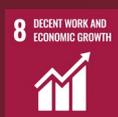


# 4

# Persone

4.1. Il valore delle nostre persone	86
4.2 L'attenzione alla salute e alla sicurezza delle persone	92
4.3 La tutela del benessere ed il supporto alla crescita	95



Plenitude **valorizza** le proprie persone, garantendo percorsi di **crescita** personale e professionale, e ne tutela **la salute** e **la sicurezza** oltre al **benessere psico-fisico**, in un clima rispettoso delle **diversità** e dell'**inclusione**.

## PERFORMANCE 2022

TEMA MATERIALE	KPI	RISULTATI 2022
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Dipendenti totali al 31.12.2022	2.347 (+15,8% vs 2021)
	Composizione dell'organico al 31.12.2022	55,1% uomini 44,9% donne
	Posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperte da donne al 31.12.2022	39,1% di posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperto da donne
	Gender pay ratio	98 gender pay ratio <sup>70</sup> per la remunerazione totale vs 97 nel 2021 (+1%)
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Ore medie di formazione procapite	27 (+8% vs 2021)
	Ore di formazione totali	58.059 (+28% vs 2021)
	Ore di formazione in ambito digital upskilling	9.000 ore erogate di digital <i>upskilling</i> , superato il target al 2022 (+38% vs 2021)

## OBIETTIVI FUTURI

TEMA MATERIALE	OBIETTIVO	TARGET
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Promozione di iniziative inerenti alla Diversità ed Inclusion	• 50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025
	Promozione di iniziative inerenti alla Diversità ed Inclusion	• 100% parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025 <sup>71</sup>
	Promozione di iniziative inerenti alla Diversità ed Inclusion	• 40% di posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperto da donne nel 2025
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Sviluppo di programmi di formazione continua per i dipendenti	• 27 ore di formazione per dipendente nel 2025
	Sviluppo di programmi di formazione continua per i dipendenti	• 6.000 ore di <i>upskilling</i> in ambito Big Data e ICT nel 2023

## POLICY E STRUMENTI NORMATIVI

- Codice Etico di Eni
- Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani
- Policy Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro
- Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa
- Protocollo Insieme – modello di relazioni Industriali a supporto della transizione energetica
- MSG: "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia e all'estero"
- Sistema di gestione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro certificato secondo lo standard ISO 45001:2018

70 - Gender pay ratio donne vs uomini calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità. Il medesimo indicatore calcolato unicamente sulla base del genere, denominato "pay ratio raw", risulta pari a 83 per la remunerazione fissa e 76 per la remunerazione totale.

71 - Gender Pay Ratio calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

## 4.1

# Il valore delle nostre persone



## 2.347 Dipendenti totali a fine 2022

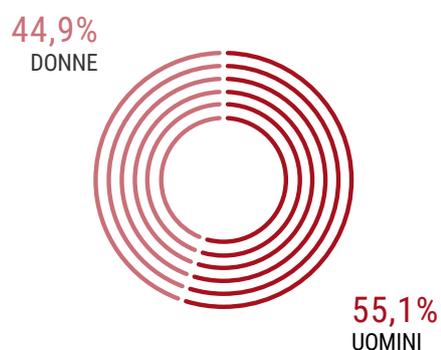
## 336 Risorse assunte a tempo indeterminato nel 2022

Plenitude considera le persone al centro della propria organizzazione e promuove un modello di gestione orientato alla **tutela e alla valorizzazione di ogni individuo**.

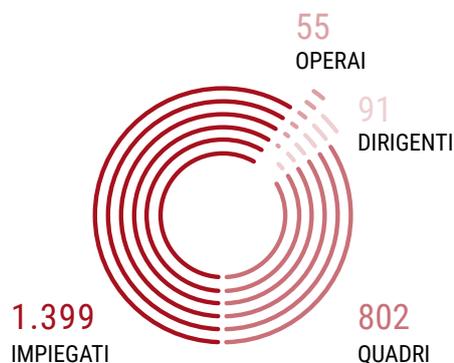
A fine 2022, Plenitude conta **2.347 dipendenti**<sup>72</sup>, registrando un **aumento** pari al **15,8%** rispetto al 2021, dovuto

alla crescita dell'organico in linea con l'espansione della Società, nonché per il fatto che durante l'anno si sono registrate più assunzioni (336) rispetto alle risoluzioni (251). Dei dipendenti Plenitude, 1.649 (70%) lavorano in Italia, mentre 698 (30%) presso le Società controllate all'estero.

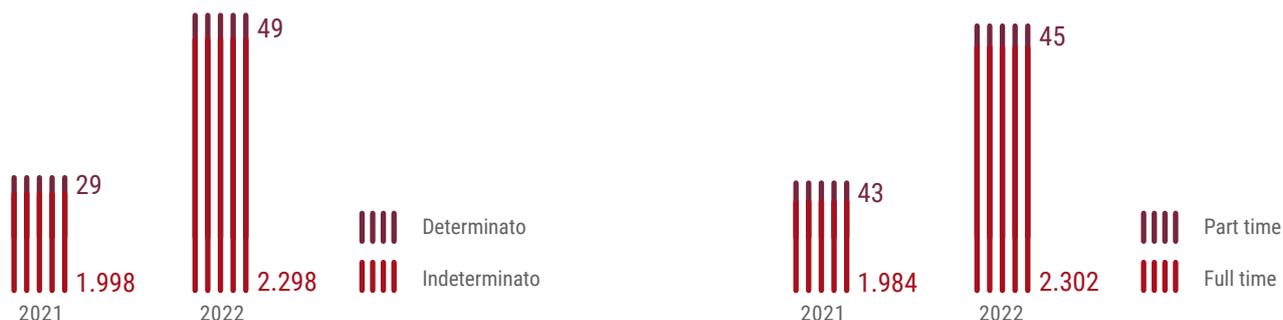
### Dipendenti per genere al 31 dicembre 2022



### Dipendenti per categoria professionale al 31 dicembre 2022



### Dipendenti per contratto di lavoro e tipologia al 31 dicembre



72 - Per ulteriori informazioni sull'organico si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

## 4.1.1

**La valorizzazione e l'inclusione delle diversità**

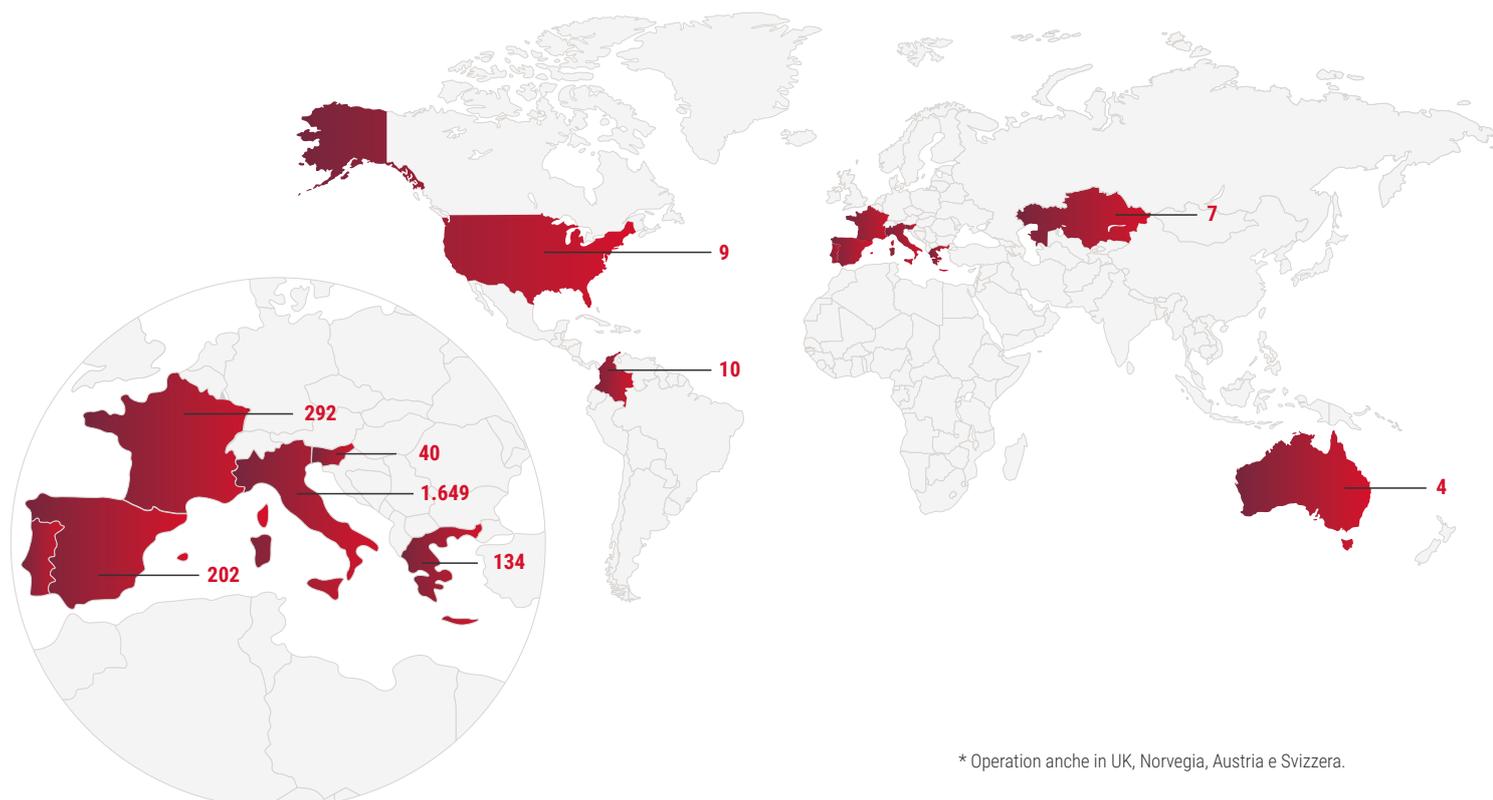
Plenitude crede fortemente nella **valorizzazione delle diversità senza distinzioni** basate su genere, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, orientamento sessuale, condizione di salute, età o qualsiasi altro aspetto personale. In linea con il **Codice Etico di Eni**, nel ri-

spetto della Policy **"Le nostre persone"** e coerentemente con il proprio **Statuto di Società Benefit** che identifica la promozione della diversità e dell'inclusione come una delle **finalità di beneficio comune**, Plenitude si impegna ad implementare **modelli organizzativi che rispettino le opportunità e preven-**

ogni tipo di **discriminazione**, creando un ambiente di lavoro dove le **diversità** rappresentino un **elemento di valore** nel percorso di crescita aziendale, e dove ogni individuo sia messo nella condizione di **esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio talento**.

**Internazionalizzazione**

L'attenzione di Plenitude ai temi della diversità e inclusione si riflette nella composizione aziendale che vanta **team eterogenei**, con la presenza di fino a **dieci diverse nazionalità**, all'interno di ogni Paese in cui opera.

**Dipendenti in Italia e all'estero al 31 dicembre****Dipendenti per Paese al 31 dicembre 2022\***

\* Operation anche in UK, Norvegia, Austria e Svizzera.

## Empowerment femminile

Nel 2022 Plenitude ha raggiunto il **44,9% di presenza femminile**<sup>73</sup> (+3,2pp rispetto al 2021), con l'obiettivo di raggiungere il 50% entro il 2025, al fine di continuare il proprio percorso di valorizzazione ed *empowerment* femminile.

**44,9% donne  
sul totale della  
popolazione  
(+3,2pp vs 2021)**

Inoltre, la Società ha registrato il **39,1% di posizioni manageriali ricoperto da donne**, con l'obiettivo di raggiungere il 40% nel 2025, in Italia e all'estero.



**50% donne sul  
totale dipendenti  
e 40% posizioni  
manageriali  
ricoperto da  
donne nel 2025**

Plenitude, in tutti i Paesi in cui opera, applica una **politica di remunerazione** volta al **superamento del gender pay gap**, che, in continuità con le linee guida di Eni, si fonda su principi meritocratici e sul rispetto delle pari opportunità, a garanzia dell'equità salariale.

**97,8 rapporto  
retributivo totale  
(donne vs. uomini)  
+1,1pp vs 2021**

I dati di *pay ratio* di genere per la retribuzione fissa e totale vengono monitorati annualmente ed è utilizzata una metodologia che compara le retribuzioni a parità di livello di ruolo ed anzianità. Grazie all'applicazione della politica di remunerazione, si è registrato un miglioramento del *pay ratio* tra la popolazione femminile e quella maschile. In particolare, nel 2022 il *gender pay ratio* è pari a **97,4** e **97,8**<sup>74</sup> con riferimento, rispettivamente, alla **retribuzione fissa e totale**. Il medesimo indicatore nel 2021 si è attestato

rispettivamente a 96,6 e 96,7. Con riferimento al gender "*pay ratio raw*", ovvero calcolato unicamente sulla base del genere, il valore registrato nel 2022 è pari a 83 per la remunerazione fissa e 76 per la remunerazione totale. È opportuno sottolineare che il "*pay ratio raw*" considera una metodologia centrata esclusivamente sul genere e non sulla parità di livello di ruolo e anzianità. Plenitude riconferma il proprio impegno a raggiungere il target del **100% di parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025** (*gender pay ratio* calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità).



**100% di parità di  
remunerazione  
tra uomini e  
donne nel 2025**



Archivio Plenitude

73 - Per ulteriori informazioni sulla composizione del personale si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

74 - Per ulteriori informazioni sul *pay ratio* di genere si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

## L'impegno di Plenitude per l'empowerment femminile

### Partnership con Winning Women Institute

Nel 2022, Plenitude ha avviato una partnership con il **Winning Women Institute (WWI)**, la prima organizzazione italiana impegnata sul tema della parità di genere nel mondo del lavoro,

al fine di certificare il proprio impegno nell'ambito dell'equità di genere. Grazie a questa partnership, Plenitude ha attraversato una fase di pre-audit che le ha permesso di acquisire maggior

consapevolezza sui punti di forza già in essere rispetto alla parità di genere e sulle azioni da implementare in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

### Iniziativa interne

A conferma del proprio impegno nella promozione della parità di genere e dell'*empowerment* femminile in azien-

da, in occasione della Giornata Internazionale della Donna Plenitude ha offerto un corso online sulla "Leadership

femminile" realizzato da TLON<sup>75</sup> alle proprie dipendenti.

### Iniziativa esterne

L'impegno di Plenitude continua anche al di fuori dell'azienda: in continuità con il precedente anno, Plenitude ha sostenuto al fianco di Eni l'iniziativa "**Orange the World**" di UN WOMEN, agenzia delle Nazioni Unite dedicato all'uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Aderendo all'iniziativa, in

occasione della **Giornata Internazionale della Violenza sulle Donne**, il 25 novembre 2022, Plenitude ha contribuito all'intento di sensibilizzare la comunità per l'abbattimento della violenza sulle donne e la salvaguardia dei diritti umani. In parallelo con la **campagna di comunicazione interna di Eni #IoConLei**,

Plenitude ha collaborato alla diffusione di messaggi che evidenziano il numero telefonico **1522** dei **centri antiviolenza**, sia sulle bollette di circa 2 milioni di clienti che attraverso una comunicazione web con articolo dedicato e sui canali social Plenitude.

## Promozione della diversità e dell'inclusione

Con l'obiettivo di sviluppare una cultura aziendale sempre più inclusiva, la Società ha organizzato **l'evento Zero Tolerance**, volto alla diffusione della policy per creare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, violenze e molestie di ogni tipo e dare a ciascuno gli strumenti per individuare i comportamenti illeciti e denunciarli.

A tal fine, la Società mette a disposizione dei propri dipendenti alcuni stru-

menti per segnalare eventuali comportamenti in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, normative interne o esterne che possano arrecare danno o pregiudizio a Eni, nonché lesivi della dignità di qualsiasi altro individuo, per garantirne la tempestiva gestione.

### 0 episodi di discriminazione nel 2022

Tra questi, il canale di **whistleblowing**, dove ogni dipendente può effettuare segnalazioni in forma anonima e confidenziale all'interno di un sistema protetto, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Nel corso del 2022 **non sono stati registrati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione.**

75 - TLON è una scuola permanente di filosofia, agenzia di eventi, casa editrice e libreria teatro.

## L'impegno di Plenitude per promuovere l'integrazione e la sostenibilità

Nel corso del 2022 Plenitude ha avviato molteplici iniziative con l'obiettivo di aumentare l'integrazione tra le persone Plenitude e la consapevolezza dell'identità Plenitude con particolare focus sulla sostenibilità.

### CONTEST INTERNAZIONALE: TOGETHER FOR THE FUTURE

Si sono tenute due edizioni di "Together for the future", concorso internazionale volto a favorire l'integrazione fra le persone Plenitude nel mondo con focus sulla **sostenibilità**.

Eni gas e luce è diventata Plenitude e il cambiamento non ha interessato solo il logo e l'identità visiva. È più profondo, visionario e promettente: punta a costruire un futuro sostenibile con e per le persone. Costruire un futuro sostenibile è una *challenge* che ha bisogno dell'energia, l'entusiasmo e il contributo in prima persona delle persone Plenitude. Da qui l'idea di un contest internazionale nel quale tutte le persone Plenitude delle diverse nazionalità, società e attività di business sono state protagoniste e promotrici del cambiamento. Il progetto oltre al tema della sostenibilità si prefiggeva l'obiettivo dell'integrazione tra le aree aziendali e tra le persone nei vari Paesi in cui Plenitude opera. Lo abbiamo fatto proprio coinvolgendo le persone Plenitude, partendo dai valori del *rebranding* e del nostro nuovo posizionamento:

- Facendo *team building*
- Aumentando il senso di appartenenza aziendale
- Ponendo i dipendenti al centro del cambiamento
- Divertendo e sensibilizzando allo stesso tempo
- Creando *engagement*

In gruppi misti per nazionalità e area di business le persone si sono messe in gioco con l'ideazione e lo sviluppo di progetti a tema sostenibilità in squadre di «volontari». Utilizzando la metodologia del *design thinking*, i team di lavoro, guidati da un facilitatore, si sono incontrati in due sessioni: durante la prima hanno condiviso *best practice* e idee sulla sostenibilità nei diversi Paesi, durante la seconda hanno creato dei progetti originali a tema sostenibilità collegati alla realtà Plenitude.

La giuria tecnica composta da membri del management team italiano, MD esteri e team sostenibilità, ha valutato i 20 progetti selezionandone 7. I 7 finalisti sono stati poi votati dalle persone Plenitude su *Workplace*, il canale social interno, piattaforma di comunicazione interna, decretando la vittoria di due progetti. I vincitori saranno premiati durante un evento in *live streaming* globale e vivranno un'esperienza esclusiva in Italia sul tema dell'e-mobility.

L'evento ha ottenuto la **certificazione Zero CarbonTarget** da parte di un'ente indipendente: l'ente ha quantificato le emissioni prodotte in ciascuna sessione di lavoro online e provveduto alla compensazione dell'impatto ambientale. In particolare, Plenitude ha scelto il progetto "*Betulia hydroelectric project in Honduras*", un progetto di una piccola centrale idroelettrica fluviale che fornisce energia rinnovabile alla rete nazionale sostituendo le tradizionali centrali elettriche a combustibili fossili, migliorando al contempo la qualità dell'elettricità per le comunità locali nel dipartimento di Colon e riducendo la dipendenza dalla legna da ardere. La centrale ha una capacità installata totale di 6,8 MW e genera fino a 23.000 MWh di energia verde all'anno, l'e-

quivalente dell'energia consumata da 5.000 famiglie in stile occidentale.

Questo progetto oltre a contribuire all'obiettivo 13 Lotta Contro il Cambiamento Climatico all'Agenda ONU 2030, aiuta anche all'obiettivo 7 di Energia Pulita e Accessibile e all'obiettivo 8 di Lavoro Dignitoso.

### PROGETTO #CEOontheroad

L'Amministratore Delegato ha visitato le sedi Plenitude in tutto il mondo al fine di favorire una sempre maggiore conoscenza e **integrazione** tra i nostri business, generare dialogo e confronto sull'evoluzione e gli obiettivi di Plenitude aumentando il senso di appartenenza e l'ingaggio delle persone. La modalità estremamente interattiva ha permesso di esprimere **vicinanza**, accorciare le distanze e **conoscersi** favorendo la costruzione di una **relazione di fiducia e trasparenza** col top management. Le tappe effettuate nel 2022 e inizio 2023 sono state: Italia (Milano, Torino, Pozzuoli, Roma), Parigi, Madrid, Santander, Salonicco e Lubiana. Sono previste altre due tappe: Kazakhstan e Stati Uniti.

### INIZIATIVA THANK YOU WALL

È stata realizzata una **lavagna fisica (e digitale)** presente in tutte le sedi Plenitude con lo scopo di accorciare le distanze tra le persone di Plenitude nel mondo, sulla quale tutte le persone possono ringraziare i colleghi con i quali ogni giorno collaborano. L'obiettivo è favorire il **riconoscimento e il sostegno reciproco**, aumentando così la **motivazione** e il senso di "**team**".

## 4.1.2

**Il rispetto dei diritti umani**

Plenitude riconosce la propria responsabilità nella promozione dei diritti di tutte le persone, **ripudiando qualsiasi forma di lavoro forzato, minorile e condannando ogni forma di sfruttamento dei lavoratori**, nonché qualsiasi tipologia di **abuso o costrizione psicologica o fisica**. La Società garantisce la **libertà di associazione e contrattazione collettiva**, e tutela i propri dipendenti attraverso l'implementazione di misure volte a **garantirne la salute e la sicurezza**.

A tal fine, la Società applica in ogni circostanza i principi del Codice Etico e si ispira alle *best practice* degli standard internazionali, per sviluppare le proprie attività di business in maniera responsabile lungo tutta la catena del valore, nel rispetto delle normative vigenti locali, nazionali ed internazionali a tutela dei diritti umani. Plenitude aderisce inoltre alla **MSG Zero Tolerance di Eni**, che vieta ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro e promuove una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla professionalità e sulla non discriminazione.

I principi relativi al rispetto dei diritti umani vengono costantemente diffusi all'intera popolazione aziendale, sia tramite eventi dedicati, come il *webinar* sui contenuti della policy avvenuto nel 2022 (Evento Zero Tolerance), sia tramite l'erogazione di **formazione** in ma-

teria di **diritti umani**. Attraverso il piano di sensibilizzazione "Human Rights Eni" avviato nel 2020, l'obiettivo è quello di coinvolgere tutta la popolazione target nella fruizione di quattro moduli (*Security & Human Rights, Human Rights and Relations with Communities, Human Rights in the Workplace, Human Rights in the Supply Chain*). Rispetto all'anno precedente si evidenzia un **significativo aumento sia del numero di ore dedicate** alla formazione sui diritti umani (+46%)<sup>76</sup> che dei **dipendenti coinvolti**, (+48%), sempre mantenendo un livello elevato di completamento della formazione (90%). A **livello direzionale**, la formazione in tale ambito prevede corsi con **frequenza obbligatoria** erogati in modalità *e-learning* relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, alle relazioni con le comunità e alla gestione della tematica con i propri fornitori. *L'e-learning* è stato realizzato in tre lingue (italiano, inglese e francese), per garantirne una maggiore fruibilità.

Con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro, Plenitude si impegna anche costruire relazioni soddisfacenti e durature con tutti i lavoratori.

Il modello di relazioni industriali di Plenitude è basato su un dialogo costante con le organizzazioni sindacali attraverso processi di informazione e consul-

tazione, definiti a livello nazionale ed internazionale.

Nel 2022, attraverso Eni, sono proseguiti gli incontri con le organizzazioni sindacali previsti dal **Protocollo INSIE-ME "Modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica"** e nel mese di novembre è stato sottoscritto l'**accordo di integrazione del premio di risultato**, con cui si è voluto riconoscere lo straordinario contributo dato dalle persone Eni al raggiungimento dei risultati positivi della società attraverso un incremento del 30% del premio di competenza 2022 con contestuale anticipo di quota parte nel mese di novembre.

Il 12 dicembre 2022, sempre attraverso Eni, è stato sottoscritto con le organizzazioni sindacali **NOI - Protocollo iniziative e servizi per il well-being delle persone Eni** che prevede il potenziamento del *welfare* con interventi in ambito sanitario, previdenziale, per il supporto al reddito, *housing* e per il supporto nella gestione familiare al fine di ricercare un giusto bilanciamento delle attività lavorative con un approccio sempre più attento alla sfera personale e sociale, di essere sempre più vicino alle esigenze delle persone migliorando ulteriormente l'offerta dei servizi esistenti, rendendone più facile l'accesso su tutto il territorio.

76 - Per ulteriori informazioni sulla formazione in materia di diritti umani si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

## 4.2

# L'attenzione alla salute e alla sicurezza delle persone



Plenitude si impegna a fare della **sicurezza** un **elemento imprescindibile per lo svolgimento delle attività di business**, presidiando in maniera efficace la tematica ed aggiornando e migliorando metodicamente gli strumenti per minimizzarne i rischi connessi.

Plenitude, in quanto società di **Eni**, in materia di gestione **salute, sicurezza ed ambiente** ha **adottato i suoi modelli, policy e linee guida** che ripercorrono i più alti **standard normativi nazionali e internazionali** e assicurano che le condizioni di lavoro siano sicure e salubri, prevenendo adeguatamente l'occorrere di incidenti, lesioni e malattie correlate al lavoro; inoltre, adottando appositi **sistemi di gestione strutturati** (ISO 45001 e ISO 14001), assicura che tutti gli aspetti vengano costantemente monitorati in un'ottica di **miglioramento continuo**. Il modello prevede che, seppur in assenza di prescrizioni legali che ne impongano l'adozione, ciascuna società oltre all'individuazione delle proprie figure, adotti sistema di gestione integrato HSE.

Plenitude, attraverso la **funzione HSEQ**, svolge attività di **indirizzo, supporto, consolidamento e controllo** di

tutte le Società controllate in Italia ed all'estero. Le Società, sulla base di tali indirizzi, sviluppano il proprio sistema di gestione tenendo conto delle proprie caratteristiche operative e organizzative. Attualmente, l'adozione dei sistemi di gestione è avvenuta per tutte le realtà del settore Retail e per parte del settore Rinnovabili. Per le recenti acquisizioni del settore Rinnovabili e del settore e-mobility, lo sviluppo del sistema di gestione è in corso.

Plenitude provvede ad effettuare le attività operative, direttamente o per conto di propri contrattisti, ponendo la massima attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché a prestare la massima attenzione al rispetto dei requisiti legali previsti necessari in occasione di installazione di prodotti ad uso di terzi. **Tutti i livelli dell'azienda e i contrattisti sono coinvolti** nell'impegno al raggiungimento di tali obiettivi.

Al fine di **monitorare ed informare** di eventuali pericoli correlati alle tematiche di sicurezza presenti durante le attività lavorative, sono periodicamente aggiornati i **documenti di valutazione dei rischi** (previsti secondo la differente legislazione nazionale di riferimento)

contenenti la valutazione di tutti i rischi e le relative misure di eliminazione o mitigazione degli stessi. Nel processo di segnalazione vengono coinvolte anche le persone di Plenitude in maniera diretta o attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Al fine di favorire lo **sviluppo della cultura della sicurezza e della prevenzione**, Plenitude offre, a tutti i dipendenti, numerosi **corsi di formazione** in materia di salute e sicurezza, richiesti in **forma obbligatoria** dalla legislazione nazionale di riferimento, nonché **formazione aggiuntiva** non obbligatoria, propone inoltre momenti di accrescimento della cultura attraverso modalità differenti (es. video, comunicazioni, eventi). Inoltre, la Società promuove un **servizio di medicina del lavoro**, al fine di proteggere la salute delle proprie persone in relazione al loro ambiente di lavoro e alle attività svolte. Tale servizio è organizzato secondo le modalità previste dai requisiti legali previsti dalla legislazione locale, nonché secondo le linee guida, procedure ed istruzioni operative aziendali ed è effettuato tramite strutture e professionisti competenti con qualifiche riconosciute e accreditate.

## INDICI INFORTUNISTICI E AZIONI DI INTERVENTO

Plenitude ha come obiettivo primario la Sicurezza per i propri dipendenti e contrattisti puntando all'azzeramento degli infortuni sul lavoro e alla riduzione degli incidenti. Parametri con i quali si misurano le performance aziendali sono:

- il **Severity Incident Rate (SIR)**, indice *interno* che considera il **livello di gravità degli infortuni** (in funzione delle ore lavorate di dipendenti e contrattisti), che a causa di un infortunio occorso ad un contrattista per l'anno 2022 è pari a 10,64<sup>77</sup>;
- l'**indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR)** è stato pari a 0,23, con un incremento, appunto, dell'indice dei contrattisti.

Nel corso del 2022 non si sono verificati infortuni mortali o infortuni gravi (ovvero nessun infortunio con più di 180 giorni di assenza o con conseguenze quali l'inabilità permanente totale o parziale), in linea con le prestazioni degli anni precedenti.

Plenitude, si prefigge di mantenere un **elevato standard di sicurezza per il proprio personale**, per i **contrattisti** e per **tutti gli stakeholder**, azzerando il tasso di infortuni sul lavoro impegnandosi a:

- adottare i presidi definiti dalla Politica Health & Safety della Società
- promuovere programmi di sensibilizzazione e accrescimento della cultura della Sicurezza e dell'Ambiente
- mettere a disposizione momenti di formazione a diversi livelli aziendali
- identificare e analizzare le cause di eventi e potenziali eventi utile al fine di evitare il ripetersi degli stessi
- analizzare i dati registrati nei database HSE al fine di intervenire preventivamente, con azioni correttive, sulle situazioni a potenziale rischio infortuni
- introdurre nuove tecnologie sempre più *digital-intensive* per accrescere il livello di sicurezza di alcune figure operative o che effettuano verifiche in campo.

## PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE

La **risposta alle emergenze** è un elemento fondamentale per evitare il verificarsi di spiacevoli eventi e quindi risulta di rilevante importanza l'attività di preparazione alle emergenze che viene regolarmente testata attraverso l'organizzazione di esercitazioni.

Le **esercitazioni** sono effettuate in tutti i contesti aziendali, simulando diversi possibili scenari e attraverso esse si sperimenta la capacità di risposta in linea con i piani dedicati, compreso il tempestivo allertamento della catena di comando e delle risorse necessarie a fronteggiare l'evento.

Nonostante la prosecuzione del periodo pandemico, i siti hanno mantenuto alto il livello di preparazione alle emergenze effettuando le esercitazioni previste dalle normative nazionali proponendo, ove necessario, azioni utili al miglioramento della risposta.

Al fine di migliorare la gestione di eventuali emergenze si è provveduto all'utilizzo di un sistema GIS per la mappatura di tutti gli asset e i relativi referenti utili a velocizzare lo scambio di informazioni.

Nel corso del 2022, si è verificata una emergenza reale presso la Società consociata Eni Plenitude Renewables Spain, causata da un principio di incendio al piano terra presso i locali di un'altra società presente nell'edificio, che ha generato l'evacuazione totale dell'edificio senza alcun danno a persone o beni.

## IGIENE INDUSTRIALE

In linea con la strategia attuata negli anni precedenti, Plenitude ha aderito ad iniziative volte ad un'efficace gestione dei fattori di rischio nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'implementazione di **standard specifici** di riferimento finalizzati a valutare il microclima e altri parametri chimici e fisici nell'ambiente *indoor*. Tale standard di riferimento sarà esteso anche alle altre Società controllate.

## INTEGRITÀ DEGLI ASSET

Plenitude garantisce che i **propri asset** vengano **correttamente progettati**, adeguatamente **costruiti** e **gestiti**, garantendo la massima affidabilità e soprattutto la sicurezza per le persone e l'ambiente.



## 4.3

# La tutela del benessere ed il supporto alla crescita



## 4.3.1

## Benessere dei lavoratori

Per Plenitude, il benessere delle persone rappresenta un valore primario. A tutti i dipendenti viene dedicato un piano di *welfare* aziendale, considerato

una *best practice* nel settore, attraverso il quale la Società sviluppa molteplici iniziative volte a favorire l'equilibrio tra lavoro, vita privata e genitorialità,

valorizzare il benessere fisico e mentale dei propri dipendenti e offrire strumenti innovativi per la gestione della propria attività lavorativa.

### Principali iniziative del *welfare*<sup>78</sup>

#### BENESSERE FISICO E MENTALE DEI DIPENDENTI

- **Convenzioni sanitarie:** accordi per offrire prestazioni specialistiche in ambito medico con sconti sui prezzi standard. Eni ha siglato accordi con l'Ospedale San Raffaele a Milano, il Policlinico San Donato e l'Università Campus Bio-Medico a Roma.
- **Iniziative di prevenzione oncologico e cardiovascolare** (progetto Previene con Eni e Piano di diagnosi precoce).
- **Sportello informativo oncologico** gratuito dedicato alle persone Eni che stanno affrontando, come pazienti o come familiari, un tumore. Il servizio è da remoto e si attiva con numero dedicato.
- **Attivazione del servizio "Più Salute (Nuova iniziativa)"** per l'assistenza sanitaria domiciliare e digitale qualificata attraverso la piattaforma Doc 24.
- **Servizio di ascolto psicologico**, anonimo e confidenziale dedicato alle persone Eni sia in Italia che all'estero H24 7/7. Il servizio è da remoto e si attiva con numero verde o via web.
- **Help Line Molestie:** supporto psicologico dedicato alle persone vittime di violenza di genere e molestie. Il servizio, disponibile per l'Italia, è da remoto e si attiva con numero verde o via web.
- **Assistente sociale:** fornisce interventi di supporto tecnico professionale, insieme al dipendente definisce un piano d'intervento indirizzandolo verso le strutture territoriali più idonee. Servizio attivo presso le sedi di Roma e San Donato Milanese.
- Promozione di **attività fisica** per mezzo di convenzioni con circa 2.000 centri sportivi.

78 - Il contenuto della tabella di seguito riportato afferisce al perimetro italiano di Plenitude.

## STRUMENTI DI LAVORO

- Possibilità di usufruire della modalità **"smart-working"**: 12 giorni al mese per i dipendenti in Italia, limite che può essere esteso qualora i dipendenti dovessero riscontrare problemi di salute propria o dei figli.
- Prevista **flessibilità oraria** su base giornaliera e stagionale.
- Offerta di convenzioni che favoriscono l'utilizzo di: **mezzi pubblici, carpooling, bike-sharing**.

## GENITORIALITÀ E FAMIGLIA

- Possibilità di **congedo di paternità** pari a 10 giorni lavorativi con il 100% di retribuzione.
- Dal 2015 Eni garantisce alle proprie persone in tutto il mondo l'applicazione degli standard minimi di maternità previsti dall'International Labour Organization (ILO).
- Attivazione di due **percorsi formativi digitali**, al fine di supportare i genitori lungo il percorso evolutivo dei figli.
- Attivazione di **"New Smart Working a supporto della famiglia (Nuova iniziativa) – Welfare e sostenibilità<sup>79</sup>**:
  - **Neogenitoriale**: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente.
  - **Rosa – periodo gravidanza**:
    - fino a 12 giorni/mese a partire dalla comunicazione della lavoratrice della gravidanza fino al completamento del sesto mese di gravidanza con possibilità di recupero di massimo 2 giorni non fruiti nel mese precedente;
    - Fino a 5 giorni/settimana dal settimo mese di gravidanza fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria.
- **Welcome mamma**: fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive al termine del congedo di maternità ed entro i successivi 5 mesi.
- **Welcome papà**: fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive dopo la nascita/ingresso del minore in famiglia/in Italia ed entro i successivi 5 mesi.
- **Summer Kid**: figli under 16 anni. Fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate, nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole garantendo lo smaltimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo di chiusura scolastica e avendo conseguito l'obiettivo di smaltimento ferie dell'anno precedente, fatte salve esigenze di carattere tecnico organizzativo.
- **Tutela della salute dei figli e del dipendente**: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente.
- Offerta di convenzioni per iniziative in **ambito culturale** come spettacoli, musei e mostre.

79 - Tutti i piani indicati di seguito sono validi per figli/e naturali, adottivi/e oppure in affidamento preadottivo.

## SUPPORTO ALLE NUOVE GENERAZIONI

- Possibilità di usufruire, sia a Milano che a Roma, del **nido scuola Eni** e dedicato ai bambini da 0 ai 6 anni.
- Opportunità per i ragazzi dai 6 ai 14 anni di beneficiare di **soggiorni estivi** con attività sportive, ricreative e formative dedicate in particolare a tematiche ambientali (risparmio energetico, economia circolare) e relative alla diversità e inclusione (bullismo e cyberbullismo).
- Organizzazione di **Summer Camp** per i ragazzi dai 15 ai 16 anni, incentrati sui temi dell'interculturalità, del rispetto dei diritti umani e della sostenibilità.
- Promozione di percorsi di valorizzazione e sviluppo dei talenti delle giovani generazioni, attivando iniziative dedicate all'**orientamento scolastico e professionale**.

## SERVIZI PER LA COMUNITÀ

- Disponibilità di accedere a **Fragibilità**, piattaforma a supporto nella gestione di problematiche collegate alla gestione di familiari anziani o non autosufficienti e per la presa in carico di bambini e ragazzi con disturbi specifici dell'apprendimento.

In aggiunta, dal 2017 i dipendenti possono convertire una percentuale del premio di partecipazione in beni e servizi di *welfare*, selezionando liberamente, attraverso apposita piattaforma web dedicata, le opzioni che meglio

rispondono alle esigenze individuali e familiari, ed effettuando, grazie all'ampia offerta di convenzioni, l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi vantaggiosi. Attraverso un **costante impegno nel monitoraggio e nell'adeguamento dei**

**servizi**, Plenitude continua il proprio percorso di miglioramento dei servizi offerti, in linea con le *best practice* internazionali, per garantire ai propri dipendenti un ambiente sempre più attento alle loro esigenze.

## IL PROGRAMMA EMPLOYEE EXPERIENCE

Con l'obiettivo di favorire *attraction & retention*, nel corso del 2022 Plenitude ha avviato il programma "**Employee Experience**". Il programma è composto da diverse iniziative di welfare che continueranno ad essere sviluppate nel corso del 2023, che si sviluppano su tre direttrici principali:

### "WELL-BEING & ENGAGEMENT"

per promuovere il benessere e l'equilibrio vita-lavoro;

### "PURPOSE & ALIGNMENT"

per promuovere i valori e l'identità di Plenitude;

### "CULTURE & COMMUNICATIONS"

per migliorare la comunicazione e l'ascolto all'interno dell'azienda.

Un ulteriore implementazione del programma che pone la persona al centro delle scelte ed attività quotidiane, è "**The people experience approach**" che mira all'ideazione e sviluppo di spazi e servizi rivolti alla soddisfazione dei bisogni lavorativi e di benessere delle persone.

Nel corso del 2022 si è tradotto nell'adozione della filosofia della *People Experience* nel progettare nuovi spazi

e pensare ai servizi con l'obiettivo di promuovere e supportare il benessere delle persone, attraverso i primi passi:

- Continua evoluzione e miglioramento degli spazi di lavoro per favorire il benessere della popolazione Plenitude, ponendo attenzione anche all'aspetto energetico degli spazi;
- Iniziative di ascolto in collaborazione con Eni per lo sviluppo di nuove iniziative.

Nel 2022 è proseguito inoltre il percorso *Beyond Smart Working* con l'obiettivo di coinvolgere le persone Plenitude nella costruzione del nuovo modello di lavoro «fluidico», in grado di leggere la trasformazione e cogliere tutto il potenziale e

i benefici dello *smart working*. A tal fine, sono stati organizzati: un *workshop* di co-progettazione, una fase di test delle pratiche individuate ed infine la definizione del nuovo modello di lavoro. Inoltre, nel dicembre 2022 è stato condotto

un *Train the Trainer* per formare gli Ambassadori al fine di estendere il nuovo modello a tutte le persone di Plenitude nel corso del 2023.

## L'INDAGINE ORGANIZATIONAL HEALTH INDEX:

In un'ottica di miglioramento continuo, nel 2022 la Società ha implementato l'indagine *OHI (Organizational Health Index)*, un programma di ascolto e coinvolgimento volto a comprendere le esigenze dei propri dipendenti. L'in-

dagine ha coinvolto tutti i dipendenti di Plenitude in Italia e all'estero con lo scopo di identificare i punti di forza e le opportunità per migliorare la salute aziendale e promuovere la collaborazione e l'integrazione aziendale. I risul-

tati saranno utilizzati per definire azioni di miglioramento a lungo termine, e gli indicatori OHI verranno periodicamente monitorati.

### 4.3.2

## Sviluppo e formazione

Plenitude crede nella crescita e nella valorizzazione delle competenze delle proprie persone come motore di svilup-

po per il business. A tal fine, la Società garantisce percorsi di formazione diversificati, in grado di incrementare le

conoscenze, sia in ambiti tecnico-specialistici, che relativamente alle *soft skill*, stimolando la motivazione.

## Formazione

A conferma di ciò, nel 2022 Plenitude ha investito oltre **1,8 milioni di euro in formazione** (+6% rispetto agli 1,4 milioni di euro spesi nel 2021), con una **spesa media** per dipendente pari a **860 euro**<sup>80</sup>.

Nel 2022 sono state erogate complessivamente **58.059 ore di formazione**<sup>81</sup> (+29% rispetto alle 45.076 ore erogate nel 2021), ovvero **27 ore medie** pro capite (+8% rispetto al 2021), superando così il target di 25 ore medie che era stato fissato per il 2025. I corsi sono

stati trasmessi in parte per vie digitali e in parte attraverso un progressivo ritorno in presenza: in questo ultimo caso si è registrato un incremento del 66% rispetto al 2021.

Nonostante il progressivo ritorno alla modalità di lavoro in presenza, durante il 2022, la modalità di erogazione di **formazione in via digitale** è rimasta comunque quella **preponderante**, con il 75% delle ore di formazione erogate in via digitale, garantendo la fruibilità delle lezioni ad un'ampia audience.

 **Mantenimento delle 27 ore medie di formazione procapite per i dipendenti nel 2025**

**27 ore medie di formazione procapite +8% vs 2021**

80 - Per ulteriori informazioni sulla formazione rimanda alla sezione "Tabelle di Performance".

81 - I dati 2020 e 2021 sono stati opportunamente riesposti a valle del cambio metodologia nel calcolo dell'indicatore.

### Formazione per categoria professionale (ore medie)

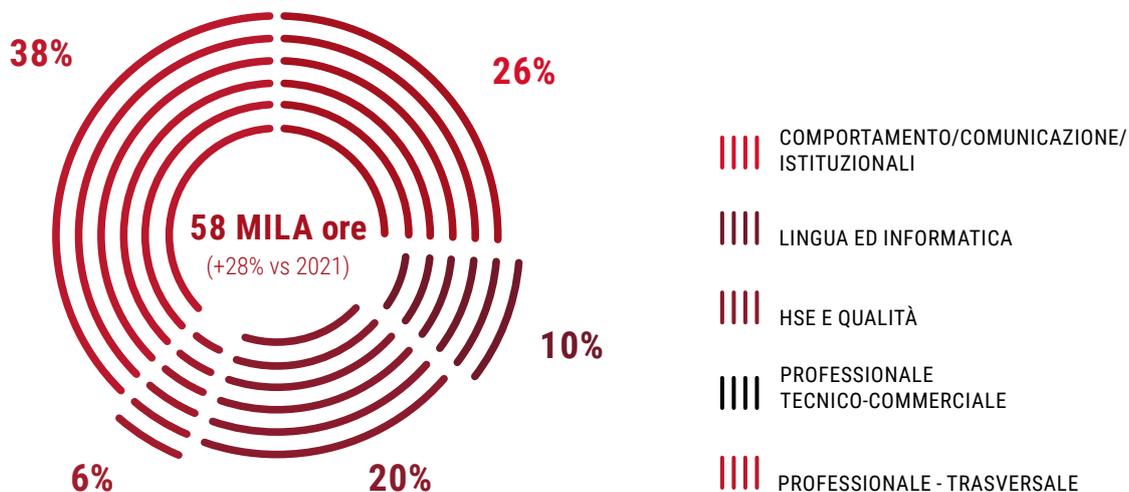


Plenitude continuerà a utilizzare la formazione come leva strategica, pertanto si prevede di mantenere il target di **27 ore medie di formazione** per ogni dipendente al 2025.

Nel corso degli ultimi anni Plenitude ha intrapreso un **processo di trasformazione** della propria strategia di business, che si riflette anche nell'offerta formativa proposta: i percorsi di formazione delle risorse mirano a fornire

strumenti efficaci e innovativi a tutti i dipendenti su tematiche chiave per lo sviluppo del business, in linea con gli obiettivi di transizione energetica e valorizzazione del capitale umano.

### Ore di formazione per tipologia di corso erogate (2022)



## Percorsi di crescita

Plenitude si avvale di **strumenti di valutazione**, ovvero sistemi di valutazione delle performance annuali del singolo e valutazione del potenziale per fasce di popolazione (*Junior, Expert e Senior*), *review* annuale dell'intera popolazione aziendale e sistemi di gestione dei modelli professionali anche al fine di monitorare le competenze.

La scheda di valutazione annuale del singolo prevede obiettivi personalizzati e misurabili che si aggiungono ai commenti qualitativi.

Nel 2022, il processo di performance annuale ha coperto l'intera popolazione aziendale, dimostrando la concretezza e la solidità dell'impegno del management nel promuovere la crescita delle proprie persone. Plenitude si impegnerà a raggiungere tale risultato anche nel 2023, integrando gli strumenti esistenti con meccanismi di **"cross feedback"** attraverso cui i dipendenti potranno esprimere un *feedback* libero sui propri responsabili e i propri colleghi overall Eni, sottolineando i loro

punti di forza e aree di miglioramento nella gestione del team e contribuendo al loro cambiamento, in favore di un approccio condiviso e di un ambiente di lavoro più sereno ed efficiente.

Al fine di supportare la persona fin dal suo ingresso in Plenitude, la Società ha consolidato il proprio **percorso di on-boarding**, avviato nel 2021: in un'ottica di continuo miglioramento, è stata realizzata una *survey* di monitoraggio periodica da somministrare a tutti i dipendenti coinvolti.

### 100% dei dipendenti coinvolti nella valutazione delle performance nel 2022

Il percorso di *on-boarding* prevede anche l'assegnazione di un *buddy*, ovvero un dipendente che ha già esperienza in azienda e che si impegna volontariamente a facilitare l'inserimento dei nuo-

vi colleghi risolvendo i loro primi dubbi e introducendoli alla vita aziendale. Per continuare ad accompagnare la persona nel percorso di crescita, tra le diverse iniziative di sviluppo, si evidenzia il percorso di **change management** **"La persona al centro"** lanciato nel mese di dicembre 2022. Il progetto consiste in un percorso evolutivo che lavora sulla visione, sul *mindset*, sul clima emotivo e sull'esecuzione, agendo contemporaneamente sulla motivazione delle persone di Plenitude, articolandosi in tre moduli: il primo, rivolto all'intera popolazione, il secondo, destinato al *middle management* ed infine uno dedicato al *management team*.

Nel 2023, si prevede di proseguire il percorso di *change management* e di migliorare ulteriormente il processo di *on-boarding* attraverso l'avvio di nuove iniziative come il coinvolgimento dei *newly hired* in un evento finalizzato a fornire una panoramica sui valori, la strategia di sostenibilità e la struttura organizzativa di Plenitude.

## Talent attraction & retention

Plenitude supporta lo **sviluppo dei propri talenti** offrendo loro opportunità di crescita professionale e valorizzazione delle capacità individuali. La Società offre l'opportunità di partecipare a **master specialistici** attraverso **partnership con Università o Enti formativi**, tra cui le partnership consolidate di Eni e di Eni Corporate University con Bocconi, Luiss, Politecnico di Milano, Openitaly Elis e il programma Talent Garden per l'erogazione di percorsi formativi su competenze specifiche.

In aggiunta alle opportunità di formazione esterne in collaborazione con le Università, Plenitude ha organizzato percorsi di *upskilling* volti all'acquisizione di conoscenze specifiche in ambito **"Data Governance e Big Data"**, **"Digital Literacy"** e **"Service Design"**. Complessivamente, nel 2022 sono state erogate **oltre 9.000 ore di formazione**, coinvolgendo più di **1.100 partecipanti** nel processo di sviluppo di competenze strategiche per l'azienda, superando gli obiettivi che Plenitude si

### Oltre 9.000 ore di formazione erogate nei percorsi di digital upskilling

era prefissata per l'anno di riferimento, ovvero l'erogazione di 6.500 ore di formazione e il coinvolgimento del 50% di dipendenti in più rispetto all'edizione del 2021.

