



INSIEME

**Modello di relazioni industriali
a supporto del percorso
di transizione energetica**

**Eni
Filctem CGIL
Femca CISL
Uiltec UIL**

3 dicembre 2020

Il 3 dicembre 2020

Eni

e

le segreterie generali di Filctem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL
sottoscrivono il nuovo modello di relazioni industriali a
supporto del percorso di transizione energetica

In data 03/12/2020 si sono incontrati a Roma, Eni SpA, anche in rappresentanza delle sue società controllate e le Segreterie Generali e Nazionali Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil.

Obiettivi

Eni e le Organizzazioni Sindacali ritengono che lo scenario economico e le grandi sfide presenti e future del settore energetico richiederanno un forte impegno collettivo. Risulterà fondamentale saper cogliere le opportunità di un'evoluzione che, guidata dall'innovazione tecnologica e dalle competenze interne consenta di creare valore nel breve, medio e lungo termine e che combini organicamente la sostenibilità economico finanziaria del piano industriale con i principi di sostenibilità ambientale e sociale.

Nel contesto di uno scenario energetico altamente volatile, le cui discontinuità sono state amplificate dagli impatti della pandemia di Covid-19, Eni e le organizzazioni sindacali reputano di crescente importanza accelerare il percorso di transizione energetica, anche mediante un adeguato intervento del "Recovery Fund" a sostegno degli investimenti promossi da Eni per l'Italia, in modo da poter prevedere la permanenza degli attuali siti industriali anche attraverso la riconversione, lo sviluppo di nuovi progetti, la gestione e la valorizzazione degli impianti industriali, la crescita delle attività e di nuove filiere nazionali, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale delle persone Eni e la promozione e lo sviluppo di nuova occupazione nel medio-lungo termine.

Tale percorso richiederà una 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.

Patto Generazionale

L'Italia si caratterizza strutturalmente per tassi di occupazione molto bassi dei giovani ed è dunque fondamentale un vero e proprio cambio di rotta, da innescare con il giusto mix di incentivi, strumenti e servizi volti a facilitare l'entrata nel mondo del lavoro. Servono quindi azioni volte ad accrescere l'occupabilità favorendo il collegamento tra scuola e lavoro, nella consapevolezza che saranno soprattutto le risorse più giovani oggi a traguardare gli importanti obiettivi di innovazione,

trasformazione e transizione che Eni ha già avviato da tempo e che continueranno nei prossimi decenni.

In tale ottica, al fine di favorire il turnover del personale, sostenere l'occupazione e favorire il ricambio delle competenze, le parti condividono la necessità di promuovere, anche presso le competenti sedi istituzionali, l'adozione degli strumenti idonei a consentire il ricambio generazionale nell'ambito dei processi di trasformazione aziendale volti alla transizione energetica e allo sviluppo tecnologico delle attività, nonché la conseguente esigenza di adeguare le competenze professionali in organico anche mediante un loro più razionale impiego che contemperino l'esigenza di trasformazione delle imprese con i bisogni di tutela dei lavoratori.

Diversità e Inclusione - La Cultura Della Pluralità

Eni e le OO.SS. considerano la pluralità una risorsa, una fonte di arricchimento ed un patrimonio che rende l'azienda più forte e capace di affrontare al meglio le complesse sfide globali. I valori della diversità e della pluralità vengono veicolati e rafforzati attraverso l'impegno di tutto il management e delle persone di Eni tramite iniziative e programmi dedicati volti a rafforzare la cultura interna e il perseguimento di obiettivi di inclusione delle diversità. Eni da sempre caratterizza la sua presenza internazionale tramite alleanze con i Paesi in cui opera, con l'obiettivo di creare valore attraverso il trasferimento delle conoscenze, nel rispetto delle culture locali.

Strategia Eni per la transizione energetica

La strategia che Eni ha definito per diventare leader nella decarbonizzazione, le consentirà di ottenere un miglior bilanciamento del portafoglio, riducendo l'esposizione alla volatilità dei prezzi degli idrocarburi e coniugando gli obiettivi di redditività e di sostenibilità che si è posta.

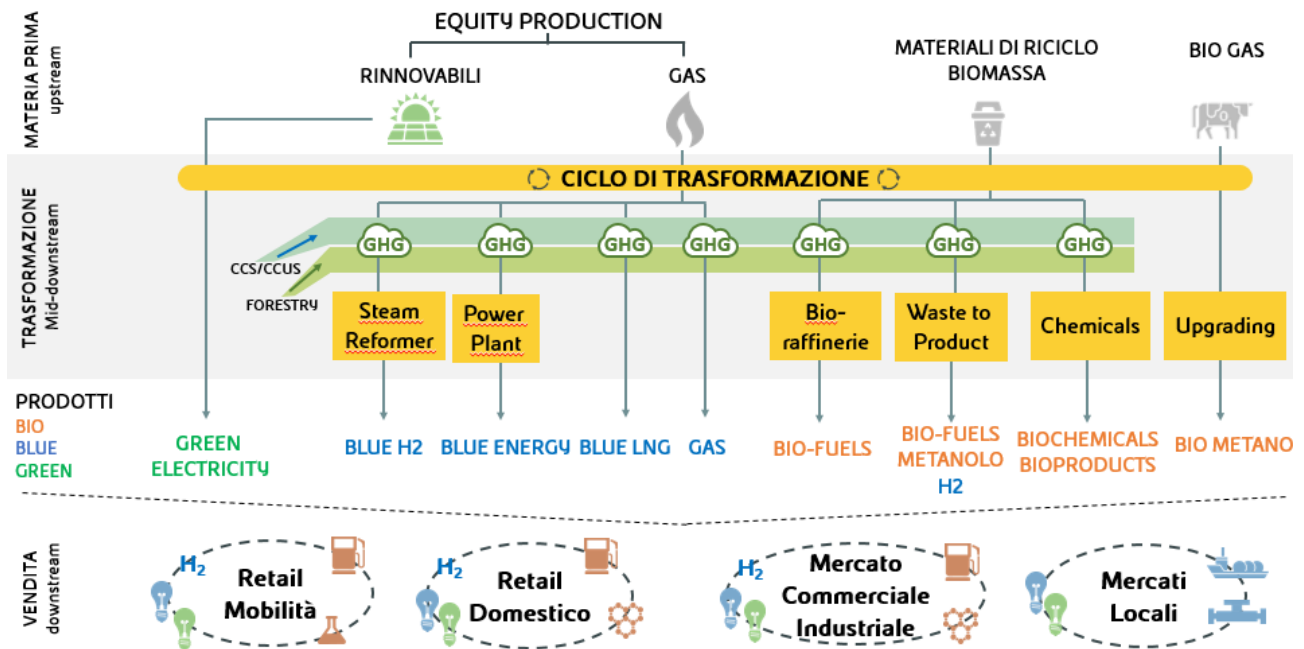
Tale strategia porta avanti il percorso di trasformazione che Eni ha intrapreso negli ultimi 6 anni, che la rende oggi una società dell'energia più integrata, veloce e resiliente.

Gli importanti risultati raggiunti sono frutto di un processo che ha messo al centro le persone, le loro competenze e le tecnologie e proprio in ragione di tale centralità, seppur in uno scenario complesso, si è riusciti a non disperdere il capitale umano.

Facendo leva quindi sulle proprie competenze e tecnologie e sulla flessibilità e resilienza dei propri asset, Eni ha tracciato l'evoluzione dei propri business nei prossimi 30 anni, coniugando gli obiettivi di sviluppo in un mercato dell'energia in forte evoluzione con una significativa riduzione dell'impronta carbonica.

La Nuova Eni

La nuova Eni sarà frutto dell'evoluzione dei business e dello sviluppo di nuove filiere energetiche.



A partire da materie prime low-carbon, bio e rinnovabili, la società potrà ottenere prodotti completamente decarbonizzati - bio, blue (ovvero da impianti dotati di sistemi di cattura e stoccaggio della CO₂) e green - da destinare alla mobilità sostenibile, ai settori industriale e residenziale, oltre che ai mercati locali nei Paesi di presenza Eni.

A monte verrà posto un focus rilevante alla produzione equity di:

- energia elettrica da rinnovabili, con l'obiettivo di raggiungere una capacità installata superiore ai 55 GW al 2050, destinata al mercato finale attraverso una catena power integrata con un crescente mercato retail.
- gas, che avrà un ruolo crescente nel portafoglio Upstream, fino a raggiungere una quota nel portafoglio di circa l'85% al 2050. In particolare, il gas prodotto verrà valorizzato:
 - nel processo di steam reforming delle raffinerie tradizionali, dotate di sistemi di cattura e stoccaggio della CO₂ per la produzione di "blue hydrogen";
 - nelle centrali elettriche a gas, dotate di sistemi di cattura e stoccaggio della CO₂, per la produzione di "blue energy",
 - commercializzato e valorizzato, anche via "blue LNG" (LNG decarbonizzato attraverso la cattura di CO₂ con cicli amminici convenzionali).

In alternativa il gas prodotto verrà destinato ai mercati locali e alla produzione di energia elettrica, nei Paesi extra UE.

A partire da materiali di riciclo e biomasse, Eni ha già implementato e sta sviluppando processi nell'ambito dell'economia circolare per ottenere nuovi prodotti energetici:

- attraverso il processo di bio-raffinazione, Eni produce biofuels, con l'obiettivo di raggiungere una capacità di bio-raffinazione pari a 5 MTPA al 2050, e progressivamente diversificherà il feedstock con cariche advanced, per essere palm oil free dal 2023;

- attraverso le tecnologie Waste to Product, Eni valorizzerà i rifiuti organici e inorganici:
 - a partire da FORSU (Frazione Organica dei Rifiuti Solidi Urbani), attraverso la tecnologia proprietaria Waste to Fuel, produrrà su scala industriale bio-olio da impiegare direttamente nel trasporto marino oppure, dopo raffinazione, come biocarburante avanzato, e recupererà l'acqua contenuta nel rifiuto umido;
 - a partire da Plasmix (frazione secondaria dei rifiuti plastici) e CSS (combustibile solido secondario) Eni svilupperà le tecnologie Waste to Hydrogen e Waste to Methanol per ottenere rispettivamente idrogeno e metanolo;
- nelle piattaforme di chimica da rinnovabili verranno prodotti biochemicals e prodotti bio, ottenuti da biomassa e materiali di riciclo, con un focus su specialties, ovvero sostanze chimiche, progettate e prodotte in vista di uno specifico campo di applicazione.
- A partire da biogas Eni produrrà biometano avanzato, in parte attraverso la realizzazione di impianti di digestione anaerobica con upgrading a biometano, in parte mediante upgrading del biogas prodotto da impianti di terzi. Il bio-metano prodotto verrà quindi destinato principalmente alla mobilità sostenibile.

I processi descritti contribuiranno a rendere Eni progressivamente carbon-neutral, anche attraverso la riduzione e compensazione delle emissioni generate, sia attraverso sistemi di Cattura, stoccaggio e riutilizzo della CO₂ che attraverso progetti di conservazione delle foreste, per un totale di oltre 40 Mton/anno di CO₂ catturata e stoccata al 2050.

La trasformazione industriale di Eni renderà l'offerta energetica globale dell'azienda altamente sostenibile. Eni sarà in grado di fornire prodotti decarbonizzati al mercato, in particolare ad una base clienti retail che crescerà fino a oltre 20 milioni al 2050. Il cliente avrà infine un ruolo sempre più centrale nella strategia Eni, sia in ambito retail gas & power che in quello della mobilità sostenibile che beneficerà di un'offerta integrata con la fornitura di servizi di nuova generazione.

Target sulla riduzione delle emissioni

Come risultato della strategia di lungo termine, Eni otterrà un'importante riduzione delle emissioni di GHG scope 1+2+3 riferibili all'intero ciclo di vita dei prodotti energetici venduti, ovvero sia delle emissioni dirette e indirette connesse ai processi produttivi dell'azienda (scope 1 e scope 2), sia delle emissioni indirette associate alla catena del valore dei prodotti Eni (scope 3).

Infatti, le emissioni assolute a vita intera della società diminuiranno dell'80% entro il 2050 rispetto al 2018, superando lo scenario sostenibile della IEA (Sustainable Development Scenario) che la società considera un punto di riferimento per gli obiettivi dell'accordo di Parigi, e l'intensità carbonica netta delle attività diminuirà del 55% entro il 2050 rispetto al 2018.

Infine, la strategia Eni consentirà di raggiungere zero emissioni nette di carbonio scope 1 e 2 per il Gruppo Eni entro il 2040.

La nuova macrostruttura aziendale

L'evoluzione della macrostruttura organizzativa di Eni è indirizzata a realizzare e, se possibile, accelerare il percorso intrapreso verso la neutralità carbonica, sfruttando il posizionamento

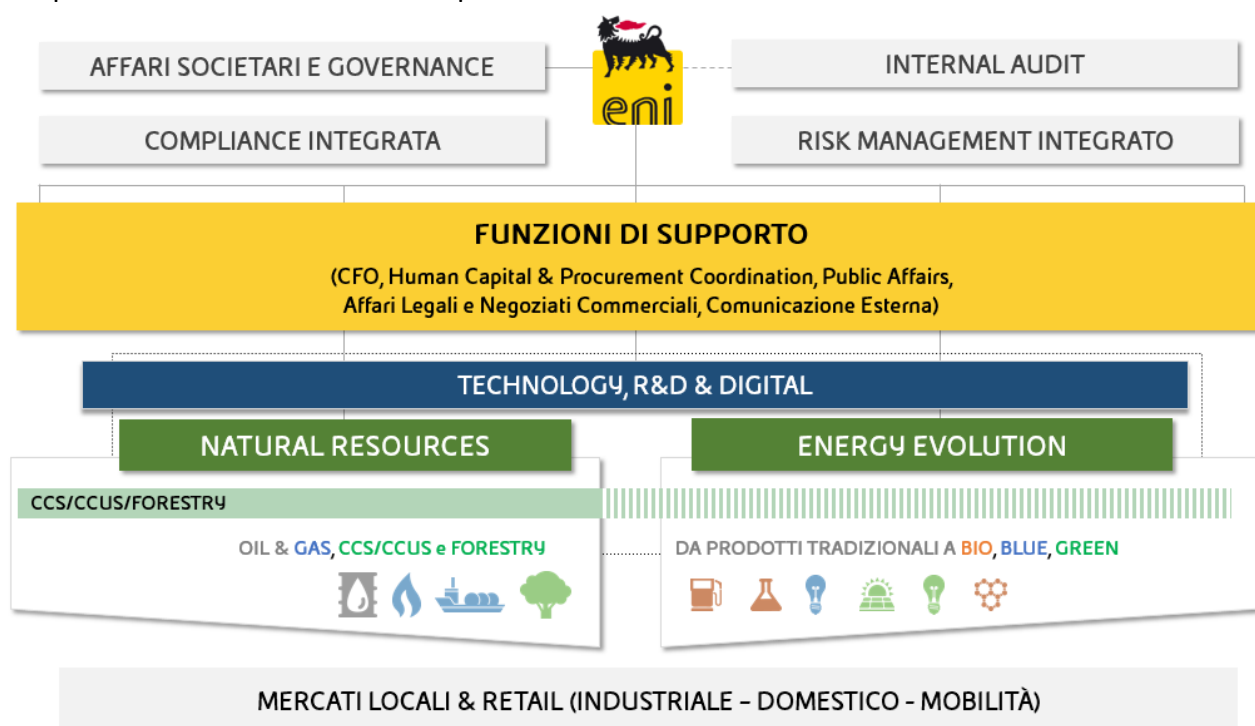
integrato di Eni lungo la catena del valore dell'energia. In particolare, i processi di business si fondano su due motori di sviluppo (Direzioni Generali), per un approccio integrato e sinergico alla sfida della transizione energetica:

- Natural Resources, per la valorizzazione sostenibile del portafoglio upstream oil&gas, per l'efficienza energetica e la cattura della CO2.
- Energy Evolution, per l'evoluzione dei business di generazione, trasformazione e vendita di prodotti da fossili a bio, blue e green.

È stata inoltre costituita la nuova unità Technology, R&D, Digital per evidenziare la rilevanza strategica che Ricerca e Sviluppo e innovazione tecnologica rivestono per Eni come leva imprescindibile per creare valore e crescere, grazie alle tecnologie.

Infine la riorganizzazione ha previsto l'allineamento delle funzioni di supporto al nuovo modello di business e alle strategie aziendali, con forte focalizzazione verso obiettivi di efficienza ed efficacia nella gestione dei servizi condivisi e specializzazione dei processi di supporto per catturare al meglio le specificità delle due direzioni generali e gestire le diverse priorità.

Gli effetti del nuovo modello organizzativo sulle risorse umane saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, ai vari livelli competenti a partire dal territorio, con particolare riguardo alle professionalità ed ai livelli occupazionali.



Relazioni Industriali

Lo scenario di riferimento e le opportunità offerte dalla transizione energetica necessitano di un sistema di relazioni industriali capace di implementare il rapporto delle relazioni tra le parti, con l'obiettivo di sviluppare un modello di interlocuzione adeguato alle nuove esigenze e caratterizzato da un confronto preventivo utile a definire quelle soluzioni capaci di accompagnare la fase di cambiamento nello scenario della transizione che segnerà il percorso nei prossimi anni.

Il protocollo che le Parti condividono di sottoscrivere, sarà caratterizzato dalla reciproca volontà di avviare un percorso che si svilupperà a tutti i livelli della contrattazione, sia nazionale, sia territoriale, sia a livello di rsu, per esaltare la cultura del rapporto bilaterale, continuo, costante e inclusivo, basato sulla ricerca delle migliori iniziative tese alla crescita dell'Impresa e alla partecipazione attiva dei lavoratori.

In questo scenario le Parti condividono nella cultura del confronto continuo e di valorizzare le conoscenze, competenze e la professionalità dei lavoratori.

Le Parti, con l'obiettivo di sviluppare una sempre maggiore conoscenza e consapevolezza del business di Eni e in un'ottica di reciproca affidabilità e responsabilità rispetto ai temi trattati, concordano sulla definizione dei seguenti eventi ed organismi di partecipazione:

INCONTRO ANNUALE CEO/SEGRETERIE GENERALI: PIANO INDUSTRIALE

Entro il primo quadrimestre di ogni anno, avverrà l'illustrazione del Piano Industriale quadriennale con le evidenze dei principali interventi/iniziative ed investimenti e le cui risultanze ed azioni saranno riportate nell'appendice del seguente Protocollo.

COMITATO STRATEGICO

Al fine di monitorare l'evoluzione del business energetico, si svolgeranno incontri, di norma, a cadenza semestrale e comunque in caso di informazioni rilevanti da condividere, per analizzare gli scenari nazionali ed internazionali e per gestire le eventuali ripercussioni economiche, produttive ed occupazionali. Il comitato, di carattere paritetico, sarà costituito da 3 rappresentanti aziendali ed i rappresentanti sindacali delle Segreterie Generali e Nazionali e dovrà essere insediato entro il 2020.

Le tematiche riguarderanno prevalentemente i seguenti argomenti:

- Ingegneria e tutela dell'ambiente;
- Ricerca, sviluppo e innovazione tecnologica;
- Economia Circolare;
- Sviluppo delle rinnovabili;
- Organizzazione del lavoro e occupazione

Iniziative comuni a supporto della transizione energetica

Gli ingenti investimenti richiesti dalla transizione energetica sono fondamentali per le strategie aziendali, per il loro effetto positivo sull'ambiente e per il loro significativo impatto per la salvaguardia e lo sviluppo del capitale umano.

Le parti si impegnano ad individuare iniziative congiunte, avvalendosi anche di azioni di comunicazione unitarie, con l'obiettivo di sensibilizzare gli stakeholders, compresi gli interlocutori istituzionali sia di livello nazionale che di rilievo territoriale, affinché si crei un clima favorevole agli investimenti ed un quadro normativo chiaro ed a concreto supporto degli ambiziosi obiettivi di trasformazione industriale e di sviluppo di nuove filiere energetiche in grado di combinare la

sostenibilità economico finanziaria del piano industriale con i principi di sostenibilità ambientale e sociale.

COMITATO HSE

Con l'obiettivo di continuare a migliorare la cultura su tematiche di rilevante importanza per le parti quali Salute, Sicurezza e Ambiente viene riconfermato il Comitato HSE che si riunirà, di norma, quattro volte l'anno per analizzare politiche, obiettivi ed iniziative anche di carattere innovativo.

In coerenza con quanto definito nel Protocollo sulla Sicurezza, Salute e Ambiente del 2017, si conferma l'organizzazione di una giornata annuale che prevedrà la partecipazione della direzione HSE, della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, della Funzione Salute, delle Segreterie Generali e Nazionali delle Organizzazioni Sindacale, dei responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute, Sicurezza e Ambiente e per Salute e Sicurezza delle strutture sindacali territoriali dei siti. La giornata sarà organizzata nel secondo semestre dell'anno.

COMITATO WELFARE

Le Parti condividono di proseguire nel confronto continuo su tutte le tematiche afferenti il welfare aziendale ed il work-life balance prevedendo l'istituzione del Comitato Welfare composto da 3 rappresentanti aziendali e 3 rappresentanti sindacali al fine di analizzare e promuovere ulteriori possibili iniziative di solidarietà e supporto ai lavoratori ed alle famiglie. Tale comitato sarà insediato entro 2020.

RELAZIONI INDUSTRIALI INTERNAZIONALI

Eni in coerenza con la sua presenza globale e con quanto definito dagli accordi vigenti, al fine di rendere continua ed efficace l'informazione e la consultazione sull'evoluzione delle proprie attività, ha provveduto a mantenere e aggiornare gli Accordi Internazionali con le controparti sindacali sia sui temi inerenti alla Sicurezza, Salute e Ambiente sia, più in generale, sui temi inerenti alla tutela dei diritti dei lavoratori garantiti dalle specifiche Convenzioni ILO.

Lo scenario politico, economico e sociale, le principali istanze con gli stakeholder e l'evoluzione del quadro istituzionale e normativo internazionale, portano sia Eni che le Organizzazioni Sindacali a individuare gli elementi fondamentali su cui orientare gli indirizzi di sostenibilità e definire le strategie comuni basate sui principi di integrità e trasparenza, lotta alla corruzione, rispetto dei diritti umani, rispetto del lavoro, della salute e della sicurezza delle persone.

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 G.U. anche al fine di contenere fenomeni di dumping sociale e contrattuale, rispetto alle fondamentali norme internazionali del lavoro.

In tale ambito si confermano:

GLOBAL MONITORING COMMITTEE E COMITATO AZIENDALE EUROPEO (CAE)

Viene confermato lo svolgimento di un incontro con cadenza annuale così come previsto dall'accordo quadro globale sulle relazioni industriali a livello internazionale e sulla responsabilità sociale dell'impresa del 21 giugno 2019.

In coerenza con quanto definito dagli accordi vigenti, al fine di rendere continua ed efficace l'informazione e la consultazione sull'evoluzione delle attività di Eni, viene confermato lo svolgimento di una riunione annuale del CAE ed almeno tre riunioni annuali del Comitato Ristretto del CAE e le competenti funzioni Eni. Restano confermate le composizioni del Comitato Aziendale Europeo e del Comitato Ristretto così come definite dall'accordo del 4 luglio 2018.

OSSERVATORIO EUROPEO HSE

Viene confermata la validità dell'incontro che rappresenta uno strumento di informazione e consultazione tra Eni e le controparti sindacali sulle tematiche HSE. L'Osservatorio ha tra i suoi compiti principali la diffusione della cultura della sicurezza, la salvaguardia dell'Ambiente, la mitigazione dei fattori di rischio HSE. A partire dal 2018, ogni 6 mesi, l'Osservatorio produce una newsletter curata da Eni e Organizzazioni sindacali (Direzione HSEQ, Unità Relind e Coordinatore dell'Osservatorio) sui principali temi in discussione e/o di progetto ed è inviata a tutti i partecipanti dell'Osservatorio.

Inoltre, al fine di favorire una puntuale rappresentazione/informazione, in coerenza con i dettati contrattuali di riferimento, le Parti convengono sull'opportunità di prevedere momenti strutturati di incontro dove, d'intesa con i business di riferimento, potranno essere trattati temi di impatto riguardante il personale in servizio presso le sedi all'estero.

Le parti, in considerazione del carattere di riservatezza delle informazioni che potranno essere fornite nel corso degli incontri di tutti i Comitati di cui sopra, convengono che le stesse non debbano essere divulgate a terzi in assenza della necessaria e preventiva autorizzazione scritta.

Per favorire l'integrazione di nuovi settori/attività di business, in caso di acquisizioni o altre operazioni societarie, Eni, compatibilmente con la sostenibilità economica delle suddette operazioni, valuterà la possibilità di estendere l'applicazione dei CCNL principalmente applicati in azienda, attraverso appositi accordi di armonizzazione da stipulare con le OO.SS. all'interno dei quali saranno definiti tempi, modalità e contenuti della transizione.

Salute, Sicurezza e Ambiente

Salute, Sicurezza e Ambiente rappresentano una priorità per Eni e le Organizzazioni Sindacali. Si può parlare di sviluppo e crescita solo quando si ha il pieno controllo sulle condizioni di sicurezza e salute delle persone e dell'ambiente in cui si opera, oltre che dei propri asset.

In ambito Salute, Eni ha fatto propria la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità secondo la quale la salute non è soltanto l'assenza di malattia ma è il pieno benessere fisico,

mentale e sociale delle persone. Oltre alla consueta attenzione alla medicina del lavoro e all'igiene industriale e alla gestione delle emergenze sanitarie, particolare attenzione è rivolta all'erogazione dei servizi di assistenza sanitaria nei confronti delle persone Eni e i loro familiari, sia in Italia che all'estero. Sono numerose le attività di promozione della salute a favore dei dipendenti con varie iniziative di prevenzione primaria, secondaria e terziaria e la realizzazione di specifiche attività di informazione e formazione, finalizzate alla prevenzione delle patologie più diffuse nella popolazione. In relazione all'evoluzione del contesto sanitario, particolare attenzione sarà data all'assistenza territoriale e al supporto al Sistema Sanitario Nazionale. Particolarmente significativo è stato l'impegno profuso dalle parti in relazione all'emergenza sanitaria per la predisposizione delle misure e delle azioni di preparazione e risposta all'Epidemia di COVID-19.

La sicurezza sul posto di lavoro è un valore imprescindibile da condividere tra dipendenti, contrattisti e comunità locali. A tal fine vengono attivate tutte le azioni necessarie per azzerare il verificarsi di incidenti tra cui: modelli organizzativi per la valutazione e gestione dei rischi, piani di formazione, sviluppo di competenze, promozione della cultura della sicurezza e applicazione di innovativi sistemi digitali in grado di monitorare e prevenire le situazioni di pericolo che si possono verificare sul posto di lavoro.

Nel corso di questi anni le Parti hanno sempre condiviso che la salute, la sicurezza e il rispetto dell'ambiente rappresentano per Eni e per i lavoratori beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività produttive e lavorative.

Grazie ad un efficace sistema di Relazioni Industriali le Parti hanno concorso insieme alla definizione, all'attuazione e alla diffusione di una cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro, ritenendola una priorità assoluta e considerando i temi della salute, sicurezza e ambiente un prerequisito per le attività operative.

Attraverso questo comune convincimento è stato possibile sviluppare una cultura della salute, della sicurezza e dell'ambiente a livello aziendale che con la sottoscrizione del Protocollo sulla Salute, Sicurezza e Ambiente ha dato l'ennesima riprova dei comuni obiettivi delle Parti su questi temi.

Attraverso l'elevato know-how interno unito all'acquisizione di competenze tecnologiche di avanguardia si sono ulteriormente migliorate le attività lavorative quotidiane, contribuendo ad incrementare la sicurezza delle persone.

Le nuove tecnologie digitali in ambito sicurezza sono i pilastri della strategia e dell'impegno di tutta l'Azienda nel processo di innovazione. Grazie all'introduzione di nuove tecnologie digitali e di strumenti di ultima generazione si è riusciti a incrementare il livello di sicurezza, efficienza ed efficacia delle attività svolte dal personale.

Nell'ambito della trasformazione digitale intrapresa dall'Azienda, con l'iniziativa e gli accordi sul progetto Smart Safety è stato realizzato un sistema informativo di supporto nella gestione della sicurezza dei lavoratori, costituito da una serie di Dispositivi di Protezione Individuale sensorizzati che, per mezzo di un smart network, possono attivare in tempo reale notifiche al lavoratore e a una consolle di monitoraggio, per segnalare potenziali situazioni di pericolo o emergenza.

Sempre con l'obiettivo di aumentare la sicurezza degli operatori e facilitarne le attività operative e di manutenzione, sono state sviluppate applicazioni utilizzabili in mobilità dal personale di sito su apparati ATEX, quali smartphone o tablet, per riportare situazioni anomale, raccogliere e consultare dati durante i giri in campo o per ricevere supporto da remoto. Sui nostri siti, sia in Italia che all'estero, è stato implementato il Permesso di Lavoro Elettronico (e-WP), un'applicazione informatizzata, consultabile anche in mobilità, che supporta la compilazione e

l'archiviazione dei permessi di lavoro, elevando così la sicurezza nelle operazioni, e consentendo di migliorare la tracciabilità del processo, di rafforzare il workflow autorizzativo e ridurre l'utilizzo della carta, con risparmi di tempo e aumento dell'efficienza.

Inoltre per facilitare la formazione e l'addestramento degli operatori e delle squadre di emergenza su scenari di sicurezza, ad integrazione del training normalmente svolto in aula e dell'addestramento in campo, è stato avviato il Virtual Reality Training, cioè sessioni di training supportate da sistemi di realtà virtuale immersiva che consentono di riprodurre l'ambiente reale con effetti visivi e sonori, garantendo quindi che le operazioni eseguite dall'utente siano quanto più fedeli alla realtà.

L'ulteriore conferma dell'importanza che Eni e le Organizzazioni Sindacali attribuiscono alla sicurezza è stata la condivisione della realizzazione, a Gela, del centro di competenza Safety Competence Center and Training HSE per la gestione di un pool interno di figure professionali che, opportunamente formate, costituiscono dei veri e propri esperti della sicurezza, utilizzati per il coordinamento e la supervisione della sicurezza in tutte le attività e siti industriali Eni.

Le Parti inoltre a partire dal 2020 hanno avviato la sperimentazione della nuova figura del RLSP (rappresentante lavoratori HSE sito produttivo) presso i siti di Livorno, Viggiano e Priolo.

Attraverso l'istituzione di tale figura ci si è posti l'obiettivo di incrementare ulteriormente la cultura della prevenzione e della sicurezza, diffondere le buone pratiche sui temi HSE attraverso anche il collegamento attivo con tutti i RLSA e con i RLS anche delle ditte terze presenti nei siti produttivi. Obiettivo delle Parti è quello di allargare a breve la sperimentazione ad altri siti e nel medio periodo a tutte le realtà Eni italiane.

Accanto alla sicurezza delle persone si colloca l'ambiente. Eni ha definito un chiaro percorso di decarbonizzazione strutturalmente integrato nelle strategie della società che ha portato ad un miglioramento costante di tutti gli indicatori.

La tutela dell'ambiente è parte imprescindibile del modo di operare di Eni che svolge le proprie attività in conformità degli accordi e degli standard internazionali, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche nazionali. La gestione dell'ambiente è basata sui criteri di prevenzione, protezione, informazione e partecipazione e ha come obiettivi fondamentali l'individuazione degli aspetti ambientali e l'adozione delle migliori tecnologie, la mitigazione degli impatti ambientali e la gestione di un sistema di prevenzione di eventi avversi di natura ambientale, diretti e indiretti, legati alle attività specifiche delle unità produttive nonché l'adozione di metodologie specifiche sulla base del livello di criticità riferito alla biodiversità a livello locale. Al riguardo le Parti ribadiscono che l'efficienza energetica rappresenti un'esigenza prioritaria, anche in un'ottica di sviluppo sostenibile. In particolare, Eni è impegnata nella riduzione dei propri consumi e nel minimizzare l'impatto delle proprie attività: riduzione delle emissioni in atmosfera, ottimizzazione del processo di gestione dei rifiuti e della risorsa idrica e rispetto della biodiversità.

Le Parti credono fortemente nella formazione come strumento per incrementare la cultura della sicurezza, salute e ambiente. A tal proposito per il corrente quadriennio si prevede un impegno di circa 1,5 milioni di ore di formazione su tematiche HSE. La pianificazione delle iniziative valorizzerà i contributi che emergeranno nei lavori dei Comitati appositamente istituiti e di quanto condiviso nell'ambito della Giornata della Sicurezza, Salute e Ambiente, che continuerà ad essere prevista con cadenza annuale, come previsto dal Protocollo sulla Salute, Sicurezza e Ambiente siglato nell'ottobre del 2017.

Sempre nell'ambito della Formazione su HSE, fondamentale è l'azione congiunta per la Formazione di Base e gli Aggiornamenti per i RLSA e RLSSA, nell'ottica del miglioramento continuo del Ruolo di Rappresentante dei Lavoratori sulle tematiche HSE.

Inoltre nella logica di rendere più efficace il lavoro di squadra e la sinergia degli attori della sicurezza, va valutata l'opportunità di sperimentare formazioni su temi HSE con gruppi di RLSA, preposti e lavoratori – non solo tematiche strettamente di sicurezza ma anche di team building finalizzato al miglioramento delle performance di sicurezza.

Asset Integrity

A supporto della Salute, Sicurezza e Ambiente si colloca l'Asset Integrity, su cui Eni ha un focus costante.

L'Asset Integrity è un'area di cruciale importanza per la società perché è volta a garantire la continuità operativa e la sicurezza delle attività, e di conseguenza delle persone e dell'ambiente, lungo l'intero arco di vita degli asset.

Eni ha numerosi asset a livello globale, che includono piattaforme, pipeline, raffinerie tradizionali e bioraffinerie, depositi, centrali termoelettriche, siti petrolchimici e di chimica da rinnovabili, impianti fotovoltaici ed un parco eolico.

Circa 2.300 persone lavorano, in tutte le linee di business, per supportare le diverse fasi dell'Asset Integrity, a cui Eni riserva una spesa media annua di oltre 2 miliardi di €.

La trasformazione digitale è una leva fondamentale per migliorare i risultati anche in termini di gestione e integrità degli asset. È un percorso che mette la persona al centro, valorizza le competenze e ne stimola l'accrescimento. Il processo di digitalizzazione Eni è partito dalle realtà produttive che rappresentano il cuore delle attività. Il COVA (Centro Olio Val d'Agri) è stato scelto come prima Digital Lighthouse (impianto integralmente digitalizzato) per dimostrare le capacità dei nuovi sistemi, modelli e metodologie digitali in una realtà operativa complessa.

L'implementazione delle iniziative è stata affiancata da un programma di Change Management, fondamentale per promuovere un nuovo approccio al lavoro, che ha previsto iniziative di informazione e coinvolgimento mirate, insieme ad azioni di formazione per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze delle persone. Nel 2019, al fine di alimentare continuamente la cultura Eni in questo ambito, è stata rafforzata l'offerta formativa con un piano di formazione e informazione che ha coinvolto, in una prima fase completata a ottobre 2019, circa 3.700 colleghi sia di funzioni direttamente coinvolte nell'Asset Integrity che di funzioni di supporto e che, a regime, coinvolgerà trasversalmente tutta la popolazione aziendale, sia in modalità distance learning che attraverso il cascading di sito.

Le attività di Change Management proseguiranno nel tempo a sostegno della completa trasformazione digitale.

Appalti

Le parti condividono il principio di valorizzazione delle imprese che operano nel rispetto delle regole etiche, di legalità, di correttezza contributiva, retributiva e fiscale.

A tal fine, Eni e le Organizzazioni Sindacali considerano fondamentali nel rapporto con gli appaltatori il rispetto e la tutela dei diritti umani, l'impegno per la promozione ed il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il divieto di lavoro forzato, il libero esercizio delle libertà sindacali, di associazione e contrattazione collettiva. Il rispetto di tali principi viene richiesto sia agli appaltatori che ai subappaltatori.

In tale prospettiva, le parti condividono la necessità promuovere il rispetto della contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento.

Ricerca e Innovazione per la transizione energetica

Le attività di ricerca e sviluppo tecnologico sono sempre più al centro della strategia per lo sviluppo sostenibile di Eni e costituiscono un elemento imprescindibile per l'acquisizione ed il mantenimento dei vantaggi competitivi che sono alla base di tutte le strategie di crescita industriale organica.

Le competenze interne, l'eccellenza dei centri di ricerca Eni ed il rafforzamento della rete di collaborazioni con le più importanti realtà scientifiche nazionali ed internazionali sono il fulcro dell'innovazione e rappresentano un elemento chiave per la trasformazione energetica, contribuendo alla transizione verso un futuro low carbon.

Il gas naturale rimane al centro della strategia per sostenere la transizione energetica. Con il suo basso impatto carbonico, può sostituire le fonti più inquinanti nel periodo che accompagna la conversione del sistema energetico verso le rinnovabili.

In questo contesto, un contributo alla sostanziale decarbonizzazione dei sistemi energetici europei e internazionali può essere fornito dal processo di CCUS (Carbon Capture, Utilization and Storage), un pilastro della strategia di Eni volto alla riduzione dell'impatto carbonico nei settori industriali "hard-to-abate", alla decarbonizzazione dei prodotti finali e al rafforzamento del ruolo del gas come back-up alle fonti rinnovabili nella generazione elettrica.

Nell'ambito della cattura e stoccaggio della CO₂, Eni ha identificato due hub geografici, nel mare Adriatico ed in UK, dove sta sviluppando rispettivamente i progetti Adriatic Blue, nell'offshore di Ravenna, ed i progetti Liverpool Bay e Net Zero Teesside, nel nord-est dell'Inghilterra.

Nell'ambito della cattura della CO₂ e della sua valorizzazione in nuovi prodotti, Eni sta sviluppando tecnologie innovative quali la bio-fissazione, che permette di catturare la CO₂ attraverso delle microalghe grazie all'intensificazione della fotosintesi, e la mineralizzazione, che consente invece la formulazione di cementi attraverso un processo che velocizza la naturale reazione della CO₂ con alcune fasi minerali naturali.

Nel campo delle energie rinnovabili Eni sta sviluppando impianti solari di nuova generazione, basati sia sulla tecnologia del solare termodinamico a concentrazione (CSP), sia del fotovoltaico organico (OPV), una tecnologia innovativa che, utilizzando materiali polimerici semiconduttori come elemento fotoattivo al posto del tradizionale silicio e degli altri semiconduttori inorganici, si caratterizza per leggerezza, flessibilità, facilità di installazione ed elevata riciclabilità. Per questa tecnologia in particolare è previsto un piano di deployment che prevede installazioni nei campi

dell'integrazione del fotovoltaico in parchi naturali ed edifici, dell'efficienza energetica e dei sistemi offgrid per applicazioni in aree remote.

Sempre nel mondo delle rinnovabili, un ambito in cui Eni sta investendo è la produzione di energia dal mare, con il dispositivo ISWEC, un sistema galleggiante che trasforma il movimento delle onde marine in elettricità. Un impianto pilota è già attivo a Ravenna, e grazie alla partnership con CDP, Terna e Fincantieri installeremo entro il 2025 118 dispositivi su scala industriale per una potenza installata complessiva di 12 MW.

Per quanto riguarda la piattaforma di trasformazione downstream di Eni, oggi l'industria chimica e la raffinazione di Eni stanno cambiando pelle per reinventare processi e prodotti secondo i principi della sostenibilità e dell'economia circolare.

Considerando questa riconversione assolutamente strategica, Eni ha ridefinito i cicli industriali orientandoli verso prodotti a origine organica e biologica. Un esempio significativo dell'impegno in questo ambito è l'impianto pilota Waste to Fuel nella bioraffineria di Gela realizzato da Eni Rewind, un esempio di tecnologia Waste to Fuel che, attraverso un processo di termoliquefazione, trasforma la frazione organica dei rifiuti solidi urbani (FORSU) in bio olio, consentendo anche di recuperare e rendere disponibili per usi industriali e agricoli il 70% dell'acqua contenuta nella carica biologica di partenza. L'impianto pilota è in funzione nelle aree della bioraffineria dove viene già prodotto biocarburante da materie prime di origine biologica con la tecnologia Ecofining. In prospettiva, Eni conta di realizzare altri esempi della tecnologia Waste to Fuel su scala industriale in Italia e all'estero. La messa in pratica del progetto rappresenta un passo significativo verso la produzione di bio-carburante avanzato da impiegare per il trasporto marittimo, e, dopo raffinazione, per l'autotrazione, a minore impatto ambientale, attraverso processi sostenibili e tecnologie legate al riuso delle risorse.

La ricerca e l'innovazione tecnologica Eni possono contare sui 7 centri di ricerca di proprietà, e sul continuo rafforzamento della rete di collaborazioni con le più importanti realtà scientifiche nazionali e internazionali.

Nel corso del 2018, ad esempio, è stato siglato un Memorandum of Understanding (MOU) con il Consiglio Nazionale per le Ricerche (CNR) per realizzare un programma di studio in quattro aree ad alto interesse scientifico e strategico: fusione magnetica, acqua, agricoltura ed ecosistema artico. Le attività di ricerca saranno svolte in 4 centri di ricerca congiunti nell'Italia Meridionale: Gela, Metaponto, Portici e Lecce, con un impegno economico complessivo di oltre 20 milioni di euro per una durata di cinque anni.

In particolare, nel campo della fusione magnetica, una fonte di energia sicura, sostenibile e senza alcuna emissione di inquinanti né scarti di lungo termine, Eni partecipa attivamente a progetti di livello internazionale volti ad accelerarne il progresso tecnologico. A marzo 2018 sono stati sottoscritti accordi con Commonwealth Fusion Systems (CFS) e Massachusetts Institute of Technology (MIT) per potenziare lo sviluppo industriale della fusione magnetica e ad inizio 2020 è stata siglata un'intesa con ENEA per collaborare allo sviluppo del progetto Divertor Tokamak Test (DTT). Infine, presso il centro Eni-CNR di Gela, sono state avviate le attività di ricerca sulle caratteristiche dei plasmi e sullo sviluppo di superconduttori ad alta temperatura e di materiali speciali per elevate prestazioni.

Le parti, con l'obiettivo di un continuo ampliamento del flusso informativo e del coinvolgimento delle Segreterie Nazionali congiuntamente ad una delegazione delle RSU/Strutture Sindacali Territoriali, effettueranno analisi sull'andamento e sull'attuazione degli impegni previsti, attraverso un apposito incontro annuale.

Si conferma che il consolidamento del know-how interno e l'eccellenza dei centri di ricerca interni Eni rappresentano il fattore chiave della strategia di crescita e sviluppo.

Digitalizzazione

Per definire la strategia digitale e realizzare la trasformazione in modo integrato in tutte le aree di attività di Eni è stata creata, a fine 2018, la "Digital Business Unit" che definisce le iniziative digitali promuovendo anche canali di open innovation, per valorizzare il contributo di realtà di eccellenza sia accademica sia imprenditoriale, italiane ed estere.

Nell'ambito del percorso di trasformazione energetica intrapreso da Eni, le tecnologie hanno un ruolo chiave come fattore abilitante: su questo presupposto, l'azienda è stata interessata da una recente riorganizzazione, che ha posto l'unità "Technology, R&D e Digital" a fianco delle due nuove direzioni generali "Energy Evolution" e "Natural Resources". In questo contesto, si è ritenuto opportuno unire sotto un'unica responsabilità gli ambiti Digital e ICT nell'unità "Digital & Information Technology" (D&IT). Questo nuovo modello organizzativo ha l'obiettivo di supportare in modo sempre più efficiente ed efficace il business di Eni nel raggiungimento degli obiettivi di produzione e sostenibilità con un approccio trasversale ed integrato, dalla promozione dell'innovazione e l'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche all'industrializzazione delle stesse, con forte attenzione per gli aspetti di resilienza delle infrastrutture ICT, dell'eccellenza operativa, di delivery dei progetti e di sicurezza informatica. In altre parole, D&IT si pone a tutti i Business di Eni con un ruolo di partner tecnologico, mettendo al centro le persone e le loro competenze, garantendo le piattaforme e le soluzioni tecnologiche più adatte per guidare l'azienda nel percorso di digitalizzazione.

Tale percorso, iniziato già nel 2018, ha l'obiettivo di rendere le attività di Eni sempre più integrate, efficienti e sostenibili. La digitalizzazione in Eni, infatti, accresce la sicurezza delle persone, assicura l'integrità degli asset, aumenta l'efficienza energetica e operativa, rafforza le performance economiche, favorisce l'accesso all'energia e amplia le opportunità di business, sempre facendo leva sull'analisi e sulla valorizzazione dei dati interni.

Le Parti condividono che la digitalizzazione debba mettere la persona al centro, considerandola attore protagonista del cambiamento di un nuovo modo di lavorare. Proprio in quest'ottica, Eni, attraverso la funzione Digital, ha promosso la massima diffusione di iniziative di Change Management per sviluppare la consapevolezza digitale dei propri dipendenti.

Il percorso di digitalizzazione è, inoltre, sostenuto da una straordinaria capacità computazionale. Il supercomputer HPC5, avviato a Febbraio 2020 presso il Green Data Center (GDC) di Ferrera Erbognone, è l'ultima istanza di una serie di sistemi avanzati che collocano Eni ai vertici mondiali

per potenza di calcolo a usi industriali, ma anche per sostenere la ricerca e offrire gli strumenti migliori per la ripartenza nella fase post-pandemia. I supercalcolatori, infatti, forniscono un supporto strategico al processo di trasformazione dell'azienda lungo tutta la sua catena del valore, dalle fasi di esplorazione e sviluppo dei giacimenti oil & gas, alla gestione dei "big data" generati in fase di operation da tutti gli asset produttivi (upstream, refining e chimici), e sono asset fondamentali per il conseguimento della vision di Eni sull'energia del futuro.

In piena fase emergenza Coronavirus, inoltre, la digitalizzazione ha di fatto permesso la protezione delle nostre persone garantendo l'integrità di tutti gli asset. A fine febbraio 2020, infatti, in piena emergenza Covid-19, Eni è riuscita in poche ore a portare in smart working circa 21.000 postazioni nel mondo.

Le Parti ritengono che l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali per la rilevazione delle condizioni di pericolo, per la gestione delle emergenze e per il miglioramento delle performance, oltre a dare coerenza al dettato legislativo che impone all'impresa di adottare "tutte le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori", consentirà di realizzare un significativo miglioramento dei risultati già ottenuti in materia HSE; in tal senso Eni, in piena sintonia con le Organizzazioni Sindacali, sta sviluppando e sperimentando tecnologie "internet of things" anche in ambito HSE.

Nuove modalità di organizzazione del lavoro

Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità. Le aziende si confrontano in maniera sempre più repentina con contesti esterni che sul piano tecnologico e di business appaiono sempre più complessi, competitivi e mutevoli. Le dimensioni su cui le strutture e i processi aziendali si sono tradizionalmente organizzati vanno quindi opportunamente studiate ed aggiornate anche alla luce di tali cambiamenti.

La sfida, per un'azienda strutturata come Eni, è quella di essere in grado di implementare dei modelli organizzativi innovativi, che sappiano accompagnare in maniera efficace le strategie aziendali e che siano perfettamente integrati con strutture e meccanismi più tradizionali.

In tale contesto, l'obiettivo che le parti si pongono, è quello di essere in grado di conciliare modelli di business efficienti ed innovativi e alti livelli di produttività, sostenibilità finanziaria ed ambientale, con la soddisfazione e benessere dei dipendenti e un clima aziendale positivo e collaborativo.

In tale percorso vanno ovviamente integrate le nuove professionalità con meccanismi di formazione professionale che consentano la riqualificazione e valorizzazione del capitale umano già presente in azienda.

Le parti si impegnano a adottare gli strumenti più opportuni per poter supportare al meglio i cambiamenti che saranno richiesti dal percorso di trasformazione e di evoluzione dello scenario energetico.

Lavoro Agile

Eni e oo.ss. hanno dimostrato già da anni di essere virtuosi in tema di adozione e diffusione del lavoro agile, a partire dall'accordo in merito ad un progetto pilota iniziato già nel febbraio 2017. L'iniziativa prevedeva la possibilità ai neogenitori di lavorare con tale modalità fino ad un massimo di due giorni a settimana, modalità estesa ad aprile 2018 anche a tre società controllate fino ad un massimo di 1 giorno a settimana, oltre che ai dipendenti con particolari patologie fino ad un massimo di 2 giorni a settimana, secondo una logica organizzativa e di welfare.

Anche grazie ai risultati positivi emersi nelle survey effettuate su lavoratori in Smart Working e rispettivi responsabili, dal 1 ottobre 2019 l'azienda, attraverso un nuovo accordo con le oo.ss., ha aggiunto un ulteriore e importante step a questo percorso: l'estensione dello smart working ai lavoratori che operano negli uffici su tutto il territorio nazionale per un giorno alla settimana, e ai genitori con figli in condizioni di disabilità fino a due giorni a settimana, ferme restando le modalità già definite per i neo genitori e i dipendenti affetti da gravi patologie.

Con tale accordo le parti hanno condiviso, in coerenza con quanto previsto dall'art.19, comma 1, della legge 81/2017 in merito ai tempi di riposo e alle misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, che il dipendente in SW rispetti l'orario di lavoro previsto dagli accordi sindacali in essere presso la propria sede di lavoro e che durante le giornate di SW non sono previste ore di lavoro straordinario né prestazioni di lavoro festivo e/o notturno. I dipendenti che, ad oggi, hanno scelto di aderire allo smart working "organizzativo" sono circa 4.500.

L'adozione già da tempo di tale modello di lavoro agile basato sulla fiducia, sulla tecnologia e sull'innovazione, e strettamente collegato al processo di trasformazione verso un modello di business sempre più sostenibile, ha facilitato la gestione del personale nella recente delicata fase pandemica Covid 19, consentendo, grazie alle positive esperienze già consuntivate in passato, una rapida estensione di tale metodologia di lavoro a tutto il personale delle sedi direzionali e ad un'elevata percentuale del personale di staff delle sedi industriali.

Anche alla luce delle ultime esperienze che, al netto degli evidenti impatti derivanti dallo stato emergenziale, hanno migliorato la comprensione sulla tematica, le parti si incontreranno entro il 2020 per valutare congiuntamente nuove modalità di estensione ed applicazione dell'istituto, ed eventuali ricadute professionali ed organizzative derivanti dallo stesso.

A tal proposito, le Parti condividono di istituire un'apposita commissione che inizierà i lavori entro il 2020 e valuterà nuove modalità di estensione e applicazione del lavoro agile.

Formazione

Eni e le oo.ss. considerano la formazione un elemento chiave per lo sviluppo della professionalità in coerenza con l'evoluzione del business di Eni e dei suoi modelli organizzativi.

L'attività formativa continuerà ad essere svolta nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, teso ad individuare in modo mirato fabbisogni formativi ed esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale.

Eni, avvalendosi della consulenza specialistica di Eni Corporate University ed anche attraverso il prezioso contributo di docenze interne, continuerà a mantenere l'offerta formativa sempre coerente con le esigenze dei vari business/società, in rapporto alle evoluzioni che possano

derivare dal mutamento degli scenari e dei piani di business e con particolare attenzione alle tematiche relative a transizione energetica, economia circolare, innovazione tecnologica.

In collaborazione con i principali istituti italiani, come i Politecnici di Milano e Torino e le Università di Pisa e Perugia, Eni continuerà a puntare sulla formazione universitaria e post-universitaria come leva per la valorizzazione del talento nei giovani. In collaborazione con il Politecnico di Torino è stato promosso il Master di II livello in Energy Engineering and Operations, mentre in collaborazione con il Politecnico di Milano quello in Energy Innovation. A queste iniziative si affianca il master MEDEA, organizzato dalla Scuola Enrico Mattei che offre a ingegneri ed economisti le competenze tecniche e operative per lavorare nelle imprese del settore energetico-ambientale, con l'opportunità concreta di entrare a far parte della squadra Eni al termine della frequenza.

Eni è stata inoltre la prima azienda italiana a sottoscrivere un Protocollo con i Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro per investire nell'alternanza scuola-lavoro e nell'apprendistato di primo livello. Nelle bioraffinerie di Venezia, nel sito di Gela, nei laboratori di Bolgiano, negli impianti di estrazione della Val d'Agri e di Ravenna, negli uffici aziendali di San Donato Milanese e Roma, e in varie altre sedi, gli studenti delle scuole superiori hanno avuto l'opportunità di affrontare un percorso formativo sul mondo dell'energia

Eni continuerà ad essere promotrice di numerose iniziative a carattere formativo per integrare il fondamentale e primario ruolo delle istituzioni scolastiche con la capacità delle imprese di trasmettere competenze e conoscenze aziendali e cultura del lavoro. Le competenze e la consapevolezza sulle proprie capacità che gli studenti acquisiscono grazie a questi percorsi saranno utili anche per scegliere i percorsi universitari e le professioni future.

Le parti, consapevoli della fondamentale importanza del contatto tra mondo produttivo ed il sistema scolastico, anche in virtù delle evoluzioni del business in ottica transazione energetica, ritengono che sarà fondamentale continuare a confrontarsi per individuare percorsi innovativi che consentano di orientare il sistema scolastico verso le nuove competenze richieste dal settore energetico.

Le parti ribadiscono inoltre l'importanza delle opportunità e delle risorse messe a disposizione da Fondimpresa, sulla base dei piani formativi convenuti in sede di "comitato di pilotaggio".

Valori Eni e Scuola d'impresa

Eni ha recentemente istituito Joule, la nuova Scuola d'Impresa, rivolta ad aspiranti imprenditrici e imprenditori e all'incubazione e all'accelerazione delle start up dell'economia circolare anche attraverso l'importante valorizzazione di competenze e strutture interne. Come il Joule è l'unità di misura dell'energia, così per Eni l'unità di misura del fare impresa sono le persone: ecco perché Eni ha scelto di chiamare in questo modo la nuova Scuola.

Joule è un'iniziativa formativa per condividere, con i principali attori del prossimo futuro, gli obiettivi che l'azienda ha fatto propri negli ultimi anni: il taglio delle emissioni per affrontare la sfida del contenimento ben entro i 2°C di aumento della temperatura terrestre; l'accesso all'energia; il contributo allo sfruttamento di risorse energetiche per lo sviluppo locale dei Paesi

attraverso investimenti; competenze e tecnologia; l'impegno per la ricerca di soluzioni che garantiscano la transizione verso un modello energetico a basso impatto carbonico.

Joule, la Scuola di Eni per l'Impresa, mette a disposizione dei suoi partecipanti i valori e il know-how di competenze dell'azienda. Il perimetro di riferimento di Joule non è l'energy, ma l'economia circolare, il cambiamento climatico e la decarbonizzazione. Attraverso Joule, Eni sviluppa corsi per aspiranti imprenditrici e imprenditori, finalizzati a verificare e maturare la loro vocazione imprenditoriale, e agisce come incubatore e acceleratore d'impresa per le start up che si inseriscono, per valori e obiettivi di business, nel perimetro sopra delineato.

Allo scopo di perseguire gli obiettivi appena descritti, la nuova Scuola di Eni per l'Impresa si articola in due dipartimenti: lo Human Knowledge e l'Energizer.

- Lo Human Knowledge: un laboratorio di formazione proattiva che prepara all'impegno imprenditoriale early stage, la cui faculty è prevalentemente caratterizzata dai manager interni di Eni; un'officina di formazione permanente che elabora corsi in aula, nelle strutture Eni, e a distanza per mezzo dei più aggiornati piani educativi distance learning.
- L'Energizer: un sistema di programmi di incubazione e accelerazione d'impresa per startup, scale-up e pmi in grado di contribuire al percorso di transizione energetica; programmi definiti e soggettivizzati, di volta, in stretta coerenza con il contesto territoriale di riferimento.

Joule sarà per i primi due anni prevalentemente italiana, con un headquarter a Roma nel quartiere Ostiense e con sedi su tutto il territorio nazionale attraverso partnership con università e istituzioni locali, con l'obiettivo di creare un arcipelago formativo che agisca come ecosistema di riferimento per l'imprenditorialità early stage. Successivamente assumerà una dimensione internazionale, a partire dal bacino del Mediterraneo.

Welfare aziendale e benessere organizzativo

L'attenzione al benessere psicofisico e al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dei loro familiari è percepita come fattore determinante per una crescita sana dell'azienda, in quanto consente di sostenere la motivazione, la produttività, la qualità delle relazioni e del clima interno all'ambiente di lavoro, in coerenza con obiettivi e dinamiche di business.

Il welfare aziendale, che ha come pilastro la centralità delle persone, rappresenta un elemento fondamentale della storia di Eni e della sua employer identity, promuovendo un impegno continuativo nella cura delle proprie persone per creare una catena di valore condivisa.

L'impegno delle Parti in ambito welfare è storicamente considerato una best practice, confermata dalla sottoscrizione del Protocollo Welfare del 2017, ed attuata con modalità e strumenti sostenibili per l'azienda in termini di costi e fattibilità, che si traduce in un'offerta capillare in ambiti eterogenei:

- Assistenza sanitaria

Le Parti, nell'ambito della sempre maggiore attenzione a strumenti e iniziative finalizzati a migliorare ulteriormente il rapporto tra azienda e lavoratore, hanno confermato la volontà di strutturare un sistema integrativo con l'obiettivo di consentire a tutti i lavoratori di Eni di poter usufruire di prestazioni sanitarie integrative. A decorrere dal 1° gennaio 2018 è stata garantita a tutti i lavoratori l'iscrizione automatica al Fasie (opzione base) e a Faschim con onere a carico aziendale. Con la stessa decorrenza ai lavoratori già iscritti ai fondi contrattuali di settore, Eni ha garantito, con onere a proprio carico, il pagamento dell'importo pari alla quota d'iscrizione corrispondente all'opzione base per il Fasie ed alla quota di iscrizione per il Faschim per i lavoratori del settore chimico. Inoltre, è stato garantito un pacchetto economico di prestazioni sanitarie aggiuntivo mediante il versamento di un contributo addizionale di importo variabile e proporzionale in base alla quota che il lavoratore paga in relazione all'opzione prescelta. Le parti si incontreranno nel 2020 in vista della scadenza del protocollo onde valutarne le evoluzioni ed anche al fine di valutare nuove iniziative.

- Promozione e prevenzione della salute

Attraverso la collaborazione con strutture qualificate su tutto il territorio nazionale, Eni promuove da sempre iniziative volte alla diffusione di una cultura della prevenzione. A tutti i dipendenti viene offerta la possibilità di aderire, su base volontaria, a screening di prevenzione: Piano Diagnosi Precoce (programma annuale di visite di prevenzione oncologica per fasce di età e genere, realizzato a livello nazionale in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori), Previeni con Eni (check up biennale per la prevenzione delle patologie più frequenti oncologiche e cardiologiche, differenziato per genere). Quest'ultimo progetto attivo presso le sedi di Roma, Brindisi, Cagliari, Ferrara, Ravenna, Priolo è in graduale estensione ed armonizzazione sul territorio nazionale.

- Benessere quotidiano delle persone

Eni dedica un investimento particolare alla promozione di modelli e stili di comportamento che favoriscano il benessere quotidiano delle persone. Da questa attenzione nasce, ad esempio, la cura e qualità dei servizi di ristorazione aziendale che promuovono un'alimentazione sana e sicura, con la valorizzazione delle produzioni di filiera nazionale, l'attenzione alla sostenibilità ambiente, oltre al comfort degli ambienti. I menù proposti riservano un'attenzione particolare al corretto bilanciamento nutrizionale dei pasti, ottenuti con sistemi di cottura che preservano le caratteristiche nutrizionali delle materie prime e assicurano i requisiti igienico sanitari previsti dalla normativa vigente.

- Genitorialità

Tutti i dipendenti Eni hanno a disposizione una guida che riassume tutte le informazioni utili su congedi obbligatori e facoltativi, riposi e permessi. Dal 2015 viene garantita a tutti i lavoratori, in ogni parte del mondo, l'applicazione degli standard minimi di maternità previsti dall'International Labour Organization (ILO). Oltre alle tutele già esistenti, inoltre, dal 2017 viene riconosciuto un

congedo di paternità di 10 giorni lavorativi retribuiti al 100%, per promuovere la condivisione delle responsabilità nella cura dei figli e le pari opportunità.

- Nido scuola Eni 0-6:

Il nido scuola Eni nasce nel 2010 a San Donato Milanese e dal 2019 è disponibile anche a Roma come iniziativa dedicata alle famiglie volta a fornire un supporto importante per conciliare le esigenze della vita privata con quelle lavorative.

Il modello organizzativo e di funzionamento del servizio consentono la massima copertura e flessibilità oraria. L'approccio pedagogico si fonda su principi di riferimento importanti quali la stabilità del team educativo, il sostegno ai genitori, la continuità didattica 0-6 e la centralità del bambino nel percorso educativo di cui viene valorizzata l'individualità.

- Soggiorni estivi e summer camp

I soggiorni estivi e i summer camp rappresentano un servizio molto richiesto e apprezzato dalle famiglie e dai ragazzi. Costituiscono una delle iniziative più importanti del piano welfare di Eni. Vengono organizzati in località di mare e montagna, sono dedicati ai bambini e ragazzi tra i 6 e i 16 anni e offrono la possibilità di vivere una vacanza all'insegna del gioco, dello sport, della scoperta di nuovi territori e nuovi amici. Sono organizzati e gestiti con la supervisione di educatori esperti e qualificati e propongono una ricca programmazione di attività diversificate per fasce di età. Oltre alla pianificazione di laboratori, attività sportive, di gioco e ricreative, i soggiorni prevedono anche percorsi dedicati all'apprendimento della lingua inglese, attività di supporto all'orientamento scolastico, laboratori incentrati su tematiche sociali e ambientali.

- Iniziative a supporto dell'orientamento scolastico

Per supportare le famiglie che si trovano ad affrontare l'importante snodo della scelta del percorso scolastico o professionale dei propri figli, vengono offerte numerose iniziative per facilitare una decisione consapevole e arricchire il set di competenze dei ragazzi. Tra le proposte rese disponibili negli ultimi anni: Push to open e Push to open junior (percorsi interaziendali di orientamento scolastico professionale dedicati rispettivamente ai ragazzi che frequentano gli ultimi due anni delle scuole superiori e il 2° e 3° anno della scuola media), FitYourFuture (piattaforma online ideata per supportare i ragazzi nella preparazione ai test di ammissione alle principali facoltà universitarie allenando e rafforzando le competenze alla base delle varie prove), Think about tomorrow (iniziativa di orientamento organizzata in presenza presso le sedi direzionali Eni di San Donato Milanese e Roma).

- Supporto dei bisogni emergenti: care giving

Per rispondere a bisogni emergenti delle famiglie, in un'ottica di costante attenzione all'ascolto, all'inclusione e al supporto quotidiano sono state avviate nuove linee di servizio rivolte a target di popolazione che richiedono un'attenzione specifica, come quella dei care giver, dei genitori anziani e dei familiari non autosufficienti. Dal 2017 è stata avviata l'iniziativa Fragibilità, il contact center dedicato a fornire supporto e orientamento per tutte le problematiche collegate al care giving che si appoggia a una rete qualificata di operatori socio sanitari su tutto il territorio

nazionale. Il servizio offre un supporto anche per le problematiche connesse ai disturbi dell'apprendimento nei bambini e nei ragazzi.

Sempre nell'ultimo triennio sono stati realizzati i soggiorni vacanza per i genitori over 65 dei dipendenti, organizzati presso località marine e montane e caratterizzati da un ricco programma di attività sociali e di intrattenimento

- Flexible Benefits

Le Parti a partire dal 2017 hanno condiviso l'opportunità di convertire una quota del premio di partecipazione in beni e servizi di welfare, usufruendo delle opportunità fiscali previste dalla normativa. Il paniere individuale di flexible benefit viene liberamente selezionato sulla base delle esigenze individuali e familiari attraverso una piattaforma web dedicata, che dà accesso anche a un'ampia offerta di convenzioni per l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi vantaggiosi.

- Servizi di Mobility Management

È stata introdotta la figura professionale del Responsabile della Mobilità. Il suo compito è elaborare piani di intervento a supporto degli spostamenti casa-lavoro favorendo l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico e del servizio di Carpooling aziendale, per contribuire alla riduzione delle emissioni inquinanti. Attraverso convenzioni appositamente stipulate, i lavoratori hanno la possibilità di usufruire gratuitamente, o a condizioni vantaggiose di servizi come navette aziendali, bike sharing, abbonamenti annuali ai mezzi pubblici, acquisto di autoveicoli usati provenienti dalle flotte aziendali, noleggio auto con alcune tra le principali compagnie.

- Volontariato d'impresa

Attraverso la formula del volontariato di impresa le Parti vogliono continuare a promuovere, durante l'orario di lavoro, modalità diverse attraverso le quali incoraggiare e supportare la partecipazione attiva e volontaria dei dipendenti alla vita delle comunità locali. A tale proposito sono state avviate delle iniziative di volontariato ed è stato condiviso di valutare ulteriori forme di sostegno a progetti di utilità sociale promossi da associazioni di volontariato. A tutti i lavoratori che hanno partecipato e che parteciperanno volontariamente alle iniziative è riconosciuta una giornata di permesso retribuito a copertura dell'assenza dal servizio.

Durate e modifiche protocollo:

Le Parti concordano che il presente accordo abbia durata triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione. Inoltre, nell'eventualità in cui rinnovi contrattuali o modifiche legislative impattino sul contesto organizzativo aziendale o di settore, le Parti si incontreranno tempestivamente per apportare al presente Protocollo le modifiche che si dovessero rendere necessarie.

ENI

OO.SS.

Amministratore Delegato

Segreteria Generale Filctem CGIL

HC&P

Segreteria Generale Femca CISL

RELIND

Segreteria Generale Uiltec UIL

3 dicembre 2020