Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali Internazionali, la Responsabilità Sociale dell'Impresa e per una Just Transition

13 gennaio 2026

eni

FILCTEM CGIL

femca cisl
FEDERAZIONE ENERGIA, MODA, CHIMICA E AFFINI

UILTEC
Tessile Energia Chimica

industriall
global union

Eni,
IndustriALL Global Union
e le Segreterie Generali e Nazionali di Filctem CGIL,
Femca Cisl e Uiltec UIL
sottoscrivono

l'Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali Internazionali, la Responsabilità Sociale dell'Impresa e per una Just Transition

1. PREMESSA 4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE 6
3. RISPETTO E PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI 6
3.1 Diritti in materia di lavoro 7
3.2 Salute e sicurezza sul lavoro come diritti fondamentali 9
3.3 Diritti umani e del lavoro nelle relazioni con le parti terze, nelle comunità locali che ospitano Eni e nelle attività di security 11
3.4 Accesso ai meccanismi di reclamo e rimedio 12
4. PER UNA JUST TRANSITION 13
5. RELAZIONI INDUSTRIALI 14
5.1 Relazioni industriali efficaci e partecipative 14
5.2 Coordinatore 15
6. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO 15
6.1 Informazione e comunicazione 15
6.2 Diffusione dell'Accordo 16
6.3 Formazione 16
6.4 Programmi d'intervento e monitoraggio 16
7. INCONTRO ANNUALE ED INCONTRI PERIODICI 16
7.1 Incontro annuale: partecipanti 16
7.2 Incontro annuale: materie trattate 16
7.3 Incontri periodici: partecipanti e materie trattate 17
8. INDICATORI 17
9. RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE 17
10. DISPOSIZIONI FINALI 18
10.1 Organizzazione 18
10.2 Durata dell'Accordo 18

Il giorno 13 gennaio 2026 si sono incontrati in Bolgiano Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue controllate, IndustriALL Global Union e le Segreterie Generali e Nazionali di Filctem CGIL, Femca Cisl e Uiltec UIL.

1. PREMESSA

Eni è una energy tech company, presente lungo tutta la catena del valore: dall'esplorazione, sviluppo ed estrazione di petrolio e gas naturale, alla generazione di energia elettrica da gas e da fonti rinnovabili, alla raffinazione e alla chimica tradizionali e bio, fino allo sviluppo di processi di economia circolare. Eni estende il proprio raggio d'azione fino ai mercati finali, commercializzando gas, energia elettrica e prodotti ai mercati locali e ai clienti retail e business, a cui offre anche servizi di efficienza energetica e servizi di mobilità.
Eni è una società integrata dell'energia impegnata nella transizione energetica socialmente equa che, con soluzioni concrete ed economicamente sostenibili, mira a far fronte alle sfide cruciali del nostro tempo: contribuire a contrastare il cambiamento climatico e dare accesso all'energia in maniera efficiente e più sostenibile per tutti.
Il modello di business è volto alla creazione di valore di lungo termine per tutti gli stakeholder attraverso una consolidata presenza lungo tutta la catena del valore dell'energia. La mission aziendale integra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e l'approccio distintivo permea tutte le attività.
Eni prosegue nel suo impegno a contribuire ad assicurare la sicurezza energetica, continuando a garantire la creazione di valore e avanzando, al contempo, nella propria strategia di transizione con un approccio tecnologicamente neutrale e pragmatico, volto al mantenimento della competitività del sistema produttivo e ad incrementare la sostenibilità sociale. Tali obiettivi fanno leva su una diversificata presenza geografica e su un portafoglio di soluzioni tecnologiche che consentiranno di creare un mix energetico sempre più decarbonizzato. Essenziali al raggiungimento di tali obiettivi sono le partnership e le alleanze con gli stakeholder per assicurare un coinvolgimento attivo nella definizione delle attività di Eni e nella trasformazione del sistema energetico.
Il modello coniuga l'utilizzo di tecnologie proprietarie con lo sviluppo di un innovativo modello satellitare, che prevede la creazione di società dedicate in grado di accedere autonomamente al mercato dei capitali per finanziare la propria crescita e al contempo far emergere il valore reale di ogni business.
Eni ha intrapreso una trasformazione industriale basata su un mix di leve e tecnologie volte a raggiungere gli obiettivi di Net Zero al 2050, definiti su scala globale.

Il percorso che porterà Eni alla Neutralità carbonica nel 2050 si compone di una serie di obiettivi, confermati al mercato durante il Capital Markets Update del 27 febbraio 2025, che prevedono prima l'azzeramento delle emissioni nette (Scope 1+2) del business Upstream al 2030 e di tutta Eni al 2035, per poi raggiungere l'azzeramento netto al 2050 di tutte le emissioni (GHG Scope 1-2-3) associate al ciclo di vita dei prodotti energetici venduti, sia in termini assoluti che di intensità.

Il 12 settembre 2024 è stata presentata un'importante evoluzione dell'attuale struttura, dove si consolidano evoluzioni di progetti e asset che rendono ancora più incisiva la strategia Eni centrata sulla decarbonizzazione e sulla sicurezza energetica. La Società ha scelto quindi di riorganizzare le attività di business in tre strutture:

- la nuova struttura "Chief Transition & Financial Officer", a cui, oltre ad occuparsi della elaborazione e dell'implementazione della strategia economica e finanziaria di Eni, fanno capo anche le due società legate alla transizione energetica (Plenitude ed Enilive), nell'ottica di una loro massima valorizzazione;

- la "Global Natural Resources" che attraverso le diverse leve tecniche, operative e di ingegneria assicura la realizzazione dei progetti della Società. La struttura è integrata con il business Power Generation & Marketing e le attività del Trading Oil per cogliere tutti i margini a valle della catena del valore. Inoltre, gestisce lo sviluppo operativo dei nuovi business della CCS, degli agri-hub e lo sviluppo organico di un upstream con basso break-even, ridotte emissività, strategia multi-locale e nuove business combination con cui massimizzare opportunità di crescita;
- la nuova struttura "Industrial Transformation" concentrata sull'accelerazione della trasformazione degli asset della chimica massimizzando la circolarità e la specializzazione che Versalis ha avviato da qualche tempo, sulla progressiva trasformazione del downstream tradizionale (Raffinazione) attraverso la nuova società Eni Industrial Transformation che avrà l'obiettivo di assicurare la gestione degli asset tradizionali e di consolidare il percorso di trasformazione industriale e, inoltre, sul rafforzamento delle attività di risanamento ambientale (Eni Rewind) verso nuovi mercati.

La Corporate esercita il suo ruolo di indirizzo, coordinamento e di erogazione dei servizi specializzati. La funzione centrale Tecnologie funge da centro di competenza, know-how e controllo mettendo a fattor comune esperienze trasversali e innovazione e focalizzandosi su R&D, Digitale, Intelligenza Artificiale e Quantistica.

In questo sfidante contesto Eni e le Organizzazioni Sindacali italiane hanno scelto di adottare un nuovo modello di relazioni industriali ed hanno sottoscritto, già nel dicembre 2020, un accordo denominato "INSIEME", che sancisce la nascita di un nuovo modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica in Italia.
Lo scenario economico e le sfide presenti e future legate al grande percorso strategico di decarbonizzazione intrapreso da Eni con il nuovo Piano al 2050, richiederanno un forte impegno collettivo e una condivisione costante di informazioni, obiettivi, iniziative e risultati. Per tale ragione le parti hanno convenuto di definire una nuova strategia relazionale in grado di supportare il percorso evolutivo in atto, nella convinzione che un sistema di relazioni industriali partecipativo sia il più efficace per accompagnare i processi di trasformazione in corso e futuri.
IndustriALL Global Union rappresenta 50 milioni di lavoratori in 140 Paesi nell'ambito dei settori minerario, energia e manifatturiero ed è impegnata nella solidarietà globale in difesa delle migliori condizioni di lavoro e dei diritti sindacali in tutto il mondo. IndustriALL si batte per il raggiungimento di un altro modello di globalizzazione e per un nuovo modello economico e sociale, che metta le persone al primo posto, e che abbia come fondamento la democrazia e la giustizia sociale.
Tutti questi principi ed azioni devono essere realizzati in piena coerenza con gli accordi collettivi nazionali e aziendali, sottoscritti da Eni con le Organizzazioni Sindacali riconosciute da IndustriALL, anche al fine di contenere fenomeni di dumping sociale e contrattuale, rispetto alle fondamentali norme internazionali del lavoro.
Dal 2002 anno in cui è stato sottoscritto il primo Accordo Quadro Globale, Eni e IndustriALL lavorano fianco a fianco e intavolano un dialogo costante fondato sul comune interesse a promuovere e ad attuare comportamenti socialmente responsabili, attraverso la condivisione e l'applicazione, nella propria sfera di influenza, di un insieme di valori e principi fondamentali in materia di diritti umani e del lavoro, includendo la tutela dei lavoratori, delle pari opportunità nonché il rispetto della diversità socio-culturale dei Paesi in cui Eni opera.

Con il rinnovo del presente Accordo Quadro Globale, le Parti ribadiscono il loro impegno a favore dei diritti umani fondamentali e dei lavoratori, dello sviluppo responsabile e della difesa dell'ambiente, e di una Just Transition e ribadiscono la loro volontà di dare nuovo slancio per rafforzare i loro principi e obiettivi condivisi.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo Quadro Globale si applica a Eni SpA e alle sue Controllate in tutto il mondo (di seguito nel presente Accordo complessivamente indicate come "Eni"), fatto salvo quanto previsto al paragrafo "Disposizioni finali". In caso di fusione o di acquisizione di una nuova società in cui Eni SpA detiene una partecipazione di maggioranza, la nuova società sarà soggetta alle disposizioni del presente Accordo.

3. RISPETTO E PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI

Con il presente Accordo, le parti firmatarie, nel rispetto delle intese sottoscritte in tema di relazioni industriali a livello nazionale e internazionale, nonché nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo, proseguono nel loro impegno a rispettare i diritti umani inalienabili di tutti gli individui, senza distinzioni, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano.
Le Parti si impegnano a rispettare e promuovere i principi della Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), della Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1967), della Dichiarazione universale dei diritti del fanciullo (1959) e del Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966).
Eni si impegna inoltre a rispettare i principi riguardanti i diritti fondamentali che sono oggetto delle convenzioni richiamate dalla Dichiarazione dell'ILO (International Labour Organization) sui principi e diritti fondamentali del lavoro.
Eni, inoltre, aderisce ai principi contenuti nella Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO; nelle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali; nei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani; nello United Nations Global Compact; nei Women Empowerment Principles (WEP) delle Nazioni Unite sottoscritti nel 2021, che costituiscono i riferimenti principali in ambito internazionale per adottare una condotta responsabile e sostenibile nelle attività di business.

Questo impegno è coerente con i seguenti documenti aziendali:

- Codice Etico di Eni che, insieme ai valori di Eni, contiene principi generali e norme di comportamento concrete, che forniscono una guida pratica nell'operatività aziendale.
- Policy ECG "Rispetto dei Diritti Umani in Eni" che delinea la visione e l'impegno di Eni in materia di diritti umani. Inoltre, vengono dettagliati i c.d. Salient Human Rights Issue - ossia i temi considerati più significativi per Eni, definiti in base alle attività di business, ai contesti in cui Eni opera e alla condivisione con rilevanti stakeholder locali e internazionali, adottando un approccio risk-based - sui quali si sviluppano il modello di gestione e le attività sui Diritti Umani.
- Policy ECG "Diversity & Inclusion" che comprende il modello D&I, i principi di riferimento e gli impegni assunti da Eni nelle sue attività in Italia e all'estero. In particolare, si fa riferimento ai principi della valorizzazione delle diversità, dell'equità, dell'unicità e della inclusione.
- Codice di Condotta Fornitori di Eni, che descrive i requisiti minimi attesi da Eni e le caratteristiche che tutti i suoi Fornitori sono tenuti a soddisfare, al fine di migliorare continuamente le loro attività e i loro servizi.
- Policy ECG "Zero Tolerance contro la violenza e le molestie sul lavoro", che recepisce i principi e diritti previsti dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) n.190 del 2019.
- La Dichiarazione di Eni sulla Schiavitù e sulla Tratta di Esseri Umani che descrive le misure adottate da Eni per prevenire la schiavitù e la tratta di esseri umani lungo la propria supply chain o in qualsiasi ambito della propria attività di business.

- INSIEME - Modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica;
- L'impegno di Eni per una Just Transition per i lavoratori, i fornitori, le comunità e i consumatori, firmato dall'Amministratore Delegato nel 2022.

3.1 DIRITTI IN MATERIA DI LAVORO

Eni si impegna ovunque, nell'ambito della propria sfera di competenza, a sostenere ed a rispettare i principi sanciti dagli strumenti internazionali che si riportano di seguito. Eni si impegna a rispettare le normative locali nello svolgimento delle proprie attività. Nei casi di potenziale divergenza fra standard locali e internazionali, ivi inclusa l'eventuale contrarietà con le normative locali, Eni cerca le possibili soluzioni che garantiscano la migliore tutela per i propri dipendenti, nel pieno rispetto della legge locale.

In particolare, Eni si impegna a riconoscere:

Libertà di associazione e contrattazione collettiva e non discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori (Convenzioni ILO n.87, n.98 e n.135)

Eni garantisce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di costituire sindacati a loro libera scelta, nonché il diritto alla contrattazione collettiva nel rispetto della legislazione applicabile. Eni, riconoscendo e valorizzando le peculiarità di ciascun sistema di relazioni industriali, rispetta il ruolo delle Organizzazioni Sindacali che rappresentano i lavoratori nell'Azienda in conformità con la legislazione e la regolamentazione applicabili.
In questo scenario, Eni vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori in relazione alle loro attività di rappresentanza sindacale. In conformità alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicabili, Eni si impegna a confrontarsi in buona fede e ad astenersi da qualsiasi attività antisindacale nonché a rimanere neutrale rispetto alla preferenza dei lavoratori di aderire o meno ad un'organizzazione sindacale di loro scelta.
In conformità alla Convenzione ILO n. 135, Eni si impegna inoltre a fornire ai rappresentanti dei lavoratori eletti o designati in azienda strutture adeguate per consentire loro di svolgere le proprie funzioni in modo tempestivo ed efficiente, tenendo conto delle esigenze, delle dimensioni e delle capacità dell'impresa interessata. In questo scenario, alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Tutela della dignità, delle pari opportunità e della non discriminazione (Convenzioni ILO n.100 e n.111)

Eni vieta qualsiasi forma di discriminazione, distinzione, esclusione o preferenza fondata su elementi identificativi della persona (origine, nazionalità, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale) non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro, che hanno l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione. Eni si impegna altresì a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori per un lavoro di pari valore attraverso un sistema retributivo basato su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

Effettiva abolizione del lavoro minorile (Convenzioni ILO n.138 e n.182)

Sulla base di quanto previsto dalla normativa internazionale del lavoro, e in linea con la normativa nazionale applicabile, Eni si impegna a rispettare l'età minima di accesso al lavoro, che non può essere inferiore all'età prevista per il completamento della scuola dell'obbligo e, in ogni caso, non inferiore a 15 anni. I minori e adolescenti di età inferiore ai 18 anni non possono essere impiegati in lavori pericolosi. Eni si impegna inoltre a rispettare le

misure previste dalla normativa internazionale e nazionale applicabile in materia di lavoro infantile e minorile, incluse quelle relative alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile.

Divieto di lavoro forzato e obbligatorio (Convenzioni ILO n.29 e n.105)

Eni rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, nonché qualsiasi pratica di sfruttamento lavorativo tra cui, ad esempio, la tratta di esseri umani, la limitazione della libertà di movimento e il sequestro dei documenti di identità.

Promozione di un luogo di lavoro salubre e sicuro (Convenzioni ILO n.155 e n.187)

Eni si impegna a garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro seguendo i più elevanti standard internazionali in materia di salute e di sicurezza, le specifiche normative e i regolamenti dei Paesi in cui opera. Eni assicura una gestione della salute e sicurezza sul lavoro basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio, anche attraverso una prospettiva di genere integrata nei propri modelli operativi. Eni opera in un'ottica di miglioramento continuo e responsabilizzazione di tutti i livelli aziendali. In tale contesto, Eni promuove la salute e il benessere psico-fisico e sociale delle proprie persone, attraverso un sistema di gestione che comprende la medicina del lavoro e l'igiene industriale, l'assistenza sanitaria e la gestione delle emergenze mediche, la promozione della salute, garantendo l'adozione di una prospettiva di genere, nonché una particolare attenzione alle situazioni di maggiore fragilità. Eni promuove la cultura della salute e l'accesso ad adeguati servizi sanitari.

Protezione della maternità (Convenzione ILO n.183) e misure di sostegno alla genitorialità (Convenzione ILO n.156)

Al fine di promuovere misure di sostegno alla genitorialità, Eni tutela la maternità, e riconosce condizioni non inferiori a quelle previste dalla normativa internazionale in materia sia in termini di durata che di misura dell'indennizzo del congedo di maternità alle proprie persone in tutti i Paesi in cui opera e promuove misure aggiuntive che agevolino le genitorialità, come il congedo di paternità, impegnandosi inoltre a garantire il diritto alla non discriminazione delle persone con responsabilità familiari.

In particolare, ove il trattamento sulla maternità già previsto localmente dalla legge e/o da eventuali accordi, normative e prassi aziendali risulti inferiore alle previsioni della Convenzione ILO n. 183/2000, Eni applica tali previsioni e garantisce in ogni caso un periodo minimo di congedo obbligatorio per maternità di almeno di 14 settimane e il pagamento in tale periodo di una indennità pari al 100% della retribuzione annua, riproporzionata sul periodo stesso.

Eni considera di fondamentale importanza la promozione di misure a sostegno della genitorialità. La protezione della maternità rappresenta per Eni un valore primario per la tutela della salute e della sicurezza della madre e del bambino e per l'uguaglianza di tutte le lavoratrici.

Inoltre, a tutela della genitorialità, Eni garantisce al lavoratore padre, un periodo di congedo fino a 20 giorni lavorativi anche non continuativi e da fruire entro 5 mesi dalla nascita del bambino o nel più ampio limite temporale previsto dalla legge e/o da eventuali accordi, normative e prassi aziendali, riconoscendo nello stesso periodo una indennità pari al 100% della retribuzione annua riproporzionata sui 20 giorni.

Formazione e sviluppo professionale (Convenzione ILO n.142)

Eni riconosce e promuove lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei dipendenti senza discriminazione alcuna e su una base di parità. Si impegna, inoltre, a promuovere la valorizzazione della professionalità delle persone e adotta un modello di sviluppo e progressione professionale dei propri lavoratori e lavoratrici che promuova il potenziale delle proprie persone, in condizioni di parità e non discriminazione. Eni riconosce inoltre nella formazione una leva fondamentale di sviluppo delle conoscenze, nonché un elemento strategico per il rag-

giungimento degli obiettivi di business e, pertanto, fornisce ai propri dipendenti i mezzi per acquisire, mantenere e sviluppare le proprie competenze.

Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (Convenzione ILO n. 190 e Raccomandazione ILO n.206)

Eni vieta, senza alcuna eccezione, ogni forma di violenza e molestie sul lavoro, compresa la violenza e le molestie di genere: per tale ragione promuove un'ampia protezione contro queste condotte con particolare riguardo alle donne e a coloro che sono più vulnerabili o in situazioni di maggiore vulnerabilità.

Eni adotta misure appropriate per prevenire la violenza e le molestie, incluse le violenze e molestie di genere, a partire dalla valutazione dei rischi rilevanti, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, e includendo l'identificazione e l'attuazione di azioni preventive e di mitigazione.

Eni – anche in considerazione dell'evoluzione connessa alle nuove tecnologie e alle nuove modalità di lavoro - condanna e si impegna a contrastare tutte le forme di violenza e molestie che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro includendovi quelle che, andando oltre il luogo di lavoro fisico, si verificano attraverso l'utilizzo di strumenti telematici. La cultura aziendale di Eni è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle pari opportunità.

Tutte le persone che operino in Eni, terzi compresi, hanno il diritto ad operare in un mondo del lavoro libero da ogni forma di violenza e molestia e hanno anche la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, promuovendo una cultura del contrasto alla violenza ed alle molestie attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione, supportando coloro che segnalano condotte e/o episodi di violenza e molestie.

A tale riguardo, Eni mette a disposizione gli appositi canali per le Segnalazioni previsti da Eni e disciplinati negli strumenti normativi di riferimento e conferma che qualsiasi episodio di violenza e molestia, compresi la violenza e le molestie di genere, oggetto di segnalazione, sarà debitamente preso in considerazione, garantendo la riservatezza e la protezione contro la vittimizzazione e la ritorsione delle persone segnalanti, delle vittime e dei testimoni. Eni conferma inoltre che ha adottato, anche attraverso appositi strumenti normativi interni, specifiche misure per prevenire, riconoscere e contrastare i rischi e le condotte di molestia e violenza sul lavoro, compresa la violenza e le molestie di genere.

Con riferimento alle Convenzioni in materia di Discriminazione sul lavoro, Lavoro minorile, Libertà di associazione e contrattazione collettiva e Condizioni di lavoro, Eni si è dotata di un Modello di due diligence che, in coerenza con il quadro normativo internazionale e aziendale, mira a verificare il presidio coerente dei diritti umani sul posto di lavoro da parte delle proprie società controllate. Particolare attenzione viene rivolta alla sensibilizzazione delle società controllate che operano in contesti in cui i diritti umani sono più a rischio.

3.2 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO COME DIRITTI FONDAMENTALI

Nel giugno 2022, la Conferenza internazionale del lavoro ha incluso "un ambiente di lavoro sicuro e salubre" fra i principi e i diritti fondamentali del lavoro. In linea con gli standard internazionali, Eni considera la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità assoluta e un valore distintivo del suo modello di Sostenibilità.

Eni si impegna ad assicurare i migliori standard possibili in materia di salute e sicurezza a favore dei dipendenti in tutte le aree del mondo in cui esercita la propria attività. In linea con il Codice di Condotta dei Fornitori, Eni richiede ai propri fornitori e subappaltatori di approntare tutte le misure necessarie per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, a beneficio dei rispettivi lavoratori.

Le attività di Eni saranno condotte nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e degli standard e delle leggi internazionali.

Il sistema OHS di Eni si basa sui seguenti diritti:

- Il diritto di lavorare in un ambiente salubre e sicuro, dove il rischio di infortuni e malattie professionali sia ridotto al minimo.
- Il diritto di essere informati sui rischi professionali e di ricevere una formazione adeguata su come svolgere il lavoro in sicurezza.
- Il diritto di rifiutare o interrompere un'attività lavorativa pericolosa, con la garanzia di un'adeguata revisione congiunta dell'attività volta a eliminare il rischio.
- Il diritto di essere aggiornati sui processi decisionali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, anche attraverso gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, in dialogo costante con il datore di lavoro per identificare e valutare i rischi, proporre delle raccomandazioni e promuovere l'applicazione di protocolli di prevenzione.

Eni è impegnata nella costante ricerca di miglioramento e implementazione di tecnologie innovative in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con l'obiettivo di consolidare prassi in linea con i migliori standard internazionali e adottare tutte le misure, che si fondino su criteri di eccellenza, che consentono di migliorare ulteriormente il sistema di gestione della prevenzione dei rischi. Le Parti condividono l'importanza di questo obiettivo e si impegnano a favorire la pronta adozione di tali tecnologie. Eni garantisce che a tutela della privacy dei propri lavoratori i dati raccolti attraverso le nuove tecnologie digitali saranno trattati esclusivamente per garantire la salute e la sicurezza e sono escluse altre finalità di utilizzo.

La definizione, l'attuazione e la diffusione di una cultura basata sulla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro è stata resa possibile da un efficace sistema di relazioni industriali; a questo proposito, una tappa importante è stata la sottoscrizione dell'Accordo che ha istituito l'Osservatorio Europeo per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente, volto a promuovere la cultura della sicurezza, della salute e della difesa dell'ambiente quale colonna portante di un modello di business sostenibile. Eni si impegna ad applicare gli stessi standard in tutte le sue attività operative in tutto il mondo. Le Parti convengono inoltre di avviare un confronto allo scopo di valutare una possibile estensione su scala globale del raggio di azione dell'Osservatorio Europeo per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente.

Fermi restando i risultati raggiunti finora, sulla base di un dialogo costante con le rappresentanze dei lavoratori e le Organizzazioni Sindacali in relazione a tutte le sue attività condotte nel mondo, Eni ha continuato, e continua tuttora, a porre la massima attenzione al miglioramento delle prestazioni HSE, sia per le persone che per gli asset operativi. Al fine di raggiungere i massimi obiettivi in questo ambito, Eni si impegna a individuare e ad analizzare regolarmente i potenziali rischi, adottando i provvedimenti più opportuni per eliminarli o ridurli.

Nei propri standard, Eni ha adottato la definizione di Salute dell'organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), secondo la quale il concetto di Salute non si riduce solo all'assenza di malattia, ma consiste in uno stato di benessere fisico, mentale e sociale delle persone. L'impegno a favore del miglioramento continuo su questi temi ha portato all'adozione del nuovo Modello di gestione delle attività sanitarie di Eni.

Oltre alle attività obbligatorie, come l'assistenza sanitaria sul lavoro, per le quali vengono mantenuti standard elevati in relazione ai programmi di sorveglianza sanitaria, Eni si impegna, attraverso la gestione diretta o indiretta di strutture sanitarie, a prestare grande attenzione all'erogazione di servizi sanitari efficaci per il suo personale e le rispettive famiglie, tenendo conto del contesto sanitario di riferimento.

Inoltre, Eni si impegna ad attuare e a migliorare programmi per la gestione delle emergenze sanitarie, delle epidemie e delle pandemie, attraverso la costante informazione, la formazione e l'adozione di elevati standard qualitativi nella realizzazione o manutenzione delle strutture mediche, in un'ottica di miglioramento continuo. Eni si è inoltre dotata di una Travel Health Policy, applicabile a tutti i lavoratori, che viene implementata grazie a protocolli sanitari mirati, colloqui informativi prima delle partenze e un'adeguata copertura vaccinale in relazione al paese di destinazione.

I risultati in materia di salute e sicurezza vengono misurati attraverso opportuni indicatori, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo.

3.3 DIRITTI UMANI E DEL LAVORO NELLE RELAZIONI CON LE PARTI TERZE, NELLE COMUNITÀ LOCALI CHE OSPITANO ENI E NELLE ATTIVITÀ DI SECURITY

L'approccio di Eni è volto a garantire il pieno impegno dell'intera catena di fornitura sul rispetto dei diritti umani, facendo leva non solo su valutazioni specifiche e requisiti contrattuali, ma anche coinvolgendo i fornitori in iniziative per ottenere e monitorare concretamente il livello di consapevolezza e attenzione al tema dei diritti umani.
Eni, inoltre, lavora affinché i suoi partner rispettino i principi enunciati nei propri documenti di impegno e compie ogni sforzo per inserire clausole *ad hoc* sul rispetto dei diritti umani negli accordi contrattuali, relativamente alle attività svolte con o per Eni.
Eni, infatti, si impegna a selezionare fornitori e stakeholder esterni che dimostrino adeguata professionalità e adesione ai propri valori aziendali, in particolare in relazione al rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro lungo tutta la catena del valore.
Come stabilito dal Codice di Condotta dei Fornitori adottato da Eni, ai fornitori, effettivi e potenziali, è richiesto di impegnarsi, a tutti i livelli del loro rapporto con Eni, a rispettare i principi contenuti nelle normative nazionali e internazionali in materia di diritti umani e del lavoro, tra cui gli UNGPs, le Linee guida OCSE e la Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, nonché il Codice Etico Eni.
In particolare, 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.
Il processo di procurement comprende l'assegnazione dello status di qualifica presso l'Albo fornitori Eni, che sintetizza l'esito dell'analisi del possesso dei requisiti HSE, rispetto dei diritti umani, tecnico-organizzativi, etico reputazionali e di compliance nonché le principali carenze o aree di miglioramento emerse.
Eni fornisce strumenti concreti e innovativi per supportare i fornitori, in particolare le PMI, nel rafforzamento delle proprie competenze sui diritti umani lungo la catena di fornitura.
Tra questi strumenti, particolare attenzione è rivolta a iniziative volte a promuovere la consapevolezza e il miglioramento continuo delle performance in ambito ESG ivi inclusi le tematiche sociali inerenti i diritti umani.
Inoltre, Eni richiede ai propri fornitori l'assicurazione che, in caso di attività svolte in subappalto, anche queste vengano eseguite in linea con gli stessi requisiti richiesti all'appaltatore. Per quanto riguarda le attività affidate ai fornitori, Eni conferma la presenza nell'ambito dei rapporti contrattuali esistenti, di opportune clausole formulate in modo da costituire garanzia contro eventuali violazioni. A tal proposito, Eni conferma che qualsiasi fornitore che intrattenga rapporti con Eni deve impegnarsi ad attenersi scrupolosamente ai principi contenuti nei documenti sopraelencati.
Qualora emergano criticità o non risultino soddisfatti gli standard di accettabilità, Eni limita o inibisce l'invito a gare dei fornitori interessati da tali carenze, adottando eventuali provvedimenti sullo status di qualifica del fornitore.
Resta inteso che eventuali violazioni delle disposizioni di cui al Codice di Condotta dei Fornitori, in particolare nell'ambito del presente Accordo, possono comportare la cessazione del rapporto contrattuale in essere con il fornitore interessato.
Eni rispetta i diritti delle persone e delle comunità locali dei Paesi in cui opera, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e della biodiversità, alla salvaguardia delle culture locali, al diritto al massimo livello conseguibile di salute fisica e mentale. Promuove iniziative di tutela il diritto all'acqua, alla proprietà e all'utilizzo delle terre e delle risorse naturali.

In campo ambientale i trend normativi sono sempre più rigorosi e stringenti e richiedono all'azienda un forte impegno per mantenere i livelli di competitività congiuntamente ad elevate performance su tutti gli aspetti ambientali, a livello locale e globale. Per Eni la tutela dell'ambiente è da sempre un tema centrale della propria mission; l'azienda opera nel rispetto delle regole, adottando le migliori tecniche disponibili e le best practice internazionali. I principi di prevenzione, mitigazione e controllo sono alla base del proprio modello di eccellenza operativa ed assicurano la corretta gestione ambientale delle operazioni.

Le Parti convengono che, nel corso di tutti questi anni, la Salute, la Sicurezza e il rispetto per l'Ambiente hanno rappresentato un valore cardine per Eni, per i suoi lavoratori e per lo sviluppo delle sue attività di business.

Eni si impegna a rispettare i diritti specifici delle popolazioni indigene, in linea con gli standard internazionali, la Convenzione sui Popoli Tribali (OIL169) e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni (UNDRIP).

Prima di avviare le attività di business o di sviluppo locale, Eni svolge consultazioni preventive, libere e informate con le persone interessate al fine di tenere conto delle loro legittime aspettative nella progettazione e attuazione delle attività e nel loro coinvolgimento.

Per i progetti industriali considerati a maggior rischio Eni conduce degli studi specifici, Human Rights Impact Assessment (HRIA), e Human Rights Risk Analysis (HRRA), che prevedono l'analisi preliminare del contesto locale e l'eventuale engagement dei "rightholder". In questo modo vengono identificati i potenziali impatti negativi, le raccomandazioni e le misure di prevenzione e mitigazione che si traducono in concreti Piani d'Azione.

In linea con gli standard internazionali di riferimento, Voluntary Principles on Security and Human Rights e Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials delle Nazioni Unite, Eni ha progettato un insieme coerente di regole e strumenti che tutto il personale di security che protegge le persone e le installazioni di Eni deve rispettare.

Ciò consente di garantire che i termini contrattuali comprendano disposizioni sul rispetto dei diritti umani; che i fornitori delle forze di sicurezza siano selezionati, tra gli altri, in base a criteri afferenti ai diritti umani; che gli operatori e i supervisori della sicurezza ricevano formazione adeguata sul rispetto dei diritti umani ed infine che gli eventi considerati più a rischio siano gestiti conformemente agli standard internazionali.

3.4 ACCESSO AI MECCANISMI DI RECLAMO E RIMEDIO

Tutte le attività di Eni, ovunque nel mondo, devono essere svolte in un quadro di onestà, integrità e osservanza delle leggi.

In linea con Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite (UNGPs), con le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico destinate alle Imprese Multinazionali (Linee Guida OCSE), Eni ha pertanto adottato un sistema di due diligence sui diritti umani che affronta i Diritti Umani sotto un duplice profilo: rischio di compliance per Eni (di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione) e rischio di Eni di causare (o contribuire a causare) impatti negativi, effettivi o potenziali.

Si impegna altresì a valutare e monitorare periodicamente gli impatti effettivi e periodici sui diritti umani, in uno sforzo teso a individuare strategie personalizzate volte alla mitigazione di tali impatti.

Le Parti prendono atto che l'effettiva implementazione di un sistema di due diligence rappresenta un fattore chiave per il rispetto dei diritti umani, come richiesto dai principali standard internazionali ed in linea con l'evoluzione normativa in corso a livello europeo.

Eni si impegna a sottoporre le proprie attività sul rispetto dei diritti umani a un processo di due diligence. A questo scopo, valuta e monitora costantemente impatti reali e potenziali e identifica strategie e soluzioni specifiche volte a migliorare l'efficacia dell'azione di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi. In particolare, fornisce

istruzioni specifiche e offre formazione specializzata ai dipendenti, oltre a svolgere iniziative di sensibilizzazione dedicate ai subappaltatori e ad altri partner.
In quest'ottica Eni prevede meccanismi di reclamo e altri canali di segnalazione, sia a livello centrale che di sito operativo, volti ad assicurare che eventuali possibili violazioni dei Diritti Umani siano tempestivamente intercettate, analizzate, gestite e – qualora accertate – siano oggetto di misure di rimedio.
In particolare, sono disponibili due strumenti specifici, regolamentati nell'ambito del sistema normativo aziendale, cui è possibile ricorrere anche in caso di presunta violazione dei Diritti Umani:

- il "Grievance Mechanism", costituito dall'insieme delle modalità definite da Eni per il processo di invio, in forma scritta o verbale, delle istanze o lamentele in relazione alle attività svolte, nonché della relativa gestione e risoluzione. I grievance riferiti ai Diritti Umani classificati come "rilevanti" prevedono uno specifico iter di analisi e risposta.
- le "Segnalazioni" costituite dalla possibilità, per chiunque, dipendenti o soggetti terzi, di segnalare, anche in forma confidenziale o anonima, problematiche attinenti al Sistema di Controllo Interno o ad altre materie in violazione del Codice Etico, quali etica di impresa, pratiche di mobbing, molestie, discriminazioni e rispetto dei Diritti Umani.

4. PER UNA JUST TRANSITION

Eni lavora affinché il processo di decarbonizzazione offra opportunità di conversione delle attività esistenti e di sviluppo di nuove filiere produttive con rilevanti opportunità nei Paesi in cui opera e per i soggetti che operano all'interno della value chain. Allo stesso tempo, è impegnata a gestire eventuali impatti negativi della transizione su lavoratori, comunità, consumatori e business partner nelle attività, facendo leva su un approccio al rispetto dei diritti umani, alla diversità, all'inclusione e all'empowerment delle donne.
Eni presta la massima attenzione all'ambiente e agli ecosistemi interessati dalle proprie operazioni di business, e si ispira alle linee guida indicate nelle Convenzioni internazionali sullo sviluppo cui l'Italia aderisce.
Nell'ambito delle soluzioni basate sulla natura (Natural Climate Solutions - NCS), dal 2019 Eni ha avviato iniziative focalizzate sulla protezione, conservazione e gestione sostenibile delle foreste, principalmente nei Paesi in via di sviluppo, certificate secondo standard riconosciuti nell'ambito delle strategie di mitigazione dei cambiamenti climatici.
Inoltre, Eni ha collaborato con il Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite per migliorare l'accesso ad un'energia più sostenibile e contribuire al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Onu in Africa, in particolare per quanto riguarda il consumo e la produzione più sostenibili di energia a ridotto impatto e a prezzi accessibili.
Le Parti del presente Accordo condividono il principio di una "giusta transizione", richiamato nell'Accordo di Parigi, nelle Linee guida ILO 2015 per una Just Transition, e più recentemente delineato nella Dichiarazione "Supporting the Conditions for a Just Transition Internationally" firmata durante la COP261 e nelle raccomandazioni della "Global Commission on People-Centred Clean Energy Transition" dell'Agenzia Internazionale dell'Energia.
Eni è consapevole della rilevanza della dimensione sociale dell'ambizioso percorso di decarbonizzazione tracciato. A tale scopo Eni è impegnata in una transizione energetica centrata sulla persona e fondata su un approccio declinato nei confronti di quattro principali categorie di stakeholder: lavoratori, fornitori, comunità e clienti.
La transizione energetica è prima di tutto una transizione tecnologica: solo con una forte capacità industriale e innovativa, nonché con la volontà di unire forze e competenze, sarà possibile attuare la transizione migliorando al contempo le opportunità per le persone. In questa prospettiva, Eni lavora affinché il processo di decarbonizza-

zione offra opportunità di conversione delle attività esistenti e di sviluppo di nuove filiere produttive con rilevanti opportunità per i lavoratori, le economie e le comunità dei Paesi in cui l'azienda Eni opera.
L'evoluzione digitale e l'Intelligenza Artificiale sono leve strategiche della transizione energetica, acceleratori dei processi di innovazione tecnologica ed alleati per lo sviluppo di nuovi progetti e nuove competenze. Eni si adopera affinché l'Intelligenza Artificiale sia integrata in azienda in maniera trasparente, etica e affidabile con l'obiettivo di creare valore, per le persone e per l'azienda.
Questa ambizione richiede necessariamente il coinvolgimento di tutte le parti interessate, in particolare di coloro che possono svolgere un ruolo rilevante nella Just Transition come i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori, le istituzioni, i rappresentanti delle comunità, le organizzazioni del settore.
Eni si impegna a coinvolgere i dipendenti nelle proprie strategie organizzative con iniziative di ascolto e comunicazione e nella definizione e sviluppo delle competenze tecniche, nonché della mentalità e delle soft skill necessarie per le attività presenti e future. In tale impegno e anche oltre il percorso di transizione, Eni si impegna a fornire condizioni di lavoro dignitose e di valore e a garantire un ambiente di lavoro in cui la diversità, le opinioni personali e culturali siano considerate fonti di reciproco arricchimento, nonché fattori chiave per la sostenibilità del business.
Eni si impegna a fornire l'accesso a posti di lavoro dignitosi in attività decarbonizzate e compie tutti gli sforzi possibili per attrarre i migliori talenti e fornire pari opportunità a tutti, indipendentemente dal sesso, dall'età o da qualsiasi tipo di diversità.
Eni si impegna a dare priorità ai programmi di reskilling e upskilling dei lavoratori con l'obiettivo di impegnarsi al meglio per sostenerne la ricollocazione in attività nuove o trasformate (nell'ambito della società o in altre società). Eni è inoltre impegnata a sostenere la protezione sociale dei lavoratori, in particolare dei soggetti interessati dalla strategia di transizione della società. Ciò può essere raggiunto, ad esempio, attraverso accordi multilaterali tra sindacati, lavoratori e Eni per promuovere programmi di ricollocamento vantaggiosi sia per i lavoratori sia per l'azienda, o consentendo un agevole ricambio di competenze combinando favorevoli incentivi per piani di uscita volontaria anticipata e l'assunzione di giovani qualificati in aree chiave per il business.
Eni è impegnata a dialogare con le organizzazioni sindacali a vari livelli, a partire dal territorio, con particolare riferimento alle competenze professionali e ai livelli occupazionali. Eni inoltre farà il massimo sforzo per sviluppare un modello di dialogo sociale adeguato alle nuove esigenze connesse alla transizione energetica e caratterizzato da una consultazione preliminare al fine di individuare le soluzioni da utilizzare in uno scenario in continua evoluzione.

5. RELAZIONI INDUSTRIALI

5.1 RELAZIONI INDUSTRIALI EFFICACI E PARTECIPATIVE

Le Parti riconoscono l'importanza di sviluppare ai vari livelli relazioni industriali che tengano conto dei diversi contesti socioeconomici in cui Eni opera, nel necessario rispetto delle diverse culture e aspirazioni sociali ed economiche.
Il modello partecipativo che ha da sempre caratterizzato il sistema di relazioni industriali di Eni ha consentito nel tempo di consolidare un rapporto con le Organizzazioni Sindacali e con i loro rappresentanti, attraverso un costante processo di coinvolgimento sugli obiettivi aziendali per favorire lo sviluppo delle risorse e dei sistemi organizzativi.
Nell'attuale scenario e nelle sfide intraprese sarà richiesta una sempre costante condivisione trasparente delle informazioni, degli obiettivi che ci si pone, delle iniziative che si mettono in atto e dei risultati che in tal modo vengono perseguiti.

Per tale ragione le Parti ritengono che un sistema di relazioni industriali ancor più efficace e partecipativo sia necessario per accompagnare i processi di trasformazione, ed in questa prospettiva convengono di definire una nuova strategia relazionale che possa supportare il percorso evolutivo in atto e, al contempo, facilitare il raggiungimento e la condivisione di obiettivi di business sfidanti.
In questo quadro, Eni si impegna inoltre a promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, un'attività di revisione finalizzata al miglioramento del coinvolgimento e del dialogo sociale con le rappresentanze dei lavoratori a livello mondiale, europeo e nazionale.

5.2 COORDINATORE

Al fine di assicurare un dialogo sociale costante con l'azienda sulle tematiche di pertinenza del presente Accordo, viene confermata la figura del Coordinatore designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali.
Data la complessità dei business di Eni e la loro distribuzione a livello mondiale, si conviene che il Coordinatore rappresenti un elemento di congiunzione tra i delegati designati a livello locale e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.
La designazione del Coordinatore dovrà tenere in considerazione la vicinanza con le unità e i dipartimenti aziendali preposti alla gestione dell'Accordo, anche ai fini di una corretta sostenibilità economica dei costi previsti per la gestione dello stesso.
Al Coordinatore dovranno inoltre essere inviati i nominativi ed i recapiti dei rappresentanti dei lavoratori che parteciperanno alla riunione annuale. Il Coordinatore trasmetterà alla competente funzione per le Relazioni Industriali di Eni l'elenco dei cinque rappresentanti dei lavoratori designati in base al successivo punto 7.1.b che potranno partecipare allo svolgimento della riunione, promuovendo la partecipazione di lavoratrici donne fra i rappresentanti dei lavoratori.
Il mandato del Coordinatore sarà valido per il periodo di vigenza del presente Accordo. Sarà cura delle Organizzazioni Sindacali firmatarie confermare, alla scadenza, il Coordinatore uscente, oppure designare il nuovo Coordinatore e comunicarlo alla competente funzione per le Relazioni Industriali di Eni.

6. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

6.1 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Le Parti si danno reciprocamente atto che uno degli obiettivi fondamentali del presente Accordo è quello di accrescere la consapevolezza dei valori e degli impegni relativi al dialogo sociale, ai diritti umani e sindacali e alla responsabilità sociale delle imprese. A tale riguardo, le Parti si impegnano a diffondere la conoscenza del presente Accordo fornendo informazioni e comunicazioni nei rispettivi settori.
Eni persegue adeguate modalità di informazione e di consultazione periodica sulla sua presenza ed espansione di Eni nel mondo e intende implementare il dialogo con le Organizzazioni Sindacali sugli effetti sociali ed economici di tali attività.
Al fine di favorire una maggiore diffusione dell'informazione e fatta salva la particolare riservatezza di alcune tematiche affrontate, la società divulgherà i materiali illustrati durante l'incontro annuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi aziendali interni.
Inoltre, nel corso dell'incontro annuale, potranno essere concordate opportune modalità di coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali locali previa intesa tra la competente funzione per le Relazioni Industriali di Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

6.2 DIFFUSIONE DELL'ACCORDO

Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a diffondere il presente Accordo e a promuoverne il contenuto nelle diverse lingue, in particolare per i lavoratori, i manager e i fornitori.
In seguito alla sottoscrizione dell'Accordo, Eni provvederà a farlo tradurre nelle lingue dei principali paesi in cui opera, consultandosi con il Coordinatore.
L'Accordo sarà reso disponibile sui portali intranet e sui siti internet di Eni. La società preparerà materiali che illustrano il contenuto dell'Accordo indirizzati ai direttori delle Risorse Umane, ai manager e ai dipendenti, utilizzando tutti i canali di comunicazione disponibili.
IndustriALL pubblicherà l'Accordo sul suo sito internet e lo farà circolare tra i suoi affiliati.

6.3 FORMAZIONE

Le Parti convengono che la formazione rappresenta una leva fondamentale per sensibilizzare le persone Eni sul contenuto dell'Accordo. A tal proposito, Eni si impegna a realizzare un corso e-learning dedicato aggiornato ai contenuti del presente Accordo e aperto a tutti i dipendenti, disponibile sull'Intranet aziendale.
Inoltre, Eni inserirà il suddetto corso nel percorso formativo istituzionale rivolto ai manager.

6.4 PROGRAMMA D'INTERVENTO E MONITORAGGIO

Conformemente agli impegni assunti nell'Accordo, le Parti elaboreranno congiuntamente programmi di intervento mirati all'affermazione dei diritti umani e sociali fondamentali e alle buone pratiche lavorative. Tali programmi potranno consistere in attività di informazione, formazione e ricerca.
Eni si impegna a diffondere il più ampiamente possibile l'Accordo, avvalendosi di tutti gli strumenti di comunicazione a sua disposizione.

7. INCONTRO ANNUALE ED INCONTRI PERIODICI

7.1 INCONTRO ANNUALE: PARTECIPANTI

Allo scopo di favorire il sistema di condivisione delle informazioni, di consultazione e di dialogo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, sarà organizzato, con cadenza annuale, un incontro tra le Segreterie Generali e Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, la Segreteria Generale IndustriALL Global Union, il Coordinatore e rappresentanti della Direzione Aziendale di Eni.
Inoltre, al fine di facilitare una diffusione sempre più capillare dei principi e delle procedure attuative dell'Accordo, di migliorare l'accesso alle informazioni sui temi della responsabilità sociale di impresa, delle iniziative intraprese dalla direzione di Eni e per consentire un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze locali, avrà titolo a partecipare all'incontro annuale anche una delegazione dei rappresentanti dei lavoratori.
Il numero dei rappresentanti che potranno partecipare all'incontro terrà in considerazione la distribuzione del personale per area di business in Italia e all'Estero, fino ad un numero massimo complessivo di 10 componenti così definiti:
a. 5 membri del Comitato Ristretto del CAE;
b. 5 rappresentanti dei lavoratori provenienti da diversi paesi e aree di business di Eni.

7.2 INCONTRO ANNUALE: MATERIE TRATTATE

Le Parti convengono che nel corso dell'incontro annuale saranno analizzati gli argomenti di seguito riportati:
• situazione economico-finanziaria di Eni;

- andamento e prospettive delle principali attività operative, con focalizzazione sulle più significative aree di presenza operativa e relativi dati occupazionali, anche in relazione alla Strategia Net Zero;
- azioni e piani Eni in materia di sicurezza, gestione dei rischi e tutela della salute dei lavoratori, fatti salvi gli impegni derivanti in ciascun paese da disposizioni legislative o accordi contrattuali;
- evoluzione delle relazioni industriali di Eni nei diversi Paesi ed aree in cui opera, con evidenziazione delle eventuali situazioni di criticità;
- realizzazione da parte di Eni di azioni e progetti di Corporate Social Responsibility;
- aggiornamento delle performance dei target emissivi connessi alla strategia Net Zero;
- elementi principali connessi alla reportistica di sostenibilità;
- aggiornamenti sulla Just Transition;
- aggiornamento e implementazione del modello di Due Diligence;
- monitoraggio dell'attuazione dell'Accordo e dei piani d'intervento realizzati;
- segnalazione di eventuali non conformità e aree di miglioramento, in particolare per quanto attiene alle tematiche HSE;
- buone prassi e misure per promuoverle;
- statistiche su segnalazioni (c.d. whistleblowing), soprattutto per tematiche afferenti ai diritti umani;
- progetti e/o attività formative a carattere transnazionale;
- missioni congiunte;
- follow up degli indicatori.

Nel corso di questo incontro annuale, le Parti convengono di prestare particolare attenzione all'attuazione dell'Accordo e a diffondere la conoscenza del relativo contenuto tra le persone di Eni.

7.3 INCONTRI PERIODICI: PARTECIPANTI E MATERIE TRATTATE

In aggiunta all'incontro annuale globale, al fine di mantenere fluido e costante il dialogo sociale e per tematiche locali la sede centrale di Eni, il rappresentante di IndustriALL Global Union e il Coordinatore dell'Accordo si incontreranno indicativamente tre volte l'anno. Ove ritenuto necessario, potranno effettuare missioni congiunte.
A livello locale, l'attuazione dell'Accordo farà parte del dialogo sociale periodico tra i rappresentanti sindacali/dei lavoratori e il management locale.

8. INDICATORI

L'attuazione dell'Accordo sarà misurata adoperando indicatori *ad hoc*, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo. I firmatari convengono che, durante l'incontro annuale e nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, sarà possibile concordare ulteriori indicatori.

9. RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Il presente Accordo non intende sostituire né interferire con il dialogo o le procedure di contrattazione seguite a livello locale, nazionale o europeo.
In caso di controversie circa l'interpretazione o il mancato rispetto dell'Accordo, i firmatari si impegnano a darne comunicazione gli uni agli altri il prima possibile, in modo da poter lavorare insieme per trovare una soluzione efficace e costruttiva in tempi ragionevoli nell'interesse di tutte le parti, attraverso il dialogo reciproco.

Il presente Accordo è redatto in lingua italiana e inglese, fermo restando che in caso di controversia prevarrà la lingua italiana.
Le Parti riconoscono il principio secondo il quale i problemi emergenti tra lavoratori e impresa devono venire risolti al livello più prossimo al luogo di lavoro in cui la problematica si è verificata. Nel caso in cui si verifichino situazioni difficili, Eni, di concerto con le competenti funzioni HR e i firmatari del presente Accordo, faciliterà la risoluzione del problema a livello locale.
Laddove una controversia relativa al presente Accordo Quadro Globale non venga risolta a livello locale, sarà sottoposta alla funzione risorse umane di consociata che si avvarrà del supporto della funzione gestione risorse umane estero di Eni e ai sindacati competenti a livello nazionale del Paese interessato. In caso di mancata composizione del conflitto a livello nazionale, si procederà a ricercare una soluzione globale, con il coinvolgimento della competente funzione per le Relazioni Industriali di Eni, di IndustriALL Global Union Eni's headquarters, the representative of IndustriALL e del Coordinatore dell'Accordo, al fine di compiere ogni sforzo possibile per approdare a una risoluzione amichevole.
Laddove insorga la necessità di formulare un'interpretazione del presente Accordo, la competente funzione per le Relazioni Industriali di Eni, IndustriALL Global Union e il Coordinatore dell'Accordo possono convenire di richiedere il parere di un esperto dell'ILO o di qualsiasi altra terza parte individuati di comune accordo tra loro.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo è disciplinato dal diritto italiano.
L'applicazione delle disposizioni del presente Accordo non deve entrare in conflitto con le leggi, i regolamenti e i contratti collettivi applicabili a livello nazionale/locale.

10.1 ORGANIZZAZIONE

Eni si impegna a sostenere, entro limiti ragionevoli e in ogni caso in conformità con le proprie policy interne, i costi per l'organizzazione e lo svolgimento dell'incontro annuale e degli incontri periodici, ove svolti, nonché per il funzionamento ed il rinnovo del GFA (compresi i costi di videoconferenza, interpretariato e traduzioni). Inoltre, Eni sosterrà nei confronti dei partecipanti all'incontro annuale ed a quelli periodici i costi di vitto, alloggio e trasferimenti (biglietto aereo/treno di andata/ritorno, nonché trasporti pubblici/taxi per trasferimenti verso/da hotel/aeroporto/stazione ferroviaria) necessari per consentire la partecipazione a tale incontro, entro limiti ragionevoli e in ogni caso in conformità con le proprie policy interne.
Nei casi in cui i predetti soggetti richiedano il rimborso di spese eventualmente sostenute per i predetti trattamenti, tali spese saranno rimborsate soltanto previa presentazione di idonea documentazione giustificativa e, in ogni caso, entro limiti ragionevoli e nel rispetto delle policy interne Eni (tra cui la procedura trasferte dipendenti Eni).

10.2 DURATA DELL'ACCORDO

Il presente Accordo è valido per quattro anni a decorrere dalla data della sua sottoscrizione. Ove possibile sei mesi prima della scadenza le Parti avvieranno un confronto per verificare le condizioni di un'eventuale proroga. Le parti, anche in relazione a possibili variazioni della normativa di riferimento, potranno concordare in qualsiasi momento modifiche al presente accordo.

ENI

Fabrizio Sbarra
HR Business Partner CT&FO e Support e Relazioni Industriali e Confindustriali

Bruno Serra
Gestione e Sviluppo HR CT&FO e TECH, Relazioni Industriali e Confindustriali e Coordinamento Welfare

Marcella Scillieri
Responsabile Relazioni Industriali Internazionali

OO.SS.

IndustriALL Global Union

Atle Høie
General secretary

Filctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL