

# Valore delle nostre persone

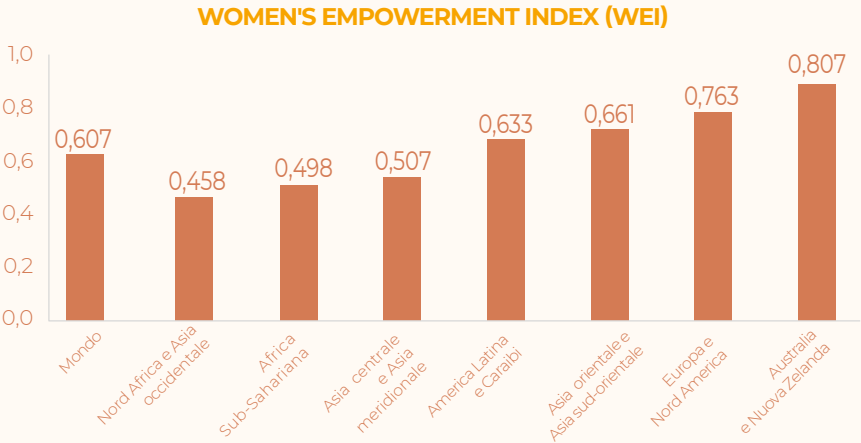
Sfide legate all'occupazione. . . . .	.76
Sicurezza sul lavoro e di processo . . . . .	.88
Salute e benessere delle persone . . . . .	.92



## CONTESTO DI RIFERIMENTO

### WOMEN'S EMPOWERMENT

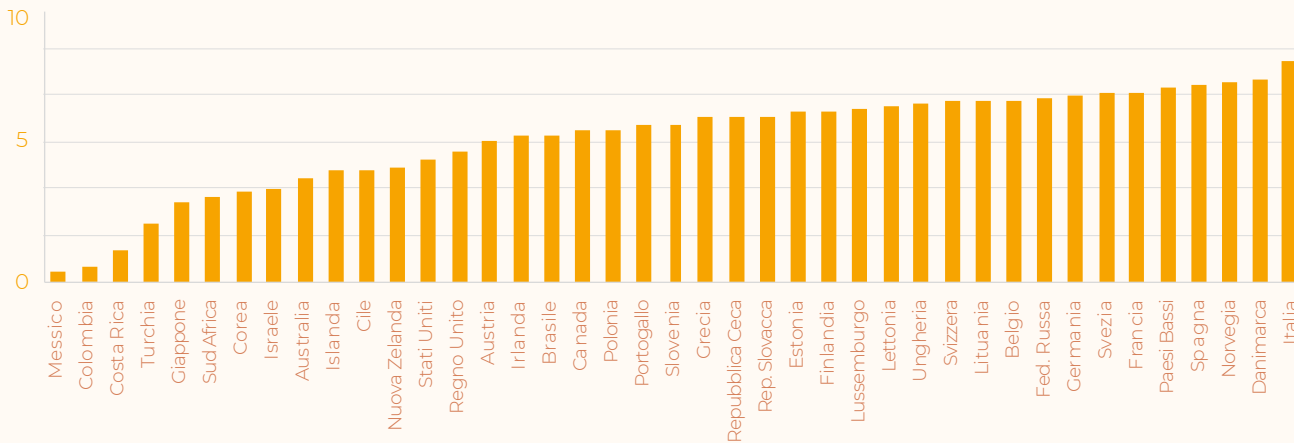
L'Indice di empowerment femminile (WEI) valuta i risultati ottenuti da donne e ragazze nell'ampliare le loro capacità in cinque dimensioni per fare scelte e cogliere opportunità nella vita: vita e buona salute; istruzione, sviluppo di competenze e conoscenze; inclusione lavorativa e finanziaria, partecipazione al processo decisionale; libertà dalla violenza. Il valore più basso del WEI è quello dell'Africa settentrionale e dell'Asia occidentale, con l'Africa Sub-Sahariana, l'Asia centrale e l'Asia meridionale leggermente migliori, mentre il valore più alto è quello dell'Australia e della Nuova Zelanda, seguito dall'Europa settentrionale e dall'America del Nord.



Fonte: © 2024 United Nations Development Programme (UNDP) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), The path to equal. Twin indices on women's empowerment and gender equality, New York, 2023.

### WORK-LIFE BALANCE

Trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata è una sfida per tutti i lavoratori. La capacità di combinare con successo lavoro, impegni familiari e vita personale è importante per il benessere di tutti i membri di una famiglia. Un aspetto importante dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è la quantità di tempo che una persona trascorre al lavoro. È dimostrato che orari di lavoro prolungati possono compromettere la salute personale, ridurre la sicurezza e aumentare lo stress. Inoltre, più le persone lavorano, meno tempo possono dedicare ad altre attività, come la cura della persona o il tempo libero. La quantità e la qualità del tempo libero sono importanti per il benessere generale delle persone e possono apportare ulteriori benefici alla salute fisica e mentale.



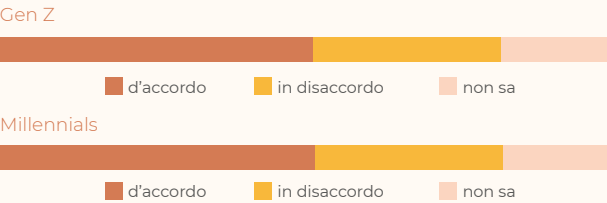
Fonte: © 2025 OECD, Better Life Index, seen on March 2025.

### SALUTE MENTALE

Secondo un'indagine Deloitte, il 48% dei Gen Z e il 47% dei millennial affermano che il supporto e le politiche per la salute mentale sono molto importanti per loro quando valutano un potenziale datore di lavoro: è tra i primi fattori che considerano, insieme alle persone all'interno dell'organizzazione, agli sforzi per la parità di genere e alle pratiche di diversità, equità e inclusione.

Fonte: Mental health deep dive based on the 2024 Gen Z and millennial survey, Deloitte.

Per quanto riguarda la salute mentale, ho notato cambiamenti positivi nel mio ambiente di lavoro negli ultimi 12 mesi.



# Sfide legate all'occupazione



## Perché è importante per Eni?

Le persone di Eni ricoprono un ruolo fondamentale nel percorso di transizione energetica guidata innanzitutto dalla trasformazione tecnologica. Le nostre persone sono da sempre la componente essenziale della nostra cultura aziendale e rappresentano una leva fondamentale per la creazione di valore. Lo sviluppo del capitale umano, basato 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, anche a supporto del consolidamento del nuovo modello di business satellitare. Continuo è l'impegno per rinforzare l'engagement e 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

PER MAGGIORI APPROFONDIMENTI SU:  
• Impatti, rischi e opportunità.

Si veda il capitolo Forza lavoro di Eni della [Rendicontazione di Sostenibilità](#)

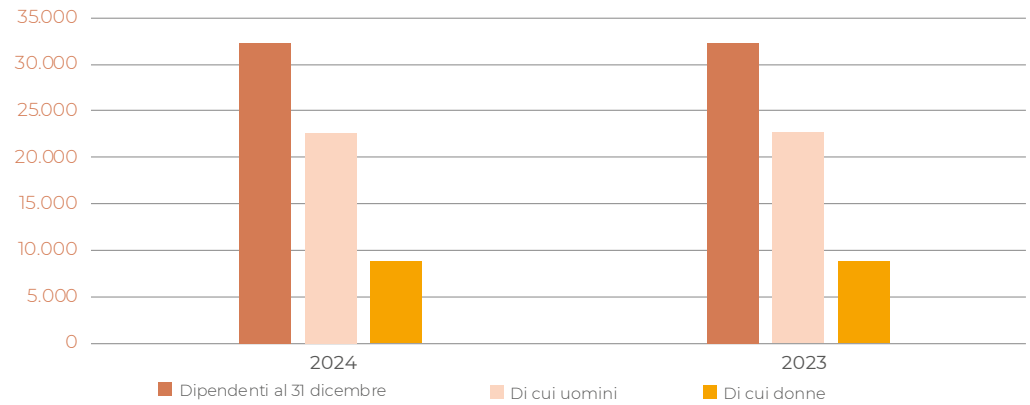
Il capitale umano<sup>25</sup> è al centro della strategia di Eni, che promuove il benessere dei lavoratori attraverso iniziative di welfare e investe nello sviluppo delle competenze dei dipendenti per favorirne la crescita professionale. L'evoluzione del business e del mercato del lavoro, i nuovi indirizzi strategici e le trasformazioni tecnologiche richiedono un impegno continuo in programmi di upskilling e reskilling, per aggiornare e riorientare le competenze, attrarre talenti e sviluppare tecnologie e business emergenti sfruttando le opportunità offerte dal mercato.

In linea con il percorso di Just Transition, Eni favorisce la ricollocazione dei lavoratori in attività nuove o trasformate. Nel 2024 sono proseguiti gli interventi per aggiornare i modelli professionali e le competenze includendo sia soft skills che hard skills. Questo approccio è stato adottato per garantire una gestione efficace della transizione e gestire la conversione industriale anche attraverso iniziative volte a valorizzare le competenze interne con programmi di formazione e mobilità interna. In questo quadro si inseriscono le iniziative di formazione su tematiche quali economia circolare, decarbonizzazione ed energie rinnovabili. Eni ha, inoltre, introdotto un nuovo modello di gestione delle risorse, con percorsi di sviluppo personalizzati e coerenti con il nuovo modello di business, al fine di valorizzare le diverse professionalità, incentivando inclusione, motivazione, il senso di appartenenza e la proattività.

L'attrazione di talenti rimane una priorità, con iniziative mirate a rispondere alle esigenze delle diverse linee di business, garantendo l'adeguamento continuo delle competenze professionali. A tal fine, l'azienda realizza programmi strutturati di orientamento per accompagnare le nuove generazioni verso una scelta più consapevole del percorso formativo e professionale da intraprendere, insieme a piani di Talent Attraction, sia per profili Expert che Junior. Parallelamente, vengono sviluppate iniziative mirate alla preparazione di gruppi di persone capaci di rappresentare al meglio la Strategia e i business del brand Eni (Global Ambassador Programme). Infine, rimangono centrali le attività di Employer Branding attuate attraverso campagne di recruiting sui principali canali media, digital e tradizionali.

2.616 risorse assunte a tempo indeterminato

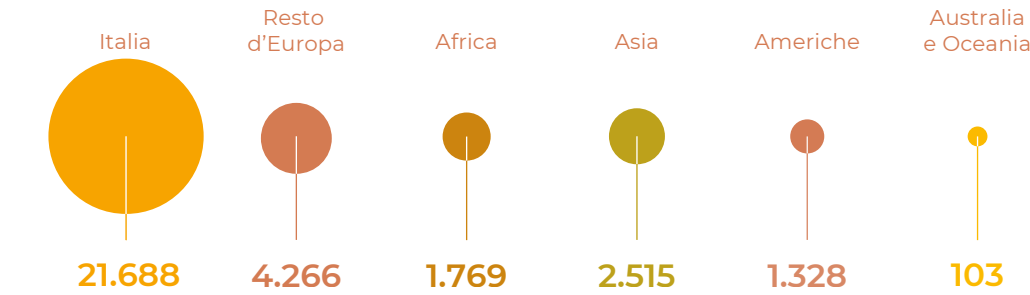
### DIPENDENTI\*



31.669 Persone Eni

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

### DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA



110 nazionalità

25 Rappresentato da tutti i dipendenti diretti operanti in Italia e all'estero.



53%  
delle assunzioni a  
tempo indeterminato  
ha interessato  
dipendenti fino ai 30  
anni di età

La diminuzione dell'occupazione complessiva è riconducibile ad operazioni di M&A (cessioni in ambito Eni-live e upstream parzialmente compensate dalle acquisizioni dei gruppi Aten Oil e Neptune) e al saldo di efficienza gestionale. Complessivamente, nel 2024 sono state effettuate 2.981 assunzioni (+13,3% ca. vs. 2023) di cui 2.616 con contratti a tempo indeterminato (+34,2% ca. vs. 2023). Circa il 53% delle assunzioni a tempo indeterminato ha interessato dipendenti fino ai 30 anni di età. Sono state effettuate 3.183 risoluzioni (902 in Italia e 2.281 all'estero) di cui 2.813 di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con un'incidenza di personale femminile pari a circa il 36%. La presenza media di personale locale all'estero è sostanzialmente costante e mediamente intorno all'86% nell'ultimo triennio. L'età media delle persone Eni nel mondo è di 44,9 anni (45,6 in Italia e 43,4 all'estero), sostanzialmente in linea rispetto al 2023 (44,7) grazie all'importante lavoro di turnover e al programma di assunzioni di professionalità innovative e figure Junior.

DIRITTI UMANI SUL POSTO DI LAVORO

A partire 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 e legati al processo di gestione delle risorse umane (tra cui il contrasto a ogni forma di discriminazione, la parità di genere, le condizioni di lavoro e la libertà di associazione e contrattazione collettiva). Questo approccio identifica le eventuali aree di rischio, o di miglioramento, per le quali definire delle azioni specifiche da monitorare nel tempo. Il modello è stato progressivamente esteso alle società del Gruppo, a partire da quelle in ambito upstream, interessate dall'applicazione nel 2021; è stato inoltre divulgato a tutte le società di Eni un set di azioni standard di mitigazione derivante dall'applicazione di tale modello risk-based di valutazione del presidio dei diritti umani sul posto di lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Un ruolo centrale nella costruzione della relazione con i lavoratori e nella tutela dei loro diritti è rappresentato dal modello di relazioni industriali di Eni. In Italia, Eni coinvolge i propri lavoratori sia attraverso gli incontri previsti dal Protocollo INSIEME, come ad esempio il Comitato Strategico, che affronta tematiche quali cessioni di ramo d'azienda, razionalizzazione organico e ricambio generazionale, riconversione di siti produttivi e revisioni organizzative rilevanti (con cadenza semestrale o quando necessario), sia attraverso altri strumenti come la Commissione Bilaterale sul Lavoro Agile, che verifica l'applicazione dell'accordo sul Lavoro Agile, ne analizza gli impatti sull'organizzazione del lavoro, gestisce criticità locali e riporta periodicamente i risultati alle parti firmatarie. A livello europeo, Eni ha istituito, già dal 1995, il proprio Comitato Aziendale Europeo<sup>26</sup> (CAE), che si concentra nel perimetro dello Spazio Economico Europeo principalmente su tematiche relative a programmi di attività/investimenti/acquisizione o cessione di business, prospettive occupazionali, salute e sicurezza sul lavoro, politiche ambientali e Sostenibilità. Ne fanno parte i rappresentanti dei lavoratori Eni italiani ed europei, rappresentanti delle organizzazioni sindacali italiane, e un rappresentante del sindacato europeo IndustriAll European Trade Union. Altro strumento a livello europeo è l'Osservatorio Europeo per la Salute, Sicurezza ed Ambiente dei Lavoratori, dove vengono condivisi dati e strumenti di analisi e gestionali relativi ad infortuni, incidenti e malattie professionali, evoluzione normativa, aspetti ambientali e sanitari, presidio dei temi climatici ed efficienza energetica. Nel 2024 si sono svolti l'incontro annuale del CAE e dell'Osservatorio Europeo per la Salute, Sicurezza ed Ambiente dei Lavoratori ed i tre incontri annuali del Comitato ristretto del CAE con le funzioni competenti di Eni, di cui uno presso la Bioraffineria di Gela. Infine, a livello globale, si segnala il Global Framework Agreement on International Industrial Relations and Corporate Social Responsibility (GFA), in corso di rinnovo nel 2025 e per il quale si è svolto il consueto incontro globale nel dicembre 2024. In Italia il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva in virtù delle normative vigenti. All'estero, in relazione alle specifiche normative operanti nei singoli Paesi di presenza, tale percentuale si attesta al 40,1%. Nei Paesi in cui i dipendenti non sono coperti da contrattazione collettiva, Eni assicura in ogni caso il pieno rispetto della legislazione internazionale e locale applicabile al rapporto di lavoro nonché alcuni più elevati standard di tutela garantiti da Eni in tutto il gruppo attraverso l'applicazione delle proprie policy aziendali worldwide.

26 Organismo rappresentante dei lavoratori previsto dalla direttiva europea 94/45/CE, che favorisce l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie, rifiuta nella Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009.

INIZIATIVA	CONTENUTI	FIRMATARI
NOI - Protocollo iniziative e servizi per il well-being delle Persone Eni	Iniziative 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.	Eni, Organizzazioni sindacali
Protocollo INSIEME	Tra gli strumenti per realizzare l'engagement dei lavoratori con riferimento alle tematiche relative alla transizione sostenibile. L'accordo sancisce la nascita di un nuovo modello di relazioni industriali, per accompagnare efficacemente i processi di trasformazione e per condividere un Patto Generazionale che consenta il rinnovamento e l'aggiornamento delle competenze professionali e la costruzione, insieme agli stakeholder, di un quadro normativo chiaro, favorevole agli investimenti e in grado di combinare la sostenibilità economico-finanziaria con quella ambientale e sociale.	Eni, Organizzazioni sindacali
Global Framework Agreement on International Industrial Relations and Corporate Social Responsibility (GFA)	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. Nell'ambito dell'incontro annuale ha coinvolto i delegati dei lavoratori Eni europei ed extra-europei, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali italiane ed un rappresentante del sindacato globale IndustriALL Global Union. Per ogni incontro viene condivisa documentazione di dettaglio e a valle viene redatto un verbale, sottoscritto da entrambe le parti, con quanto concordato e discusso.	Eni, IndustriALL Global Union e organizzazioni sindacali Ficltem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil

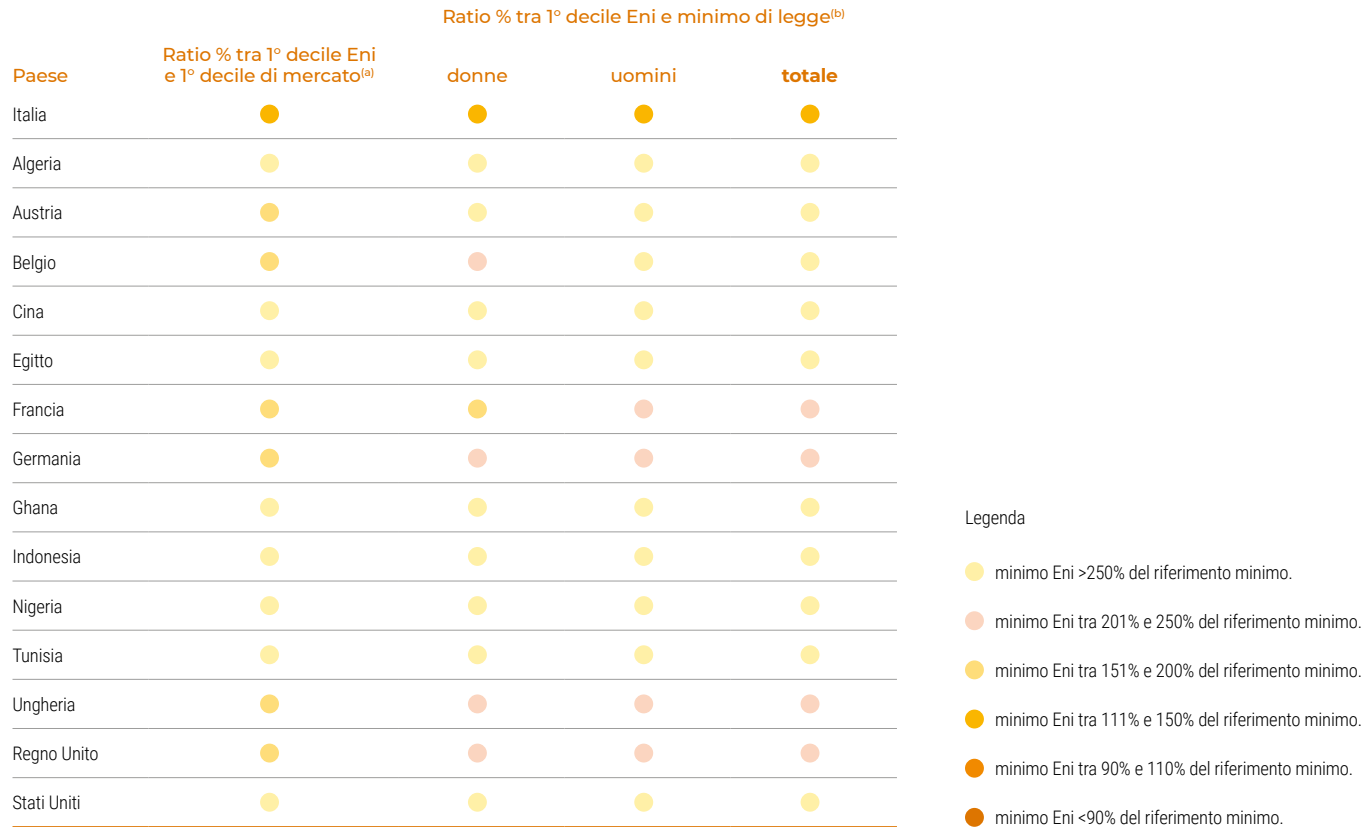


Focus on

Pay ratio con i salari minimi di legge e di mercato

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. Eni applica, in ciascun Paese in cui opera, riferimenti salariali di politica ampiamente superiori ai minimi di legge/contrattuali, nonché al 1° decile del mercato retributivo locale e verifica annualmente il posizionamento retributivo delle proprie persone, adottando eventuali azioni correttive. I riferimenti che Eni utilizza per il confronto sono i minimi stabiliti per legge o per contratto in ciascun Paese e i minimi di mercato delle medie/grandi aziende locali, largamente superiori alle soglie di povertà stabilite da Eurostat per l'Unione Europea e da Wage Indicator per gli altri Paesi.

PAY RATIO CON I SALARI MINIMI DI LEGGE E DI MERCATO



a) Il ratio è stato calcolato con riferimento alla retribuzione fissa e variabile dei dipendenti di livello operaio o, per i Paesi in cui Eni non ha operai, di livello impiegatizio (per i dati di mercato, fonte Korn Ferry).  
b) Salari minimi definiti per legge nei vari Paesi o, ove non previsti, dai contratti collettivi nazionali.

DIVERSITY & INCLUSION: IL VALORE DELLE UNICITÀ

In coerenza con quanto espresso nella propria Mission, Eni è consapevole che l'integrazione dei principi di diversità e inclusione nei processi aziendali consente di sviluppare il benessere di tutte le persone Eni come singoli e come parte del sistema aziendale, nonché di generare una maggiore spinta verso l'innovazione e lo sviluppo sostenibile e di stimolare il contributo individuale in un'organizzazione sempre più inclusiva. L'approccio di Eni alla Diversity & Inclusion (D&I) è basato sui principi di riferimento specifici e impegni assunti da Eni quali: la Valorizzazione della Diversità, attraverso cui Eni si impegna per il riconoscimento e il rispetto delle caratteristiche individuali; l'Equità, che garantisce pari opportunità e accesso alle risorse e alle opportunità aziendali; l'Unicità, che valorizza le peculiarità di ogni persona attraverso l'ascolto e l'inclusione; e l'Inclusività, che favorisce un ambiente di lavoro aperto, collaborativo e fondato sui valori di trasparenza, sostenibilità e ascolto. Nel 2024 è stato realizzato un piano di comunicazione mirato a diffondere la Policy D&I tra i dipendenti anche nei contesti operativi in Italia e all'estero. La Policy D&I è stata inoltre adottata nelle consociate e controllate all'estero come previsto dal sistema normativo di Eni.

AREE DI INTERVENTO DELLA D&I

**Genere**

La parità di genere è riconosciuta come un valore fondamentale per lo sviluppo globale e una transizione giusta, in linea con l'approccio di Eni alla Diversity & Inclusion, basato sui principi fondamentali di non discriminazione e pari opportunità. Nel 2024 sono proseguite le attività per l'empowerment femminile con un particolare focus sul tema della genitorialità e l'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere.

**Interculturalità**

Eni, con una forte presenza internazionale, considera l'interculturalità un valore chiave della diversità. Le azioni di formazione e sensibilizzazione sono proseguite nel 2024 anche nelle realtà locali attraverso workshop specifici sulla policy D&I e la sua applicazione nel contesto locale.

**Intergenerazionalità**

Eni si adopera affinché le proprie persone abbiano consapevolezza dell'importanza di evitare stereotipi derivanti dalle differenze di età anagrafica. Nel 2024 è stata realizzata un'iniziativa di ascolto focalizzata su una realtà aziendale ed è stato promosso un evento finalizzato a ripercorrere i valori e i driver lavorativi che accomunano e distinguono persone di diversa generazione e il modo in cui si relazionano tra di loro in azienda.

**Disabilità**

Eni considera tutte le forme di fragilità fisica, cognitiva, sensoriale e interviene per sensibilizzare e identificare azioni di miglioramento. Nel 2024, è stata lanciata un'iniziativa di ascolto sulle persone con disabilità e sono proseguite le attività per l'accessibilità degli edifici e degli strumenti informatici. Inoltre, Eni ha proseguito la collaborazione con Auticon e avviato una collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia a testimonianza dell'impegno crescente a favore delle neurodivergenze.

**Orientamento sessuale e identità di genere**

Particolare attenzione è rivolta alla diffusione di una mentalità inclusiva sull'orientamento sessuale e l'identità di genere attraverso azioni di coinvolgimento, ascolto, sensibilizzazione e comunicazione rivolte a tutti i dipendenti in Italia e all'estero nel rispetto delle culture locali. Nel 2024 è stato organizzato un evento interno che ha dato l'opportunità di ascoltare storie di ispirazione sul coming out e sulle sfide connesse in ambito sportivo, lavorativo e familiare.



Focus on

Azioni per la D&I

FORMAZIONE

- Arricchito il percorso D&I Matters, il corso aperto a tutti i dipendenti Eni, che offre una formazione modulare e interattiva con focus su linguaggio inclusivo, pregiudizi autolimitanti, bias e Intelligenza Artificiale.
- Reso disponibile per le persone Eni un corso online con l'utilizzo della realtà virtuale il cui obiettivo è di consentire a chi si occupa di recruiting e selezione di disporre delle competenze necessarie per gestire i possibili pregiudizi inconsapevoli legati ai temi della diversità e dell'inclusione nel processo di selezione, e più in generale nei colloqui gestionali.

Circa **9.000** ingressi al corso D&I Matters.

COMUNICAZIONE

- Il programma #EniForInclusion è stato implementato nel corso del 2024 con eventi D&I dedicati sia presso le sedi di Milano e Roma sia presso i siti operativi in Italia e all'estero, consentendo una maggiore diffusione della cultura dell'inclusione anche presso le unità di business caratterizzate da una forte operatività.
- Un focus particolare negli eventi di comunicazione del 2024 è stato dato alla Policy D&I di Eni che è stata condivisa con i colleghi per assicurarne l'implementazione a tutti i livelli.

**9** eventi organizzati in Italia; **3** eventi all'estero; **3** webinar; **4** podcast.

ASCOLTO

- Il Progetto «Design Our Inclusion», avviato nel 2023, ha portato alla generazione di nuove idee e iniziative con l'obiettivo di abbattere le barriere all'inclusione rilevate grazie al contributo attivo di colleghi e colleghe. Nel 2024 è stato organizzato un evento D&I in presenza per la restituzione dei risultati del lavoro svolto a tutte le persone di Eni e le attività di ascolto sono proseguite con un focus sui temi della Disabilità e Fragilità e del confronto intergenerazionale.
- Prosegue il percorso iniziato a partire dal 2022 di engagement e ascolto diretto delle realtà estere per verificare il livello di awareness sulle tematiche D&I ed individuare need specifici e spunti di miglioramento dei singoli contesti.

Ad oggi sono stati complessivamente coinvolti **26** Paesi (di cui 5 nel 2024) e un totale di **290** risorse delle Aree di Business Global Natural Resources e Industrial Trasformation.

D&I COMMUNITY

- Proseguito l'engagement delle persone Eni in Italia e nel mondo attraverso uno strumento interno di ingaggio che prevede la condivisione di eventi organizzati internamente e dalle associazioni di cui Eni fa parte e la celebrazione di giornate internazionali su temi D&I.
- Un aspetto importante è rappresentato dalle call to action, che hanno l'obiettivo di coinvolgere colleghi, sostenitori dei valori della D&I, disposti a raccontare la propria storia di inclusione.

Circa **2.000** iscritti alla D&I Community tra Italia ed estero e circa **400** post realizzati.

EMPOWERMENT FEMMINILE

Proseguono le azioni per attrarre i talenti femminili, attraverso l'organizzazione e la promozione di iniziative per gli studenti di orientamento verso le materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), con focus sulla parità di genere e la crescente ed efficace testimonianza delle Role Model e Ambassador interne, per le pari opportunità nel mondo del lavoro del settore dell'energia. Eni ha mantenuto nel 2024 la collaborazione con Valore D e, in ambito procurement, con Open-ES per la diffusione delle strategie D&I nella filiera di fornitura con un focus sulle PMI. Nel 2024 è stata completata la progettazione di un'iniziativa denominata WIP (Women in Power) che avrà piena realizzazione nel primo semestre 2025. Tale iniziativa riguarda uno specifico intervento formativo volto a promuovere lo sviluppo professionale e che si inserisce nell'ambito delle azioni volte a **promuovere e valorizzare la presenza femminile all'interno dell'azienda**. Eni ha rinnovato la partnership con Woman X Impact, il summit annuale dedicato alle tematiche relative alla gender parity, alla leadership femminile e al self branding attraverso il networking femminile. Tra le altre attività, sono stati realizzati eventi in presenza nelle sedi direzionali di Roma e Milano nei quali si è parlato del ruolo delle donne nel mondo STEM, degli stili di leadership femminile e dell'importanza del networking.

La percentuale delle donne non in posizione di responsabilità nel 2024 si attesta al 27,5% confronto al 26,5% dell'anno precedente. Nel 2024 la percentuale di donne ai secondi riporti dell'AD è pari al 51% sul totale. Eni monitora i dati sulla presenza femminile nelle varie funzioni dell'azienda. Le Aree professionali con una maggiore presenza di personale femminile sono rispettivamente: Affari Societari e Governance (69%), Comunicazione Esterna e Identity Management (66%), Risorse Umane (65%), Legale (60%) e Trasversale (Secretary/Back Office/General Management ecc.) (60%). Inoltre, in Italia nel 2024, le percentuali di donne nelle aree professionali DIT e Ingegneria sono rispettivamente pari al 32,0% (25,4% nel 2023) e 19,8% (19,6% nel 2023).

**+1 punto**  
percentuale vs. 2023  
donne sul totale della  
popolazione



Focus on

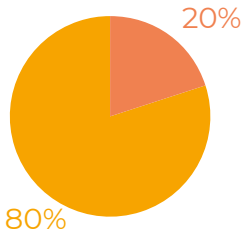
Pay gap di genere

Il Gender Pay Gap in Eni, ovvero il gap retributivo tra uomo e donna a livello globale è di +6,8%. L'incremento rispetto al 2023 dipende dall'acquisizione/dismissione di società estere e può essere influenzato da fattori oggettivi non discriminatori e non considerati dall'indicatore quali: livello di categoria professionale e ruolo ricoperto, anzianità nel ruolo, orari e condizioni di lavoro (es. turni e relative indennità), performance individuale, nonché dalla numerosità e distribuzione della popolazione femminile nei diversi Paesi e categorie professionali rispetto alla popolazione maschile. Pertanto, Eni effettua ulteriori analisi, a parità dei fattori oggettivi sopra menzionati, al fine di evidenziare eventuali gap non motivati e adottare le opportune azioni correttive. In particolare, nel 2024 l'analisi a parità di livello di ruolo/anzianità ha evidenziato un pay gap medio a livello globale pari al 2,1%.

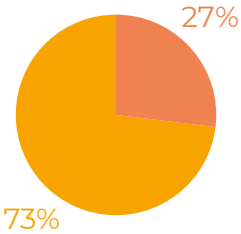
L'impegno di Eni per l'eliminazione del divario retributivo di genere si traduce in un approccio integrato basato sia su azioni retributive specifiche sia su iniziative più ampie volte a fornire un servizio a sostegno delle donne nell'accesso alle opportunità lavorative e loro percorsi di carriera. Ad esempio, Eni promuove iniziative focalizzate sul coinvolgimento delle studentesse in percorsi STEM e la sensibilizzazione sugli stereotipi di genere e la diversity.

Nei grafici seguenti viene analizzata a livello globale la presenza delle donne secondo livelli retributivi decrescenti rappresentati dalle prassi statistiche<sup>27</sup> di nono decile, terzo quartile, mediana e primo quartile. In particolare, rispetto ad una presenza complessiva femminile in Eni del 28,3% si evidenzia una presenza più ridotta nei livelli retributivi più bassi (inferiori al 1° decile, pari al 22%) e nei livelli retributivi più alti (superiori al 9° decile, pari al 20%).

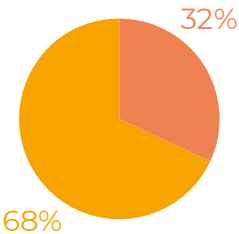
Retribuzioni superiori al 9° decile



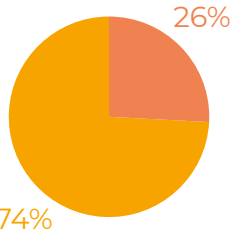
Retribuzioni superiori al 3° quartile



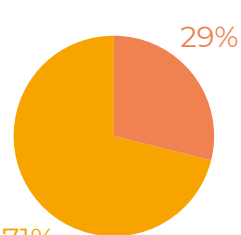
Retribuzioni tra la mediana e il 3° quartile



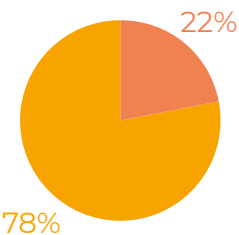
Retribuzioni tra il 1° quartile e la mediana



Retribuzioni inferiori al 1° quartile



Retribuzioni inferiori al 1° decile



■ Donne ■ Uomini

<sup>27</sup> Le prassi retributive statistiche di riferimento sono le seguenti: nono decile: 90% delle retribuzioni si posiziona al di sotto del riferimento; terzo quartile: 75% delle retribuzioni si posiziona al di sotto del riferimento; mediana: 50% delle retribuzioni si posiziona al di sotto del riferimento; primo quartile: 25% delle retribuzioni si posiziona al di sotto del riferimento; primo decile: 10% delle retribuzioni si posiziona al di sotto del riferimento.



Intervista a Barbara Falcomer

**Quali strumenti e strategie mette in campo Valore D per accompagnare le aziende verso una cultura più inclusiva e libera dagli stereotipi di genere?**

Sin dal 2009, Valore D lavora al fianco delle aziende che desiderano creare ambienti di lavoro inclusivi, innovativi e sostenibili. Valorizzare le unicità delle persone è diventata infatti una vera e propria sfida per le organizzazioni non solo dal punto di vista etico, ma anche del business: le politiche sull'equità e il benessere generano livelli più elevati di produttività, performance finanziarie superiori, un aumento della capacità di attrarre i talenti e una migliore capacità di rispondere alle esigenze degli stakeholder. La nostra Associazione supporta le imprese in questo percorso di maturazione organizzativa, mettendo a disposizione del network prodotti formativi e di sensibilizzazione, strumenti di misurazione, percorsi di mentorship, ricerche e buone pratiche aziendali e la possibilità di realizzare progetti tailor-made per rispondere alle esigenze specifiche di ciascuna realtà. Da sempre crediamo che cambiare la cultura sia possibile solo lavorando insieme: per questo puntiamo molto a rafforzare anche il dialogo pubblico-privato, portando all'attenzione delle istituzioni l'impegno delle aziende e le loro pratiche più innovative, con l'obiettivo di alimentare un circolo virtuoso a beneficio della collettività.

**Come si può trasformare l'empowerment femminile da un obiettivo dichiarato a un cambiamento strutturale all'interno delle organizzazioni?**

Le aziende che intendono rafforzare l'empowerment femminile devono approcciare la questione come se fosse un business case: essere cioè in grado di creare una vera e propria strategia che preveda azioni, obiettivi, KPI e strumenti di misurazione che tengano traccia dei risultati raggiunti. In particolare, è molto importante costruire un percorso che contempli il rafforzamento non solo delle "hard skill" ma anche di quelle considerate più "soft", che attengono alla leadership delle persone, per esempio l'ascolto, il problem-solving, la gestione della complessità, attraverso una formazione adeguata che va dai livelli più junior fino

alla C-level, programmi di mentorship e di sponsorship, che agevolino anche il networking. Oltre a questo, è indispensabile lavorare per abbattere tutte quelle barriere – in particolare quelle legate alla maternità e ai carichi di cura – che spesso ostacolano la crescita delle donne, creando ambienti di lavoro che favoriscano il work-life balance e una genitorialità equa e condivisa. Niente di tutto questo, però, sarebbe possibile senza un commitment forte che partendo dal top management abbracci tutta l'organizzazione, e senza dei principi e valori condivisi che orientino l'agire di tutto il contesto.

**In che modo la collaborazione con Valore D supporta Eni nel suo percorso verso un ambiente di lavoro più equo e inclusivo?**

Eni non è solo un associato storico, che ci accompagna da tanti anni, è anche un compagno di viaggio, che nel tempo ha contribuito alla governance come parte del Consiglio Direttivo, prendendo parte alle decisioni strategiche dell'Associazione, e ha supportato i nostri progetti più ambiziosi. Fondamentale è infatti il sostegno di Eni al programma di innovazione sociale Inspiring Girls, che nel 2017 è stato portato in Italia proprio da Valore D. Con Inspiring Girls ci rivolgiamo alle bambine e ai bambini della scuola secondaria di primo grado, per incoraggiarli a seguire le proprie aspirazioni libere da stereotipi, attraverso il confronto con role model che lavorano in settori particolarmente sfidanti, come l'ambito STEM. Il dialogo in classe con figure esperte che sono riuscite ad andare oltre l'immaginario tradizionale è infatti l'esempio migliore per dimostrare che non esistono professioni da uomo o da donna, ma solo carriere che incontrano le passioni di ognuno di noi. Grazie a Eni, Valore D ha firmato un accordo di collaborazione con Open-es, potendo portare in questa grande rete di aziende, persone e organizzazioni il proprio know-how e il proprio contributo concreto per lo sviluppo e la crescita della sostenibilità sociale. Con la partecipazione a Open-es, Inspiring Girls e alle attività di Valore D, Eni dimostra ogni giorno di essere promotrice del cambiamento culturale e sociale e incarna un impegno costante per la costruzione di un mondo più equo e sostenibile.

Intervista



**BARBARA FALCOMER  
DIRETTRICE GENERALE  
DI VALORE D**

Associazione no profit di imprese che promuove l'equilibrio di genere, la valorizzazione delle diversità e la cultura inclusiva nelle organizzazioni





WELFARE

Eni si è dotata di un sistema di welfare aziendale e benefit che comprende una serie di servizi, iniziative e strumenti, progettati per migliorare il benessere dei dipendenti. Il modello di Smart Working (SW) Eni, introdotto con un accordo sottoscritto nel mese di ottobre 2021, prevede per tutti i dipendenti in Italia una modalità di lavoro flessibile che consente fino a 8 giorni al mese per le sedi uffici e 4 giorni al mese per i siti operativi. Tale modello include anche numerose opzioni Welfare a sostegno non solo della genitorialità e disabilità, ma anche della salute delle persone o dei loro familiari conviventi. Il modello è stato ulteriormente arricchito con un'opzione per gestire casi di problemi di salute temporanei, improvvisi e non pianificabili di un componente convivente del nucleo familiare. Il modello di Smart Working è stato progressivamente adottato anche nei Paesi in cui Eni è presente, in conformità con le normative locali. Con riferimento ai temi della genitorialità, in tutti i Paesi di presenza, Eni ha continuato a riconoscere: 10 giorni lavorativi retribuiti al 100% ad entrambi i genitori, 14 settimane minime di congedo per il primary carer come da convenzione ILO e il pagamento di un'indennità pari ad almeno i 2/3 della retribuzione percepita nel periodo antecedente. Inoltre, almeno l'80% della forza lavoro locale di Eni ha sede in Paesi il cui quadro normativo prevede un congedo di maternità interamente retribuito di almeno 12 settimane. Per quanto riguarda i servizi di welfare, Eni offre un piano di iniziative mirato a soddisfare i bisogni delle famiglie, con servizi che spaziano dall'assistenza educativa e ricreativa per i figli, all'assistenza per i familiari non autosufficienti. In aggiunta, sono previste iniziative per la promozione della salute e del benessere psicofisico, tra cui iniziative di prevenzione dedicate, sportello psicologico e disponibilità di strutture sportive convenzionate. Eni offre anche interventi di supporto al reddito, come prestiti agevolati, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. Il 2024 è stato caratterizzato da un lato dal consolidamento delle nuove linee di servizio in ambito genitorialità attivate a seguito della loro definizione nel Protocollo NOI sottoscritto con le organizzazioni sindacali, dall'altro dall'avvio di una fase di studio e di analisi dell'offerta esistente, anche attraverso benchmark per individuare azioni di ridefinizione e miglioramento dell'as-is.

Case Study

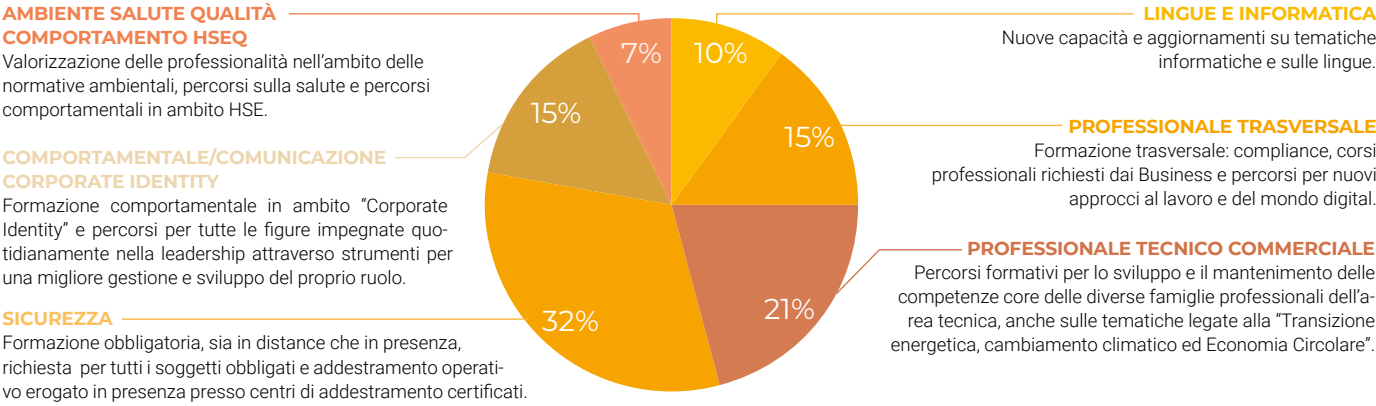
Piano d'azionariato diffuso

Eni riconosce il ruolo fondamentale del capitale umano nel proprio percorso di trasformazione ed evoluzione. In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 aprile 2024, su proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato l'adozione di un Piano di Azionariato Diffuso per la generalità dei dipendenti. L'obiettivo è rafforzare il senso di appartenenza all'azienda, la partecipazione alla crescita del valore aziendale e sostenerne il potere di acquisto dei dipendenti.

Il piano, inizialmente implementato per i dipendenti in Italia e successivamente esteso alle società estere, compatibilmente con le legislazioni nazionali, prevede due assegnazioni annuali di azioni gratuite per un valore individuale annuo di 2.000 euro l'anno. La prima assegnazione è stata realizzata nel 2024, mentre la seconda avverrà nel 2025. Nel 2026 sarà introdotta una modalità di co-investimento: i dipendenti che acquisteranno azioni riceveranno azioni gratuite pari al 50% di quelle acquistate, fino ad un controvalore massimo di 1.000 euro. L'iniziativa ha visto un tasso di adesione superiore al 95% tra gli oltre 22.000 dipendenti coinvolti, posizionando Eni fra le prime società italiane a realizzare un piano di tale estensione, in un contesto come quello italiano in cui l'azionariato diffuso è una pratica ancora poco consolidata.

FORMAZIONE

Eni continua a considerare la formazione come una leva fondamentale nel supportare l'azienda nel processo di cambiamento, in coerenza con le strategie definite nell'ambito della transizione energetica e della trasformazione digitale. Mirati interventi formativi che coprono a 360 gradi tutti gli aspetti di crescita tecnico-professionale, trasversale, personale, attraverso opportuni interventi di upskilling e reskilling e nell'ottimale mix tra formazione in presenza e a distanza, restano la chiave per la costruzione delle competenze del futuro. Il 2024 si assesta su valori confrontabili con l'anno precedente, pur registrando una riduzione anche in coerenza con una razionalizzazione dei piani formativi. Delle oltre 1 milione di ore di formazione nell'anno, il 76% sono state fruite da uomini e il 24% da donne, raggiungendo una distribuzione coerente a quella della popolazione Eni, con un aumento della fruizione da parte delle donne dal 20% nel 2023 al 24% nel 2024, come effetto dell'impegno verso il sostegno della presenza e sviluppo delle professionalità femminili in azienda.



Focus on

e-KMS: il valore della condivisione delle conoscenze tecniche all'interno dell'azienda

Il Knowledge Management, ovvero la gestione avanzata e strutturata del patrimonio interno di conoscenze, valorizza il know-how e le competenze tecniche acquisite, favorendone la condivisione; contribuisce a sviluppare soluzioni innovative; supporta la crescita professionale delle persone e il networking; consente il miglioramento continuo dei processi, la diffusione delle buone pratiche e la trasmissione delle esperienze negli anni. Tutto questo al servizio dell'operatività e dell'innovazione per la decarbonizzazione. Nel corso del 2024, la strategia di knowledge management è stata focalizzata principalmente sull'ottimizzazione della qualità dei contenuti condivisi all'interno del Knowledge Management System di Eni (e-KMS) e sulla generazione di valore attraverso un ampliamento della base dati, prima fra tutti la creazione del collegamento all'interno di e-KMS con il repository degli standard di ingegneria e l'inclusione del tool per la gestione del flusso di approvazione delle pubblicazioni tecnico scientifiche verso l'esterno. A fine 2024, il patrimonio di conoscenza condivisa include oltre 160 Success Story, più di 4000 webinar, circa 600 Lesson Learned e 1100 pubblicazioni tecnico-scientifiche. Si tratta di conoscenza di qualità, validata dai knowledge owner e facilmente accessibile grazie all'algoritmo di intelligenza artificiale generativa, la cui introduzione nel sistema ha permesso di migliorare la fruibilità dei contenuti, facendo di e-KMS uno strumento sempre più efficace per favorire lo sviluppo delle competenze aziendali.

Comunicazione interna e sostenibilità: il primo evento sulla sostenibilità dedicato alle persone Eni

A luglio 2024, Eni ha organizzato il primo evento interno dedicato alle proprie persone sui temi della sostenibilità, per riflettere su come questa si sia evoluta e su quanto sia oggi intrinsecamente legata alla strategia di Eni. L'evento ha rappresentato un'occasione significativa per approfondire e diffondere una maggiore consapevolezza dei contenuti del Report di sostenibilità di Eni: Eni for. La scelta di realizzare un evento per colleghe e colleghi nasce dal desiderio di trasformare le storie e le azioni di Eni in un patrimonio condiviso, ispirando tutti a diventare protagonisti e portavoce della sostenibilità aziendale. Durante la giornata sono intervenuti, infatti, i colleghi che lavorano direttamente sui numerosi progetti e iniziative avviati da Eni per contribuire alla creazione di un futuro più sostenibile. Inoltre, per garantire la massima diffusione dei contenuti e dei messaggi condivisi durante l'evento, sono state messe in atto diverse azioni di comunicazione: post su Workplace, contenuti dedicati sulla rete intranet aziendale e coinvolgimento del management, così da raggiungere i colleghi in tutti i Paesi in cui Eni opera. Questo evento si inserisce in un percorso più ampio di sensibilizzazione verso i temi dello sviluppo sostenibile. Il percorso comprende corsi online, campagne sui social network aziendali e la intranet sempre aggiornata con tutte le iniziative legate alla sostenibilità, al fine di ingaggiare e informare tutti i dipendenti.

Iniziative universitarie per l'Energy Transition

A partire dal 2024, Eni Corporate University (ECU) e Arm Wind hanno avviato una collaborazione con la Eurasian National University nell'ambito del Master in Green Energy Technologies, primo Master in Kazakhstan dedicato alle energie rinnovabili. Per supportare il processo di transizione energetica nel Paese, Eni Corporate University ha messo a disposizione il proprio network accademico di eccellenza, coinvolgendo docenti del Politecnico di Torino e dell'Università di Pavia nell'erogazione di "lectures" in presenza ad Astana. Sempre nel 2024, ECU ha firmato la convenzione di partnership con Strathclyde University (Glasgow) per l'attivazione di un percorso formativo dedicato alle risorse Plenitude ed EniProgetti con esperienza nei settori energetici tradizionali a sostegno della transizione delle professionalità, verso il settore delle energie rinnovabili ed in particolare dell'offshore wind. Ciò al fine di colmare il gap di conoscenze e competenze individuato negli anni precedenti, nell'ambito di un progetto con lo stesso ateneo.

# Sicurezza sul lavoro e di processo



Perché è importante per Eni?

La sicurezza delle nostre persone è da sempre al centro della nostra cultura aziendale. Quest'anno nonostante il continuo impegno e i progetti realizzati in ambito sicurezza, abbiamo vissuto un grave incidente. È grande il nostro dolore per i lavoratori coinvolti e per le loro famiglie. Ognuno di noi deve pertanto sentirsi impegnato a promuovere la cultura della sicurezza, ad osservare in prima persona i principi e le regole Eni sulla sicurezza e ancor più a intervenire con la propria Stop Work Authority ogniqualvolta rileva un comportamento o una condizione pericolosa.

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

## SICUREZZA DELLE PERSONE E DI PROCESSO

Eni investe costantemente nell'implementazione di tutte le azioni necessarie per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare nello sviluppo di modelli e strumenti per la valutazione e gestione dei rischi e nella promozione della cultura della sicurezza, al fine di perseguire il suo impegno rivolto all'azzeramento degli infortuni e alla salvaguardia dell'integrità degli asset. Per prevenire incidenti, oltre al continuo aggiornamento del sistema documentale e normativo HSE, sono state introdotte sia iniziative per rinforzare le competenze e il coinvolgimento di dipendenti e contrattisti in ambito HSE (corsi di Safety Leadership, programmi di Coaching HSE tecnico e comportamentale, promozione dei Principi e delle Regole d'Oro sulla sicurezza, applicazione della Stop Work Authority<sup>28</sup>), sia nuovi applicativi informatici e tecnologie digitali a supporto dei processi HSE e della sicurezza operativa.

Per la mitigazione e gestione dei rischi, è stato istituito un sistema di gestione della sicurezza risk-based, per prevenire infortuni e incidenti rilevanti. Tutti gli eventi incidentali, compresi i near miss e le unsafe condition/unsafe act sono segnalati, analizzati e monitorati con le necessarie azioni correttive e preventive. Questo sistema viene continuamente migliorato, tenendo conto degli eventi che si verificano nelle operazioni di Eni e nel settore. Tutte le realtà a rischio significativo sono coperte da certificazione ISO 45001 e 14001 o ne hanno pianificato il conseguimento. A conferma del fatto che la sicurezza dei lavoratori è per Eni un valore imprescindibile ed è dunque fondamentale mantenere le condizioni di lavoro sicure per tutti gli individui sotto la massima supervisione raggiungendo operazioni 100% sicure.

Per quanto riguarda la gestione HSE dei contrattisti, il Safety Competence Center (SCC) ha continuato a presidiare e sostenere proattivamente il processo di miglioramento delle imprese, promuovendo modelli di gestione caratterizzati da una cultura della sicurezza sempre più preventiva, monitorando oltre 3.000 fornitori in Italia e all'estero, gestendo puntualmente le situazioni rilevate al di sotto dello standard e valorizzando le buone prassi innovative individuate, assicurandone la condivisione fra i contrattisti. A tutto il 2024, i Patti per la Sicurezza e l'Ambiente (accordi volontari con le imprese) sono attivi in 92 siti in Italia e 20 all'estero.

Tutte le realtà a rischio significativo sono coperte da certificazione **ISO 45001**

### PRINCIPALI PROGETTI PER LA SICUREZZA

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Safety Presense</b>: strumento di AI in grado di prevedere situazioni ricorrenti di pericolo a partire dai segnali deboli registrati nei database HSE</li><li>• <b>App HSEni</b> - 237 siti coperti e 11.000 utenti abilitati</li><li>• <b>Digital HSE Risk Assessment</b>: tool a supporto delle fasi di analisi, valutazione e reporting dei rischi</li><li>• <b>Permesso di Lavoro Elettronico (e-WP)</b> - 139 siti coperti</li><li>• <b>Smart Safety</b> - 6 siti coperti dal sistema digitale che prevede l'utilizzo di dispositivi wearable per allertare i lavoratori in condizioni di pericolo ed emergenza</li></ul>	DIGITAL SAFETY		<ul style="list-style-type: none"><li>• Applicativo <b>ISPPE</b> per la gestione digitale dei DPI - 33 siti in Italia coperti</li><li>• Tool <b>valutazione rischio chimico per la sicurezza</b></li><li>• Corso <b>Elementi di Igiene Industriale</b></li><li>• Progetto formativo <b>Formare i formatori in materia di igiene industriale</b></li></ul>
		IGIENE INDUSTRIALE	
			SICUREZZA PRODOTTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Campagna <b>Process Safety Fundamentals</b></li><li>• <b>3D Lesson Learned</b> sui Major Incident</li><li>• Corso e-learning <b>La Process Safety in Eni</b></li></ul>	PROCESS SAFETY		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Applicativo <b>My GIS Crisis Management Log Keeper</b>: per la gestione e visualizzazione delle informazioni in emergenze integrato con MyGIS</li><li>• Tool per la <b>Gestione delle Esercitazioni di Emergenza HSE</b></li><li>• Corso <b>Gestione Emergenze HSE</b></li><li>• Collaborazione con Dipartimento Protezione Civile per la gestione degli eventi NatRisk</li></ul>	EMERGENZE RILEVANTI		<ul style="list-style-type: none"><li>• Metodologia <b>THEME</b> (The Human Error Model for Eni) - 22 siti coperti</li><li>• Formazione sulla metodologia RC Eni per investigazione incidenti</li><li>• Campagna <b>Safety Golden Rules &amp; Principles Line of Fire &amp; Stop Work Authority</b></li><li>• Corso e-learning <b>Gestione della Sicurezza Operativa</b></li><li>• Filone formativo comportamentale: <i>Agire in Sicurezza e Leader in HSE</i></li><li>• Behavioral Safety Coaching</li><li>• Applicativo <b>IRIDE</b> per la rendicontazione, analisi e monitoraggio degli eventi HSE</li></ul>
			SICUREZZA OCCUPAZIONALE

28 Con la Stop Work Authority ogni lavoratore, in qualsiasi sito Eni, ha l'autorità di interrompere un'attività quando rileva un comportamento o una condizione pericolosa.



Nel 2024 l'indice di frequenza degli infortuni totali registrabili (TRIR) è aumentato rispetto al 2023 sia per i contrattisti che per i dipendenti poiché, al calo delle ore lavorate registrato nel periodo, non è corrisposta una riduzione nel numero degli infortuni totali registrabili, salito per i contrattisti a 67 (54 nel 2023) e rimasto stabile a 39 per i dipendenti. In particolare, sono stati registrati 5 infortuni mortali a contrattisti in Italia in relazione all'incidente occorso il 9 Dicembre 2024 presso il deposito carburanti di Calenzano (Firenze). Le investigazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria sulle dinamiche e le cause dell'evento sono ancora in corso; Eni sta fornendo la più ampia collaborazione rispetto ad ogni eventuale esigenza investigativa. L'indice di mortalità (Fatality Index) dei contrattisti è salito a 4,96, quello dei dipendenti è rimasto pari a zero.

In ambito Process Safety, per ridurre al minimo gli incidenti dovuti a perdite di contenimento e migliorare ulteriormente le performance di sicurezza di processo, Eni ha realizzato una massiccia campagna sui Process Safety Fundamentals, da seguire durante le attività in impianto, tramite momenti formativi a supporto dei 591 promotori ed eventi di sensibilizzazione su 60 siti con il coinvolgimento di più di 5000 lavoratori. Sono inoltre stati approfonditi i temi legati alla sicurezza di processo nella gestione dei fluidi per le nuove filiere energetiche, rivedendo gli standard interni per includere requisiti di progettazione specifici per l'idrogeno, la CO<sub>2</sub> e altre sostanze da nuove filiere.

PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE

L'efficace ed efficiente processo di Emergency Preparedness & Response di Eni permette di tutelare il "sistema" nella sua interezza, salvaguardando sia il valore complessivo dell'azienda che contestualmente il tessuto nel quale si collocano le attività operative. La preparazione alle emergenze viene regolarmente testata durante le oltre 5.000 esercitazioni svolte ogni anno sui siti, dove si sperimenta la capacità di risposta rispetto ai piani dedicati, compreso il tempestivo allertamento della catena di comando e dei mezzi e risorse necessari a fronteggiare l'evento. Le attività inoltre sono incentrate verso la pianificazione e gestione anche degli scenari d'emergenza indotti da pericolosità naturale, a supporto sia del business Eni che della collettività tramite la consolidata collaborazione con la Protezione Civile Nazionale.

Case Study

Innovazione tecnologica e digitalizzazione in ambito sicurezza

L'innovazione tecnologica è essenziale per migliorare le prestazioni in ambito HSE all'interno dell'azienda. Le tecnologie digitali rappresentano il cuore dell'innovazione attraverso cui Eni ha raggiunto e raggiungerà sempre più nuovi e ambizioni traguardi in ambito HSE.

Il processo di innovazione tecnologica a supporto dell'HSE segue un approccio metodico e strutturato che non solo contribuisce a rispettare le normative internazionali e locali, ma anche a promuovere una cultura aziendale orientata alla prevenzione dei rischi e alla tutela dell'ambiente, assicurando che le nuove tecnologie introdotte siano efficaci, sicure e sostenibili.

Affrontare le tematiche relative alla sicurezza, parte fondamentale del piano strategico di Eni, mediante l'utilizzo di tecnologie digitali, congiuntamente alle analisi legate al Fattore Umano, ha pertanto orientato gli effort dell'azienda verso l'implementazione di tecnologie digitali che rendano la gestione dei rischi e della sicurezza sul posto di lavoro più semplice, più efficiente e meglio organizzata.

Negli ultimi anni Eni ha sviluppato e reso disponibili diverse soluzioni digitali atte a coprire le principali esigenze operative in ambito sicurezza, dall'adozione di smart DPI ad app per la sicurezza, dall'analisi dei dati al machine learning e all'Artificial Intelligence.

Oggigiorno, infatti, le soluzioni digitali permettono sia di potenziare le capacità di analizzare dati e informazioni HSE per prevedere situazioni non sicure e prevenire gli incidenti, sia di riconoscere situazioni pericolose e diffondere buone pratiche, sia di garantire il controllo e la gestione delle attività in sicurezza.

- Obiettivo della Digital Safety è pertanto:
- fornire strumenti per gli operatori che rendano "visibili" i rischi onsite, consentendo quindi condizioni di lavoro di sempre maggiore sicurezza;
  - rendere disponibili funzionalità di interpretazione dei dati di sicurezza e previsione di future situazioni pericolose;
  - implementare soluzioni impiantistiche per ridurre l'esposizione degli operatori ai rischi e migliorare gli aspetti HSE.

Parallelamente alle principali iniziative digitali già a disposizione in Eni, proseguono anche numerose sperimentazioni per individuare le migliori tecnologie disponibili sul mercato, da utilizzare sui nostri siti operativi.

INIZIATIVE DI DIGITAL SAFETY

	OCCUPATIONAL SAFETY	PROCESS SAFETY	EMERGENCY
Smart Safety	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio DPI</li><li>• Mandown/cadute dall'alto</li><li>• Accesso aree ristrette</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione emergenze di impianto</li><li>• Invio SOS</li></ul>
App HSEni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Segnalazione situazioni pericolose</li><li>• Consultazione Safety &amp; Environment Golden Rules e materiale collegato</li><li>• Compilazione checklist operative</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Segnalazione situazioni pericolose</li><li>• Consultazione Process Safety Fundamentals e materiale collegato</li></ul>	
e-WP Electronic Work Permit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compilazione e archiviazione dei PdL</li><li>• Verifica checklist relativa all'attività</li><li>• Verifica certificazioni ed interferenze</li><li>• Raccomandazione DPI specifici</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compilazione e archiviazione dei permessi di lavoro</li><li>• Presa in carico dei PSF</li></ul>	
DHSERA Digital HSE Risk Assessment	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi, compilazione e reporting dei rischi HSE presenti nei siti operativi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi, compilazione e reporting dei rischi HSE presenti nei siti operativi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi, compilazione e reporting dei rischi HSE presenti nei siti operativi</li></ul>
Safety Presense	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alert predittivo basato sulle fenomenologie di infortuni accaduti nel passato</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alert predittivo basato sulle fenomenologie di perdite di contenimento accadute nel passato</li></ul>	
Digital Leak Detection		<ul style="list-style-type: none"><li>• Localizzazione e quantificazione delle perdite di gas</li></ul>	
Lone Worker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio mediante app della sicurezza dei lavoratori che operano in solitaria</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Invio SOS</li></ul>

# Salute e benessere delle persone



## Perché è importante per Eni?

Per Eni tutelare la Salute significa promuovere la cultura della salute e del benessere delle sue persone. È un impegno che ha come oggetto le condizioni fisiche, mentali e sociali di ciascuno di noi. Il nostro lavoro si articola nella prevenzione e nella tutela della salute, e nel rendere più possibile accessibili tutti gli strumenti e i servizi di assistenza medica e di promozione della salute. Ci rivolgiamo ai nostri lavoratori e i loro famigliari, ed anche alle comunità che direttamente o indirettamente sono coinvolte nelle nostre attività, in collaborazione con le istituzioni dei Paesi in cui operiamo.

FILIPPO UBERTI RESPONSABILE SALUTE DI ENI

Il sistema di gestione della Salute di Eni è attuato in tutte le realtà operative, coprendo l'intera popolazione Eni, e comprende le attività di Medicina del Lavoro, Igiene occupazionale, medicina del viaggiatore, Assistenza ed emergenza medica, Promozione della salute e Tutela e promozione della salute delle comunità.

È una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione e promozione e implementata in un'ottica di miglioramento continuo. La corretta gestione del rischio è garantita con il costante aggiornamento delle valutazioni di profilo sanitario dei Paesi di presenza, inclusa la valutazione di eventuali focolai epidemici, la valutazione dei rischi sulla salute derivanti dall'attività lavorativa, e dai potenziali impatti sulla salute derivanti dai processi industriali, tenuto anche conto delle aspettative degli stakeholder e delle comunità. Eni agisce seguendo le normative locali e i più alti standard internazionali e garantisce un aggiornamento continuo delle competenze del personale.

Nel 2024, per quanto riguarda le attività a tutela della salute dei dipendenti è proseguita la collaborazione con centri di ricerca e università per valutare gli impatti dei nuovi processi produttivi, con attenzione particolare alle bioraffinerie e all'agribusiness; sono state sperimentate nuove tecnologie per il monitoraggio della salubrità degli ambienti di lavoro indoor (testati 99 sensori presso i siti operativi onshore in Italia e estero).

Nel 2024 il Comitato Salute FEEM, un organo di presidio scientifico formato da esperti in ambito medico, epidemiologico ed economico-sanitario avviato nel 2021, ha portato avanti l'attività di ricerca con l'obiettivo di supportare Eni nella tutela e promozione della salute di tutti i soggetti che operano all'interno della propria catena del valore nelle filiere produttive, anche davanti alle complessità dei nuovi modelli, tecnologie e approcci per una transizione energetica giusta.

Nel 2024 sono stati potenziati e rafforzati i servizi di **welfare sanitario aziendale**, un insieme di iniziative e strumenti volti a migliorare il benessere dei lavoratori e, ove applicabile, dei famigliari con un'attenzione particolare per la prevenzione, diagnosi, cura e gestione delle patologie acute e croniche.

Potenziati e rafforzati i servizi di welfare sanitario aziendale

- **Più Salute:** un pacchetto di servizi di assistenza sanitaria gratuita H24 per le persone Eni e i loro famigliari in Italia (telemedicina, servizi medici domiciliari, prenotazioni e colloqui anamnestici). Nel 2024 lo strumento è stato integrato di funzionalità volte ad una maggiore inclusività, come la Lingua LIS ed il comando vocale in app per persone ipovedenti o non vedenti. Il **93%** degli utilizzatori si è dichiarato **soddisfatto del servizio**.
- **Previeni con Eni:** servizio di check-up biennale gratuito per la prevenzione oncologica e cardiovascolare è stato esteso a nuove regioni italiane, raggiungendo il 44% della popolazione Eni.
- Attività di **promozione della salute**, per la diffusione di una cultura della salute tra dipendenti e famiglie quali nel 2024: i) sensibilizzazione in relazione a malattie endemiche, come la tubercolosi e la malaria, malattie sessualmente trasmissibili e malattie non trasmissibili, come il diabete e l'ipertensione; ii) promozione di stili di vita sani; iii) diffusione di principi di ergonomia.
- Erogazione della **campagna di vaccinazione antinfluenzale** in Italia.

Il numero di partecipazioni ad iniziative di promozione della salute nel 2024 è pari a 140.046, di cui 107.003 dipendenti, 29.845 contrattisti e 3.198 famigliari. Tra queste sono stati particolarmente incentivati programmi, attività e interventi volontari con il fine prioritario di massimizzare il benessere psico-fisico dei lavoratori, l'inclusione e la parità.

Oltre **140 mila** partecipazioni ad iniziative di promozione della salute

### Focus on

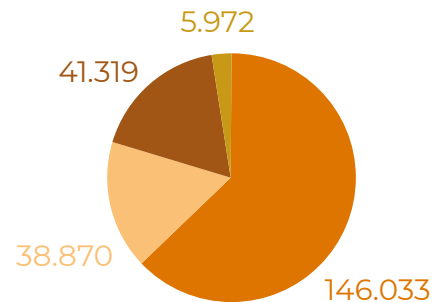
Nel 2024 Eni ha sostenuto l'**Open Week** promossa dalla **Fondazione Onda**, un'iniziativa volta a garantire alle persone vittime di violenza l'accesso gratuito a servizi sanitari e informativi offerti dagli ospedali e dai centri antiviolenza della rete Onda, presenti su tutto il **territorio nazionale**. L'Open Week si è svolta dal **22 al 27 novembre**, in concomitanza con la **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** del 25 novembre, per riaffermare l'importanza della sensibilizzazione e del supporto concreto su questo tema.



232.194  
Servizi sanitari  
forniti

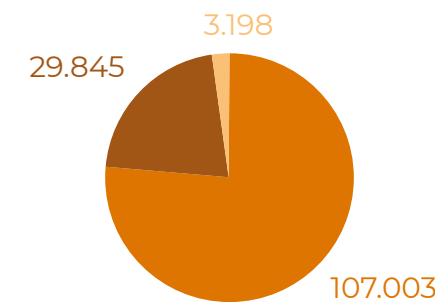
140.046  
Accessi ad iniziative  
di promozione della  
salute

NUMERO DI SERVIZI SANITARI  
FORNITI NEL 2024



di cui dipendenti  
di cui familiari  
di cui contrattisti  
di cui altre persone

NUMERO DI ACCESSI AD INIZIATIVE  
DI PROMOZIONE DELLA SALUTE



di cui dipendenti  
di cui familiari  
di cui contrattisti

Nell'anno è stata rafforzata la collaborazione con organizzazioni internazionali: il contributo di Eni al lavoro del Comitato Salute della IOGP - l'Associazione Internazionale dei produttori di Oil & Gas e di IPIECA - l'associazione di settore sui temi di sostenibilità globale, ha portato alla pubblicazione del briefing IOGP-IPIECA [La salute nella transizione energetica](#). Il documento esplora ciò che è attualmente noto sui rischi per la salute associati alle tecnologie per la transizione energetica. Obiettivo del report è quello di rendere le aziende più consapevoli dell'importanza della valutazione dei rischi sanitari, nonché opportunità, nel contesto della transizione.

Focus on

I servizi Eni per il benessere psicologico, emotivo e sociale

- Per Eni, la salute mentale e cerebrale sono componenti imprescindibili del benessere. Per questo realizza per le proprie persone iniziative dedicate alla prevenzione cognitiva e al potenziamento delle competenze emotive, psicologiche e sociali.
- **Servizio di supporto psicologico online** disponibile per dipendenti in Italia e all'estero, 24/7 in forma anonima e gratuita. Il 74% dei dipendenti ha accesso al servizio, è prevista l'estensione all'85% entro il 2028.
  - **Servizio di Critical Incident Stress Management**: intervento diretto in loco di gestione di crisi da parte di esperti qualificati in emergenza, disponibile per tutti i dipendenti in Italia e all'estero in casi di eventi catastrofici e inaspettati.
  - **Psychological First Aid (PFA)**: intervento svolto in maniera volontaria da dipendenti Eni formati dall'azienda per sostenere persone coinvolte in un evento traumatico nell'attesa dell'arrivo di esperti qualificati in emergenza. La partecipazione al corso è volontaria e prescinde dalla propria formazione.
  - **Servizi specifici riguardanti salute e assistenza di genere**: in Italia è disponibile una helpline, accessibile 24/7, dedicata alle vittime di molestie e violenza di genere che offre supporto psicologico, legale e orientamento sul territorio.
  - **Corso NutriMente**: un percorso open per tutti dipendenti per migliorare l'atteggiamento mentale verso il cibo.
  - **Incontro online dedicato alla Salute Mentale**: un approfondimento sul significato di questo tema, sulle risorse per il benessere e sul superamento dello stigma.
  - **Progetti di psicoeducazione** per l'inserimento di colleghi con disabilità nel team di lavoro.
  - **Assistenza sociale**: servizio di orientamento e ascolto in presenza, attivo nella maggior parte dei siti Eni in Italia.
  - **Sportello informativo oncologico**: in collaborazione con AIMaC (Associazione Italiana Malati di Cancro, parenti e amici), l'azienda mette a disposizione uno sportello che garantisce assistenza mirata, personalizzata e interdisciplinare (gli esperti sono: avvocati, oncologi clinici, psicologi/psicoterapeuti ecc.) alle persone Eni che stanno affrontando, come pazienti o come famigliari, un problema oncologico.

“

Intervista a Vincenzo di Lazzaro

**Professore, perché è importante oggi più che mai parlare di tutela della salute cerebrale?**

È sempre più importante parlare di questi argomenti perché viviamo più a lungo e il numero di persone affette da malattie neurodegenerative cresce costantemente. A titolo esemplificativo, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), ad oggi, circa 55 milioni di persone nel mondo sono affette da demenza, e tale numero potrebbe addirittura triplicare entro il 2030. Tuttavia, circa la metà dei casi di demenza potrebbe essere prevenuta intervenendo su alcuni fattori di rischio. Questi comprendono, tra gli altri, i classici fattori di rischio cardio-cerebro-vascolare come l'ipertensione arteriosa, il fumo, l'obesità e la sedentarietà, ma anche elementi fino ad oggi non considerati come fattori di rischio altrettanto rilevanti come l'isolamento sociale, la perdita della vista e dell'udito o la depressione.

**Qual è il collegamento tra salute celebrale e benessere personale, mentale e fisico?**

Il cervello è l'organo centrale del nostro benessere. Tutte le funzioni che svolgiamo nel nostro quotidiano passano direttamente o indirettamente attraverso il cervello. Non parliamo solo di capacità cognitive (come memoria, linguaggio, attenzione), ma anche di equilibrio emotivo, benessere psicologico e persino di salute fisica. Un cervello sano significa migliori performance nella vita di tutti i giorni, miglior concentrazione, stabilità emotiva e capacità di adattarsi ai cambiamenti della vita di tutti i giorni.

**In che senso ottimizzare la salute cerebrale porta a vantaggi anche economici e sulla società?**

Torniamo all'esempio delle demenze. Prevenire o ritardare le demenze ha dei benefici enormi non solo sul singolo individuo, ma anche a livello economico e sociale. Difatti, se riuscissimo realmente a dimezzare i numeri della demenza avremmo un impatto significativo sui costi sanitari e sociali che queste malattie determinano, per esempio in termini di necessità di assistenza a lungo termine. Una popolazione con una buona salute cerebrale è più autonoma,

ma, attiva socialmente, e questo porta a benefici a cascata per tutta la società, dalle famiglie ai sistemi sanitari nazionali.

**Professore, durante il suo intervento nel webinar in Eni sulla salute cerebrale ci ha parlato dei fattori di rischio modificabili su cui possiamo agire per preservare la salute cognitiva, può dirci quali sono quelli su cui possiamo intervenire modificando gli stili di vita?**

I fattori di rischio modificabili sono soprattutto quelli legati allo stile di vita. Un recente studio pubblicato su una prestigiosa rivista internazionale ha confermato i fattori di rischio tradizionali ed identificato nuovi fattori di rischio per la demenza. Sono stati definiti 14 fattori di rischio modificabili e tra questi troviamo il basso livello di istruzione, l'ipertensione arteriosa, l'obesità, il fumo, il diabete, l'inattività fisica, ma anche l'abuso di alcol, la perdita della vista o dell'udito, l'isolamento sociale, e la depressione non trattata. Modificando lo stile di vita, facendo attività fisica regolare, scegliendo un'alimentazione sana, effettuando controlli medici regolari e attività sociali e cognitive stimolanti, possiamo intervenire concretamente su molti di questi fattori, riducendo notevolmente il rischio di sviluppare una malattia neurodegenerativa.

**Che ruolo possono avere le aziende nella tutela della salute cerebrale e nella prevenzione delle patologie neurodegenerative?**

Le aziende hanno un ruolo fondamentale perché possono creare ambienti lavorativi che promuovono e sostengono stili di vita sani. Ad esempio, questo è fattibile attraverso programmi di educazione sanitaria per informare i dipendenti sui fattori di rischio modificabili, o facilitando la diagnosi e il trattamento precoce di alcune patologie cardio e cerebrovascolari con adeguati programmi di check-up. Le aziende hanno anche il compito di favorire una maggiore interazione sociale e favorire il benessere psicologico. Questi interventi non solo hanno un effetto positivo sul benessere cerebrale, ma anche sulla soddisfazione dei dipendenti e quindi sulla loro produttività.

Intervista



**VINCENZO DI LAZZARO**  
PROFESSORE  
ORDINARIO DI  
NEUROLOGIA,  
PRESIDE DELLA  
FACOLTÀ DI MEDICINA  
E CHIRURGIA  
DELL'UNIVERSITÀ  
CAMPUS BIO-MEDICO  
DI ROMA, DIRETTORE  
DELL'UNITÀ OPERATIVA  
COMPLESSA DI  
NEUROLOGIA  
DEL POLICLINICO  
UNIVERSITARIO  
CAMPUS BIO-MEDICO  
DI ROMA, PAST  
PRESIDENT DELLA SINC  
– SOCIETÀ ITALIANA  
DI NEUROFISIOLOGIA  
CLINICA.

”