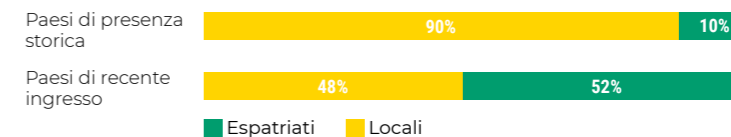
## INTERNAZIONALITÀ

Eni, con una forte presenza internazionale, stabilisce alleanze con i Paesi ospitanti puntando alla creazione di valore anche attraverso il trasferimento delle conoscenze nel rispetto delle culture locali. Ciò viene confermato dalla presen-

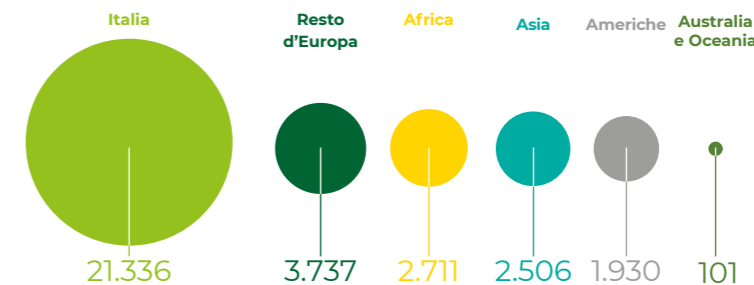
za media di personale locale all'estero sostanzialmente costante e mediamente pari all'87% nell'ultimo triennio. Infatti, l'impiego di personale espatriato è limitato a ruoli specialistici e difficilmente disponibili nel Paese di riferimento e lo scambio professionale è incoraggiato anche attraverso la mobilità geografica. La continuità delle attività operative negli anni è invece stata garantita dai processi consolidati di inserimento, training e condivisione delle best practice con il personale locale. Negli ultimi anni, circa il 20% delle risorse in posizioni di responsabilità sono non italiane, in lieve diminuzione rispetto al 2022 (-0,7 p.p.), anche in virtù di percorsi di sviluppo professionale che

prevedono periodi di attività in diverse sedi Eni nel mondo, mentre la percentuale di dirigenti e quadri locali all'estero è aumentata leggermente (+0,5 p.p.) anche in seguito alle nuove acquisizioni in ambito chimico. In particolare, nelle attività upstream, che comprendono circa il 50% dei dipendenti non italiani, i lavoratori locali costituiscono il 90% della forza lavoro complessiva nei Paesi di presenza storica (come ad esempio Nigeria, Congo, Egitto, Libia e Kazakistan), mentre una quota inferiore risulta nei Paesi di recente ingresso (come ad esempio Messico, Emirati Arabi e Myanmar), dove il trasferimento del know-how è ancora in corso.

## DIPENDENTI UPSTREAM



## DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA



**19,1%**  
non italiani in  
posizioni di  
responsabilità

**110**  
nazionalità

## Case Study



## L'Action Plan WEP

**CONTESTO:** nel 2021 Eni ha aderito ai Women Empowerment Principles (WEPs) di UN Women e del UN Global Compact e ha elaborato il Piano d'Azione WEP, al fine di integrare i temi della parità di genere e dell'empowerment femminile trasversalmente a tutti gli ambiti aziendali, alle relazioni con le comunità locali e lungo la catena del valore, dai fornitori alla clientela finale.

**ATTIVITÀ:** il Piano d'Azione triennale prevede 4 direttrici d'azione (Gender-mainstreaming; Salute, sicurezza e medicina di genere; Ottimizzazione di processi e strumenti chiave e Violenza di genere) ed è articolato in 9 aree di intervento, 47 obiettivi e 75 azioni, che coinvolgono 15 diverse funzioni aziendali.

## ALCUNI ESEMPI DI RISULTATI RAGGIUNTI:

### GENDER-MAINSTREAMING NELLO SVILUPPO DI PRODOTTI E SERVIZI

Protocollo con ► **Donnexstrada** per integrare l'ottica di genere nella progettazione, realizzazione ed erogazione dei servizi offerti nelle stazioni di servizio e con il servizio car sharing Enjoy, con particolare riferimento alla prevenzione delle diverse forme di violenza di genere in strada.

### VIOLENZA DI GENERE

- Istituito un team interfunzionale per analizzare il fenomeno della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e identificare elementi di attenzione ed eventuali azioni mirate;
- integrazione del tema nella valutazione degli impatti dei progetti locali;
- proseguita la formazione alle risorse dedicate alla gestione delle istruttorie su **SEGNALAZIONI** su molestie e violenze sul posto di lavoro;
- incluso un focus sulla violenza di genere nei contenuti della formazione sul rispetto dei Diritti Umani erogata alle forze di sicurezza (es. Iraq);
- inseriti criteri premiali sulla presenza femminile negli Istituti di Vigilanza partecipanti alle gare per i servizi di vigilanza Eni in Italia.

### LA PROSPETTIVA DI GENERE NEI PROGETTI DI SVILUPPO LOCALE

La prospettiva di genere è un elemento fondante dei progetti di sviluppo locale, a partire dalla fase di ► **analisi del contesto** sociale dei Paesi in cui Eni opera.

### SALUTE, SICUREZZA E MEDICINA DI GENERE

- Fornitura di indumenti di **protezione personale** specifici per le donne;
- avviata una campagna globale su temi di **salute di genere**, su menopausa ed endometriosi, a cui seguiranno quelle relative alla sintomatologia dell'infarto e dell'osteoporosi nelle donne;
- prevista la realizzazione di una stanza per l'**estrazione del latte materno** nel nuovo centro direzionale di Eni a Milano e condiviso uno standard di riferimento per i siti esteri.

## Riflessioni sulla Parità di Genere e il Ruolo delle Grandi Aziende

”  
**Quali sono le evoluzioni principali nell'approccio delle aziende al tema della parità di genere?**

Le agenzie ONU sono sempre più impegnate nel raggiungimento della parità di genere – in linea con l'SDG 5 dell'Agenda 2030 – ed il settore privato rappresenta un alleato chiave per sviluppare un approccio al business che valorizzi il contributo delle donne alla crescita aziendale e per creare e diffondere una cultura dell'inclusione all'interno delle imprese e nella società. Le imprese che saranno capaci di individuare e sviluppare i talenti femminili diventeranno più attrattive e competitive sul mercato nel lungo termine. L'iniziativa congiunta di UN e UN Women, i Womens' Empowerment Principles (WEPs), che Eni ha sottoscritto nel 2021, offre una guida alle aziende per massimizzare il potenziale delle donne nel mondo del lavoro, sul mercato e nelle comunità e per definire strategie e politiche interne. I WEPs stimolano le aziende ad integrare progressivamente un approccio alla parità di genere sul luogo di lavoro, nei mercati e nelle comunità, andando oltre il tradizionale perimetro delle risorse umane, coinvolgendo anche aree come la salute, la sicurezza e l'ambiente nella definizione dei propri Piani di Azione.

”  
**Come valuta l'esperienza del target gender Equality?**

Il programma di accelerazione di UNGC "Target Gender Equality", a cui Eni ha partecipato nella sua prima edizione italiana, è un percorso di formazione di 9 mesi rivolto ad aziende, che abbraccia una dimensione allo stesso tempo globale e locale. Attraverso workshop

di capacity building, esercizi di peer-learning a livello nazionale e l'ascolto di testimonianze esperte, il programma fornisce conoscenze e competenze necessarie a fissare e raggiungere ambiziosi obiettivi aziendali per l'uguaglianza di genere, in un'ottica di accrescimento dell'impatto sull'SDG 5, con particolare riferimento alla leadership femminile in azienda e dell'applicazione del self-assessment WEP, che può essere condotto con diversi livelli di engagement e approfondimento. A questo proposito, Eni ha scelto di integrare il Gender Gap Analysis Tool con quesiti aggiuntivi – selezionati in base al rischio geografico e di settore – e coinvolgendo un'ampia gamma di funzioni aziendali, per garantire un approccio partecipato e trasversale.

”  
**Qual è il ruolo delle grandi aziende come Eni nel contesto italiano e internazionale?**

(...) Recenti ricerche indicano che, al ritmo globale attuale, ci vorranno 169 anni per colmare il gender gap economico tra uomini e donne; il contributo del settore privato è quindi fondamentale per accelerare il cambiamento e garantire alle donne pari opportunità di carriera, retribuzione e realizzazione professionale. In un Paese come l'Italia, che in un anno ha perso 13 posizioni nel Global Gender Gap Index del WEF e in cui il peso delle PMI è significativo, grandi imprese come Eni possono agire da apripista e role model. (...) Sempre nell'ottica del dialogo internazionale, confronto e scambio di buone prassi tra attori della sostenibilità sul tema della parità di genere, Eni ha inoltre preso parte alla roundtable organizzata da UNGC a New York a marzo 2023, in occasione della 67° edizione della Commissione sullo Stato delle Donne.

## Intervista



### STELLA SIGILLÒ

Giurista appassionata di Tutela dei Diritti Umani, Parità di Genere, Diversity, Equity & Inclusion, con oltre 10 anni di esperienza nazionale e internazionale come Program Manager nel terzo settore, attualmente gestisce i programmi dell'area sociale di UN Global Compact Network Italia e la rete locale di UNGC.

► Per la versione integrale dell'intervista clicca qui

## ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

Nel corso del 2023 Eni ha istituito il Tavolo di Lavoro interfunzionale dedicato al Progetto Orientamento Sexuale e Identità di genere. Il Progetto ha consentito l'identificazione di una linea guida contenente le modalità operative in tema di Transizione di Genere e Genitorialità Intenzionale, con la quale Eni intende sostenere le proprie persone impegnate in percorsi di genitoria-

lità intenzionale e di transizione di genere, prevedendo coerenti indicazioni operative.

## DISABILITÀ

L'accezione "disabilità" applicata da Eni comprende tutte le forme di fragilità fisica, cognitiva, sensoriale, anche temporanea e occulta. Sono stati avviati progetti specifici focalizzati sulla maggiore inclusione delle persone con disabilità o dei loro familiari, come la creazione di un canale per orientarli su normative, prassi e pratiche

amministrative, accessibilità informatica e servizi di supporto messi a disposizione dall'azienda. Infine, Eni si è unita al gruppo di lavoro "Abilitiamo la disabilità", un'iniziativa condivisa con aziende e istituzioni del terzo settore con lo scopo di promuovere l'inclusione sociale dei lavoratori con disabilità attraverso la condivisione delle best practice, sensibilizzando le aziende alla cultura dell'inclusione e la promozione di misure volte a favorire l'occupazione delle persone con disabilità.

## Case Study



### Design our inclusion

**OBIETTIVI:** Eni ha avviato il progetto Design Our Inclusion basato sulla metodologia Design Thinking, al fine di misurare l'impatto delle iniziative in corso e la sensibilità aziendale sulle tematiche D&I.

**PROGETTO:** Eni ha effettuato una Survey rivolta a tutte le persone Eni per individuare le barriere all'inclusione. Successivamente sono stati condotti dei Discovery Workshop su persone aventi specifiche caratteristiche considerate target di unicità prioritari per Eni (Genere, Interculturalità, Età, Disabilità e Orientamento Sexuale e identità di genere) per un approfondimento qualitativo dei risultati della Survey. Infine, si sono svolti degli Ideation Workshop finalizzati a generare nuove idee e nuove iniziative in ambito D&I.

### IL PROGETTO IN NUMERI

<b>5</b> target di lavoro (or. sessuale, disabilità, gender, interculturalità, intergenerazionalità)	<b>3.730</b> persone coinvolte in totale tra i rispondenti alla Survey e partecipanti ai workshops	<b>11</b> sessioni totali di workshops	<b>65</b> iniziative emerse
---	---	---	--------------------------------

#### SURVEY

<b>4</b> lingue di erogazione	<b>49</b> Paesi rispondenti	<b>3.588</b> utenti rispondenti
----------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

#### DISCOVERY WORKSHOP

<b>5</b> sessioni online	<b>27</b> partecipanti in target	<b>15</b> ore di attività svolte
-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

#### IDEATION WORKSHOP

<b>6</b> sessioni online e in presenza	<b>115</b> partecipanti autocandidati	<b>22</b> ore di attività svolte
---	--	-------------------------------------

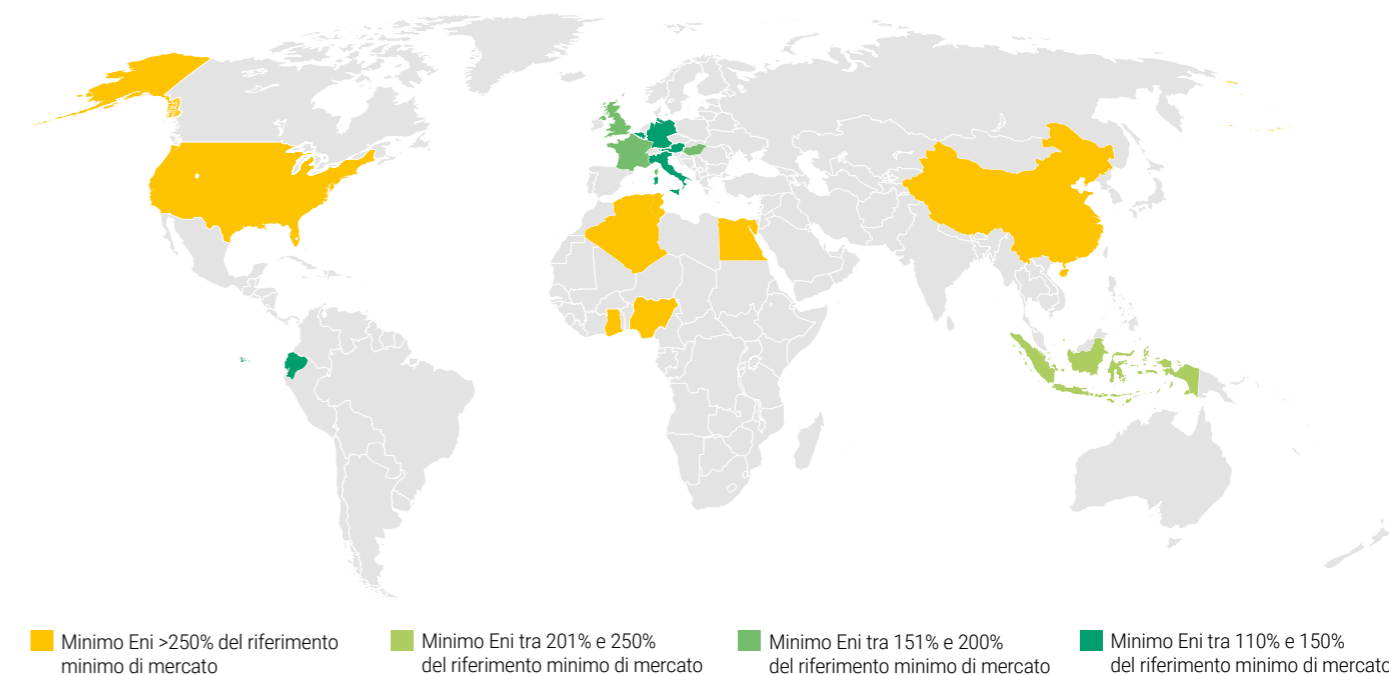
## REMUNERAZIONE

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. In base al principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", Eni monitora annualmente il gap retributivo tra la popolazione femminile e quella maschile

(pay ratio di genere), utilizzando una metodologia di comparazione a parità di livello di ruolo e anzianità che evidenzia, per la popolazione Italia e globale, un sostanziale allineamento tra le retribuzioni delle donne e degli uomini. Tale allineamento risulta confermato anche dal calcolo del pay ratio di genere "raw" che, come metodologia, non considera il livello di ruolo e risulta, a livello complessivo e sul totale della popolazione, pari a 101 per la remunerazione fissa (Italia 102) e 97 per la remunerazione totale (Italia 97) ► Eni

for 2023 - Performance di sostenibilità. Inoltre, nei diversi Paesi in cui opera, Eni applica alle proprie persone politiche retributive eque e competitive rispetto al ruolo e alle professionalità maturate e anche finalizzate a garantire un tenore di vita dignitoso, superiore ai livelli di mera sussistenza, ai minimi di legge/contrattuali nonché ai minimi retributivi riscontrabili sul mercato locale. A tal fine Eni applica, per ciascun Paese, i riferimenti retributivi mediani del mercato locale e ne verifica annualmente l'applicazione.

## MINIMI SALARIALI ENI VS. MINIMI DI MERCATO



## WELFARE

Nel 2023 sono proseguite le iniziative volte all'ascolto delle persone, con l'obiettivo di progettare servizi capaci di rispondere alle istanze emergenti legate ai cambiamenti del contesto

sociale e di organizzazione del lavoro. In tale ambito sono stati estesi servizi rivolti all'equilibrio vita privata-vita professionale (come l'adozione progressiva all'estero del modello di Smart Working, che prevede per tutti

i dipendenti in Italia 8 gg/mese per le sedi uffici e 4 gg/mese per i siti operativi) oltre che il supporto ai caregiver e ai neogenitori, in linea con l'accordo "Per Noi" che Eni ha siglato con le organizzazioni sindacali.

## INIZIATIVE PER FAMIGLIE E GENITORIALITÀ

### CAREGIVING

Servizi rivolti ai dipendenti con familiari non autosufficienti o con figli con disturbi legati all'apprendimento, nido scuola, soggiorni estivi, iniziative di caring digitale.

### GENITORIALITÀ

- Introduzione di un contributo economico rivolto ai dipendenti con figli 0-3 anni a rimborso delle spese sostenute per le rette dell'asilo nido e/o per il servizio di babysitting;
- accesso ad un portale di ricerca e selezione dei servizi di baby sitting;
- percorso formativo online su tematiche educative dedicato a genitori con figli 0-10 anni.

### WORK-LIFE BALANCE

Riconoscimento, in tutti i Paesi di presenza, di 10 giorni lavorativi retribuiti al 100% ad entrambi i genitori e 14 settimane minime di congedo con pagamento di almeno 2/3 della retribuzione percepita, in conformità agli standard previsti dalla convenzione ILO.

### SMART WORKING

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.

**+23%**  
ore di  
formazione vs.  
2022

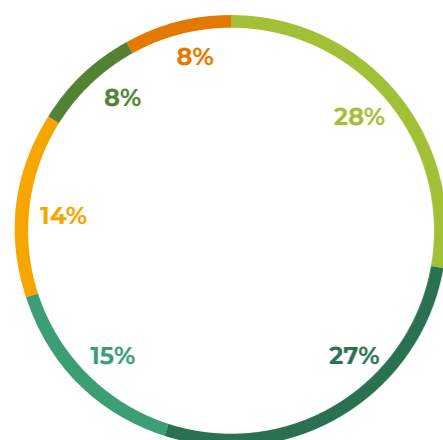
### FORMAZIONE

Eni considera la formazione uno strumento fondamentale a supporto del cambiamento e ne garantisce la fruizione attraverso momenti di formazione in aula (con un incremento di ore dal 43% al 57% nel 2023) e in modalità distance. Transizione energetica e transizione digitale rappresentano due temi centrali nello sviluppo

delle competenze delle persone Eni, in coerenza con le strategie aziendali e anche dei propri partner. L'obiettivo di Eni è quello di incidere sulle soft skills e hard skills, accompagnando e supportando le persone nel processo di trasformazione in essere. Iniziative formative come quelle riguardanti l'economia circolare, la decarbonizzazione e le energie rinnovabili, sono

finalizzate proprio a garantire un upskilling continuo delle risorse che tenga anche conto delle continue evoluzioni. È stata dedicata attenzione anche alle tematiche della Diversity & Inclusion, attraverso un percorso accessibile a tutti i dipendenti, e della "Zero Tolerance: Violenza e Molestie sul Lavoro" che ha interessato l'81% della popolazione Eni.

#### MAIN TRAINING COURSES OFFERED BY ENI (training hours by type)



#### 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

#### COMPORMENTALE/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



### Case Study

## La partnership con IRENA nello sviluppo delle competenze per la transizione



**CONTESTO:** nel 2021 Eni e ► IRENA (Agenzia Internazionale per le Energie Rinnovabili) hanno avviato una partnership, che punta a facilitare il dialogo e la condivisione delle rispettive esperienze per accelerare la transizione energetica e lo sviluppo delle energie rinnovabili nei Paesi esportatori di combustibili fossili.

**PROGETTO:** grazie a questa collaborazione, a partire dal 2022, è stato organizzato un programma formativo "Capacity Building on Biofuels" rivolto ai funzionari ministeriali di Paesi africani che vede Eni in prima linea nella diffusione delle conoscenze sulle tematiche riguardanti i biocarburanti. Tra il 2022 e il 2023 Eni ha progettato ed erogato corsi di formazione per circa 50 dipendenti degli enti ministeriali di Algeria, Angola, Congo, Costa d'Avorio, Kenya, Mozambico e Ruanda. Nel 2023 Eni ha inoltre rilasciato, anche per le aziende coordinate da IRENA, la propria piattaforma digitale di learning ("MyChange"), realizzata per favorire la formazione e quindi il cambiamento culturale in materia di transizione energetica, decarbonizzazione, sviluppo sostenibile e trasformazione digitale. I Partner contribuiscono all'aggiornamento dei contenuti sulla base delle competenze ed esperienze maturate sui diversi temi in cui si articola la piattaforma.

**PROSSIMI PASSI:** questi programmi di formazione proseguiranno anche nel 2024, coinvolgendo in totale 11 Paesi africani con la partecipazione del personale ministeriale di Egitto, Sudafrica, Etiopia e Zambia.



# Sicurezza sul lavoro e di processo



*Perché è importante per Eni?*

Buone performance HSE si ottengono solo grazie all'impegno di ciascuno di noi e, nonostante i buoni risultati che si raggiungono, non bisogna mai dare per scontata la sicurezza. Non dobbiamo stancarci di promuovere comportamenti corretti e sicuri in tutti gli ambienti di lavoro, facendoci in prima persona esempio tangibile e credibile. Innovazione e sensibilizzazione sono i pilastri per incrementare e diffondere una cultura di attenzione e consapevolezza alla sicurezza e così contribuire in modo significativo al benessere e all'eccellenza dell'azienda.

**CHIARA CERRUTI** RESPONSABILE SICUREZZA, IGIENE INDUSTRIALE ED EMERGENZE HSE DI ENI

*Per saperne di più*

#### POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

► Rispetto dei diritti umani in Eni; ► Codice Etico Eni; ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com

#### IMPEGNI

Mantenimento del TRIR ≤0,40 nel quadriennio 2024-2027; Estensione dell'iniziativa Smart Safety a 60 ditte contrattiste; Implementazione iniziative di technical & behavioral safety coaching

## INDICI INFORTUNISTICI E AZIONI DI INTERVENTO

Eni è costantemente impegnata a promuovere una cultura della salute e sicurezza sul lavoro volta alla prevenzione e protezione delle persone, dipendenti e contrattisti, e dei propri asset, adottando le migliori pratiche e strumenti innovativi per la valutazione e gestione dei rischi, nel costante sforzo volto all'azzeramento degli incidenti sul lavoro. L'indice di frequenza infortuni totali registrabili - **TRIR** - è risultato più alto per i dipendenti rispetto ai contrattisti. Fra gli eventi a più elevato impatto si

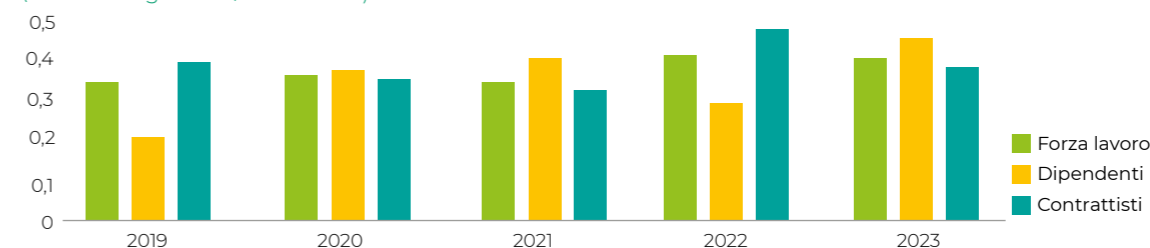
registra un infortunio mortale in Nigeria a un contrattista (colpito da un oggetto durante le attività di manutenzione) e un'inabilità parziale permanente in Turkmenistan a un dipendente. L'analisi delle cause degli eventi incidentali ha consentito di implementare specifiche azioni di prevenzione, per rafforzare il coinvolgimento di dipendenti e contrattisti in ambito sicurezza (ad esempio: formazione sulla Safety Leadership, programmi di Coaching HSE tecnico e comportamentale, nuova campagna sulle Safety Golden Rules), per il miglioramento degli ambienti di lavoro e l'implementazione di tecnologie innovative

a supporto della sicurezza operativa. Il Safety Competenze Center (SCC) di Eni, centro di competenza che eroga servizi nell'ambito della gestione e controllo della sicurezza nei cantieri e lavori in appalto, ha continuato a presidiare e sostenere il processo di miglioramento delle imprese, monitorando oltre 3.000 fornitori, offrendo una metodologia standard per la gestione delle attività e l'utilizzo di strumenti che coniugano commitment e coinvolgimento, sia tecnico che culturale, contenuti nel "Patto per la Sicurezza" ed un portale internet per la gestione della sicurezza dei lavoratori contrattisti.

**0,40** TRIR  
del totale della  
forza lavoro

#### INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI TOTALI REGISTRABILI (TRIR)

(infortuni registrabili/ore lavorate) x 1.000.000



## INIZIATIVE SULLA SICUREZZA

## METODOLOGIA THEME

Applicazione del modello di analisi del Fattore Umano 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. Monitoraggio continuo dei THEME plan, piani di implementazione delle strategie di intervento post applicazione.

## APP HSENI

Diffusione dell'App HSEni, strumento digitale accessibile in mobilità per segnalare condizioni e azioni pericolose, compilare checklist di sicurezza e consultare le Golden Rules di sicurezza e ambientali e i Process Safety Fundamentals Eni.

## PRINCIPI E REGOLE D'ORO SULLA SICUREZZA

Lanciata la nuova Campagna sulle Golden Rules, con l'introduzione di 2 nuovi Principi: **STOP WORK AUTHORITY** e **LINE OF FIRE**.

## INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER L'ANALISI PREDITTIVA DEGLI INCIDENTI

Applicazione del tool Safety Presense, strumento che attraverso l'ausilio dell'intelligenza artificiale e del machine learning permette un'analisi predittiva degli incidenti, sfruttando i dati disponibili nei database di sicurezza.

Applicato in **3** siti italiani  
e **2** all'estero

Completato il roll-out  
a circa **11.000** utenti  
su oltre **200** siti nel mondo

Lanciata campagna  
Eni worldwide

**139** alert che hanno  
portato all'implementazione  
di **157** azioni preventive

**-70%**  
eventi di  
process safety  
TIER 1 e  
TIER 2 negli  
ultimi 5 anni

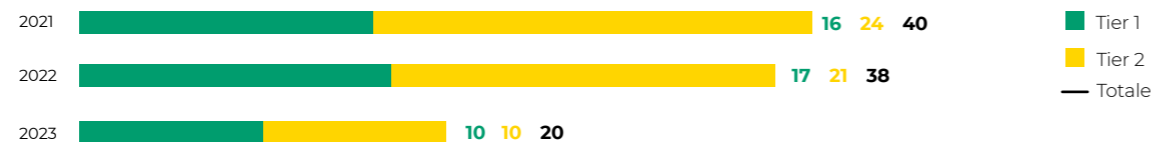
## SICUREZZA DI PROCESSO

L'impegno di Eni verso la sicurezza di processo ha l'obiettivo di salvaguardare l'incolumità di persone, ambiente ed asset. Negli anni si è registrato 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. Nel 2023 in particolare il numero dei casi Tier 1 e Tier 2 è stato il più basso degli ultimi 5 anni, con un miglioramento significativo rispetto ai valori relativi al biennio 2021-2022. Per rafforzare ulteriormente l'attenzione sui principi di sicurezza di processo

per le attività in impianto nel 2023, è stato predisposto un Vademecum sui Process Safety Fundamentals, che contiene approfondimenti tecnici sulle principali azioni connesse alle operazioni pericolose in impianto. Sono inoltre state formate più di 1.000 risorse tecnico/operative tramite il percorso formativo e-learning sulla Process Safety in Eni.

## EVENTI DI PROCESS SAFETY (numero)



**+6.000**

esercitazioni  
di risposta alle  
emergenze con  
diversi livelli di  
complessità dello  
scenario

## PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE

Eni per prevenire gli incidenti e mitigarne l'impatto sui lavoratori, sulle operazioni, sulle comunità locali e sull'ambiente si è dotato di un sistema di risposta alle emergenze efficace e tempestivo. Tra le esercitazioni svolte nel 2023, 3 sono state coordinate in collaborazione con le Autorità: (i) a Brindisi, nello stabilimento Versalis, è stata riprodotta la dispersione di una sostanza chimica, altamente

infiammabile se rilasciata a temperatura ambiente, con simulazione di innesco di incendio e ferimento di un lavoratore; (ii) al polo industriale di Sannazzaro e Ferrera Erbognone è stata riprodotta la rottura del sistema di tubazioni di un serbatoio di stoccaggio della Raffineria, con conseguente simulazione del rilascio di gas altamente infiammabile; (iii) in Egitto, è stato riprodotto il rilascio di gas su una piattaforma di perforazione, con conseguente simulazione dell'innesco di incendio a bordo, dell'intervento

di evacuazione medica e della mancata chiusura di un dispositivo di sicurezza del pozzo (Blowout Preventer). Durante alcune esercitazioni è stato utilizzato il tool proprietario "My GIS Crisis Management Log Keeper", quale sistema di gestione e visualizzazione delle informazioni acquisite durante le emergenze, al fine di facilitare la condivisione e garantire il supporto necessario per l'attivazione delle strutture, risorse, mezzi e servizi necessari ad assicurare una corretta risposta all'emergenza.

## Intervista

## Intelligenza Artificiale (AI) e Sicurezza sul Lavoro

“  
In che modo l'AI può essere integrata e allineata con le capacità e i limiti dei lavoratori, al fine di migliorare le prestazioni umane, ottimizzare i sistemi di lavoro e migliorare le performance di sicurezza?”

I nuovi modelli di intelligenza artificiale (AI) sono generalisti, addestrati su grandi dataset con l'obiettivo di ottenere prestazioni "generalmente efficaci". Questa ambizione alla generalità rappresenta il loro punto di forza (ChatGPT è in grado di conversare su qualunque argomento), ma per molti versi è anche un limite dei modelli in contesti specializzati come la sicurezza sul lavoro, che richiede conoscenze specifiche nella base di conoscenze e capacità dialogiche adattate alla comprensione individuale dell'utente. Una strategia per rendere i modelli generalisti applicabili in ambiti verticali è il cosiddetto fine-tuning, che specializza, almeno parzialmente, il modello usando dataset specializzati. Questo approccio è però sovente reso poco praticabile dalla limitata disponibilità di dati specifici e di alta qualità. Un'altra soluzione è l'implementazione di sistemi ibridi, che combinano modelli di intelligenza artificiale generalista con moduli o sistemi esperti specifici del dominio. (...)

“  
Quali cambiamenti di mindset o organizzativi occorre ancora cogliere per sfruttare quanto più le opportunità fornite dalla AI di migliorare affidabilità, efficienza e sicurezze delle attività?”

Il concetto chiave credo sia "multidisciplinarietà". Integrare l'AI in HSE richiede una stretta collaborazione tra esperti di sicurezza, ingegneri AI, psicologi e designer. Mentre gli esperti di sicurezza hanno la

conoscenza settoriale, spesso mancano delle competenze tecniche dell'AI, e viceversa, gli ingegneri AI non sono sempre a conoscenza dei dettagli critici del contesto di applicazione. Il contributo di psicologia e design è essenziale per garantire l'accessibilità e l'usabilità delle soluzioni AI, tenendo conto di come gli utenti interagiscono con la tecnologia. La fiducia nell'AI dipende dal rispetto dei principi etici come la privacy, la trasparenza e l'inclusività, essenziali per una distribuzione equa dei benefici e per permettere agli utenti di comprendere e potenzialmente contestare le decisioni AI. (...)

“  
Come AI e uomo possono coesistere e collaborare affinché il progresso tecnologico e la sicurezza possano migliorare sinergicamente?”

(...) È necessario promuovere una mentalità critica e un approccio collaborativo nella risoluzione dei problemi. Altrettanto cruciale è il design dei sistemi AI, che deve essere centrato sull'uomo, e quindi considerare le esigenze e limiti degli utenti, creando interfacce intuitive che non sovraccarichino di complessità cognitiva. L'integrazione dell'AI nel lavoro richiede trasparenza, protezione della privacy e inclusività, con nuove pratiche per definire e applicare un quadro etico robusto. Il monitoraggio e la valutazione sono cruciali per identificare correttamente l'impatto dell'AI sulla sicurezza e il benessere dei lavoratori, richiedendo feedback continui per migliorare le soluzioni. In sintesi, un impegno consapevole nell'integrare l'AI, formazione continua, design inclusivo, cooperazione tra discipline, etica e monitoraggio sono essenziali per avanzare nell'innovazione e migliorare la sicurezza e il benessere nei luoghi di lavoro.



## VITTORIO DI TOMASO

Presidente del gruppo  
Digital Technologies  
dell'Unione Industriali  
di Torino, associata  
a Confindustria.  
CEO di Maize S.r.l.  
A Jakala Company

► Per la versione integrale  
dell'intervista clicca qui

## INTEGRITÀ DEGLI ASSET

Eni applica a tutti i propri impianti il processo di **ASSET INTEGRITY** per garantire la corretta progettazione e adeguata costruzione con i materiali più idonei, applicare il massimo rigore nell'operatività degli impianti e attuarne la corretta dismissione, gestendo anche i rischi residuali nel rispetto della sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'ambiente e della reputazione. Nell'ambito dei rischi associati ad eventi naturali acuti e cronici, Eni affronta con i più avanzati strumenti scientifici e tecnici di previsione anche i rischi connessi al cambiamento climatico: in funzione

delle caratteristiche e della localizzazione dell'impianto, è prevista la verifica ingegneristica della congruenza tra i criteri di progettazione degli asset e le condizioni climatiche prospettiche che potrebbero verificarsi durante l'intera vita attesa. Tradizionalmente, la progettazione considera dati statistici di eventi naturali passati, assumendo che questi siano rappresentativi anche della statistica di eventi futuri durante la vita dell'asset. Tuttavia, a causa dei cambiamenti climatici (sia per la maggior frequenza di eventi estremi sia rispetto ai valori medi di temperature, venti, precipitazioni, onde e dei loro effetti sul territorio), quest'ipotesi di continuità con il passato

non è necessariamente garantita per i prossimi decenni. Al fine di incorporare questi aspetti nel processo di progettazione degli asset di Eni, vengono considerate le previsioni climatiche associate a diversi "Shared Socio-economic Pathways", definiti nell'IPCC Sixth Assessment Report, che descrivono possibili scenari socio-economici globali alternativi, includendo driver quali popolazione, istruzione, crescita economica, urbanizzazione, ecc. Nel 2023 Eni si è dotata di provider di dati e modelli scientificamente avanzati affinché nell'ambito della gestione di tali rischi, le ipotesi di lavoro, gli strumenti e le soluzioni tecniche siano sempre allineati agli obiettivi aziendali.

## I FATTORI CONSIDERATI NEL PROCESSO DI ASSET INTEGRITY





### Case Study

## L'importanza dei comportamenti sicuri: il Behavioral Safety & Environmental Coaching (BS&E)

**CONTESTO:** i rischi comportamentali per la sicurezza sono rappresentati da tutte quelle azioni, decisioni e atteggiamenti che possono influenzare negativamente la sicurezza delle persone, delle attività o dell'ambiente circostante.

**OBIETTIVI:** la formazione sulla sicurezza comportamentale è fondamentale per modificare comportamenti rischiosi e contribuire al radicarsi di una cultura della sicurezza permanente e profonda al fine di ridurre gli incidenti.

**ATTIVITÀ:** in continuità e sinergia con le attività già avviate in ambito "Fattore Umano e sicurezza", è stato lanciato un nuovo percorso per la formazione della figura del BS&E Coach, responsabile di sviluppare interventi in campo basati sulle tecniche di coaching. Ad oggi sono stati formati 350 coach tra Italia ed estero. Nel 2023 i BS&E Coach hanno coinvolto oltre 800 persone per la condivisione di esperienze e lesson learned, rafforzare e promuovere la cultura e le iniziative in ambito sicurezza, diffondere pratiche e comportamenti virtuosi, sensibilizzare sull'applicazione della **STOP WORK AUTHORITY**, imparare a riconoscere bias comportamentali fonte di rischio focalizzandosi sulle barriere personali che impediscono la comunicazione dei segnali deboli.



### IGIENE INDUSTRIALE E SICUREZZA PRODOTTO

In materia di igiene industriale, Eni porta avanti 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 gli Igienisti Industriali; (ii) sono stati svolti

approfondimenti sulla selezione e gestione dei dispositivi di protezione individuali; (iii) è stato ottimizzato ed aggiornato il corpo procedurale aziendale, per semplificarne la fruizione da parte dei siti operativi; (iv) è stato sviluppato uno standard metodologico per garantire un'efficace gestione degli aspetti HSE correlati al rischio radiologico nelle attività Oil & Gas. Inoltre, il laboratorio di Radioprotezione è stato accreditato ai sensi della norma ISO/IEC 17025:2008 al fine di ottenere una maggior efficienza di processo e garantire la validità del dato. In tema

di sicurezza prodotto, Eni è impegnata nella gestione dei rischi legati ai prodotti chimici in acquisto e vendita, in linea con l'evoluzione normativa europea ed extra europea. A tal proposito ha sviluppato un tool per la gestione della documentazione e delle caratteristiche di pericolosità e la messa a disposizione delle Schede di Dati di Sicurezza a tutti gli stakeholder, oltre ad aver lanciato un sistema per valutare la capacità di generare valore circolare nei prodotti e nei servizi attraverso le value chain di prodotti del settore chimico e petrolchimico.



### Case Study

## Rischi Naturali: Giornata sulla consapevolezza del rischio vulcanico

**CONTESTO:** la pianificazione e la gestione degli scenari innescati da pericolosità naturale sono un tassello integrante della strategia di Eni nella risposta alle emergenze.

**OBIETTIVI:** al fine di accrescere la cultura aziendale verso i rischi naturali, Eni realizza annualmente iniziative di informazione volte a diffondere consapevolezza sugli scenari che insistono nei territori ove Eni opera e a facilitare l'attuazione delle procedure di intervento.

**ATTIVITÀ:** nell'ambito della "Settimana Nazionale della Protezione Civile", ad ottobre 2023, si è svolta a Pozzuoli, la "Giornata sulla consapevolezza del rischio vulcanico: focus sui Campi Flegrei e la preparedness di Eni", organizzata in collaborazione con il Dipartimento di Protezione Civile. L'evento ha consentito di approfondire la conoscenza dei fenomeni che caratterizzano l'area flegrea, motivo di crescente interesse e preoccupazione a seguito degli eventi sismici avvenuti negli ultimi mesi del 2023, direttamente con il personale del Servizio Rischio Vulcanico del Dipartimento. In particolare, sono stati trattati aspetti relativi alla gestione delle emergenze e presentata l'organizzazione del sistema nazionale della Protezione Civile con relativi approfondimenti e chiarimenti ed è stato allestito un punto informativo interno, visitato da circa 400 persone.



## Salute delle persone



### Perché è importante per Eni?

Per Eni la Salute, oltre che un diritto, è un prerequisito per le performance aziendali e per uno sviluppo socio-economico equo nei Paesi in cui siamo presenti. Siamo convinti che porre la salute al centro della strategia e dei modelli operativi aziendali migliora le prestazioni, la resilienza e aiuta a trattenere i talenti all'interno dell'impresa, ed inoltre contribuisce al conseguimento di una transizione energetica "giusta" per le persone e nelle aree geografiche in cui operiamo.

**FILIPPO UBERTI** RESPONSABILE ENI SALUTE

### Per saperne di più

#### POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

► Rispetto dei diritti umani in Eni; ► Codice Etico Eni ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com

#### IMPEGNI

~€279 mln per le attività Salute 2024-2027; 85% dipendenti con accesso al servizio di supporto psicologico entro il 2027; 100 sensori al 2027 testati includendo siti offshore Italia ed estero per iniziative digitali di monitoraggio della salubrità degli ambienti di lavoro indoor

Per Eni, proteggere e favorire la Salute, nelle dimensioni fisica, mentale e sociale, delle proprie persone (lavoratori, famiglie e comunità), promuovere la cultura della salute e l'accesso a servizi sanitari adeguati è essenziale in quanto tutela un diritto umano fondamentale. Mantenere il benessere delle persone Eni è anche strategico per l'azienda che lo consegue attraverso una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione e promozione. La corretta

gestione del rischio legato alla salute è garantita con il costante aggiornamento delle valutazioni di profilo sanitario dei Paesi di presenza, che tengono conto delle aspettative degli stakeholder e dei potenziali impatti sulla salute derivanti dalle attività industriali, con un monitoraggio continuo dell'eventuale presenza di focolai epidemici e pandemici. Al fine di garantire la salute delle persone in ogni fase del ciclo di business, è attivo un sistema di gestione dedicato in tutte

le realtà operative, in collaborazione con provider sanitari qualificati e istituzioni e centri di ricerca universitari e governativi nazionali e internazionali. Eni agisce seguendo le normative locali e i più alti standard internazionali e garantisce un aggiornamento continuo della formazione e le competenze del personale. Nel 2023 è stata condotta sulla popolazione Eni in Italia un'indagine di customer satisfaction per valutarne la percezione sui servizi salute; dall'analisi, Eni viene

### Case Study

## La collaborazione con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) per la salute e la sicurezza sul lavoro

JT



**ATTIVITÀ:** nel 2023 Eni ha attivato una partnership con l'OIL volta a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro e l'accesso a misure di protezione sociale sanitaria. L'OIL identificherà le potenziali aree di miglioramento e le raccomandazioni per promuovere ulteriormente la sicurezza e la salute sul lavoro lungo tutta la catena del valore. I proprietari delle aziende agricole, i lavoratori agricoli e i loro rappresentanti saranno aiutati a sensibilizzare e migliorare le pratiche in ambito salute e sicurezza sul lavoro attraverso attività di formazione e l'attuazione di misure di prevenzione e riduzione dei rischi. Il rafforzamento della tutela della salute in tutta la filiera agroindustriale è cruciale per una supply chain che valorizzi i diritti umani. L'iniziativa ha una durata di cinque anni e potrà essere estesa ad altri Paesi.

**PROSSIMI PASSI:** i beneficiari saranno 150.000 piccoli agricoltori del settore agroindustriale in Kenya e in Costa d'Avorio, dove Eni sta sviluppando progetti per la produzione di olio vegetale per rifornire le bioraffinerie.

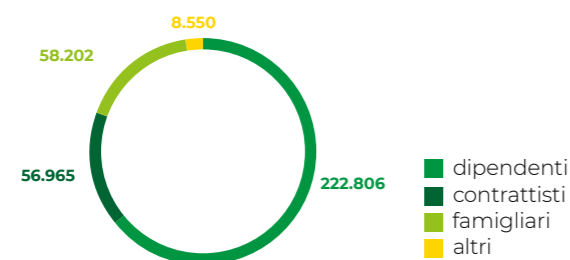
percepita come una comunità attiva nella promozione e prevenzione e diffusione di una cultura della salute. Nell'anno è stata rafforzata la collaborazione con organizzazioni internazionali, tra cui l'**OIL - ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO**, il Comitato Salute della IOGP - l'Associazione In-

ternazionale dei produttori di Oil & Gas e l'IEICA, l'associazione di settore sui temi di sostenibilità globale. Eni si è dotata di un sistema di welfare aziendale e di benefit che comprende un insieme di servizi, iniziative e strumenti, rivolti a migliorare il benessere dei dipendenti. Il numero di partecipazioni ad iniziative

di promozione della salute nel 2023 è pari a 90.798, di cui 65.074 dipendenti, 23.632 contrattisti e 2.092 familiari. Tra queste sono state particolarmente incentivati programmi, attività e interventi volontari con il fine prioritario di massimizzare il benessere psico-fisico dei lavoratori.

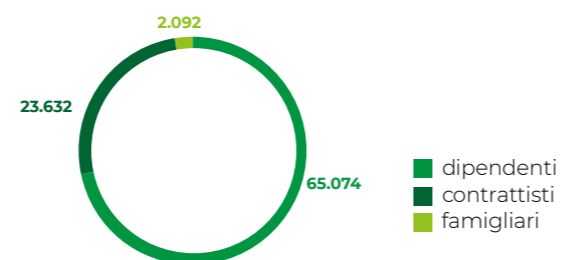
**346.523**  
servizi sanitari  
forniti

NUMERO DI SERVIZI SANITARI FORNITI NEL 2023



**90.798**  
accessi ad  
iniziative  
di promozione  
della salute

NUMERO DI REGISTRAZIONI A INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE NEL 2023



## INIZIATIVE PER LA SALUTE

### MEDICINA DEL LAVORO E IGIENE INDUSTRIALE

Per la 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.

- Attività mediche e di igiene occupazionale volte alla valutazione, identificazione e controllo dei fattori di rischio che possono avere impatti sul benessere dei lavoratori;
- attività di ricerca scientifica in relazione alla transizione energetica, in particolare alle bioraffinerie, alle produzioni di biogas e ai processi industriali dell'agribusiness;
- continuata la sperimentazione di nuove tecnologie Internet of Things: sono stati testati 49 sensori presso i siti operativi onshore in Italia per il monitoraggio della salubrità degli ambienti di lavoro indoor a tutela della salute dei lavoratori.

### SALUTE GLOBALE

Per la tutela e promozione della salute delle comunità come contributo allo sviluppo sociosanitario (■ Salute delle comunità).

- Conclusi 11 studi di **HEALTH IMPACT ASSESSMENT (HIA)**, di cui 6 integrati **ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND HEALTH IMPACT ASSESSMENT (ESHIA)** per valutare i potenziali impatti dei progetti industriali sulla salute delle comunità coinvolte;
- realizzate 38 iniziative di sviluppo sanitario in 15 Paesi;
- rafforzata la collaborazione con le istituzioni sanitarie e organizzazioni nei Paesi di presenza con la firma di 12 accordi;
- 330.000 persone sostenute nell'accesso ai servizi sanitari.

### ASSISTENZA MEDICA ED EMERGENZA SANITARIA

Per i lavoratori Eni e le loro famiglie, coerentemente con le risultanze delle analisi dei bisogni e dei contesti epidemiologici, operativi, legislativi. Include la preparazione e la risposta alle emergenze sanitarie.

- Servizi e prestazioni per la prevenzione, diagnosi, cura e gestione delle patologie acute e croniche, per lavoratori e, ove applicabile, famigliari;
- aggiornamento continuo dei piani di risposta alle epidemie e pandemie;
- servizio di supporto psicologico online disponibile per dipendenti in Italia e all'estero, coprendo il 70% dei dipendenti, prevista estensione all'85% entro il 2027;
- servizio di Primo Soccorso Psicologico (PFA) disponibile per tutti i dipendenti in Italia e all'estero in casi di eventi catastrofici e inaspettati;
- attivati servizi specifici riguardanti salute e assistenza di genere, come in Italia una helpline dedicata alle vittime di molestie e violenza di genere (■ caso studio WEP);
- estensione in tutta Italia di "Più Salute", un pacchetto di servizi di assistenza sanitaria gratuita per le persone Eni e i loro famigliari che prevede la presa in carico H24, per la risposta alle esigenze, dalla telemedicina a servizi medici domiciliari, dalla prenotazione presso strutture sanitarie al colloquio anamnestico.

### PROMOZIONE DELLA SALUTE

Per la diffusione di una cultura della salute tra dipendenti e famiglie, sulla base dello stato di salute della popolazione generale.

- Sensibilizzazione in relazione a malattie endemiche, come la tubercolosi e la malaria, malattie sessualmente trasmissibili, malattie non trasmissibili, come il diabete e l'ipertensione;
- estensione in molte città italiane del servizio "Preveni con Eni", un check up biennale gratuito per la prevenzione oncologica e cardiovascolare che ha coinvolto il 44% della popolazione Eni;
- erogazione della campagna di vaccinazione antinfluenzale in Italia.

## SALUTE E TRANSIZIONE ENERGETICA

Nel 2023 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, i potenziali impatti e opportunità per la salute di lavoratori e le comunità, legati alla transizione energetica, alle nuove tecnologie e ai nuovi processi produttivi.



Particolare attenzione è stata posta sulle bioraffinerie e sull'agribusiness, nonché sulle attività dell'azienda legate alla strategia di decarbonizzazione, come il clean cooking. All'interno delle attività di ricerca scientifica sono proseguiti i lavori del Comitato Salute Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM), un comitato scientifico di ricerca indipendente. Fondato nel 2021 è formato da medici, economisti ed esperti di sistemi sanitari, per supportare Eni

nell'individuazione dei nuovi rischi per la salute nel contesto della transizione energetica, 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. L'obiettivo principale è quello di tutelare la salute delle persone di Eni coinvolte nel processo di transizione nonché contribuire al rafforzamento e alla resilienza dei sistemi sociosanitari.

## Salute Planetaria: Prospettive e Sfide

Professore, in cosa consistono la Planetary Health e la One Health e perché sono rilevanti per la tutela della salute?

Sia la Planetary Health che la One Health sono approcci interdisciplinari che si concentrano sull'interconnessione tra la salute umana, animale e quella del nostro pianeta, analizzando e affrontando le sfide che minacciano la salute delle persone, sia direttamente che indirettamente attraverso l'ambiente naturale. La Planetary Health è considerata un'evoluzione della One Health. Mentre quest'ultima si concentra principalmente sulla salute umana, animale e ambientale e sulle interazioni tra di esse, la Planetary Health amplia questa visione includendo considerazioni sui sistemi sociali, economici e politici che influenzano la salute umana e il benessere del pianeta. Quindi guarda anche a fattori quali i cambiamenti climatici, le variazioni in termini di biodiversità, i sistemi alimentari, la globalizzazione e la mobilità. Questo nuovo approccio implica azioni volte a ridurre le disuguaglianze sociali, poiché spesso sono le comunità più vulnerabili a subire maggiormente gli impatti negativi di questi fenomeni. La Salute Planetaria è essenziale per un futuro sostenibile e prospero per tutti e può essere raggiunta solo coinvolgendo governi, organizzazioni internazionali e comunità locali.

Professore, durante le attività di ricerca svolte nel 2023 all'interno del Comitato Salute FEEM, lei ci ha mostrato il valore di un approccio sistemico nell'analisi delle malattie infettive, ci può spiegare meglio?

Anche quale possibile conseguenza dei cambiamenti in atto sul clima, oggi assistiamo a variazioni della distribuzione geografica e della stagionalità di alcune malattie. Abbiamo condotto un'analisi sulle febbri emorragiche, in particolare Ebola, Lassa e il Virus di Marburg, per valutare la loro potenziale diffusione tramite l'individuazione dei fattori di rischio ambientali e di popolazione. Queste infezioni rappresentano infatti delle minacce per la salute globale e lo studio del loro contesto

ecologico può restituire informazioni rilevanti per sistemi di preparazione e risposta all'insorgere di nuove emergenze. È importante condurre attività di ricerca che consentano di introdurre strategie di adattamento e rafforzino i sistemi sanitari.

A proposito, ci spiega cosa si intende per sistema sanitario resiliente?

Un sistema sanitario resiliente è un sistema che è in grado di adattarsi, resistere e recuperare efficacemente da situazioni di stress, crisi o disastri. La resilienza nel contesto sanitario si riferisce alla capacità di affrontare e gestire le sfide emergenti, come epidemie, pandemie, disastri naturali, emergenze sanitarie e altri eventi che possono mettere sotto pressione le risorse e le capacità del sistema.

Professore, oltre alle malattie infettive, una delle sfide più impegnative da qui al 2030 è sicuramente la lotta al cancro. Crede sia davvero possibile contrastare questa "calamità" e in che modo?

La lotta contro il cancro è una sfida complessa. Credo che sia possibile contrastare efficacemente questa condizione patologica attraverso un approccio olistico e coordinato che coinvolga diversi settori e attori e facendo leva su: (i) prevenzione: promuovere stili di vita sani, ridurre l'esposizione a sostanze cancerogene, come il fumo di tabacco e l'alcol; (ii) diagnosi precoce e trattamento: garantire un accesso equo e tempestivo a questi servizi è essenziale per migliorare i risultati clinici dei pazienti con cancro. Ciò richiede investimenti nella formazione del personale sanitario, nell'infrastruttura sanitaria e nell'accesso alle terapie più efficaci; (iii) ricerca e innovazione: hanno un ruolo fondamentale nello sviluppo di nuove terapie e tecniche diagnostiche più efficaci e identificare biomarcatori predittivi. È importante sostenere la ricerca multidisciplinare e promuovere la collaborazione internazionale.

Intervista



**WALTER RICCIARDI**

Professore ordinario di Igiene e Medicina Preventiva dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma. È stato presidente dell'Istituto Superiore di Sanità (2015-2018) e membro designato dal Governo italiano a rappresentare l'Italia nell'Executive Board dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (2017-2020). Attualmente è Presidente del Mission Board for Cancer della Commissione Europea.



# Ambiente



## Perché è importante per Eni?

La tutela dell'ambiente è un valore imprescindibile per Eni ed è parte integrante delle nostre strategie aziendali. Promuoviamo la cultura ambientale sia al nostro interno che verso gli stakeholder. L'uso efficiente delle risorse, la tutela del capitale naturale e un approccio circolare sono i principi che guidano il nostro business verso l'obiettivo della Neutralità carbonica al 2050.

**GIOVANNI MILANI** RESPONSABILE HSEQ DI ENI

### Per saperne di più

#### POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

► 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 di Eni sull'acqua; ► La posizione Eni sulle biomasse; ► Codice Etico Eni ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com ► CDP Water Security Questionnaire 2023

#### IMPEGNI

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; Acqua di produzione reiniettata in linea con il trend degli ultimi 5 anni a parità di area di consolidamento; Sviluppo di nuove tecnologie per il recupero dei rifiuti e implementazione su scala industriale; Impegno, negli interventi di bonifica, ad implementare soluzioni tecnologiche sostenibili ed ispirate ai principi di circolarità

### LA CULTURA AMBIENTALE

Eni rivolge particolare attenzione all'uso efficiente delle risorse naturali, come l'acqua, alla riduzione degli **OIL SPILL** e delle emissioni, alla gestione dei rifiuti, alla tutela delle aree protette rilevanti per la biodiversità e ai servizi ecosistemici. Nel 2023, Eni ha proseguito il program-

ma di rinnovamento culturale avviato nel 2019 rivolto soprattutto ai dipendenti e alla supply chain. Tra le varie iniziative previste dal programma, si ricordano gli Environmental Culture Engagement, sessioni sito specifiche di sensibilizzazione alle tematiche ambientali, finora implementate in 6 siti italiani e 1 estero. Durante queste sessioni, partendo dalle

**ENVIRONMENTAL GOLDEN RULES**, si adotta un approccio che promuove l'intelligenza collettiva e una comunicazione efficace, utile ad individuare soluzioni con un alto commitment e di facile implementazione. Inoltre, sono stati sottoscritti 16 Patti per l'ambiente e la sicurezza che coinvolgono i fornitori in azioni di miglioramento tangibili e misurabili.

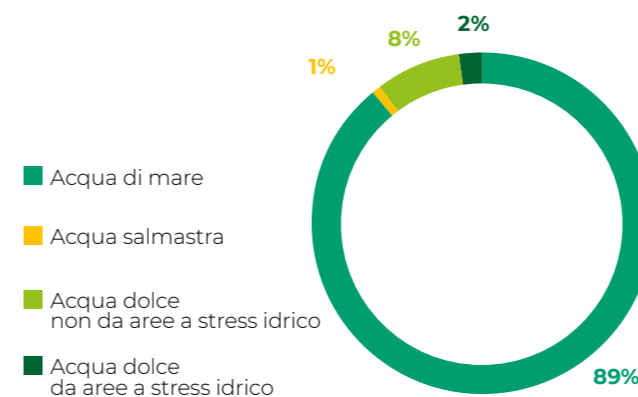
### LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA IN ENI I principi fondanti

Nel 2021 Eni ha pubblicato il proprio posizionamento sull'acqua, nel quale si impegna a perseguire quanto previsto dall'adesione al CEO Water Mandate e, in particolare, a minimizzare i propri prelievi di acqua dolce in aree a stress idrico. Al fine di garantire la gestione efficiente della risorsa idrica, Eni valuta l'utilizzo dell'acqua con i relativi impatti sull'ecosistema, sugli altri utenti e sull'organizzazione stessa. In particolare, nelle aree a stress idrico, Eni realizza la mappatura e il monitoraggio

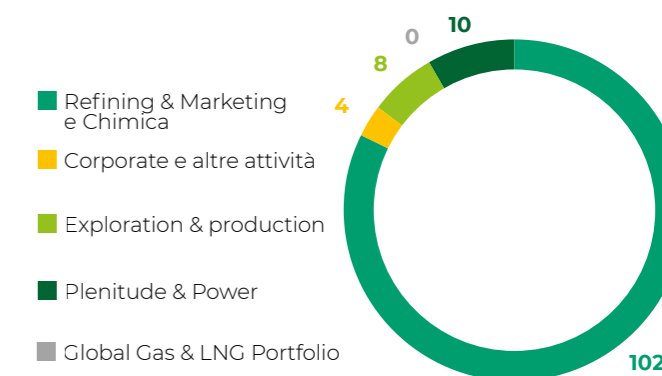
dei rischi idrici e degli scenari di siccità (mappati annualmente utilizzando Aqueduct, strumento realizzato dal World Resources Institute) per definire azioni di breve, medio e lungo termine volte anche a prevenire e mitigare gli effetti del cambiamento climatico. La minimizzazione dei prelievi di acqua 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 quali l'acqua meteorica, le acque reflue o da bonifica o l'acqua dissalata. In ambito IPIECA invece Eni è impegnata a pro-

muovere best practice nell'ambito della gestione della risorsa idrica attraverso un programma di formazione e condivisione delle esperienze di settore ed è inoltre attiva nella definizione dei criteri di water stewardship per il settore O&G ed energie alternative tra cui solare, eolico, idrogeno e biofuel. Gli impegni assunti proiettano Eni verso la ricerca di una gestione ottimale dell'acqua anche al di fuori del perimetro industriale, integrata nel territorio e in grado di minimizzare l'esposizione delle proprie attività al rischio idrico, attraverso un approccio integrato a livello di bacino idrografico.

#### PRELIEVI IDRICI TOTALI PER FONTE (%)



#### PRELIEVI D'ACQUA DOLCE PER SETTORE (mln m³)



### Intervista



#### CHIARA MENEGETTI

Professoressa associata di psicologia presso il Dipartimento di Psicologia Generale ► dell'Università di Padova, è laureata e formata presso la stessa Università. Il suo ambito di ricerca riguarda la cognizione e le caratteristiche personali in relazione alle differenze individuali.

► Per la versione integrale dell'intervista clicca qui

## Strategie di Collaborazione e Sostenibilità

Il progetto Be-Green è un'iniziativa che utilizza strumenti della psicologia per identificare comportamenti ecocompatibili in azienda, con l'obiettivo di promuovere la cultura ambientale sul luogo di lavoro. È stata predisposta una survey per mappare sia fattori organizzativi aziendali che individuali, intesi come soft skills e consapevolezza ambientale delle persone. Il valore e l'originalità del progetto sono stati riconosciuti con il premio "PA Sostenibile e Resiliente 2022" nella categoria "Formare sui temi della Sostenibilità" dal Forum della Pubblica Amministrazione.

### Come nasce la collaborazione con Eni?

All'interno del percorso intrapreso da Eni sul tema della promozione della cultura ambientale, in un'ottica interdisciplinare e di collaborazione tra il mondo accademico e le imprese, abbiamo colto l'opportunità di esplorare nuove conoscenze sulla tematica della sostenibilità ambientale. L'idea si è concretizzata nel 2022 con il progetto di ricerca BE-GREEN, finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) a favore degli interventi REACT EU-PON "Ricerca e Innovazione 2014-2020", che costituisce un'evoluzione di un'attività, avviata nel 2019 in Eni, focalizzata sull'attenzione e gestione dei segnali deboli ambientali. (...)

### Come costruire una cultura ambientale condivisa in azienda?

La survey compilata da un gruppo di dipendenti, mostra nei suoi risultati che i fattori umani e organizzativi influenzano l'adozione di comportamenti mirati a prevenire gli impatti ambientali e migliorare la sostenibilità di processi e prodotti; inoltre, gli strumenti e il supporto forniti dall'azienda incentivano l'identificazione preventiva e la gestione di situazioni rischiose per l'ambiente. Sulla base dei risultati ottenuti dalla survey, Eni ha sviluppato una serie di strumenti formativi che il progetto Be-Green ha integrato e potenziato in un nuovo percorso di sensibilizzazione incentrato sull'applicazione delle **ENVIRONMENTAL GOLDEN RULES**. Agendo su caratteristiche individuali chiave, è possibile attivare quelle attitudini che accrescono il livello di maturità della cultura di tutela dell'ambiente, divenendo patrimonio valoriale dell'azienda. Il percorso promuove e rafforza nei lavoratori una maggior consapevolezza nella gestione di queste tematiche (...). Le ricadute e le implicazioni per la promozione della sostenibilità ambientale sono molteplici. Per questo l'erogazione del corso sarà estesa nel 2024, rispondendo alla necessità di promuovere un agire più consapevole e attento agli impatti ambientali, con benefici per l'azienda e per i lavoratori: un valore da portare dentro e fuori l'ambiente di lavoro.

## LE LINEE DI INTERVENTO PRINCIPALI

## ACQUE REFLUE

Le acque reflue sono la combinazione di scarichi civili e industriali oltre alle precipitazioni pluviali raccolte e drenate attraverso reti fognarie o sistemi di drenaggio. Dando priorità alle aree a elevato stress idrico, Eni promuove interventi per ridurre i prelievi idrici attraverso il riutilizzo di acque reflue, come ad esempio presso:

- La Raffineria di Livorno, uno dei principali siti italiani esposti a stress idrico;
- il Polo petrolchimico di Ravenna, con un impianto per il riutilizzo delle acque reflue, operativo dal 2025 (circa -5% dei prelievi di acqua dolce superficiale del sito);
- il Petrochimico di Brindisi, con un impianto per il riutilizzo di circa 0,4 Mm<sup>3</sup> all'anno di acque reflue, operativo entro il 2026;
- bioraffineria di Gela, Eni gestisce il trattamento di circa 3,9 Mm<sup>3</sup> di acque reflue urbane nel 2023 e ne riutilizza 0,4 Mm<sup>3</sup> a scopi industriali.

## ACQUE DA BONIFICA

Le acque da bonifica sono acque di falda contaminate provenienti da siti in bonifica, che richiedono trattamento per rimuovere sostanze inquinanti prima di poter essere restituite all'ambiente o riutilizzate in modo sicuro. Eni si impegna a valorizzare le acque di bonifica attraverso processi per il loro riutilizzo, riducendo così la necessità di prelevare acque di alta qualità. Ad esempio:

- Eni Rewind in vari siti, tra cui Porto Torres, Priolo, Assemini, Manfredonia e Gela, tratta l'acqua di falda per produrre acqua demineralizzata per riutilizzo;
- progetti di riutilizzo delle acque da bonifica presso il petrolchimico di Porto Torres (per 1/3 del fabbisogno di acqua dolce del sito) e la bioraffineria di Gela (0,5 Mm<sup>3</sup> l'anno);
- circa il 50% del fabbisogno idrico della bioraffineria di Gela nel 2023 è stato soddisfatto da acque di bassa qualità (grazie ad attività sulle acque reflue e di bonifica);
- ulteriori studi in corso per aumentare il riutilizzo di acque da bonifica e reflue nei siti industriali di Porto Torres, Priolo e Mantova.

## ACQUE DI PRODUZIONE

Le acque di produzione si riferiscono all'acqua associata all'estrazione di idrocarburi presente naturalmente nel giacimento, che può contenere contaminanti (oli, metalli pesanti o altri composti nocivi). Eni si impegna nel trattamento e riutilizzo delle acque di produzione, limitando le attività di smaltimento, privilegiandone la valorizzazione con la reiniezione in giacimento per aumentare il recupero del petrolio; tra gli esempi si citano:

- Il Progetto Viggiano Blue Water, in Val d'Agri in Basilicata, per trattare e recuperare le acque di produzione;
- il sito di Meleiha (Agiba, Egitto) dove sarà possibile la totale reiniezione a scopo produttivo nel 2024, riducendo sensibilmente lo scarico in bacini di evaporazione;
- in Turkmenistan, presso il sito di Burun, è in corso un'iniziativa che porterà dal 2024 all'azzeramento della reiniezione per smaltimento;
- nel corso del 2023 la reiniezione delle acque di produzione (sia a scopo produttivo che di smaltimento) ha raggiunto la percentuale del 60% rispetto al totale prodotto.

## ACQUA DISSALATA

L'acqua dissalata è acqua dolce ottenuta attraverso il processo di dissalazione, che consiste nel rimuovere il sale e le impurità dall'acqua di mare o da altre fonti ad alta salinità. Eni dà priorità alla riduzione dei prelievi di acqua dolce di alta qualità, sostituendola con acqua dissalata e migliorando l'efficienza della rete di distribuzione idrica. Ad esempio, l'uso di dissalatori in Egitto ha consentito:

- Di eliminare i prelievi di acqua dolce presso il sito di Zohr;
- di ridurre i prelievi di acqua dolce dell'80% nel sito di Abu Rudeis.



## Case Study

## Il risparmio idrico presso la Centrale Enipower di Ferrera Erbognone

**CONTESTO:** la riduzione dei prelievi di acqua dolce di alta qualità avviene tramite la sostituzione con risorse di minore pregio, quali ad esempio acque contaminate o acque reflue trattate o attraverso azioni di risparmio e aumento dell'efficienza.

**PROGETTO:** presso il sito Enipower di Ferrera Erbognone, Eni ha testato un sistema per ottimizzare la filtrazione delle acque di reintegro utilizzate per il raffreddamento degli impianti ausiliari. Il nuovo dispositivo, installato a fine 2022, è caratterizzato da un innovativo sistema di filtri autopulenti che consente un notevole risparmio di acqua nel corso dei cicli di lavaggio necessari a mantenere adeguato il livello di qualità dell'acqua di raffreddamento.

**RISULTATI:** il nuovo impianto consente un risparmio del 99% rispetto al sistema tradizionale, pari a un minor consumo di oltre 24.000 m<sup>3</sup>/anno di acqua dolce. Pur rappresentando un volume limitato (circa l'1%) rispetto al prelievo di acqua dolce dell'intera centrale, tale sistema è esportabile ad altre realtà che fanno uso di acqua di raffreddamento a ciclo chiuso e può rappresentare un'ulteriore misura di efficienza anche per siti caratterizzati da un ciclo dell'acqua industriale ottimizzato ed integrato nel territorio.



## BIODIVERSITÀ

Operando su scala globale in contesti con diverse sensibilità ecologiche, Eni ha sviluppato nel tempo un modello di gestione della Biodiversità e Servizi Ecosistemici (BES), avvalendosi di collaborazioni di lungo periodo con organizzazioni internazionali leader nella conservazione della biodiversità. Il modello di gestione BES, basato su un approccio risk-based e applicato alle operazioni esistenti e ai nuovi progetti assicura che le interrelazioni fra gli aspetti ambientali (come cambiamento climatico e gestione delle risorse idriche) e sociali (come lo sviluppo delle comunità locali) siano identificate e gestite sin dalle prime fasi progettuali. Inoltre, l'applicazione sistematica della Gerarchia di Mitigazione permette la prioritizzazione delle misure preventive rispetto alle correttive e di promuovere il miglioramento continuo della gestione BES verso l'assenza di perdite nette di biodiversità (no net loss) o miglioramento delle condizioni (net gain), a seconda dei rischi e del contesto speci-



Ripristino macchia costiera dopo lavori in Ghana

fici del progetto. L'esposizione al rischio biodiversità di Eni viene periodicamente valutata mappando i siti operativi di Eni rispetto alla loro vicinanza geografica ad aree protette ed aree importanti per la conservazione della biodiversità, al fine di identificare i siti prioritari dove intervenire con indagini a più alta risoluzione per caratterizzare il contesto operativo-ambientale e valutare i potenziali impatti da evitare o mitigare attraverso

Plan). Nel 2023 si sono svolte attività di ripristino di habitat o protezione della biodiversità in Congo, Egitto, USA (Alaska), Messico, Ghana, Spagna e Italia. Sul sito ► [eni.com](https://www.eni.com), si trovano approfondimenti sulle analisi di esposizione al rischio biodiversità per le operazioni del portfolio di Eni e sulle azioni di mitigazione, secondo le raccomandazioni di trasparenza dell'accordo quadro globale della Convenzione sulla Diversità Biologica "Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework".



## POSIZIONAMENTO

## ► Politica di "NO GO"

Eni non svolge attività di esplorazione e sviluppo di idrocarburi all'interno dei confini dei Siti Naturali inclusi nella Lista del Patrimonio Mondiale UNESCO.

## ► Policy BES

Eni riconosce l'importanza della biodiversità per il benessere umano e l'impresa promuovendo un approccio di gestione attivo ed integrato della biodiversità in tutte le operazioni, in contesti con diverse sensibilità ecologiche e normative.



## MODELLO DI GESTIONE BES

## ► Valutazione esposizione al rischio

Analisi che si avvale di strumenti e processi interni per identificare e prioritizzare i siti con un potenziale rischio di impatto su BES.

## ► Attuazione dei BAP

Piani che definiscono azioni per mitigare gli impatti e per conservare o migliorare la biodiversità, garantendo un'efficace gestione dell'esposizione al rischio.

## ► Gerarchia di Mitigazione

Strumento alla base del modello di gestione BES, è una sequenza preferenziale di azioni per prevenire ed evitare gli impatti. Laddove non sia possibile, ridurre al minimo e, quando si verificano impatti, ripristinare. Dove invece permangono impatti residui significativi, compensare i rischi e gli impatti correlati.



## COLLABORAZIONI ATTIVE NEL 2023

- Fauna & Flora (dal 2003);
- Wildlife Conservation Society (dal 2016);
- IUCN - International Union for Conservation of Nature (dal 2022);
- Membro di Proteus, partnership gestita da UNEP/WCMC (dal 2008).



## Intervista

# Esplorando il legame tra Biodiversità e Impresa Energetica

**RAY VICTURINE**

*Direttore del programma "Business and Conservation" di WCS, lavora con il settore pubblico e privato per promuovere le politiche e le best practices per mitigare gli impatti sulla natura, affrontare gli effetti del cambiamento climatico e ricercare finanziamenti sostenibili di lungo termine per la conservazione. La formazione accademica di Ray combina studi di economia delle risorse naturali, biologia della conservazione e amministrazione aziendale.*



**Qual è l'importanza della biodiversità per un'impresa energetica nel contesto delle sfide globali?**

Le aziende sono chiamate ad esercitare un crescente controllo sugli impatti che hanno sulla natura e sulle emissioni di gas serra e, sempre di più, la società chiede loro di dimostrare l'impegno per ridurre questi impatti, in una logica di valorizzazione dei sistemi naturali. Ciò è in linea con le forti spinte globali verso soluzioni nature-based per contrastare il cambiamento climatico, le malattie zoonotiche e la perdita di biodiversità. Tale attenzione e pressione sono destinate ad aumentare in futuro e le aziende, come Eni, devono essere preparate, assicurando una cultura che rispetti la natura e internalizzi il costo dei propri impatti sulla biodiversità e sugli ecosistemi, in una solida strategia di lungo termine.



**Qual è il valore della partnership tra Eni e WCS?**

WCS, un'organizzazione di conservazione con una lunga storia fondata nel 1895, è riconosciuta a livello globale per la ricerca scientifica e la capacità di fornire validi risultati di conservazione, attraverso una gestione efficace e l'attuazione di solidi programmi. Laddove Eni stia lavorando o progettando sviluppi in aree di massima importanza per la conservazione o in prossimità di esse, WCS contribuisce a garantire che l'azienda utilizzi le best practices per evitare o minimizzare gli impatti e sviluppare piani tecnici e finanziari che compensino potenziali impatti residui, assicurando che non vi sia perdita netta di biodiversità e preferibilmente un guadagno netto. Il fatto che Eni sia impegnata nella decarbonizzazione e abbia sviluppato una politica BES, consente a WCS di lavorare in sinergia per il raggiungimento di risultati positivi di biodiversità, clima ma anche sociali. Nelle aree in cui le nostre organizzazioni si sovrappongono geograficamente, WCS svolge studi, sviluppa Piani d'Azione per la Biodiversità (BAP) e guida gli sforzi dell'azienda nel raggiungimento degli obiettivi di biodiversità. Il lavoro di WCS include la valutazione tecnica di metriche appropriate e trasparenti per valutare i cambiamenti nella biodiversità. Tutto ciò apporta un beneficio per i Paesi in cui Eni opera e per il pianeta stesso.



**Nella sua esperienza in Eni, quali sono state le principali sfide nell'attuazione dei progetti di biodiversità e come sono state superate? Quali sono stati finora i maggiori risultati della collaborazione?**

WCS ed Eni hanno iniziato a collaborare nel 2015 per lo sviluppo del BAP per Mboundi nella Repubblica del Congo. WCS ha affrontato la sfida di intraprendere una valutazione retrospettiva di dove gli impatti fossero già avvenuti e cercare di attribuire quali di questi fossero direttamente o indirettamente legati a Eni. Il lavoro ha rivelato la presenza di specie precedentemente sconosciute nell'area operativa. Inoltre, ha concluso che l'apertura di strade per collegare gli impianti di produzione abbia facilitato l'accesso alla foresta, rendendola così più esposta al rischio di deforestazione, caccia, bracconaggio e trasmissione di malattie alla fauna selvatica. L'identificazione di tale impatto indiretto ha portato allo sviluppo di azioni di mitigazione e all'adozione di piani a sostegno di investimenti per la conservazione delle aree protette per contrastare la deforestazione, lavorando con le comunità locali e gestendo l'accesso lungo le strade. Attualmente WCS sta lavorando con Eni in Alaska per sviluppare il Piano d'Azione per la Biodiversità e i servizi ecosistemici per supportare le attività di mitigazione degli impatti nell'Artico. Come risultato dagli studi di WCS, Eni sta esplorando approcci innovativi per la rilevazione di tane di orsi polari con droni, colmando le carenze di dati per i taxa principali ed esplorando soluzioni nature-based per il ripristino delle aree della tundra, compresa la promozione di un workshop sul restauro della tundra, svolto nel 2023, a cui hanno partecipato rappresentanti delle autorità locali e nazionali, esperti, ricercatori e membri della comunità. Queste azioni hanno ottenuto il sostegno degli stakeholder locali e posto l'azienda in un importante ruolo di leadership. Nonostante l'impronta di Eni nell'Artico sia ridotta, tutte le azioni considerate sono scalabili per tutti i produttori di North Slope e le comunità locali. Un elemento molto positivo del lavoro in Alaska è l'integrazione della biodiversità e dei servizi ecosistemici nella gestione aziendale. A diversi livelli dell'azienda vi è la responsabilità di fornire risultati di biodiversità, correlati a specifici MBOs, identificando così la responsabilità di conseguire gli obiettivi sviluppati nei BAP, superando la mera logica di conformità. WCS è attualmente impegnata nell'implementazione delle raccomandazioni del BAP, al fine di ottenere vantaggi tangibili in termini di conoscenze e risultati per la biodiversità e i servizi ecosistemici. WCS punta a proseguire la collaborazione con Eni per esplorare ulteriori percorsi innovativi nell'uso di nature-based solution, sviluppare e testare metriche efficaci per monitorare gli impatti ed incoraggiare lo sviluppo di programmi scientifici a supporto degli impegni aziendali rispetto ai temi natura e decarbonizzazione, nonché l'implementazione di programmi efficaci a lungo termine che contribuiscano a ottenere un guadagno netto di biodiversità dove l'azienda opera.

## ECONOMIA CIRCOLARE

Nel percorso verso il raggiungimento degli obiettivi globali di conservazione della natura, l'economia circolare rappresenta una delle leve fondamentali, e per questo, i principi di circolarità sono adottati da Eni nel proprio modello di business, nelle filiere esistenti e nello sviluppo di

nuove filiere di prodotti. Eni ha continuato anche nel 2023 lo sviluppo in diversi contesti aziendali del proprio modello di misurazione della circolarità, validato da un ente terzo di certificazione. Inoltre, nel 2023 Eni ha avviato un progetto pilota per l'applicazione dello standard sperimentale UNI TS 11820 sulla misura della circo-

larità e collabora all'aggiornamento ed alla revisione della norma prevista per il 2024. La norma UNI TS 11820 fornisce le indicazioni su come misurare e valutare prestazioni di circolarità di un'organizzazione e utilizzarle per verificare l'efficacia delle strategie di circolarità attraverso un set di indicatori di economia circolare.

### UPSTREAM

- Ricerca le opportunità di riutilizzo degli asset maturi e delle attrezzature al termine del ciclo produttivo, anche attraverso il riciclo dei materiali.

- In corso la valutazione di iniziative per promuovere rinnovabili, impianti fotovoltaici e di stoccaggio energetico presso l'ex centro olio di Trecate;
- riciclate 900 ton ca. di acciaio nell'ex centrale di trattamento gas del Distretto centro-settentrionale di Ravenna.

### DOWNSTREAM

- Trasforma le raffinerie tradizionali in bioraffinerie per la produzione di biocarburanti ottenuti da **MATERIE BIOGENICHE**, scarti e rifiuti.

- In corso di verifica l'utilizzo di nuovi processi per la valorizzazione di scarti e rifiuti per la produzione di nuovi vettori energetici;
- utilizzo di scarti biogenici, plasmix, CSS, FORSU, Frazione Organica dei Rifiuti Solidi Urbani.

### VERSALIS

- Svilupa e implementa tecnologie di riciclo complementari per plastica e gomma;
- utilizza materie prime da fonti rinnovabili e da riciclo per realizzare prodotti sempre più sostenibili.

- In corso di trasformazione il sito di Porto Marghera nell'hub per il riciclo meccanico avanzato delle plastiche post-consumo;
- avviata la costruzione dell'impianto dimostrativo di riciclo chimico delle plastiche con tecnologia proprietaria Hoop®;
- valorizza la gamma di prodotti da materia prima bio e a ridotta impronta carbonica.

### ENI REWIND

- Valorizza suoli, acque e rifiuti industriali e da bonifica con progetti per il risanamento e la riconversione dei siti dismessi, applicando soluzioni all'avanguardia e tecnologie proprietarie.

- Adottate Soluzioni di bonifica a km 0 e rigenerazione acque trattate;
- attiva nella riconversione di asset dismessi in impianti per la produzione di energie rinnovabili e piattaforme di recupero terreni;
- sviluppo della tecnologia Blue Water per il riutilizzo delle acque di produzione;
- va avanti con il progetto di valorizzazione di fanghi urbani a Porto Marghera.

### PLENITUDE

- Produce energia elettrica da fonti rinnovabili;
- studia interventi di revamping e repowering per l'estensione della vita utile degli asset.

- Impegnata nel ridurre la produzione rifiuti tramite riutilizzo di sottoprodotti;
- capacità installata da impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (fotovoltaico ed eolico).

## Case Study

JT



## Trasformazione circolare dei siti tradizionali: la bioraffineria di Livorno

**CONTESTO:** tra i progetti rilevanti in ottica di economia circolare per Eni rientra la realizzazione della nuova bioraffineria di Livorno, che prevede la messa in opera di un impianto con capacità di lavorazione di 500.000 tonnellate all'anno (kt/a) in grado di produrre bio-componenti innovativi e di elevata qualità.

**ATTIVITÀ:** tale riconversione consentirà di utilizzare materie prime derivanti da residui provenienti dall'industria agro-alimentare, di origine vegetale e animale e da oli vegetali, coltivati prevalentemente su terreni degradati o abbandonati. La lavorazione di tali materie prime sarà effettuata attraverso la tecnologia proprietaria Ecofining™, che consente di produrre biocarburanti avanzati che contribuiscono alla riduzione delle emissioni, come definito dalla Direttiva sulle Energie Rinnovabili REDII, che garantiscono un elevato risparmio di emissioni di CO<sub>2</sub> in quanto ottenute da residui o rifiuti della filiera agroalimentare, come ad esempio **L'HVO (HYDROGENATED VEGETABLE OIL)**, il primo biocarburante prodotto con 100% di materie prime rinnovabili. Difatti, la bioraffineria produrrà bio-componenti in grado di contribuire agli obiettivi di decarbonizzazione tramite la trasformazione industriale, in particolar modo nel settore della mobilità, con una riduzione delle emissioni GHG non inferiore al 65%. Inoltre, sempre in ottica di economia circolare, la riconversione della raffineria in bioraffineria permetterà di utilizzare in maniera potenziata le facilities logistiche e gli impianti di produzione già presenti nel sito, riducendo l'impiego di risorse vergini e valorizzando ulteriormente Livorno come hub logistico strategico per la distribuzione di biocarburanti per il centro Italia.

**ALTRI PROGETTI:** avviato nel 2023, lo studio per la realizzazione di un impianto Waste to Methanol nella raffineria di Sannazzaro per la trasformazione di 200.000 tonnellate di rifiuti non riciclabili di origine urbana e industriale che permetteranno la produzione circa 95.000 tonnellate di metanolo e 1.500 tonnellate di Idrogeno.

## DECOMMISSIONING CIRCOLARE IN UPSTREAM

Nell'attuale contesto di transizione energetica, Eni Upstream ha adottato un approccio di Circolarità basato sulla massimizzazione del valore residuo degli asset maturi attraverso la rigenerazione degli impianti e il riutilizzo

dei suoi componenti. Considerando il crescente numero dei progetti di decommissioning previsto nei prossimi anni e i materiali che ne deriveranno, i principi dell'economia circolare sono uno dei fattori determinanti nella scelta delle migliori soluzioni di dismissione delle installazioni Oil & Gas. Molti impianti, infatti, al termine della loro vita

operativa rappresentano un'importante risorsa in termini di materiali ferrosi e di componenti riutilizzabili in altri contesti, come nuovi progetti di sviluppo o per ragioni operative e di manutenzione. L'anno 2023 è stato particolarmente importante per l'attuazione di una serie di iniziative a supporto del "Decommissioning Circolare" in Upstream.



### Case Study

## Le attività nell'ambito del Decommissioning Circolare



**VALORIZZAZIONE ASSET MATURI:** in ambito di valorizzazione degli asset produttivi, nel 2023 è stato sviluppato il processo Asset Lifetime Value (ALV) che analizza la capacità di massimizzare il Valore Netto Annuale (VAN) negli asset maturi attraverso l'identificazione di interventi di efficientamento operativo, l'ottimizzazione dei costi, l'applicazione di nuove tecnologie e l'analisi delle opportunità di nuova vita in ambito di Circolarità o nei processi M&A. Questo processo fa parte del contesto di monitoraggio delle prestazioni degli asset maturi e ottimizzazione dei costi operativi e contribuisce alla strategia di riduzione delle emissioni di anidride carbonica. In particolare, viene utilizzato un modello integrato di clusterizzazione basato su KPI tecnico-economici per identificare anzitutto gli asset critici e le relative aree di intervento. I primi risultati di questo processo sono stati raggiunti nel 2023 analizzando 24 asset in Italia e Stati Uniti e valutando oltre 80 scenari di ottimizzazione, identificando 28 iniziative per l'estensione della vita produttiva di tali asset di ulteriori 33 anni e la generazione di 170 M€ di VAN rispetto allo scenario precedente all'applicazione dell'iniziativa.

**CIRCULARITÀ:** nell'ambito della strategia di Transizione Energetica, nel 2023 è stato istituito un Gruppo di Lavoro multidisciplinare, fasato secondo uno schema di progressiva trasversalità per poter identificare e valutare le opportunità di circolarità degli asset sia in ambito NR che in altre Aree di Business Eni.

### FASI DI ANALISI PER LA CIRCULARITÀ DEL DECOMMISSIONING



Le attività del gruppo di lavoro sono state avviate con l'analisi di una serie di asset onshore del Distretto Centro Settentrionale di Ravenna. Diverse iniziative di circolarità sono già state selezionate e attualmente sono in corso di approfondimento attraverso studi di fattibilità. In particolare si segnala l'ex Centro Olio di Trecate, per il quale sono in corso di valutazione opzioni di riconversione legate alla realizzazione di impianti fotovoltaici e di stoccaggio energetico. Nel 2024 è prevista l'estensione di questi studi ad ulteriori asset onshore e offshore NR per ampliarne le opportunità di riutilizzo nelle varie aree di business Eni. Esempi invece di progetti di riconversione di strutture offshore e onshore, nell'ambito delle strategie di decarbonizzazione della Società, sono Ravenna CCS in Italia e HyNet in UK, per i quali si prevede il riutilizzo di piattaforme, condotte e pozzi esistenti per la cattura e lo stoccaggio di anidride carbonica in giacimenti esauriti e riconvertiti a siti di stoccaggio permanente. Nell'ambito della circolarità dei componenti è stata pubblicata una nuova Best Practice aziendale come linea guida del flusso operativo per il riutilizzo delle apparecchiature e materiali ancora idonei, resi disponibili durante la produzione o a seguito di un progetto di decommissioning. Un esempio di riuso di componenti riguarda l'ex centrale di trattamento del gas di Capparuccia nelle Marche in cui diverse apparecchiature sono state reimpiegate con successo in altri siti produttivi con un significativo vantaggio economico, operativo e ambientale. Ulteriori iniziative in corso in tema di riutilizzo apparecchiature riguardando gli asset presenti in UK nei campi di Liverpool Bay e Hewett. L'ultimo step del processo di circolarità prevede il riciclo dei materiali come acciaio, rame, alluminio e altre risorse, derivanti dagli interventi di Decommissioning, che possono essere reimpiegati nei processi industriali. Nel 2023 sono state riciclate circa 900 tonnellate di acciaio dalle attività di smantellamento in Italia, e nel periodo 2025-2027 si prevede di riciclare circa 4.500 tonnellate di acciaio a seguito degli interventi di decommissioning delle prime piattaforme in Italia e altre 18.000 tonnellate di acciaio dal decommissioning delle piattaforme UK nel Mare del Nord.

**DECOMMISSIONING:** per quanto riguarda le attività di Decommissioning, nel 2023 le attività principali sono state svolte su asset presenti in Italia e UK. In particolare, per quanto riguarda l'Italia, sono proseguite le campagne di chiusura mineraria dei pozzi onshore e offshore e sono state avviate le attività propedeutiche per la rimozione di dieci piattaforme nel Mare Adriatico e per la campagna di chiusura mineraria dei pozzi ad alto fondale del campo di Aquila a largo di Brindisi. Per la parte onshore è stato completato lo smantellamento della Centrale a gas di Capparuccia. In UK le principali attività di Decommissioning sono nei campi Hewett e Liverpool Bay. Su Hewett prosegue la campagna di chiusura mineraria dei pozzi e le attività propedeutiche per la rimozione delle sei piattaforme offshore il cui inizio è previsto per il 2024. Su Liverpool Bay sono iniziate le attività propedeutiche alla rimozione delle facilities interessate dal progetto CCS e per l'avvio della campagna di chiusura mineraria dei pozzi del campo.

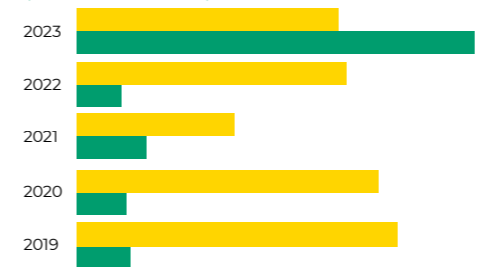
## GESTIONE DEGLI OIL SPILL

Eni focalizza il proprio impegno su ogni aspetto legato alla gestione delle emergenze relative agli impatti connessi agli **OIL SPILL** operativi e da effrazione. In Val d'Agri, nell'ambito della prevenzione degli **OIL SPILL** nel contesto italiano, è stata effettuata la manutenzione annuale del sistema di rilevazione di potenziali spill (sistema e-vpms®) e quella del sistema di monitoraggio e allerta meteo. In Liguria (linea Pegli-Sannazzaro), è stata completata l'installazione di misuratori di portata per il rilevamento di perdite improvvise e durature, mentre nel Lazio (linea Pantano-Fiumicino) è stato condotto un test di fattibilità per l'applicabilità del sistema di

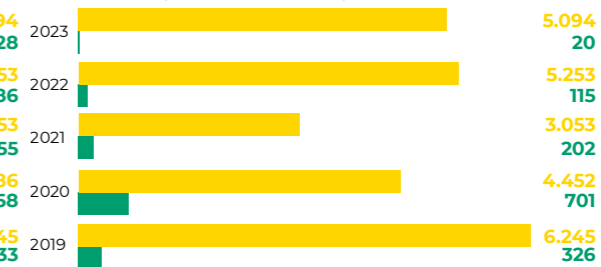
individuazione degli spill, per rilevare possibili interferenze con terze parti e prevenire eventuali effrazioni. Sempre in Italia, sulla rete retail, è stata conclusa la campagna di risanamento cautelativo e messa fuori servizio dei serbatoi. Eni, inoltre, continua ad impegnarsi nell'attività di verifica, monitoraggio e sostituzione delle pipeline onshore e offshore del settore Upstream al fine di garantire l'integrità degli asset e prevenire eventuali spill. Sono in corso specifici programmi in Egitto, Congo e Tunisia. Nel corso del 2023, nell'ambito delle metodologie di valutazione degli impatti ambientali a seguito degli **OIL SPILL**: (i) è stata ulteriormente affinata la metodologia volta alla valutazione dei rischi derivanti da eventi naturali che possono

coinvolgere le pipeline; (ii) è stato effettuato in Libia lo studio previsionale, basato su linee guida di settore, volto ad individuare e prioritizzare le opzioni di risposta in caso di eventuali **OIL SPILL**. Eni continua a collaborare con associazioni di settore (IPIECA e IOGP) al fine di rafforzare la capacità di risposta all'inquinamento marino causato da eventuali **OIL SPILL** (di petrolio e di altre sostanze chimiche), sia aggiornando e diffondendo alcune Good Practice Guidance, sia partecipando alle iniziative regionali in collaborazione con International Maritime Organization (IMO) e Global Initiative West, Central and Southern Africa e monitorando le attività dell'iniziativa Oil Spill Preparedness Regional Initiative.

### OIL SPILL OPERATIVI E DA SABOTAGGIO (volume >1 barile)



### OIL SPILL OPERATIVI E DA SABOTAGGIO IN NIGERIA (volume >1 barile)



■ Operativi ■ Sabotaggi

## La gestione degli Oil spill in Nigeria

**CONTESTO E APPROCCIO:** negli ultimi anni, gli asset onshore in Nigeria (pozzi e linee per il trasporto di gas/olio che coprono complessivamente circa 3.000 Km) sono stati bersaglio di attività illegali, con effetti su vari aspetti del business. Eni ha quindi sviluppato e rinforzato negli anni una strategia volta a prevenire e mitigare tali eventi e i loro potenziali impatti, basata sull'identificazione tempestiva delle perdite, dei danni o delle attività efrattive nei pressi o sulle linee di trasporto, al fine di intervenire prontamente per ridurle o evitarle.

**ATTIVITÀ:** nel 2023 Eni ha rinforzato le iniziative di prevenzione e gestione delle perdite sulle linee di produzione con l'implementazione, ad esempio, delle seguenti attività: (i) ottimizzazione della sorveglianza con potenziamento nelle aree particolarmente soggette a sabotaggi e bunkering; (ii) proseguimento del test di funzionamento del sistema e-vpms®, installato su alcune delle principali pipeline; (iii) test per l'utilizzo di droni per migliorare l'identificazione delle attività illegali e supportare le agenzie di sorveglianza e le autorità nella riduzione dei fenomeni efrattivi; (iv) promozione di attività di sensibilizzazione sui rischi associati al potenziale inquinamento derivante dagli **OIL SPILL**, indirizzate alle comunità locali; (v) potenziamento delle squadre dedicate alla riparazione dei punti di connessione illegali con conseguente diminuzione degli impatti ambientali legati agli stessi; (vi) rigorosa attenzione alle attività di pulizia e ripristino nelle aree impattate dalle fuoriuscite di idrocarburi.

**RISULTATI:** nel 2023 si è riscontrato un decremento del numero di **OIL SPILL** operativi rispetto al 2022 che confermano l'utilità delle azioni implementate. Al contempo, in particolare in virtù di un quadro economico-sociale in continua evoluzione nel Paese che spesso crea le condizioni per un aumento delle attività illegali, si è registrato nel 2023 un aumento di casi di sabotaggio (372 rispetto a 244 nel 2022), tuttavia caratterizzati da una riduzione di barili sversati (5.092 rispetto ai 5.253 del 2022).

### Case Study



# Diritti umani



*Perché è importante per Eni?*

L'impegno nella promozione e tutela dei Diritti Umani è un tratto distintivo di Eni, che ha sempre coniugato le proprie attività industriali sul territorio con il profondo rispetto delle comunità locali. Tale impegno, che chiediamo anche a tutti i soggetti con cui intratteniamo relazioni, è espresso nel nostro Codice Etico e nella "Policy ECG Rispetto dei diritti umani in Eni" che promuove la dignità, l'uguaglianza e il benessere di tutte le persone, per un ambiente di lavoro inclusivo e giusto.

**LUCA FRANCESCHINI** RESPONSABILE COMPLIANCE INTEGRATA DI ENI

*Per saperne di più*

## POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

- Codice Etico Eni; ► Policy Rispetto dei diritti umani in Eni; ► Gestione delle segnalazioni ricevute da Eni SpA e da società controllate;
- Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com ► Posizione sui "Conflict Minerals" ► Slavery and Human Trafficking Statement ► Eni for 2022 - Human Rights

## IMPEGNI:

100% dei nuovi progetti valutati a rischio DU soggetti ad analisi specifiche; 100% completamento nei tempi previsti delle azioni previste dagli Action Plan; Mantenimento del posizionamento nel 10° decile Corporate Human Rights Benchmark; Aggiornamento dei salient issue di Eni

## APPROCCIO ENI SUI DIRITTI UMANI

L'approccio di Eni ai diritti umani è integrato nella Mission ed è approfondito nella ► [Policy Rispetto dei diritti umani](#), approvata a settembre 2023, che ne delinea le aree prioritarie di impegno, in linea con i principi degli [UNGP](#) e delle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali. Tale impegno è,

inoltre, ribadito nel Codice Etico e supportato dagli impegni richiesti nel Codice di Condotta fornitori, adottati nel 2020. La dignità di ogni essere umano è al centro delle attività di Eni, che si impegna nella definizione delle proprie responsabilità nel contribuire al benessere delle persone Eni e delle comunità locali. Il percorso intrapreso negli ultimi anni sulla diffusione e il consoli-

damento 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 per i rischi sui diritti umani: risorse umane, procurement, security, sostenibilità e compliance.

### GOVERNANCE E COMMITMENT

I diritti umani sono incorporati nelle politiche e nei processi di governance, anche attraverso la strutturazione di adeguati presidi di 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.

## GOVERNANCE E COMMITMENT

Il CdA di Eni, oltre ad essere stato coinvolto nel processo di approvazione della nuova Policy, a febbraio 2023 ha preso parte ad una sessione di approfondimento sullo scenario e le sfide internazionali

relative al tema diritti umani e imprese tenuta dall'International Human Rights and Business (IHRB). Tale sessione ha avuto luogo in occasione dell'incontro con il Comitato Sostenibilità e Scenari (CSS), in cui ai Consiglieri sono stati anche presentati i principali aggiorna-

menti apportati al sistema di gestione dei diritti umani e le attività condotte nel corso dell'anno. Il CdA è anche coinvolto annualmente, con il supporto del CSS, nell'approvazione dello ► [Slavery and Human Trafficking Statement](#), redatto in ottemperanza della normativa britan-

nica e australiana in materia di "modern slavery". In continuità con gli anni precedenti, Eni ha proseguito nel processo di attribuzione al management di incentivi collegati alle performance sui diritti umani, assegnando obiettivi specifici a tutti i livelli manageriali, inclusi i diretti riporti dell'AD. La formazione di Eni su business e diritti umani è organizzata in una strate-

gia 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 2023 è stata

promossa internamente e nei confronti dei fornitori di Eni la fruizione di un corso, strutturato su 12 moduli ed elaborato con IPIECA, per sensibilizzare contrattisti e appaltatori sull'adozione di condizioni di lavoro responsabili, facilitare la comprensione dei diritti dei lavoratori impiegati e su come identificare, gestire e mitigare i rischi di mancato rispetto di tali diritti.

## Focus on

### La nuova policy "Rispetto dei diritti umani in Eni"

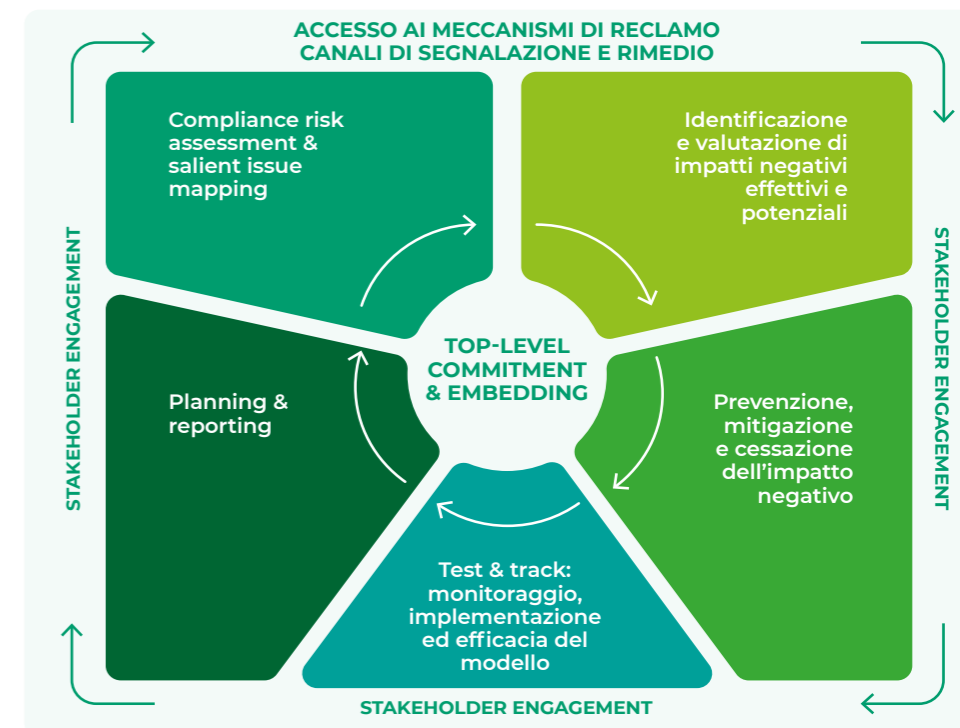
**CONTESTO:** l'approccio di Eni sui diritti umani è stato rafforzato nel 2023 con l'adozione della Policy "Rispetto dei Diritti Umani in Eni", le cui linee fondamentali sono state approvate dal CdA a settembre 2023, in sostituzione della Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani.

**OBIETTIVO:** delineare un modello unico e trasversale per assicurare il rispetto dei Diritti Umani in tutti i processi normativi aziendali, anche in considerazione dei principi contenuti nella Corporate Sustainability Reporting Directive e delle evoluzioni normative in corso. L'obiettivo è capitalizzare in un unico documento il patrimonio normativo Eni elaborato negli anni e garantendone uniformità e coerenza attraverso la valorizzazione di un approccio metodologico di compliance.

**STRUTTURA:** il documento evidenzia le aree prioritarie su cui Eni esercita un'approfondita Due Diligence, secondo un approccio di compliance sviluppato in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani ([UNGP](#)) e dalle Linee Guida OCSE destinate alle Multinazionali. È strutturato in due sezioni: nella prima sono definiti i principi su cui si fonda l'impegno di Eni al rispetto dei diritti umani, in particolare sui c.d. "[SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES](#)", le tematiche di maggior rilievo in considerazione delle attività di business e delle aree geografiche di presenza, i ruoli e le responsabilità con riferimento a tali principi; nella seconda sezione viene descritto nel dettaglio il modello di Due Diligence adottato.

## DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

La Due Diligence 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](#)". Tale modello multidisciplinare, multilivello e integrato nei processi aziendali, è basato sul rischio con l'obiettivo di identificare, prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti negativi sui diritti umani.



### 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 interfunzionale su diritti umani e business nel 2017, con il supporto del Da-

nish 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; per ognuna di queste, Eni si è dotata di modelli risk-based che consentono di raccogliere informazioni sul contesto operativo (rischi specifici nei Paesi di operatività) e valutarle in considerazione delle attività specifiche condotte e dei pro-

cessi aziendali, intercettare gli elementi di rischio potenziali e adottare adeguate misure di prevenzione e mitigazione in considerazione dei livelli di rischio stessi. Nel corso del 2024 è previsto un lavoro di aggiornamento dei "**SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUE**" in considerazione dell'adozione della nuova Policy, del contesto normativo e dell'evoluzione in termini di modello di business e di attività intercorse.

### QUESTIONI SALIENTI PER ENI SUI DIRITTI UMANI

#### DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO

- Discriminazione e pari trattamento
- Condizioni di lavoro sicure e sane
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva

#### DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA

- Schiavitù moderna
- Lavoratori migranti
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Condizioni di lavoro sicure e sane
- Condizioni di lavoro (salari e orari lavorativi)

#### DIRITTI UMANI E SECURITY

- Uso eccessivo della forza da parte di forze di sicurezza pubbliche e private
- Sicurezza dei dipendenti in ambienti ad alto rischio

#### DIRITTI UMANI NELLE COMUNITÀ

- Diritti sulla terra
- Impatti ambientali che provocano conseguenze sui mezzi di sostentamento, salute, disponibilità risorse idriche
- Decommissioning

### Accesso alle misure di rimedio

Eni vieta, e si impegna a prevenire, ritorsioni nei confronti dei lavoratori e di altri stakeholder per aver posto l'attenzione su aspetti relativi ai diritti umani e non tollera né contribuisce a minacce, intimidazioni, ritorsioni o attacchi. Inoltre, non impedisce in alcun modo nelle proprie attività l'accesso a ricorsi giudiziari o extra-

giudiziari e coopera in buona fede con tali meccanismi. Eni si impegna a verificare e offrire, anche in collaborazione con Terze Parti, rimedio a eventuali impatti negativi causati (o che abbia contribuito a causare) nei confronti dei lavoratori e delle comunità, nonché a compiere il massimo sforzo per promuovere il raggiungimento di tale obiettivo qualora l'impatto sia

direttamente collegato alle proprie attività, prodotti o servizi. Eni non ostacola in alcun modo il ricorso a meccanismi giudiziari o non giudiziari nonché a quelli istituzionali. Sono stati individuati due canali per comunicare eventuali casi di violazione: le **SEGNALAZIONI** attraverso il ► **whistleblowing** e il ► **grievance mechanism**.

### DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO

Il rispetto dei diritti delle persone che lavorano in Eni e per Eni è fondamentale per costruire relazioni su correttezza e affidabilità. Eni si è dotata di un articolato framework composto di politiche, modelli di gestione, clausole contrattuali e programmi adottati anche dalle società controllate, al fine di prevenire efficacemente i rischi nella gestione diretta della forza lavoro. In tale ambito, dal 2020, è stato introdotto un modello risk-based di valutazione del presidio dei diritti umani sul posto di lavoro finalizzato a segmentare le società Eni in base a parametri quantitativi e qualitativi che colgono le caratteristiche e i rischi specifici del Paese/contesto operativo di riferimento e legati al processo di gestione delle risorse umane (tra cui il contrasto a ogni forma di

discriminazione, il riconoscimento della parità di genere, le giuste condizioni di lavoro, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva). Questo approccio identifica le eventuali aree di rischio, o di miglioramento, per le quali definire delle azioni specifiche da monitorare nel tempo. Nel 2023 è stata approfondita l'applicazione del modello nelle società controllate della Direzione Energy Evolution, ed è stato effettuato un follow-up nelle società del business upstream interessate. È stato divulgato a tutte le società di Eni un set di azioni standard di mitigazione del rischio diritti umani sul posto di lavoro. 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. Nel 2023, si sono svolti gli incontri di relazioni industriali internazionali quali l'incontro del Comitato Aziendale Europeo (CAE) dei dipendenti Eni, l'incontro dell'Osservatorio Europeo per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente e l'incontro annuale previsto dall'Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa. Sono stati rappresentati il Piano Strategico 2023-2026, principali indicatori di occupazione, salute e sicurezza e svolta la formazione sui recenti orientamenti sovranazionali in materia di lavoro. Gli incontri periodici del Comitato Ristretto del CAE hanno invece approfondito l'esame di specifici business e l'informazione su cambiamenti organizzativi significativi dell'anno.

### ACCORDI DI RILIEVO CON LE ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE DEI LAVORATORI

#### NOI - Protocollo iniziative e servizi per il well-being delle persone Eni

ITALIA

##### PRINCIPALI FINALITÀ E IMPEGNI

Iniziativa e servizi per il well-being attraverso 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. Obiettivo del Protocollo è far evolvere l'offerta welfare Eni in linea con il mutato contesto esterno e le nuove esigenze della popolazione aziendale, aggiornando e migliorando il basket di servizi, iniziative e strumenti per migliorare la qualità lavorativa e di vita del dipendente e dei suoi familiari, rendendone più facile l'accesso e più equa l'offerta su tutto il territorio. Il piano di potenziamento del welfare ha previsto interventi in ambito sanitario, previdenziale, per il supporto al reddito, housing e per il supporto nella gestione familiare.

##### FIRMATARI DELL'ACCORDO

Eni e organizzazioni sindacali

#### Protocollo INSIEME "Modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica"

ITALIA

##### PRINCIPALI FINALITÀ E IMPEGNI

L'Accordo sancisce la nascita di un nuovo modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica, nella convinzione che un sistema di relazioni industriali partecipativo sia il più efficace per accompagnare i processi di trasformazione. Tra gli obiettivi del documento, la condivisione di un Patto Generazionale che consenta il rinnovamento e l'aggiornamento delle competenze professionali e l'individuazione di iniziative congiunte con l'obiettivo di costruire, insieme agli stakeholder, un quadro normativo chiaro, favorevole agli investimenti e in grado di combinare la sostenibilità economico-finanziaria con quella ambientale e sociale. Trovano ampio spazio, inoltre, i temi diversità e inclusione, salute, sicurezza e ambiente, **ASSET INTEGRITY**, ricerca e innovazione tecnologica, sviluppo delle competenze interne, lavoro agile, welfare e benessere organizzativo.

##### FIRMATARI DELL'ACCORDO

Eni e organizzazioni sindacali

#### Contratto di espansione

ITALIA

##### PRINCIPALI FINALITÀ E IMPEGNI

Il Contratto di Espansione con validità biennale (2022-2023), si pone l'obiettivo di favorire il percorso di trasformazione aziendale finalizzato alla transizione energetica, attraverso l'introduzione in azienda di nuove competenze in diversi ambiti, anche in relazione agli impegni internazionali assunti da Eni in termini di decarbonizzazione e lotta al climate change. Anche nel 2023 si è confermato uno strumento a supporto della trasformazione finalizzata alla transizione energetica. Consente infatti un ricambio generazionale, attraverso l'inserimento di nuove professionalità chiave per il processo di decarbonizzazione, l'attuazione di un importante investimento per la formazione con percorsi di upskilling e reskilling, e allo stesso tempo un importante piano di turn over.

##### FIRMATARI DELL'ACCORDO

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Eni e organizzazioni sindacali

#### Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa

ESTERO

##### PRINCIPALI FINALITÀ E IMPEGNI

L'Accordo rappresenta un impegno concreto di Eni per orientare gli indirizzi di sostenibilità, per definire le strategie basate sui principi di integrità e trasparenza, per favorire la lotta alla corruzione, il rispetto dei diritti umani, del lavoro, della salute e della sicurezza delle persone, per la tutela dell'Ambiente e dello sviluppo sostenibile. Il focus dell'Accordo è la Responsabilità Sociale dell'Impresa, intesa come manifestazione della volontà dell'azienda di gestire efficacemente le tematiche d'impatto sociale ed etico al suo interno e nelle zone di attività.

##### FIRMATARI DELL'ACCORDO

Eni, Industrial Global Union e organizzazioni sindacali Fictem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil

### DIRITTI UMANI NELLE COMUNITÀ

A partire dal 2018, Eni ha adottato un modello risk-based di prioritizzazione che classifica i progetti di business Upstream in base al potenziale rischio diritti umani, esteso poi dal 2020 alla valutazione dei progetti per le rinnovabili. I progetti considerati a maggior rischio sono oggetto di studi specifici, Human Rights Impact Assessment (HRIA) e Human Rights Risk Analysis (HRRRA), che prevedono l'analisi preliminare del contesto locale e l'eventuale engagement dei "rightholder". Attraverso tali studi sono identificati i potenziali impatti negativi, le raccomandazioni e le misure di prevenzione e gestione che si traducono

in concreti Piani d'Azione. Nel corso del 2023 sono stati finalizzati gli approfondimenti HRIA, avviati nel 2022, in Kenya e in Congo, focalizzati sullo sviluppo di filiere per la produzione di oli vegetali, c.d. agri feedstock, destinati alla produzione di biocarburanti. È stato inoltre condotto un assessment di follow-up per verificare l'implementazione del Piano d'Azione triennale relativo allo studio HRIA condotto in Messico nel 2019, oltre ad essere stato finalizzato il Piano di Azione riferito al Mozambico. Sono inoltre proseguite le attività di implementazione dei Piani di Azione in essere ed il relativo monitoraggio. I report dei principali studi HRIA ed i relativi Piani di Azione adottati, inclusi i report periodici sull'avanzamen-

to dei Piani, sono disponibili pubblicamente sul sito Eni. In alcuni Paesi, quali l'Australia e l'Alaska, Eni opera in aree in cui sono presenti popolazioni indigene, nei confronti delle quali ha adottato delle politiche specifiche a tutela dei loro diritti, cultura e tradizioni e per promuovere la loro consultazione preventiva, libera e informata. In un'ottica di miglioramento delle proprie procedure, Eni effettua approfondimenti per garantire nell'ambito delle proprie attività la tutela dei diritti delle popolazioni indigene. La più recente di queste Policy, riferita alle popolazioni indigene in Alaska interessate dalle attività di business svolte dalla società Eni US Operating nell'area, è stata adottata nel 2020 e rinnovata nel 2021.

**100%**  
dei contratti  
di security  
contenente  
clausole sui  
diritti umani

**22**  
corsi di  
formazione  
in 15 Paesi ad  
oggi

## DIRITTI UMANI E SECURITY

Gli episodi legati alla sicurezza possono influire su una vasta gamma di diritti umani, inclusi quelli economici, sociali e culturali e possono avere un impatto notevole, sia negativo che positivo, sulla libertà di espressione e sulla possibilità di partecipare ai processi politici. Eni si impegna a mantenere la sicurezza e proteggere le proprie attività nel rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, in linea con i Voluntary Principles on Security & Human Rights e si aspetta che i propri Business Partner facciano altrettanto nello svolgimento delle attività assegnate o svolte in collaborazione e/o nell'interesse di Eni. Nel corso del 2023, le clausole sui diritti umani sono state integrate nella totalità dei contratti di security (+3 p.p. vs. 2022).

Eni a partire dal 2009 promuove un programma di formazione rivolto al personale specializzato in sicurezza pubblica e privata nei Paesi di presenza sulla security e diritti umani al fine di promuovere le best practice aziendali in linea con i principi internazionali. A tal proposito, nel novembre 2023 si è svolto il Workshop Security & Human Rights in Iraq, a cui hanno preso parte diversi stakeholder locali tra cui l'Ambasciatore italiano e il Governatore iracheno, alcuni parlamentari dello Stato federale appartenenti al Comitato Diritti Umani, Integrità ed Oil & Gas, i vertici militari del Sud e del Ministero dell'Interno, Sindaci, leader di tribù locali, e altre funzioni istituzionali (UNESCO, UNICEF, FAO). Tale workshop è stato condotto da una società indipendente, specializzata nel security management e nella tutela dei

Diritti Umani in ambito internazionale. È stato poi organizzato il "Field Level" del medesimo workshop presso il Training Centre di Zubair Field Operating Division (ZFOD), incentrato su tecniche ed esercitazioni pratiche di gestione della folla e perquisizione personale, a cui hanno partecipato numerosi membri delle Forze Armate. Il workshop è stato integrato con contenuti focalizzati sui diritti delle donne e sul commitment di Eni contro ogni forma di violenza di genere (WEP). L'evento, della durata complessiva di 3 giornate è stato trasmesso in lingua araba con traduzione simultanea in inglese ed è stato seguito, anche da remoto, da più di 300 partecipanti (170 appartenenti alle Forze Armate ed alle forze di sicurezza), con un'ampia risonanza sui media e i social locali.



### Case Study

## Eni e i Voluntary Principles Initiative (VPI) on Security & Human Rights

**CONTESTO:** Eni ha acquisito nel 2022, lo status di "Full Member" della VPI, iniziativa multistakeholder che riunisce le principali energy companies per la tutela e la promozione dei Diritti Umani. Questo riconoscimento ha ampliato e rafforzato ulteriormente il commitment di Eni attraverso la realizzazione di plurime attività: come l'avvio ed implementazione di progetti ad hoc, la realizzazione di task annuali come la redazione del Report in cui viene data evidenza delle attività svolte e la partecipazione agli Annual Plenary Meetings, in cui si discutono tematiche circa la Security e i Diritti Umani da più punti di vista.

**ATTIVITÀ:** tra le attività più significative del 2023, si segnala l'applicazione in Mozambico del Conflict Analysis Tool, progetto proposto ed elaborato dalla VPI per analizzare le cause dei conflitti di una determinata area/Paese a partire dall'identificazione delle cause che più contribuiscono ad inasprire il conflitto, seguita dall'identificazione di possibili azioni di mitigazione delle cause. Le attività di Eni hanno riguardato l'analisi desk, l'attività di engagement a livello locale tramite interviste, l'identificazione dei fattori di conflitto e la loro prioritizzazione e l'individuazione di Mitigation Options in linea con la metodologia elaborata dalla VPI nel documento "Conflict Analysis Tool for Companies".

**PROSSIMI PASSI:** nel 2024 si prevede il completamento dell'implementazione del Conflict Analysis Tool in Mozambico: redazione del documento finale ed invio alla Voluntary Principles Initiative.

## DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA

Il rispetto dei diritti umani nella catena di fornitura è per Eni un requisito imprescindibile, tutelato attraverso un processo di procurement che prevede l'adozione di un modello di valutazione risk-based che consente di analizzare e classificare i fornitori secondo un livello di potenziale rischio basato sul contesto Paese e sulle attività svolte. 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. Al fine di rafforzare il presidio sul tema ed in particolare sui rischi legati al lavoro forzato e al diritto alla libertà di

associazione e contrattazione collettiva, nel 2023 l'applicazione del modello risk-based è stata estesa ad ulteriori 6 società estere, per un totale di 30, e ha consentito l'individuazione di Nigeria, Iraq e Libia 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 l'applicazione di specifiche clausole contrattuali in materia di rispetto dei diritti umani (pre-disposte in linea con i principi del "responsible contracting" suggeriti dalle best practices e linee guida internazionali in materia di Business & Human Rights) e lo svolgimento di verifiche atte e azioni di monitoraggio, in coerenza con gli standard internazionali SA8000. Per promuovere la conoscenza dei presidi sui diritti umani, sono stati inoltre organizzati dei programmi

di formazione da remoto e workshop per le unità di Vendor Management delle controllate estere ed è stato reso disponibile, incluso i fornitori qualificati, l'accesso al corso "IPIECA: Labour Rights online training". 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" (tantalo, 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.

**90%**  
del personale  
della famiglia  
professionale  
Security  
formato in  
tema di diritti  
umani

**+450**  
verifiche  
approfondite  
in ambito  
Diritti Umani,  
documentali  
ed in campo,  
su fornitori  
diretti ed  
indiretti

### L'APPROCCIO DI ENI PER VALUTARE E GESTIRE I RISCHI LUNGO LA CATENA DI FORNITURA



# Trasparenza, Lotta alla Corruzione e Strategia Fiscale



*Perché è importante per Eni?*

L'impegno alla trasparenza sui dati finanziari afferenti alla gestione delle risorse naturali è cruciale ai fini di una inclusiva gestione delle stesse anche in favore degli interessi delle comunità e come prerequisito per contrastare i fenomeni corruttivi. Tale impegno è tra l'altro confermato dalla nostra attiva partecipazione alla Extractive Industries Transparency Initiative, che promuove l'uso responsabile della ricchezza generata dal settore estrattivo nell'interesse dei cittadini attraverso il dialogo multi-stakeholder, la trasparenza dei pagamenti agli Stati e la lotta alla corruzione. Questi sono i valori che Eni riconosce e ai quali si ispira per la conduzione del business.

**FRANCESCO ESPOSITO** RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE E BILANCIO DI ENI

*Per saperne di più*

## POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

► MSG "Anti-Corruzione"; ► Gestione delle segnalazioni ricevute da Eni SpA e da società controllate; ► Tax strategy; ► Posizione di Eni sulla trasparenza contrattuale; ► Codice Etico Eni; ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► eni.com; ► Country by Country report; ► Relazione sui pagamenti ai Governi; ► eiti.org

## IMPEGNI

Mantenimento delle certificazioni ISO 37001:2016 e ISO 37301:2021; Erogazione del corso sul Compliance Program Anti-corruzione a tutta la popolazione a medio e alto rischio

## IL COMPLIANCE PROGRAM ANTI-CORRUZIONE

Eni adotta il Compliance Program Anti-Corruzione, un sistema di regole, controlli e presidi organizzativi per la prevenzione dei reati di corruzione, strumentali anche nei confronti del fenomeno del riciclaggio nelle attività non finanziarie, in linea con le vigenti disposizioni anti-corruzione e le Convenzioni Internazionali (tra cui la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, il Foreign Corrupt Practices Act e l'UK Bribery Act). Il Compliance Program Anti-Corruzione si è evoluto nel tempo in un'ottica di miglioramento continuo, ottenendo dal 2017 la certificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery management systems" (Eni SpA è stata la prima società italiana ad ottenerla), mantenuta negli anni con audit di sorve-

glianza e ricertificazione. Il Compliance Program Anti-Corruzione si sostanzia nella MSG Anti-Corruzione e in strumenti normativi di dettaglio che costituiscono il quadro di riferimento nell'individuazione delle attività a rischio corruzione e riciclaggio. Tali strumenti normativi sono adottati da tutte le società controllate in Italia e all'estero; le società e gli enti in cui Eni detiene una partecipazione non di controllo, sono in ogni caso incoraggiati a rispettare gli standard anti-corruzione, adottando e mantenendo un sistema di controllo interno coerente con i requisiti di legge. 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 re-

lazione annuale e un aggiornamento semestrale sulle attività rilevanti del Compliance Program Anti-Corruzione, parte integrante della Relazione di Compliance Integrata e relativi flussi. Eni, in materia anti-corruzione, partecipa ad eventi e gruppi di lavoro internazionali, tra i quali 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) e l'Oil & Gas ABC Compliance Attorney Group (gruppo di discussione sulle tematiche anti-corruzione nel settore dell'Oil & Gas). In tale contesto, nel 2023, Eni ha partecipato attivamente alle attività del gruppo di lavoro dell'International Chamber of Commerce (ICC) per l'aggiornamento delle ICC Rules on Combating Corruption, pubblicate a dicembre.

## STRUTTURA DEL COMPLIANCE PROGRAM DI ENI



*Case Study*



## Un Impegno per l'Integrità attraverso i Sistemi di Gestione della Compliance

**CONTESTO:** lo standard ISO 37301:2021 "Compliance management systems - Requirements with guidance for use" specifica i requisiti e fornisce le linee guida per progettare, definire e mantenere, in ottica di miglioramento continuo, un efficace Sistema di Gestione della Compliance.

**OBIETTIVI:** la certificazione ISO 37301:2021 rappresenta un ulteriore riconoscimento dell'impegno di Eni nel promuovere e diffondere una cultura della compliance, che orienti i comportamenti e la gestione del business al rispetto dei valori di integrità, correttezza, trasparenza e sostenibilità. Questa si aggiunge a quella di conformità del Compliance Program Anti-Corruzione di Eni SpA alla norma ISO 37001:2016.

**ATTIVITÀ:** Eni SpA ha ottenuto la certificazione ISO 37301:2021 a esito di un articolato processo valutativo condotto da una società di certificazione, e che ha visto un ampio coinvolgimento delle strutture aziendali attraverso interviste e analisi documentali. Eni SpA è tra le prime realtà italiane ad averla ottenuta su tutti gli ambiti di compliance presidiati, a riconferma della solidità del proprio modello che consente di gestire i rischi di compliance in maniera efficace e strutturata, garantendo la conformità dei propri processi alle normative vigenti e la centralità del successo sostenibile come elemento cardine della strategia.

## 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 vengano sottoposte a Due Diligence anti-corruzione, una raccolta strutturata di informazioni finalizzata a verificare, secondo un approccio risk-based, aspetti quali la ricostruzione dell'assetto proprietario, l'esistenza di indagini o condanne per reati rilevanti, la presenza di pubblici ufficiali e possibili conflitti di interesse, e l'adozione 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 disponibili al pubblico. A tal proposito nel 2023, è stata costituita un'unità dedicata (Integrity Due Diligence Competence Center) con l'obiettivo, a regime, di svolgere, mediante un service operativo, verifiche di Due Diligence anti-corruzione sulle potenziali terze parti a rischio a livello trasversale per tutto il Gruppo, al fine di efficientare, ottimizzare e digitalizzare i controlli di compliance, pur lasciando inalterata la responsabilità del processo di Due Diligence in capo alle linee di business.

### Verifiche sulla catena di fornitura

Il rischio di corruzione relativo ai potenziali fornitori è presidiato da un proces-

so di qualifica, che valuta la capacità tecnica, l'affidabilità economica e finanziaria, il profilo etico-reputazionale e, per i casi a maggior rischio, l'adozione di un Compliance Program Anti-Corruzione. I contratti prevedono clausole di Business Integrity che includono, oltre al rispetto dei principi del Codice Etico e della 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 ed è previsto che i relativi contratti, redatti esclusivamente in forma scritta, includano impegni di compliance equivalenti a quelli del fornitore principale.

## 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, e analizzare periodicamente l'andamento dei rischi identificati, attraverso lo svolgimento di specifici controlli e il monito-

raggio di indicatori. L'obiettivo è di assicurare l'aderenza ai requisiti normativi e l'efficacia di modelli, strumenti normativi e presidi di controllo, orientandone l'aggiornamento. Nel 2023 le attività hanno riguardato l'attività a rischio "Vendita di beni e servizi" (con inclusione nella valutazione di determinate casistiche di acquisti), l'attività "Iniziativa non profit, progetti sociali e sponsorizzazioni" nonché la rivalutazione della metodologia

di identificazione dei fornitori a maggior rischio secondo il profilo anti-corruzione/anticiclaggio. Gli interventi di monitoraggio si sono focalizzati sulle attività a rischio "Joint Venture", "Iniziativa non profit", "Sponsorizzazioni" e "Clienti e vendite". Gli esiti hanno confermato il livello di rischio atteso, l'adeguatezza delle misure di mitigazione poste in essere, e l'efficacia del modello di compliance adottato.

**1.590** partecipanti all'e-learning "Codice Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità Amministrativa d'Impresa"



**6.742**  
partecipanti  
all'e-learning  
"Compliance  
Program Anti-  
Corruzione"

## LA FORMAZIONE ANTI-CORRUZIONE

Eni realizza un programma di formazione anti-corruzione erogato ai dipendenti attraverso corsi e-learning ed eventi in aula, articolati in workshop generali e job specific training rivolti a figure ed aree professionali a medio/alto rischio di corruzione. Al fine di ottimizzare l'individuazione dei destinatari, è stata definita una metodologia "risk-based" per la segmentazione delle persone in funzione di specifici driver di rischiosità in ambito corruzione, come ad esempio Paese, qualifica e famiglia professionale. La periodicità dei programmi formativi è stabilita secondo una metodologia di risk assessment basata su elementi specifici delle singole società controllate. Nel 2023, è proseguita l'erogazione del corso e-learning "Codice

Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità Amministrativa d'Impresa" rivolto a tutta la popolazione Eni, ed è stata avviata l'erogazione del nuovo e-learning sul Compliance Program Anti-Corruzione per il personale a medio/alto rischio. Nel corso dell'anno sono state realizzate le seguenti iniziative di formazione:

- per Managing Director e manager direzione Natural Resources: un percorso formativo a sostegno dello sviluppo professionale, con focus sui principali temi di compliance, anche con attività di role playing sulla prevenzione e mitigazione dei rischi;
- per gestori dei contratti con fornitori ad alto rischio e unità approvvigionanti: webinar sia sul ruolo del gestore del contratto nella valutazione del rischio controparte, sia sui principali adempimenti di compliance;

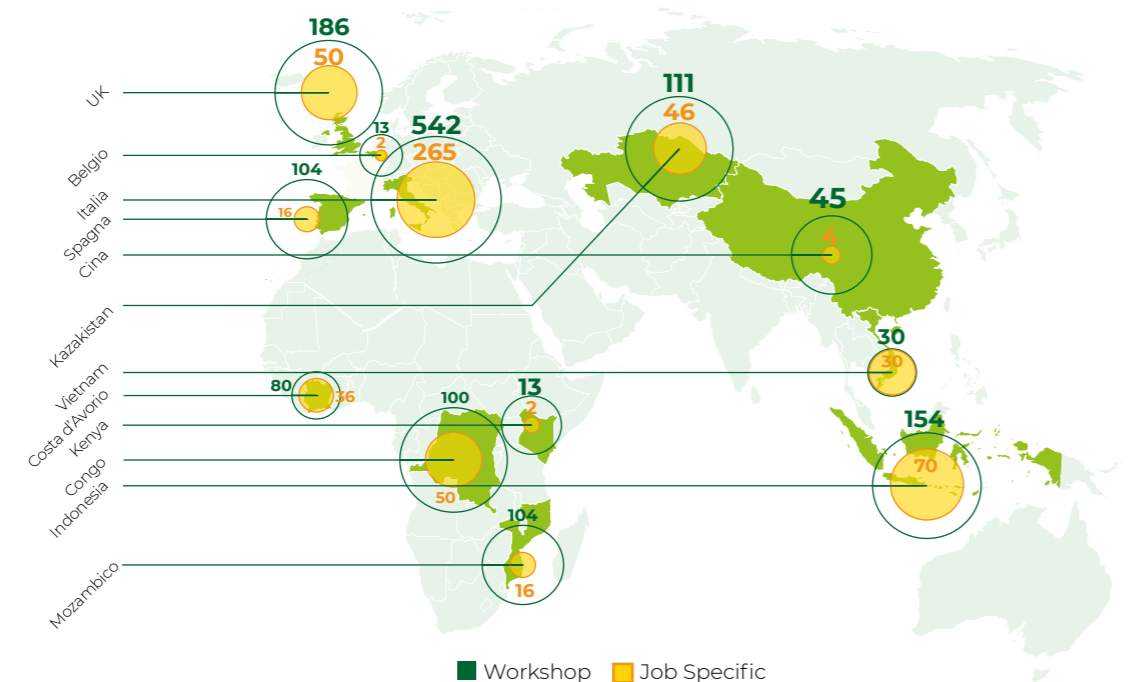
- per HSE manager Italia e altri ruoli che si interfacciano con le pubbliche autorità: un seminario "Gestione delle relazioni con le Autorità", con focus sugli adempimenti anti-corruzione in materia di rapporti con soggetti rilevanti;
- per le persone Eni: un programma di comunicazione con compliance tips (brevi video su comportamenti virtuosi per evitare di incorrere, anche inconsapevolmente, in condotte scorrette);
- per il top management: continuata l'attività di informazione e aggiornamento periodico sui temi anti-corruzione attraverso l'elaborazione di Compliance flash (pillole informative);
- per i fornitori ad alto rischio: una formazione anti-corruzione con registrazione ed erogazione di un webinar anti-corruzione.

**13**  
Paesi  
coinvolti in  
attività di  
formazione  
anti-corruzione

**1.574**  
partecipanti  
ai Workshop  
generali

**687**  
partecipanti  
ai Job Specific  
training

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



## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'analisi e il trattamento delle **SEGNALAZIONI** (c.d. whistleblowing) ricevute da Eni SpA e dalle società controllate in Italia e all'estero, è allineata alle best

practice nazionali e internazionali, nonché alla normativa in materia. Questo consente a dipendenti e soggetti terzi di segnalare fatti afferenti al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, aventi ad oggetto comportamenti in vio-

lazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231 o Modelli di Compliance per le controllate estere, idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine.

Al riguardo sono stati istituiti canali informativi dedicati e facilmente accessibili, disponibili su ► [eni.com](#). Inoltre, viene predisposto con frequenza trimestrale un report per le **SEGNALAZIONI** ed inviato, tra gli altri, al Presidente del CdA e all'AD di Eni. Nel 2023 sono pervenute 98 **SEGNALAZIONI** a fronte delle quali sono stati aperti 77 fascicoli. Nello stesso periodo sono stati archiviati complessivamente 80 fascicoli, le cui verifiche hanno avuto i se-

guenti esiti: (i) per 60 fascicoli le verifiche non hanno evidenziato elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati; tuttavia, per 34 sono state comunque assunte azioni correttive e/o di miglioramento; (ii) per 20 fascicoli le verifiche hanno confermato, almeno in parte, il contenuto delle **SEGNALAZIONI** e sono state adottate le opportune azioni correttive. Le azioni correttive adottate a seguito di tali fascicoli sono consistite principalmente in: (i)

azioni di sensibilizzazione 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. Al 31 dicembre 2023 risultano ancora aperti 13 fascicoli (► [Eni for 2023 - Performance di sostenibilità](#)).

## STRATEGIA FISCALE

La ► [strategia fiscale](#) di Eni, approvata dal CdA e disponibile su [eni.com](#), si fonda sui principi di trasparenza, onestà, correttezza e buona fede previsti dal 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. 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 (Cooperative Compliance) quali il regime di adempimento collaborativo in Italia. A testimonianza dell'impegno verso una migliore governance e trasparenza del settore estrattivo, Eni aderisce all'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)

dal 2005. Inoltre, in conformità alla Legge italiana n. 208/2015, Eni redige e pubblica su base volontaria il ► ["Country-by-Country Report"](#), promosso anche dall'OCSE, il cui obiettivo è fare dichiarare alle multinazionali i profitti generati nelle giurisdizioni dove si svolgono le attività economiche, in misura proporzionale al valore generato; infine, dal 2015 viene prodotta una disclosure volontaria relativa ai pagamenti ai governi, diventata dal 2017 la ► ["Relazione sui pagamenti ai Governi"](#), in linea con la Direttiva Europea 2013/34.

## TAX CONTROL FRAMEWORK, PROCESSO IN 3 FASI

Valutazione del rischio fiscale  
(Risk Assessment)

Individuazione e istituzione dei  
controlli a presidio dei rischi

Verifica di efficacia dei controlli  
e relativi flussi informativi  
(Reporting Assessment)

## Case Study

### Iniziativa ► EITI per l'uso responsabile delle risorse e prevenire fenomeni corruttivi

**CONTESTO:** 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, Eni aderisce all'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) dal 2005. L'iniziativa prevede il rispetto anche da parte delle società aderenti di precise aspettative (expectation) che, a partire dal 2021, sono diventate anche un framework di valutazione di tali società, per identificare buone pratiche e opportunità di miglioramento.

**ATTIVITÀ:** nel 2023 Eni è stata nominata Alternate Member del Board di EITI, il principale organo decisionale delle priorità dell'iniziativa, che valuta i progressi dei Paesi nel soddisfare lo standard EITI. Sempre nel 2023, è stata condotta la valutazione delle expectation delle Società, che ha evidenziato come Eni soddisfi interamente 7 aspettative e, parzialmente, ulteriori 2 sul totale di 9. A livello locale, inoltre, Eni partecipa attivamente alle iniziative promosse da EITI, sia direttamente attraverso i Multi Stakeholder Group istituiti nei Paesi aderenti a EITI (in Congo, Ghana, Timor Leste e Regno Unito), sia indirettamente mediante associazioni di categoria (in Kazakistan, Indonesia, Mozambico, Nigeria e Messico). Sempre in linea con il supporto ad EITI, Eni ha pubblicato una posizione 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.

**PROSSIMI PASSI:** Eni continuerà a partecipare attivamente alla Extractive Industries Transparency Initiative. In particolare, Eni darà seguito alla valutazione delle aspettative condotta dal Segretariato EITI nel corso del 2023 e parteciperà alle attività dei Multi Stakeholder Group locali cui prende parte.



## Clients e fornitori



### Perché è importante per Eni?

Per accelerare la transizione ESG, occorre coinvolgere l'intero sistema produttivo verso obiettivi chiari e realizzabili. In Eni siamo impegnati nell'accompagnare lo sviluppo sostenibile di tutti i nostri partner, attraverso soluzioni concrete e una strategia di sistema caratterizzata dall'apertura al mercato, dall'approccio collaborativo e dall'attenzione all'innovazione.

**PAOLA ROMANO** HEAD OF VENDOR MANAGEMENT & DEVELOPMENT DI ENI

### Per saperne di più

#### POLICY/POSIZIONAMENTI/ALTRI DOCUMENTI

► Codice Etico Eni; ► Codice di condotta fornitori; ► Policy Rispetto dei diritti umani in Eni; ► Posizione Eni sui Conflict Minerals; ► Eni's Slavery and Human Trafficking Statement; ► Privacy and data protection; ► Eni for 2023 - Performance di sostenibilità; ► Plenitude; ► Mobilità sostenibile

#### IMPEGNI

Mantenere il 100% dei nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali; 100% dei fornitori worldwide strategici valutati sul percorso di sviluppo sostenibile entro il 2025; Procedimenti con valutazione ESG per oltre il 90% del procurato Italia e per il 50% del procurato estero entro il 2024; 65% del valore totale dei contratti attivi assegnato a fornitori iscritti su Open-es entro il 2025; 2.000 fornitori locali esteri coinvolti su Open-es entro il 2024

Nel 2023 in Europa venduti circa **12,4 TWh** di energia elettrica certificata tramite garanzie d'origine

### 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. In questo contesto Plenitude, Società Benefit, contribuisce alla transizione energetica grazie a un modello di business che integra la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, la vendita di energia e di soluzioni energetiche a famiglie e imprese e un'ampia rete di punti di ricarica proprietari per veicoli elettrici. Dal 2022, Plenitude offre a tutti i clienti **B2C** energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili e nel 2023 ha registrato un incremento della percentuale di energia elettrica certificata tramite garanzie d'origine rispetto al totale dell'energia venduta in Europa passando dal 66% nel 2022 al 69% nel 2023. Inoltre, nel 2023 Plenitude ha avviato la

**JT**

costruzione degli impianti che soddisferanno il fabbisogno energetico dello smart district "Chorus Life" (Bergamo, Italia) lavorando alla realizzazione di un sistema energetico innovativo ed integrato in grado di creare una comunità di **PROSUMER**. Sempre nel 2023, a testimonianza dell'impegno nella ricerca di soluzioni innovative al servizio dei propri clienti, Plenitude e Zurich hanno annunciato la polizza Zurich Sole Protetto, che fornisce una copertura assicurativa nel caso in cui l'impianto fotovoltaico installato dovesse beneficiare di un irraggiamento solare inferiore a quello atteso. Durante l'anno è proseguito l'impegno di Plenitude nell'ingaggiare i propri clienti nel percorso di transizione energetica, con le "Azioni consapevoli" del programma fedeltà "Plenitude Insieme", che fornisce ai clienti strumenti utili per accrescere la consapevolezza e la conoscenza sull'efficienza energetica. A fine 2023 si registrano oltre 520.000 iscrizioni al programma, il 90% dei clienti iscritti ha interagito con il programma almeno una volta e 180.000 clienti

hanno compiuto le Azioni consapevoli proposte. Plenitude è attiva anche nel sostenere i clienti finanziariamente vulnerabili, fra i quali i giovani; nel 2022 è infatti entrata a far parte delle prime 50 aziende partner della Carta Giovani Nazionale, un'iniziativa del Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale rivolta ai giovani europei residenti in Italia tra i 18 e i 35 anni per offrire agevolazioni per la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine e uno sconto sull'acquisto o rinnovo degli abbonamenti Be Charge per la ricarica di veicoli elettrici. Inoltre, in accordo con i rappresentanti nazionali delle Associazioni del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti (CNCU), Plenitude offre ai propri clienti la possibilità di accedere ad una rateizzazione agevolata, esente dall'applicazione di interessi o costi aggiuntivi, a favore di famiglie e piccole imprese. Nel 2023, l'app di Plenitude ha completato il suo percorso evolutivo per rendere ogni sua funzionalità fruibile dalle persone non vedenti e ipovedenti.

### Case Study



## Policy a tutela dei consumatori

**CONTESTO:** in linea con quanto espresso all'interno del Codice Etico, Eni si impegna a gestire in modo trasparente le relazioni con i clienti e i consumatori, tutelando il loro diritto a ricevere informazioni di qualità e alla tutela dei dati personali.

**ATTIVITÀ:** al fine di consolidare tali impegni, nel 2023 Eni ha adottato due nuove Policy Ethics, Compliance & Governance (ECG): "Consumer Protection & Green Claims" e ► "Privacy e data protection". La Policy Consumer Protection & Green Claims è finalizzata ad assicurare il rispetto delle regole e dei principi in materia di tutela del Consumatore, assicurando al contempo una corretta comunicazione di sostenibilità e gestendo eventuali impatti che le attività dell'azienda potrebbero generare su clienti e utilizzatori finali. Attraverso la Policy "Privacy e data protection", Eni mette in evidenza che la tutela dei dati personali di tutti coloro con i quali stabilisce relazioni, inclusi i consumatori, rappresenta un valore fondamentale e un principio cardine per consolidare i propri rapporti con gli stakeholder. Mediante tale documento, Eni definisce il sistema con cui assicura che i trattamenti di dati personali posti in essere siano effettuati in modo conforme alle normative applicabili e nel rispetto dei diritti degli interessati. L'adozione delle Policy conferma l'attenzione di Eni per i consumatori nel rispetto dei più alti standard etici e di qualità del servizio.

### VERSO UNA MOBILITÀ PIÙ SOSTENIBILE

La valorizzazione delle attività a supporto della transizione energetica di Eni prosegue con la nascita di Enilive, la nuova società impegnata nelle attività di bio-raffinazione, nella produzione di biometano, nelle soluzioni di smart mobility, tra cui il car sharing Enjoy, e nella commercializzazione e distribuzione di tutti i vettori energetici, progressivamente decarbonizzati, per una mobilità sempre più sostenibile. La nuova società porta avanti un percorso, già avviato negli anni precedenti, di evoluzione delle oltre 5.000 stazioni di servizio presenti in Europa verso veri e propri Hub per la mobilità, proponendo accanto ai servizi legati alla mobilità anche quelli legati alla

persona, diventando così una società multi-service e multi-energy. Per confermare ulteriormente questo ruolo, è stato messo a disposizione dei propri clienti, in oltre 600 stazioni di servizio in Italia, il biocarburante in purezza HVolution, prodotto da materie prime di scarto e residui vegetali e da oli generati da colture. L'HVolution ha un ruolo fondamentale perché già da oggi può dare un contributo importante alla decarbonizzazione della mobilità, anche del trasporto pesante, arricchendo l'offerta nelle stazioni di servizio con prodotti lower carbon, come le ricariche elettriche. Nel car sharing è stata ampliata l'offerta, attraverso l'introduzione nella flotta Enjoy di Roma delle citycar elettriche. Lo sharing elettrico di Enjoy aveva infatti esordito nel

2022 a Torino e, nella seconda metà di quell'anno, è stato attivato anche a Bologna, Firenze e Milano. Anche nell'ambito dei servizi alla persona, l'offerta si è arricchita con l'inaugurazione a Roma, nella storica stazione di servizio Eni, del primo ► "ALT Stazione del Gusto", nato dalla collaborazione con l'Accademia Niko Romito. L'obiettivo è quello di applicare la creatività e la tecnica di un cuoco italiano simbolo di ricerca e sensibilità gastronomica, in un format di ristorazione popolare di cucina italiana su strada. Per supportare questo processo di evoluzione è stato lanciato il nuovo brand e identità visiva "Enilive", che rappresenta un cambio di passo per raccontare il ruolo di interprete della trasformazione della mobilità che la società ha acquisito.

### GLI SVILUPPI FUTURI PER LA MOBILITÀ PIÙ SOSTENIBILE

#### VETTORI ENERGETICI ALTERNATIVI

- Sviluppo dei vettori alternativi basati sull'offerta di prodotti orientati alla decarbonizzazione, principalmente biocarburanti ed **HVO**, che nel 2024 incrementeranno la distribuzione nelle stazioni di servizio Enilive. L'idrogeno è uno dei vettori che verrà promosso tramite lo sviluppo di ulteriori stazioni nei prossimi anni, contribuendo soprattutto alla decarbonizzazione del trasporto pubblico;
- consolidamento dell'offerta di biometano compresso ed esplorazione del mercato del bio GNL. Inoltre, insieme agli stakeholder, sviluppo dell'offerta di energia elettrica per autotrazione con ricariche fast ed ultrafast.

#### SERVIZI CAR SHARING

- Integrazione di nuove soluzioni nel servizio di car-sharing, già presente in 5 città, sia in termini di offerta che di presenza sul territorio; ulteriore sviluppo del noleggio su base giornaliera (car rental) e, su alcune Enilive Station selezionate, possibilità di noleggiare veicoli Enjoy, facilitando gli spostamenti. Evoluzione nel tempo delle Enilive Station in Enjoy point e successivamente in hub di mobilità.

#### STAZIONI DI SERVIZIO "ALT"

- Partnership tra Accademia Niko Romito ed Enilive che prevede un piano di sviluppo anche tramite franchising, con l'obiettivo di raggiungere 100 aperture nel quadriennio a cominciare dalle principali città italiane e successiva realizzazione di un piano di franchising attraverso modelli di gestione e formazione strategici e innovativi.

## IL PROCUREMENT SOSTENIBILE

La strategia di Procurement Sostenibile di Eni si basa sulla condivisione di valori, impegni ed obiettivi con la supply chain e si declina su tre pilastri: (i) Approccio sistemico e inclusivo, che punta a coinvolgere ogni livello della catena di fornitura in un percorso di miglioramento e sviluppo sostenibile, condividendo obiettivi e adottando un modello diversificato in funzione della maturità ESG delle imprese; (ii) Pervasività

ESG nel processo di procurement, integrando i principi di tutela ambientale, crescita sociale, safety e sviluppo economico in tutte le fasi del processo di procurement attraverso il "Sustainable Supply Chain Framework", un meccanismo di governance che combina gli obiettivi aziendali con i requisiti normativi e si traduce in target e piani d'azione specifici a presidio dei rischi correlati alla supply chain; (iii) Sviluppo e valorizzazione di best practice, supportando i fornitori nell'adempimento delle

diverse richieste ESG, fornendo strumenti a supporto del percorso di sviluppo sostenibile e più in generale della competitività del loro business. In questo contesto, per Eni, il rispetto dei diritti umani all'interno della catena di approvvigionamento è un aspetto essenziale, che viene tutelato da un processo di procurement basato su un modello di valutazione dedicato, che presta particolare attenzione ai rischi associati al lavoro forzato/obbligatorio e il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva.

### LA STRATEGIA DI ENI PER LA SUPPLY CHAIN

#### APPROCCIO SISTEMICO E INCLUSIVO

- Messa a disposizione di strumenti specifici per lo sviluppo sostenibile delle PMI;
- coinvolgimento di grandi player nel ruolo guida del processo di trasformazione delle filiere;
- promozione di iniziative multi-stakeholder come ► **Open-es**, che dal 2021 unisce il mondo industriale, finanziario e associativo per supportare le imprese nel percorso di misurazione e crescita in ambito ESG, per creare valore e benefici per il tessuto imprenditoriale.

**+20**

partner nell'alleanza Open-es, grandi realtà industriali, istituti finanziari e associazioni

#### PERVASIVITÀ ESG NEL PROCESSO DI PROCUREMENT

- Presidio trasversale alle diverse fasi del processo di procurement e su tematiche ESG prioritarie periodicamente individuate sulla base del piano strategico aziendale e dell'evoluzione normativa;
- verifiche e approfondimenti sugli ESG Relevant Player (fornitori rilevanti in considerazione del rischio ESG associato agli ambiti merceologici in cui operano), con un focus maggiore sulle dimensioni ESG prioritarie (cambiamento climatico, governance di filiera, diritti umani, dignità e uguaglianza, Cyber Security e safety);
- introdotti specifici criteri minimi per la valutazione delle offerte, oltre a clausole standard dedicate nei contratti.

**+6.000**

fornitori oggetto di verifiche di responsabilità sociale

#### SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DI BEST PRACTICE

- Diffusione, attraverso la piattaforma Open-es e convenzioni con esperti del settore, di soluzioni e servizi di miglioramento ESG per supportare le imprese lungo la filiera nel proprio percorso di crescita sostenibile;
- supporto finanziario ai fornitori attraverso programmi come "Basket Bond - Energia Sostenibile" e "Sustainable Supply Chain Finance";
- condivisione di best practice in ambito ESG, premiando le imprese con performance e progetti innovativi attraverso l'HSE & Sustainability Supply Chain Award".

**+15.000**

imprese aderenti a Open-es nel 2023

### Focus on

## Presidio ESG nel processo di procurement



I principi di tutela ambientale, crescita sociale e sviluppo economico nonché gli aspetti tecnico-operativi, etici e reputazionali sono parte integrante del Processo di Procurement, dalla qualifica, ai procedimenti di gara, alla gestione contrattuale e feedback.

#### Qualifica fornitori

Eni sottopone tutti i fornitori a processi di qualifica e Due Diligence per verificarne l'affidabilità ESG. Condivide con i propri fornitori il reciproco impegno sui principi ESG attraverso la sottoscrizione del Codice di Condotta Fornitori, un patto che guida e caratterizza i rapporti con i fornitori in tutte le fasi della collaborazione con Eni.

#### Procedimenti di acquisto

Eni considera nelle logiche di assegnazione dei contratti criteri di valutazione oggettivi e trasparenti che includono elementi di sostenibilità rilevanti rispetto allo specifico oggetto di gara. Adotta criteri ESG nelle valutazioni delle offerte e presidi contrattuali per valorizzare l'impegno e il contributo dei fornitori al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità attraverso l'implementazione di azioni concrete.

#### Gestione contratti e feedback

Eni monitora il rispetto degli impegni di sviluppo sostenibile assunti dal fornitore nelle varie fasi del processo di Procurement attraverso il feedback e supporta i fornitori nell'identificazione delle azioni prioritarie da implementare per migliorare il proprio posizionamento ESG.

### Focus on

## Formazione e competenze ESG



Sono molte le aziende impegnate per migliorare le proprie performance ESG, ma gli sforzi, soprattutto nelle piccole e medie imprese, rischiano di essere inefficaci nel lungo termine, se non inseriti in un percorso di filiera condiviso e coordinato. Per questo Eni ha deciso di connettere e collaborare con tutti gli attori del sistema imprenditoriale, dalle PMI ai grandi gruppi industriali, con esperti del mondo ESG e realtà del settore legale, realizzando iniziative formative e di sviluppo in ambito ESG in cui coinvolgere i propri fornitori.



*"La transizione energetica, la trasformazione digitale, i cambiamenti geo-politici sono solo alcuni fattori che caratterizzano lo scenario economico che pone le imprese di fronte a nuove e complesse sfide. È pertanto necessario fornire un supporto concreto attraverso il coinvolgimento in iniziative che aiutino le imprese ad ampliare e rafforzare le competenze interne sui temi ESG. Con questa finalità nel 2023 con Eni abbiamo realizzato, nell'ambito dell'iniziativa Open-es, la prima edizione di Open-es Camp, un percorso formativo che, con approccio pratico e applicazioni sul campo, ha visto 55 PMI appartenenti a diversi settori declinare gli standard di sostenibilità nelle attività di business potendo così constatarne da subito l'effettiva validità ed efficacia." Nicolò Zanghi - Partner KPMG Advisory Italia*

Iniziative come Open-es mirano a dar vita ad un ecosistema virtuoso, aggregando in maniera aperta e collaborativa tutte le aziende che vogliono essere protagoniste dello sviluppo sostenibile dell'ecosistema industriale, come nel caso dei partecipanti alla prima edizione di Open-es Camp.

*"Sono tantissime le PMI che desiderano impegnarsi concretamente nella sostenibilità ma non sanno come muovere i primi passi. Iniziative come quelle lanciate da Eni hanno il merito di attivare questo potenziale inespresso grazie ad un ecosistema che riconosce e premia i virtuosi e fornisce un aiuto concreto per superare le difficoltà comuni. L'Open-es Camp ha accresciuto la nostra consapevolezza sulle tematiche ESG e ci ha offerto una formazione di altissima qualità: le competenze acquisite saranno essenziali per realizzare dei progetti sostenibili in azienda. Confrontarci con altre imprese, sia del nostro settore che di altri, scoprire le loro sfide e soluzioni e collaborare allo sviluppo del project work ci ha arricchito dal punto di vista professionale e umano. Si sono aperte nuove prospettive di crescita ed ora siamo parte di una rete di imprese che condividono gli stessi valori e obiettivi ESG." Simona Giuliano - Procurement Officer di DG Impianti Industriali SpA*



Per accelerare la transizione energetica occorre adottare un approccio pragmatico e coinvolgere l'intero sistema produttivo verso obiettivi comuni, concreti e realizzabili. È quindi fondamentale che i grandi gruppi industriali facciano da catalizzatore del cambiamento, motivando, ispirando e guidando le proprie filiere nel processo di trasformazione.



*"Tenaris è impegnata nel supportare la propria catena di fornitura per diventare più competitiva adottando standard globali di qualità, sicurezza e ambientali. Crediamo fortemente nella collaborazione lungo le filiere per supportare tutte le realtà nell'acquisire le competenze necessarie per affrontare i cambiamenti di mercato e sostenere una catena del valore solida nel lungo periodo. Siamo lieti di collaborare con Eni nel coinvolgere le nostre filiere in obiettivi di sostenibilità condivisi. Il nostro ingresso nell'alleanza Open-es non solo riflette il nostro impegno verso una gestione responsabile della supply chain, ma rappresenta anche una chiara dimostrazione del nostro desiderio di offrire ai nostri partner commerciali delle concrete opportunità di formazione e di rafforzamento delle competenze in ambito ESG." Carolina Bengochea - Environment Director di Tenaris*

Iniziative multistakeholder, che puntano al miglioramento delle performance di sostenibilità attraverso occasioni di formazione e supporto di natura tecnico-legale, possono inoltre fungere da acceleratore della crescita ESG.

*"Nel 2023 siamo divenuti partner scientifico-legale di Open-es, l'iniziativa lanciata da Eni nel 2021, mettendo a servizio dell'alleanza le nostre competenze legali in materia di sostenibilità, con un focus sulle tematiche di Corporate Governance, procurement, pilastro Social, transizione energetica, economia circolare, greenwashing, data privacy e Cyber Security. Questa alleanza ci consente di realizzare un duplice obiettivo: supportare il sistema Paese attraverso le numerose iniziative formative e al contempo diffondere a tutti i livelli della filiera consapevolezza e competenze specifiche in una materia tanto complessa quanto trasversale. Riteniamo che la formazione delle persone (own workforce and workforce in the value chain) sia per tutti un investimento cruciale per restare competitivi in un mercato sempre più sensibile ad eventi estranei a logiche meramente economiche come quelli recenti (pandemia, guerre, effetti dei mutamenti climatici)". Alessandra Ferroni - Partner Employment law & Industrial Relations di Gianni & Origoni*



Con questo approccio Eni intende favorire una consapevolezza diffusa della sostenibilità lungo l'intera catena del valore, adottando un'ottica che corre lungo i binari delle diverse filiere industriali e creando sinergie e opportunità per l'intero sistema imprenditoriale.