EVOLUZIONE PREVEDIBILE DELLA GESTIONE

Le previsioni del management sulle principali metriche dei business Eni e sui kpi finanziari sono illustrati nella sezione "Scenario e strategia" della presente Relazione sulla gestione, alla quale si rinvia.

Di seguito sono evidenziate le previsioni per il 2018 su produzioni e vendite:

EXPLORATION & PRODUCTION

Produzione di idrocarburi: crescita attesa al 4% per effetto del ramp-up degli avvii 2017, in particolare in Egitto, Angola e Indonesia, degli avvii di fasi satelliti di grandi giacimenti in produzione (Libia, Angola e Ghana) e delle operazioni di portafoglio.

GAS & POWER

Consolidamento della redditività: atteso utile operativo adjusted a €0,3 miliardi, grazie a nuove azioni sui contratti long-term, riduzione costi logistica e sinergie da integrazione con upstream nel business GNL.

REFINING & MARKETING

Previsto **margine di raffinazione di break-even** a circa 3 $/barile a fine 2018 grazie a nuove ottimizzazioni supply e assetti.

GRUPPO

Previsti **investimenti** di €7,7 miliardi al cambio €/$ di 1,17.

106

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

ai sensi del D.Lgs. 254/2016

Introduzione

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF) 2017 di Eni è stata redatta articolando l'informativa sulle tre leve del modello di business integrato di Eni (Percorso di decarbonizzazione, Modello operativo e Modello di cooperazione) il cui obiettivo è la creazione di valore di lungo termine per gli stakeholder, coniugando solidità finanziaria con sostenibilità sociale e ambientale.

La DNF fornisce un'informativa integrata sulle tematiche richieste dal D.Lgs. 254/2016 (Decreto), anche tramite il rinvio ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti societari redatti in adempimento alla normativa vigente (Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari[1]), qualora le informazioni siano già in essi contenute o per ulteriori approfondimenti.

In particolare:

- il modello aziendale di gestione e organizzazione è illustrato all'interno della Relazione sulla Gestione nel paragrafo "Modello di business", dove sono evidenziate le principali caratteristiche dei modelli organizzativi e di gestione di Eni per i seguenti temi: ambiente, clima, persone, salute e sicurezza, diritti umani, catena di fornitura, trasparenza e lotta alla corruzione, sociali, ricerca e sviluppo;
- la gestione dei rischi, attuata attraverso il Modello di Risk Management Integrato (RMI), è descritta nei paragrafi della Relazione sulla Gestione: (i)"Risk Management Integrato" in cui viene descritto il modello di RMI, i livelli di controllo, il processo e relativa governance, l'integrazione delle tematiche di sostenibilità, e le principali attività del 2017; (ii)"Obiettivi, rischi e azioni di trattamento" in cui sono riportati i Top Risk per Eni e le principali azioni messe in atto dalla compagnia per mitigare i rischi; (iii)"Fattori di rischio e incertezza" in cui vengono descritti con maggior dettaglio i principali rischi non finanziari, i possibili impatti e le azioni di trattamento;
- le politiche aziendali sono descritte all'interno della Dichiarazione di carattere non finanziario nel paragrafo "Principali strumenti normativi Eni relativi ai temi socio-ambientali definiti dal D.Lgs. 254/2016" in cui è rappresentata una sintesi dei principali impegni pubblici che Eni si è data. Eni si è dotata di un sistema normativo composto da strumenti di indirizzo, coordinamento e controllo (Policy e Management System Guideline - MSG) e da strumenti che definiscono le modalità operative con cui devono essere svolte le attività (procedure e istruzioni operative). Le Policy, approvate dal Consiglio di Amministrazione, definiscono i principi e le regole generali di comportamento inderogabili che devono ispirare le attività svolte da Eni. Le MSG rappresentano le linee guida comuni a tutte le realtà Eni per la gestione dei processi operativi, di supporto al business e dei processi trasversali di compliance e di governance, e includono aspetti di sostenibilità;
- le principali performance sono illustrate nei capitoli "Percorso di decarbonizzazione", "Modello operativo" e "Modello di cooperazione" in cui è rappresentata la strategia di Eni sui vari temi trattati, le principali iniziative dell'anno, e nei paragrafi "Metriche e Commenti alle Performance" è riportato il commento ai risultati dell'ultimo triennio. I contenuti del capitolo "Percorso di decarbonizzazione" sono stati organizzati sulla base delle raccomandazioni volontarie della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board.

In continuità con gli scorsi anni, Eni pubblicherà in occasione dell'Assemblea degli azionisti anche il Report di sostenibilità (Eni For) che continuerà ad essere il documento divulgativo di carattere volontario redatto secondo gli standard GRI e dotato di una propria limited assurance. Tale report approfondisce le tre leve del modello di business integrato e le principali iniziative dell'anno.

Di seguito la tabella di raccordo in cui si evidenziano i contenuti informativi richiesti dal Decreto e il relativo posizionamento all'interno della DNF, della Relazione sulla Gestione o in altri documenti societari previsti per legge.

AMBITI DEL D.LGS. 254/2016	PARAGRAFI CONTENUTI NELLA DNF	TEMI E APPROFONDIMENTI NELLA RFA E ALTRI DOCUMENTI 2017	
MODELLO DI GESTIONE AZIENDALE E GOVERNANCE *Art. 3.1, comma a)*	• Percorso di decarbonizzazione, pag. 109-112 • Modello operativo, pag. 113-120 • Modello di cooperazione, pag. 121	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Governance, pag. 28-31 ○ Temi rilevanti di sostenibilità e prospettiva degli stakeholder, pag. 15-17
		RCG	▸ Approccio responsabile e sostenibile, pag. 9-11 ▸ Modello di Corporate Governance, pag. 12-15 ○ Consiglio di Amministrazione: Composizione, pag. 36-41 e Formazione del Consiglio di Amministrazione, pag. 57 ▸ Comitati del Consiglio, pag. 58-67 ▸ Collegio Sindacale, pag. 67-75 ▸ Modello 231, pag. 102-103
POLITICHE *Art. 3.1, comma b)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108	RCG	▸ Il Sistema Normativo di Eni, pag. 90-112
MODELLO DI GESTIONE DEI RISCHI *Art. 3.1, comma c)*	-	RFA	○ Risk Management Integrato, pag. 24-25; Obiettivi, rischi e azioni di trattamento, pag. 26-27; Fattori di rischio e incertezza: Rischio paese, pag. 93-94; Rischi specifici dell'attività di ricerca e produzione di idrocarburi, pag. 95-96; Rischio operation e connessi rischi in materia HSE, pag. 96-100; Coinvolgimento in procedimenti legali e indagini anti-corruzione, pag. 102; Rischio Climatico, pag. 102-104

(1) Per maggiori approfondimenti sul sistema di Corporate Governance di Eni si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Eni, pubblicata sul sito internet della Società, nella sezione Governance.

AMBITI DEL D.LGS. 254/2016	PARAGRAFI CONTENUTI NELLA DNF	TEMI E APPROFONDIMENTI NELLA RFA E ALTRI DOCUMENTI 2017	
PERCORSO DI DECARBONIZZAZIONE			
CAMBIAMENTO CLIMATICO *Art. 3.2, comma a)* *Art. 3.2, comma b)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Percorso di decarbonizzazione (governance, risk management e strategia), pag. 109-112	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Risk Management Integrato, pag. 24-27; Rischi operation e connessi rischi in materia HSE, pag. 96-100; Rischio climatico, pag. 102-104 ▸ Scenario e strategia, pag. 20-23
		RCG	▸ Approccio responsabile e sostenibile, pag. 9-11
MODELLO OPERATIVO			
PERSONE *Art. 3.2, comma d)* *Art. 3.2, comma c)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Persone (occupazione, diversity, sviluppo, formazione, salute), pag. 113-115 • Sicurezza, pag. 115	RFA	○ Temi rilevanti di sostenibilità e prospettiva degli stakeholder, pag. 15-17 ○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Risk Management Integrato, pag. 24-27; Rischi specifici dell'attività di ricerca e produzione di idrocarburi, pag. 95-96; Rischi operation e connessi rischi in materia HSE, pag. 96-100 ○ Governance, pag. 28-31 (La Politica sulla Remunerazione, pag. 31)
RISPETTO PER L'AMBIENTE *Art. 3.2, comma a, b, c)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Rispetto per l'ambiente (economia circolare, acqua, oil spill, biodiversità), pag. 116-117	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Risk Management Integrato, pag. 24-27; Rischi specifici dell'attività di ricerca e produzione di idrocarburi, pag. 95-96; Rischi operation e connessi rischi in materia HSE, pag. 96-100
DIRITTI UMANI *Art. 3.2, comma e)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Diritti umani (security, formazione, segnalazioni), pag. 118-119	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19
		RCG	▸ Approccio responsabile e sostenibile, pag. 9-11
FORNITORI *Art. 3.1, comma c)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Fornitori, pag. 119	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19
TRASPARENZA E LOTTA ALLA CORRUZIONE *Art. 3.2, comma f)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Trasparenza e lotta alla corruzione, pag. 120	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Risk Management Integrato, pag. 24-27; Coinvolgimento in procedimenti legali e indagini anti-corruzione, pag. 102
		RCG	▸ Principi e valori. Il Codice Etico, pag. 8; Compliance Program Anti-Corruzione, pag. 103-105
MODELLO DI COOPERAZIONE			
COMUNITÀ LOCALI *Art. 3.2, comma d)*	• Principali strumenti normativi Eni, pag. 108 • Modello di cooperazione, pag. 121	RFA	○ Modello di business, pag. 18-19 ○ Risk Management Integrato, pag. 24-27; Rischio Paese, pag. 93-94; Rischi specifici dell'attività di ricerca e produzione di idrocarburi, pag. 95-96

RFA Relazione sulla Gestione 2017.
RCG Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2017.

○ Sezioni / paragrafi contenenti le informative richieste dal Decreto.
▸ Sezioni/paragrafi cui si rimanda per approfondimenti.

Principali strumenti normativi Eni relativi ai temi socio-ambientali definiti dal D.Lgs. 254/2016

PERCORSO DI DECARBONIZZAZIONE

CAMBIAMENTO CLIMATICO

OBIETTIVO
Contrastare il cambiamento climatico

DOCUMENTI
Policy "La sostenibilità", Posizione di Eni sulle biomasse

IMPEGNO A:
- ridurre le emissioni di gas serra migliorando l'efficienza degli impianti e aumentando l'utilizzo di combustibili a minor contenuto di carbonio
- sviluppare e implementare nuove tecnologie per la riduzione delle emissioni climalteranti e la produzione più efficiente di energia
- sviluppare meccanismi flessibili e strumenti per ridurre la deforestazione
- promuovere la gestione sostenibile della risorsa idrica
- assicurare una gestione sostenibile delle biomasse lungo l'intera catena di fornitura
- approvvigionare olio di palma prodotto esclusivamente in modo sostenibile nel rispetto dell'ambiente, dei requisiti sociali e di sicurezza

MODELLO OPERATIVO

PERSONE, SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO
Valorizzare le persone Eni e tutelarne la salute e la sicurezza

DOCUMENTI
Policy "Le nostre persone", "L'integrità nelle nostre operations"

IMPEGNO A:
- rispettare la dignità di ciascuno, valorizzando le diversità culturali, etniche, di genere, di età, di orientamento sessuale e le diverse abilità
- fornire ai responsabili gli strumenti e il supporto per la gestione e lo sviluppo dei propri collaboratori
- identificare le conoscenze utili alla crescita aziendale e promuoverne la valorizzazione, lo sviluppo e la condivisione
- adottare sistemi di remunerazione equi che consentano di motivare e trattenere le persone più adeguate alle esigenze del business
- condurre le attività in conformità ad accordi e normative in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e secondo i principi di precauzione, prevenzione, protezione e miglioramento continuo

MODELLO OPERATIVO

RISPETTO PER L'AMBIENTE

OBIETTIVO
Usare le risorse in modo efficiente e tutelare la biodiversità e i servizi ecosistemici

DOCUMENTI
Policy "La sostenibilità", "L'integrità nelle nostre operations", "Policy Eni sulla biodiversità e servizi ecosistemici"

IMPEGNO A:
- considerare, nelle valutazioni progettuali e nelle pratiche operative, la presenza di aree protette e rilevanti per la biodiversità
- identificare i potenziali impatti sulla biodiversità delle attività operative di Eni e implementare azioni di mitigazione
- assicurare connessioni tra gli aspetti ambientali (cambiamento climatico, BES[a] e gestione della risorsa idrica) e le questioni sociali tra cui lo sviluppo sostenibile delle comunità locali
- favorire un dialogo con gli stakeholder e promuovere la collaborazione con organizzazioni governative e non
- promuovere un uso efficiente delle risorse e ridurre le emissioni in aria, acqua e suolo

MODELLO OPERATIVO

DIRITTI UMANI

OBIETTIVO
Tutelare i diritti umani (DU)

DOCUMENTI
Policy "La sostenibilità", "Le nostre persone", "I nostri partner della catena del valore", "L'integrità nelle nostre operations"; Codice Etico; Linee Guida di Eni per la tutela e promozione dei Diritti Umani

IMPEGNO A:
- rispettare i DU nelle attività e promuoverne il rispetto verso partner e stakeholder
- contribuire alla creazione delle condizioni socio-economiche necessarie per l'effettivo godimento dei DU
- considerare i temi relativi ai DU sin dalle prime fasi di valutazione di fattibilità dei nuovi progetti e rispettare i diritti peculiari delle popolazioni indigene e dei gruppi vulnerabili
- selezionare partner che rispondono ai requisiti di professionalità, etica, onorabilità e trasparenza di Eni, monitorandone nel tempo le performance
- minimizzare la necessità di intervento delle forze di sicurezza pubblica e privata per la tutela delle persone e degli asset

MODELLO OPERATIVO

TRASPARENZA E LOTTA ALLA CORRUZIONE

OBIETTIVO
Contrastare la corruzione attiva e passiva

DOCUMENTI
Management System Guideline "Anti-corruzione"; Policy "I nostri partner della catena del valore"

IMPEGNO A:
- svolgere le attività di business con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità e nel rispetto delle leggi
- proibire la corruzione senza alcuna eccezione
- vietare di: offrire, promettere, dare, pagare, direttamente o indirettamente, benefici di qualunque natura a un Pubblico Ufficiale o un privato (corruzione attiva)
- vietare di: accettare, direttamente o indirettamente, benefici di qualunque natura da un Pubblico Ufficiale o un privato (corruzione passiva)
- far rispettare a tutto il personale Eni e ai propri partner le normative interne in tema anti-corruzione

MODELLO DI COOPERAZIONE

COMUNITÀ LOCALI

OBIETTIVO
Favorire la relazione con le comunità locali e contribuire al loro sviluppo

DOCUMENTI
Policy "La sostenibilità"

IMPEGNO A:
- creare opportunità di crescita e valorizzare le capacità delle persone e delle imprese nei territori in cui Eni opera
- coinvolgere le comunità locali al fine di considerare le loro istanze sui nuovi progetti, sulle valutazioni di impatto e sulle iniziative di sviluppo
- identificare e valutare gli impatti ambientali, sociali, economici e culturali generati dalle attività di Eni, inclusi quelli sulle popolazioni indigene
- promuovere una consultazione preventiva, libera e informata, con le comunità locali
- cooperare alla realizzazione di iniziative volte a garantire uno sviluppo locale autonomo, duraturo e sostenibile

(a) Biodiversità e Servizi Ecosistemici.

PERCORSO DI DECARBONIZZAZIONE

Eni intende giocare un ruolo di leadership nel processo di transizione energetica, sostenendo gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.
Eni è da tempo impegnata nel promuovere una disclosure completa ed efficace in materia di cambiamento climatico ed è l'unica azienda tra i peers del settore oil&gas a far parte della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board che a fine giugno 2017 ha pubblicato delle raccomandazioni volontarie per favorire una efficace disclosure delle implicazioni finanziarie legate al cambiamento climatico; in tal senso Eni si sta impegnando in una progressiva implementazione di tali raccomandazioni.
Di seguito una Dashboard che rappresenta i rapporti/documenti in cui sarà possibile trovare le informazioni sul clima sulla base delle quattro aree tematiche oggetto di raccomandazione della TCFD.

RACCOMANDAZIONI TCFD	RFA *Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario*	REPORT SOSTENIBILITÀ *[Addendum Eni For]*
GOVERNANCE Rappresentare la governance dell'azienda in riferimento ai rischi e opportunità connesse al cambiamento climatico.	√ Elementi chiave	√
STRATEGIA Rappresentare gli impatti attuali e potenziali dei rischi e delle opportunità connesse al cambiamento climatico sui business, sulla strategia e sulla pianificazione finanziaria laddove l'informazione è materiale.	√ Elementi chiave	√
RISK MANAGEMENT Rappresentare come l'azienda individua, valuta e gestisce i rischi connessi al cambiamento climatico.	√ Elementi chiave	√
METRICHE & TARGET Rappresentare le metriche e i target utilizzati per valutare e gestire i rischi e le opportunità connesse al cambiamento climatico laddove l'informazione è materiale.	√ Elementi chiave	√

GOVERNANCE

La strategia di decarbonizzazione Eni è inserita in un sistema strutturato di Corporate Governance in cui il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) e l'**Amministratore Delegato** (AD) hanno un ruolo centrale nella gestione dei principali aspetti legati al cambiamento climatico.
Il CdA esamina ed approva, su proposta dell'AD, il Piano strategico in cui sono definiti strategie ed obiettivi riferiti anche al cambiamento climatico e alla transizione energetica; su base semestrale è inoltre informato sullo stato di avanzamento dei principali progetti con evidenza dei KPI operativi ed economico-finanziari.
A partire dal 2014 il CdA è supportato, nello svolgimento delle proprie attività, dal **Comitato Sostenibilità e Scenari** (CSS) con cui approfondisce, con cadenza periodica, l'integrazione tra strategia, scenari evolutivi e sostenibilità del business nel medio-lungo termine. Nel 2017, in tutti i dodici incontri effettuati dal CSS, sono stati approfonditi aspetti relativi alla strategia di decarbonizzazione, scenari energetici, energie rinnovabili, R&D a supporto della transizione energetica e partnership sul clima.
Dalla seconda metà del 2017, il CdA e l'AD si avvalgono inoltre di un **Advisory Board**, composto da esperti internazionali, focalizzato anche sulle tematiche relative al processo di decarbonizzazione.
L'AD inoltre presiede lo Steering Committee del "**Programma Climate Change**", un gruppo di lavoro inter-funzionale composto da membri del top management di Eni che ha elaborato una strategia di decarbonizzazione di medio-lungo termine e ne monitora costantemente lo stato di avanzamento. Il piano di incentivazione di breve termine dell'AD attribuisce un peso del 12,5% all'obiettivo di riduzione dell'intensità di emissioni GHG upstream e consente di monitorare annualmente lo stato di avanzamento rispetto al target prefissato di lungo termine; lo stesso obiettivo è a sua volta attribuito al management aziendale in funzione del ruolo di competenza.
A conferma dell'attenzione verso i temi afferenti il cambiamento climatico e della chiara strategia di decarbonizzazione intrapresa, nel 2015 è stata costituita **una Direzione di business dedicata allo sviluppo di energia rinnovabili** (Direzione Energy Solutions) a diretto riporto dell'AD.
Tra le numerose iniziative internazionali sul clima a cui Eni partecipa, l'AD di Eni siede al vertice della "**Oil and Gas Climate Initiative**" (OGCI); nel 2014 Eni è stata tra le 5 società fondatrici dell'iniziativa, che oggi conta dieci compagnie in rappresentanza di oltre il 25% della produzione globale di idrocarburi. OGCI attualmente è impegnata nell'investimento congiunto di 1 miliardo di dollari in 10 anni, finalizzato allo sviluppo di tecnologie capaci di ridurre le emissioni GHG dell'intera filiera energetica su scala globale.

Eni inoltre è attivamente coinvolta, fin dall'inizio dei suoi lavori, nella **Task Force on Climate Related Financial Disclosure** (TCFD), istituita dal Financial Stability Board con l'obiettivo di definire delle raccomandazioni per la disclosure delle aziende in tema di climate change, pubblicate nel corso del 2017.
Eni, sulla base delle azioni e delle strategie afferenti il cambiamento climatico, è stata, anche nel 2017, confermata **azienda leader** dal CDP (ex Carbon Disclosure Project), principale rating indipendente che valuta le compagnie internazionali a maggiore capitalizzazione.

RISK MANAGEMENT

Eni ha sviluppato e adottato un Modello di Risk Management Integrato (Modello RMI) finalizzato ad assicurare che il management assuma decisioni consapevoli (risk-informed), tenendo in adeguata considerazione i rischi attuali e prospettici, anche di medio e lungo termine, nell'ambito di una visione organica e complessiva. Il modello mira anche a rafforzare la consapevolezza, a tutti i livelli aziendali, che un'adeguata valutazione e gestione dei rischi incida sul raggiungimento degli obiettivi e sul valore dell'azienda.
Il processo è attuato secondo un approccio "top-down risk based" che parte dal **contributo alla definizione del Piano Strategico di Eni**, attraverso analisi a supporto della comprensione e della valutazione della propensione al rischio sottostante (es. definizione di specifici obiettivi di de-risking), e prosegue **con il sostegno alla sua attuazione** attraverso periodici cicli di risk assessment & treatment e monitoraggio. La prioritizzazione dei rischi è effettuata sulla base di matrici multidimensionali che misurano il livello di rischio attraverso la combinazione di cluster di probabilità di accadimento e di impatto.
Il rischio climate change è identificato come uno dei top risk strategici di Eni ed è analizzato, valutato e monitorato dall'AD nell'ambito dei processi RMI. L'analisi è svolta con un approccio integrato e trasversale che coinvolge funzioni specialistiche e aree di business e considera sia aspetti correlati alla transizione energetica (scenario di mercato, evoluzione normativa e tecnologica, tematiche reputazionali) sia aspetti fisici (fenomeni meteoclimatici estremi/cronici), come descritto nella sezione Strategia.

STRATEGIA

Principali rischi ed opportunità

Il rischio climate change è analizzato considerando i seguenti cinque driver di cui si riportano di seguito le principali risultanze.
Scenario di mercato. In uno scenario low carbon, come lo IEA SDS[2] (WEO 2017), il ruolo delle fonti fossili resta centrale nel mix energetico. Il gas naturale, in crescita anche in corrispondenza dello scenario SDS, rappresenta un'opportunità di riposizionamento strategico per le compagnie petrolifere, in virtù della minor intensità carbonica e delle possibilità di integrazione con le fonti rinnovabili nella produzione di energia elettrica. Sebbene nello scenario IEA SDS la domanda di olio raggiunga un picco al 2020 e scenda a 75 Mb/g al 2040, rimane la necessità di significativi investimenti upstream per compensare il calo della produzione dai campi esistenti. Permane un'incertezza legata all'influenza che evoluzioni normative e breakthrough tecnologici potrebbero avere sullo scenario, determinando impatti sul modello di business aziendale.
Evoluzione normativa. L'adozione di politiche (es. riduzione emissioni, anche da deforestazione; carbon pricing; sviluppo fonti rinnovabili; efficienza energetica; diversificazione produzione elettrica; biocarburanti avanzati; mobilità elettrica; ecc.) atte a sostenere la transizione energetica verso fonti low carbon potrebbe avere degli impatti rilevanti sul business. L'approccio differenziato per Paese potrebbe essere un vantaggio per lo sviluppo di nuove opportunità di business.
Evoluzione tecnologica. Le tecnologie volte alla cattura e alla riduzione delle emissioni GHG, nonché delle emissioni fuggitive di metano lungo la filiera produttiva dell'oil&gas, saranno fondamentali per sostenere il ruolo del gas nel mix energetico globale. D'altra parte, l'evoluzione tecnologica nel campo della produzione e stoccaggio delle energie rinnovabili e nell'efficienza dei veicoli elettrici potrebbe avere degli impatti sulla domanda di idrocarburi e quindi sul business. La capacità di intercettare prontamente e integrare nel proprio business breakthrough tecnologici giocherà un ruolo chiave per la competitività del business.
Reputazione. L'attenzione crescente sui temi correlati al cambiamento climatico incide negativamente sulla reputazione dell'intero settore oil&gas, percepito come uno dei principali responsabili delle emissioni di GHG, con effetti sulla gestione delle relazioni con i principali stakeholder. La capacità di sviluppare e attuare strategie di adattamento del proprio modello di business ad uno scenario low-carbon, nonché la capacità di comunicarle in maniera trasparente è un'opportunità per migliorare la percezione degli stakeholder.
Rischi fisici. L'intensificarsi di fenomeni meteoclimatici estremi/cronici potrebbe determinare un aumento dei costi (anche assicurativi) per le misure di adattamento e protezione di asset e persone. Gli scenari IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) prevedono che questi effetti fisici si manifesteranno prevalentemente nel medio-lungo periodo. L'esposizione al rischio è mitigata dai requisiti di progettazione adottati (definiti per resistere a condizioni ambientali estreme) e delle coperture assicurative attivate.

Strategia e obiettivi

In relazione ai rischi e alle opportunità precedentemente descritte, Eni ha definito un percorso di decarbonizzazione e persegue una chiara e definita strategia climatica, integrata al proprio modello di business, e che si fonda sulle seguenti leve:
- **riduzione delle emissioni dirette di GHG**; dal 2014 al 2017 le azioni poste in essere hanno consentito di ridurre l'indice di intensità emissiva GHG del settore upstream del 15%; obiettivo al 2025 è di ridurre tale indice del 43% rispetto al 2014 attraverso progetti volti alla eliminazione del flaring da processo, alla riduzione delle emissioni fuggitive di metano (al 2025: -80% emissioni UPS vs. 2014) ed alla realizzazione di interventi di efficienza energetica; complessivamente gli investimenti a supporto di tali target corrispondono ad una spesa nel 2018-2021 di circa 0,6 miliardi di euro al 100% e con riferimento alle sole attività upstream operate;
- **portafoglio oil&gas "low carbon"** caratterizzato da progetti convenzionali, sviluppati per fasi e a bassa intensità CO_2. I nuovi progetti upstream in esecuzione, che rappresentano circa il 65% del totale investimenti di sviluppo del settore nel

(2) International Energy Agency - Sustainable Development Scenario all'interno del World Energy Outlook 2017.

quadriennio 2018-2021, presentano break-even inferiori a 30 $/bl, quindi resilienti anche in presenza di scenari low carbon. In generale il portafoglio Eni presenta risorse di idrocarburi a maggiore incidenza gas, ponte verso un futuro a ridotte emissioni. Il segmento mid-downstream presenta un'esposizione al rischio cambiamento climatico inferiore in quanto il net book value delle raffinerie e degli impianti petrolchimici tradizionali è trascurabile rispetto alla totalità degli asset del gruppo, mentre risulta in sviluppo la componente green di tali business;

- **sviluppo dei business green** attraverso (i) un impegno crescente nelle energie rinnovabili (potenza installata pari a circa 1.000 MW al 2021); (ii) sviluppo della seconda fase della bioraffineria di Venezia (capacità fino a 560 kton/anno dal 2021) ed il completamento di quella di Gela (capacità fino a 720 kton/anno) entro la fine del 2018; (iii) consolidamento nella Chimica verde, con produzione di biointermedi da olio vegetale a Porto Torres (capacità di 70 kton/anno), studi, sperimentazioni e partnership con altri operatori. Gli investimenti complessivi nel quadriennio 2018-21 sono superiori a 1,8 miliardi di euro, incluse le spese in attività di R&S al servizio del percorso di decarbonizzazione;
- **impegno in attività di ricerca scientifica e tecnologica (R&S)**, elemento fondamentale per raggiungere la massima efficienza nel processo di decarbonizzazione.

La composizione del portafoglio e la strategia di Eni rendono minimo il rischio di "stranded asset" nel settore upstream; in tal senso il management ha sottoposto ad analisi di sensitività il valore di libro di tutte le CGU (Cash Generating Unit) del settore upstream, adottando lo scenario IEA SDS; tale stress test ha evidenziato la sostanziale tenuta dei valori di libro degli asset, con una riduzione di circa il 4% del fair value.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Di seguito sono riportate le principali metriche che mostrano i risultati finora conseguiti da Eni in relazione alla strategia di decarbonizzazione.

Nel 2017 tutti gli indici di emissione riferiti alla produzione hanno registrato un miglioramento rispetto al 2016. In particolare, nel settore E&P l'indice di intensità GHG calcolato per unità di idrocarburi lorda prodotta – calcolato su base operata – si è ridotto del 2,7% rispetto all'anno precedente, attestandosi su un valore pari a 0,162 tonCO_2eq/tep; la variazione complessiva dell'indice rispetto al 2014 è pari al -15%, in linea con l'obiettivo di riduzione del 43% al 2025. Anche negli altri settori l'intensità di emissioni GHG si è ridotta, in particolare l'indice di emissione di Enipower si è ridotto dello 0,8% e quello delle raffinerie del 7%. **Dal 2010 ad oggi le emissioni dirette di Eni calcolate su base operata si sono ridotte del 27%**; tuttavia nell'ultimo anno si è registrato un aumento del 2,5% rispetto al 2016 a causa della crescita delle emissioni da combustione e processo per la maggiore produzione nei settori E&P (in particolare per le attività in Libia e per gli start-up in Ghana, Angola e Indonesia) e G&P (dove sono aumentati sia la produzione di energia elettrica sia i volumi di gas naturale trasportati). In linea con la propria strategia di decarbonizzazione, nel corso del 2017 Eni ha acquistato ed annullato in proprio favore 680.193 crediti forestali nel mercato internazionale, compensando così circa la metà dell'incremento avvenuto sulle proprie emissioni dirette rispetto al 2016.

Rispetto alle principali sorgenti di emissioni GHG di Eni, dal 2014 ad oggi il volume di idrocarburi inviati a flaring di processo si è ridotto del 7%. Le emissioni da flaring, nonostante Eni nel 2017 abbia investito 29 milioni di euro in interventi di flaring down (in particolare in Nigeria e Libia), sono aumentate nell'ultimo anno, oltre che per i nuovi start-up, anche in seguito al riavvio del campo di Abu Attifel in Libia, rimasto fermo nel 2016 per la difficile situazione del Paese. Le emissioni fuggitive di metano (pari a circa l'80% delle emissioni totali di metano) si sono ridotte nei settori E&P e G&P sia per le attività di manutenzione periodica (cd. campagne LDAR - Leak Detection and Repair) effettuate sui siti già sottoposti a monitoraggio negli anni precedenti sia per l'estensione del censimento a nuovi siti, con miglioramento dell'accuratezza delle stime delle emissioni sulla base dell'effettiva configurazione impiantistica. Gli interventi di efficienza energetica effettuati nel 2017 consentono, a regime, risparmi energetici per circa 300 ktep/anno, pari a una riduzione delle emissioni di circa 0,8 milioni di tonnellate di CO_2eq. Nel 2017 Eni ha investito 9 milioni di euro in progetti di efficienza energetica. **Per il 2017 l'impegno economico di Eni in attività di ricerca scientifica e sviluppo tecnologico ammonta a 185 milioni di euro**, di cui 72 destinati a investimenti relativi al percorso di decarbonizzazione. Tale investimento si riferisce a: energy transition, bioraffinazione, chimica verde, fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni ed efficienza energetica. Nel 2017, la produzione di biocarburanti ha raggiunto il valore di 206 migliaia di tonnellate, massimo storico, con un aumento del 14% sull'anno precedente.

Principali indicatori di performance

		2017		2016		2015	
		Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	(milioni di tonnellate di CO_2eq)	42,52	27,04	41,46	26,48	42,32	27,12
di cui: CO_2eq da combustione e da processo		32,65	22,61	31,99	22,64	32,22	23,02
di cui: CO_2eq da flaring		6,83	3,37	5,40	2,49	5,51	2,47
di cui: CO_2eq da metano incombusto e da emissioni fuggitive		1,46	0,84	2,40	1,16	2,79	1,34
di cui: CO_2eq da venting		1,58	0,23	1,67	0,19	1,80	0,30
Emissioni di GHG/produzione lorda di idrocarburi 100% operata (E&P)	(tonnellate di CO_2eq/tep)	0,162	0,176	0,166	0,163	0,177	0,190
Emissioni di GHG/energia elettrica eq. prodotta (EniPower)	(gCO_2eq/kWheq)	395	398	398	402	409	413
Emissioni di GHG/quantità lavorate in ingresso (materie prime e semilavorate) dalle raffinerie	(tonnellate di CO_2eq/kt)	258	258	278	278	253	253
Emissioni diffuse e fuggitive di metano UPS	(tonnellate di CH_4)	38.819	19.413	72.644	30.331	91.416	36.763
Volume di idrocarburi inviati a flaring	(MSm^3)	2.283	1.262	1.950	1.112	1.989	1.154
di cui: di processo		1.556	594	1.530	767	1.564	774
Consumo di fonti primarie	(milioni di tep)	13,15	9,06	12,52	8,75	12,76	9,02
Energia primaria acquistata da altre società		0,38	0,33	0,44	0,38	0,38	0,32
Energia elettrica prodotta da fotovoltaico (EniPower)	MWh	14.720	14.720	13.527	13.527	13.750	13.750
Consumi energetici da attività produttive/produzione lorda di idrocarburi 100% operata (E&P)	(GJ/tep)	1,487	n.d.	1,711	n.d.	1,595	n.d.
Consumo netto di fonti primarie/energia elettrica eq. Prodotta (EniPower)	(tep/MWheq)	0,162	0,163	0,163	0,164	0,168	0,169
Energy Intensity Index (raffinerie)	(%)	109,2	109,2	101,7	101,7	100,3	100,3
Spesa in R&S	(€ milioni)		185		161		176
di cui: relative alla decarbonizzazione			72		63		-
Domande di primo deposito brevettuale	(numero)		27		40		33
di cui: depositi sulle fonti rinnovabili			11		12		16
Produzione di biocarburanti	(migliaia di tonnellate)		206		181		179
Capacità di bioraffinazione	(migliaia di tonnellate/anno)		360		360		360

MODELLO OPERATIVO

L'eccellenza del Modello operativo di Eni viene perseguita tramite l'impegno costante nella gestione dei rischi e creando opportunità lungo l'intero ciclo delle attività nel rispetto delle persone, dei diritti umani e dell'ambiente.

Persone

Per Eni le persone ricoprono un ruolo fondamentale nel raggiungimento dei risultati aziendali, pertanto il capitale umano è valorizzato, presidiando e sviluppando le competenze necessarie per la crescita delle professionalità e dei mestieri, anche attraverso la creazione di un clima aziendale di collaborazione e partecipazione. A tal proposito il driver fondamentale del 2017 è stato la valorizzazione del concetto di squadra rappresentato dal valore del "NOI", per consolidare il già forte senso di appartenenza che contraddistingue le persone Eni e per far sì che tutti siano attori consapevoli del processo di trasformazione dell'azienda in un mercato in continua evoluzione.

Eni considera la diversità una risorsa per creare valore, da salvaguardare e promuovere sia in azienda sia in tutte le relazioni con gli stakeholder. In relazione alle pari opportunità Eni pone particolare attenzione alla scelta dei componenti degli organi di amministrazione delle proprie società controllate, alla promozione di iniziative volte all'attraction a livello nazionale ed internazionale dei talenti femminili, cosi come allo sviluppo di percorsi di crescita manageriale e professionale per le donne presenti in azienda.

Eni, inoltre, monitora periodicamente, attraverso analisi statistiche, il sostanziale allineamento dei salari della popolazione femminile e maschile a parità di livello di ruolo e anzianità. Effettua anche analisi statistiche sulla remunerazione del personale locale, da cui emerge che i livelli minimi di remunerazione definiti da Eni sono significativamente superiori ai livelli minimi dei mercati locali nei principali Paesi di presenza.

In tale ambito Eni partecipa ad iniziative nazionali ed internazionali (Progetto Inspiring Girls[3], "Manifesto per l'occupazione femminile[4]" di Valore D, WEF[5], ERT[6]) con l'obiettivo di arricchire costantemente in un'ottica di parità di genere i propri processi e prassi operative.

Per sviluppare il capitale umano attraverso la valorizzazione delle diversità e il consolidamento di una cultura sempre più inclusiva Eni ha, inoltre, proseguito nel percorso di sviluppo di politiche in favore della tutela della genitorialità e della famiglia, adottando nel 2017 politiche a sostegno della maternità e paternità tese a garantire, in aggiunta agli standard minimi internazionali della Convenzione International Labour Organization, un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi retribuiti al 100% ad entrambi i genitori. Inoltre in Italia è stato implementato per i neo genitori con bambini fino ai 3 anni di età, lo smart working, a supporto delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Eni fonda il proprio modello sull'eccellenza delle competenze delle proprie persone, per questo progetta e realizza percorsi formativi diffusi capillarmente e trasversalmente a tutte le persone, progetti per le famiglie professionali e iniziative specialistiche per attività strategiche e ad alto contenuto tecnico. La formazione è rivolta a tutte le persone di Eni in tutti i Paesi nei quali la Società opera, dal management ai neo assunti, al fine di creare valori condivisi e una cultura comune. Eni ha inoltre implementato percorsi di dual career che vedono, accanto ai percorsi di sviluppo manageriale, percorsi di eccellenza rivolti alle aree professionali tecniche core.

A supporto dello sviluppo delle proprie persone Eni utilizza diversi strumenti di valutazione, tra i quali l'annual review e il processo di performance e feedback, con focus su dirigenti, quadri e giovani laureati. Nel 2017 l'85% della popolazione target è stato coperto dal processo di valutazione di performance e il 95% dal processo di annual review. Inoltre forte attenzione è dedicata alla promozione di iniziative di mobilità per la popolazione manageriale e non, al fine di valorizzare al massimo le opportunità di arricchimento e crescita trasversali.

In relazione al dialogo con le parti sociali, nel 2017 nell'ambito del Global Framework Agreement[7] sottoscritto a luglio 2016, si è svolto il primo incontro annuale sulla Responsabilità Sociale d'Impresa per presentare il Piano Strategico Eni 2017-2020, un focus sull'occupazione, le principali performance e iniziative in tema HSE e l'approccio di Eni ai temi di sostenibilità. All'incontro hanno partecipato oltre ai rappresentanti Eni, la Federazione Sindacale Internazionale IndustriALL Global Union, le principali organizzazioni sindacali italiane, i componenti del Comitato Ristretto del Comitato Aziendale Europeo e una delegazione di rappresentanti dei lavoratori delle realtà operative di Ghana, Mozambico e Tunisia. L'incontro, inoltre, è stato anche un momento di confronto e approfondimento sulle diverse realtà sociali e sindacali presenti nei Paesi di provenienza dei rappresentanti dei lavoratori.

Nell'ambito Welfare in Italia, Eni ha implementato il Flexible Benefit, iniziativa che permette di convertire una quota del premio di partecipazione in beni e servizi, beneficiando delle relative opportunità fiscali e contributive. Inoltre è stata potenziata l'assistenza sanitaria integrativa in favore di tutta la popolazione non manageriale, garantendo un incremento dei rimborsi e il riconoscimento di nuove prestazioni rimborsabili come previsto nel "Protocollo Welfare" siglato il 4 luglio 2017 con le Organizzazioni Sindacali competenti.

Inoltre Eni considera la tutela della salute un requisito fondamentale e promuove il benessere fisico, psicologico e sociale delle sue persone, delle loro famiglie e delle comunità dei Paesi in cui opera. L'impegno è assicurato da un sistema normativo e di gestione delle attività di medicina del lavoro, igiene industriale, promozione della salute dei lavoratori e delle comunità, assistenza sanitaria, gestione delle emergenze mediche e medicina del viaggiatore. In particolare, nel 2017 è proseguito l'impegno attraverso: (i) il processo di identificazione, monitoraggio e controllo dei rischi lavorativi anche non specificatamente normati in stretto collegamento con il processo industriale e di sorveglianza sanitaria; (ii) la valutazione dell'impatto sanitario dell'attività industriale sulle comunità locali e identifica-

(3) Progetto internazionale contro gli stereotipi sulle donne.
(4) Documento programmatico per valorizzare il talento femminile in azienda promosso da Valore D e patrocinato dalla presidenza italiana del G7 e dal Dipartimento per le Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri della Presidenza italiana.
(5) World Economic Forum.
(6) European Round Table.
(7) Accordo quadro globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.

zione delle misure di mitigazione per i progetti in fase di sviluppo e di operation; (iii) la valorizzazione di strumenti a sostegno dello sviluppo socioeconomico delle comunità locali in linea con le opportunità di business; (iv) l'attuazione del programma di standardizzazione delle infrastrutture sanitarie aziendali.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel 2017 la focalizzazione delle attività su aree strategiche, come quelle nel settore E&P in Mozambico, Messico ed Egitto e nel settore G&P in Francia e la cessione della Società Eni G&P in Belgio hanno portato ad una riduzione del numero di dipendenti dell'1,6%. Nonostante al di fuori dell'Italia si registri una riduzione di 367 risorse locali rispetto all'anno precedente, l'incidenza percentuale delle risorse locali sul "totale occupazione estero" cresce rispetto al 2016 passando dall'84,7% all'85,4%. Complessivamente, nel 2017 sono state effettuate 1.234 assunzioni di cui 992 con contratti a tempo indeterminato. Di queste, il 24,7% ha riguardato il personale femminile e circa l'81% ha interessato risorse sotto i 40 anni di età. Sono state altresì effettuate 1.518 risoluzioni di cui 1.312 di risorse con contratto a tempo indeterminato, con una incidenza di personale femminile pari al 20,8%. Il 31,2% delle risorse con contratto a tempo indeterminato che hanno risolto il rapporto di lavoro nel 2017 aveva età inferiore a 40 anni. In Italia sono state effettuate 543 assunzioni di cui 424 a tempo indeterminato (di cui il 21,9% di donne, in crescita rispetto al 2016, anno in cui le assunzioni di donne avevano rappresentato il 20,1% del totale); si registra un aumento di personale occupato in particolare per la fascia d'età più giovane (18-24) principalmente a fronte degli inserimenti di personale operativo effettuati su siti industriali in Italia tra cui Viggiano, Livorno, Sannazzaro, Mantova e Ferrara. In Italia, nel 2017 si registra la sostanziale stabilità del numero delle risoluzioni (499 di cui 408 a tempo indeterminato di cui il 16,7% di donne) e la marginale riduzione dell'occupazione complessiva.

All'estero sono state effettuate 691 assunzioni di cui 568 a tempo indeterminato (di cui il 26,8% di donne) con il 72,9% di risorse con età inferiore a 40 anni. Sono stati risolti 1.019 rapporti di lavoro di cui 904 a tempo indeterminato. Di questi, il 35,8% ha riguardato risorse con età inferiore a 40 anni, e il 22,7% ha riguardato personale femminile. Gli inserimenti all'estero, hanno riguardato, per circa il 60%, le aree di business E&P (Congo, Angola, Ghana, Indonesia e Norvegia) e il business G&P (Francia, Inghilterra e Ungheria), sia per sviluppare e sostenere le nuove iniziative, sia per favorire il turnover.

A fine 2017 le donne in Eni sono 7.580 (23,54% dell'occupazione complessiva Eni), di cui 4.920 in Italia e 2.660 all'estero. Si è inoltre registrato un aumento della percentuale di donne che ricoprono posizioni di responsabilità (dirigenti e quadri), attestandosi al 24,86% rispetto al 24,06% del 2016. Anche negli organi di amministrazione delle società di Eni la presenza femminile è in aumento rispetto al 2016, passando dal 27% al 32%, mentre negli organi di controllo la presenza femminile si mantiene stabile, confermando la percentuale del 37%. L'età media delle persone Eni nel mondo è di 45,3 anni (46,5 in Italia e 43,2 all'estero) con un incremento dell'età media di 0,5 anni rispetto al 2016.

Se analizziamo il dato suddiviso per categoria professionale (qualifica), si rileva che l'età media delle risorse in posizioni di responsabilità (dirigenti e quadri) è di 49 anni (50 in Italia e 46,8 all'estero). Per quanto riguarda il personale impiegatizio l'età media si attesta a 44,2 anni (45,8 in Italia e 41,5 all'estero), mentre per il personale operaio a 41,7 anni (40,5 Italia e 43 all'estero).

Nel 2017 si rileva un incremento delle ore di formazione del 19% rispetto al 2016. Questo è dovuto principalmente all'aumento di iniziative di "digital learning", in linea con le nuove frontiere metodologiche della formazione, attraverso una piattaforma integrata di distance learning, a disposizione per tutti i dipendenti.

In merito alle relazioni industriali, il periodo minimo di preavviso per modifiche operative è in linea con quanto previsto dalle leggi vigenti e dagli accordi sindacali sottoscritti nei singoli Paesi in cui Eni opera.

Per quanto riguarda le malattie professionali, sia relative ai dipendenti sia ex dipendenti, nel corso del 2017, si registra una diminuzione di circa il 10% che ha riguardato prevalentemente l'estero. Il numero totale, sia relativo ai dipendenti sia ex dipendenti, delle malattie denunciate è passato da 133 a 120, delle quali 12 relative a personale attualmente impiegato (5 in Italia e 7 all'estero).

Principali indicatori di performance

		2017	2016	2015
Dipendenti[a]	(numero)	32.195	32.733	33.389
di cui: donne		7.580	7.607	7.862
Italia		20.468	20.476	20.447
Estero		11.727	12.257	12.942
fascia d'età 18-24		364	289	447
fascia d'età 25-39		9.761	10.622	11.436
fascia d'età 40-54		15.022	15.281	15.677
fascia d'età over 55		7.048	6.541	5.829
Dipendenti all'estero locali		10.010	10.377	10.938
Dipendenti per categoria professionale:				
Dirigenti		990	1.000	1.036
Quadri		9.043	9.135	9.185
Impiegati		16.600	16.842	17.519
Operai		5.562	5.756	5.649
Dipendenti a tempo indeterminato[b]		31.609	32.299	32.686
Dipendenti a tempo determinato[b]		586	434	703
Dipendenti full-time		31.612	32.139	32.697

(a) I dati differiscono rispetto a quelli pubblicati nella Relazione Finanziaria, all'interno del Profilo dell'anno perché comprendono le sole società consolidate integralmente.
(b) La suddivisione dei contratti a tempo determinato / indeterminato non varia significativamente per genere e per area geografica ad eccezione dell'Asia e dell'Africa dove in Cina ed alcuni Paesi Africani (come ad esempio Mozambico e Nigeria) è prassi locale inserire risorse a tempo determinato per poi stabilizzarle nell'arco di 1-3 anni.

segue **Principali indicatori di performance**

		2017	2016	2015
Dipendenti part-time[c]	(numero)	583	594	692
Assunzioni a tempo indeterminato		992	663	961
Risoluzioni da contratto a tempo indeterminato		1.312	1.417	1.311
Senior manager e manager locali all'estero	(%)	15,68	16,06	15,95
Ore di formazione	(numero)	1.111.112	930.345	1.079.634
Ore di formazione per categoria professionale:				
Dirigenti		32.005	28.152	24.212
Quadri		319.615	218.342	288.090
Impiegati		580.864	526.538	553.075
Operai		178.628	157.313	214.257
Presenza donne negli organi di amministrazione	(%)	32	27	26
Presenza donne negli organi di controllo[d]		37	37	34
Tasso di assenteismo Italia		5,49	5,73	5,35
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	(numero)	27.325	27.758	27.245
Indice di frequenza di malattie professionali (OIFR)		0,20	0,23	0,12

(c) Si evidenzia una percentuale più elevata di donne (7% sul totale delle donne) sui contratti part time, rispetto agli uomini (0,20% sul totale degli uomini).
(d) Per l'estero sono state considerate solo le società in cui opera un organo di controllo assimilabile al Collegio Sindacale italiano.

Sicurezza

Eni considera la sicurezza delle persone un tema prioritario e attiva tutte le azioni necessarie per azzerare gli infortuni, tra cui: formazione, sviluppo di competenze e promozione della cultura della sicurezza. Nel 2017 sono stati organizzati incontri per sensibilizzare i lavoratori sulle lesson learned relative ad infortuni accaduti in azienda (es. progetto "Inside Lesson learned" e "Eni in Safety 2"), Safety Day locali e Road Show nei siti industriali in Italia e all'estero, durante i quali il top management ha incontrato dipendenti e contrattisti per condividere risultati, obiettivi e nuovi progetti sulla sicurezza. Eni ha intensificato anche l'attenzione alla cultura della sicurezza di processo sviluppando un sistema di gestione specifico, in linea con gli standard internazionali, implementato presso i siti operativi e monitorato tramite audit dedicati.
In tema di preparazione e risposta alle emergenze, Eni pianifica ed attua delle esercitazioni di emergenza, coinvolgendo tutte le funzioni interessate, dalle squadre d'intervento ai contrattisti specializzati, alle autorità competenti fino ai vertici aziendali. Particolare attenzione è rivolta allo sviluppo di sistemi di allertamento, alla tempestività di diffusione delle informative tramite flussi semplificati ed allo studio sugli scenari di rischio naturale che possono interagire con i propri business.

Nel 2017 è stato introdotto un nuovo obiettivo, il SIR (Severity Incident Rate), che calcola la frequenza di infortuni totali registrabili rispetto al numero di ore lavorate, tenendo conto del livello di gravità dell'incidente, sulla base dei giorni di assenza dal lavoro.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel 2017 è proseguita in modo significativo la riduzione dell'indice di frequenza di infortuni totali registrabili della forza lavoro (-6,8% rispetto al 2016) per il contributo sia dei dipendenti (-17,2%) sia dei contrattisti (-2%). Si è verificato 1 infortunio mortale ad un contrattista in Egitto a causa di una scossa elettrica dovuta a un contatto accidentale con parti in tensione.
Nel 2017 il numero degli infortuni con giorni di assenza (LTI) in Italia è aumentato (36 eventi rispetto ai 30 del 2016) con peggioramento degli indici infortunistici (+17,4% per l'Indice di frequenza e +24% per l'indice di frequenza infortuni totali registrabili) mentre all'estero gli indici sono diminuiti sensibilmente (-22,2% per l'indice di frequenza e -17,9% per l'indice di frequenza infortuni totali registrabili). L'indice di gravità infortuni della forza lavoro ha registrato un aumento del 10,3% (+2,5% in Italia, +37,1% all'estero).

Principali indicatori di performance

		2017		2016		2015	
		Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente
Indice di frequenza infortuni (LTIF)	(infortuni con giorni di assenza/ore lavorate) x 1.000.000	0,21	0,30	0,23	0,26	0,20	0,22
dipendenti		0,27	0,40	0,30	0,37	0,19	0,17
contrattisti		0,19	0,25	0,19	0,20	0,20	0,24
Indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR)	(infortuni totali registrabili/ore lavorate) x 1.000.000	0,33	0,45	0,35	0,38	0,45	0,49
dipendenti		0,30	0,44	0,36	0,41	0,41	0,44
contrattisti		0,34	0,46	0,35	0,36	0,47	0,53
Indice di gravità infortuni	(giorni di assenza/ore lavorate) x 1.000	0,011	0,017	0,010	0,014	0,009	0,010
dipendenti		0,019	0,029	0,017	0,024	0,012	0,014
contrattisti		0,008	0,011	0,007	0,008	0,007	0,008
Near miss	(numero)	1.550	1.223	1.643	1.270	1.489	1.231

Rispetto per l'ambiente

Eni, operando in contesti geografici molto differenti che richiedono valutazioni specifiche degli aspetti ambientali, è impegnata a potenziare il controllo e il monitoraggio delle attività al fine di contenere gli impatti sull'ambiente attraverso l'adozione di best practice internazionali e di Best Available Technology. Particolare attenzione è rivolta all'uso efficiente delle risorse naturali, come l'acqua; alla riduzione di oil spill, operativi e da effrazione; alla gestione dei rifiuti attraverso la tracciabilità del processo e il controllo di tutta la filiera; al rispetto della biodiversità, dalle prime fasi esplorative fino al termine del ciclo progettuale. Il percorso di transizione verso un'economia circolare, in cui il prelievo di risorse dall'ambiente e lo smaltimento dei rifiuti siano minimizzati, coinvolge diversi ambiti e rappresenta per Eni una sfida e un'opportunità, in termini sia di redditività che di miglioramento delle prestazioni ambientali. Alcune aree di Eni hanno già iniziato ad aggiornare i modelli di business producendo energia rinnovabile e/o utilizzando nei processi materia recuperata o rinnovabile (Energy Solutions, Green Refinery e Green Chemistry). A queste si affiancano i più tradizionali programmi di efficienza energetica ed idrica in tutti i settori di business, nonché i progetti di flaring down e di riduzione delle perdite di metano con i conseguenti risparmi di gas naturale. Ulteriori ambiti sono la gestione degli asset da dismettere, attraverso progetti di conversione, riqualificazione, recupero e l'applicazione della bonifica sostenibile. Inoltre l'adozione sempre più estesa di strumenti gestionali, quali il green procurement e le soluzioni ICT (es. videoconferenze, telelavoro, smart working, dematerializzazione) promuovono la diffusione della cultura della circolarità in Eni ed anche oltre i confini aziendali.

In tale contesto, proseguono le iniziative di riduzione degli impatti in aree a stress idrico e di riduzione dei prelievi di acqua dolce e, in particolare nel settore upstream, i progetti di accesso all'acqua per le popolazioni dove Eni opera. In Italia Eni è impegnata nell'aumentare, nell'arco del piano quadriennale, la quota di acqua di falda bonificata da Syndial e riutilizzata per scopi civili o industriali, nell'avviare iniziative e valutazioni per l'utilizzo di acque di bassa qualità, in sostituzione di acqua dolce, e nella diminuzione dell'intensità idrica delle produzioni. Particolare attenzione sarà dedicata alla gestione delle acque presso il Centro Olio Val d'Agri (COVA) di Viggiano, grazie anche a progetti per l'impiego di tecnologie innovative per il trattamento delle acque di produzione. Nel 2017 è stato progettato e realizzato il Blue Water Project: un processo di trattamento innovativo delle acque di produzione, che porta a un loro riutilizzo per scopi industriali. L'impianto pilota mobile e modulare è costituito da più unità di piccole dimensioni assemblabili. Gli elementi acquisiti dal progetto pilota hanno consentito di accertare l'efficacia della tecnologia utilizzata e di sviluppare un progetto esecutivo su scala industriale per la realizzazione di un impianto fisso di trattamento delle acque di produzione del COVA.

La strategia Eni di riduzione degli oil spill, operativi o effrattivi, consiste in azioni sempre più integrate su tutti i piani di intervento, da quello amministrativo a quello tecnico di prevenzione, controllo e qualità/rapidità. In Italia è stato sperimentato il brevetto E-VPMS (Eni Vibroacustic Pipeline Monitoring System), sistema che impiega sensori di onde vibro acustiche per rilevare possibili mal funzionamenti che, data la sua efficacia, a fine 2017 è stato applicato anche in Nigeria (35 km installati). In corso di sviluppo l'evolutiva per rilevare vibrazioni da scavo nel terreno e anticipare l'intervento prima dell'effrazione della condotta. Nel 2017, è stata anche completata l'installazione sulla rete carburanti R&M del tool SSPS (Safety Security Pipeline System) per la rilevazione di perdite operative.

In Nigeria, si sono intensificate le attività di monitoraggio degli spill: sorveglianza diretta del 50%, grazie anche al supporto delle comunità, l'uso di elicotteri (+46% vs. 2016) e droni per la sorveglianza degli asset, nonché l'installazione di protezioni meccaniche. Infine grazie all'analisi di rischio dei territori attraversati dalle pipeline, si è in grado di individuare i punti di maggiore attenzione sui quali strutturare in anticipo i possibili interventi di contenimento.

L'impegno di Eni su Biodiversità e Servizi Ecosistemici (BES) è parte integrante della politica di sostenibilità aziendale e del Sistema di Gestione Integrato HSE a conferma della consapevolezza dei rischi sull'ambiente naturale derivanti dai propri siti e attività. Nel 2017 è stata aggiornata la Policy BES[8] per allinearla all'evoluzione dell'approccio gestionale e sono state identificate tra le concessioni Eni internazionali e nazionali in sfruttamento (operate o in joint venture), quelle che anche parzialmente si sovrappongono ad aree protette[9] e/o siti prioritari per la conservazione della biodiversità[10]. In questi siti Eni sta gestendo efficacemente l'esposizione al rischio biodiversità attraverso l'implementazione di piani di mitigazione specifici per i contesti ambientali.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel 2017 i prelievi idrici totali sono diminuiti del 3,5% rispetto al 2016. Continua il trend di diminuzione dei prelievi di acque dolci (-7,9% vs. 2016), grazie principalmente all'aumento del riciclo dell'acqua industriale nel petrolchimico di Mantova. Solo l'8% dei prelievi di acqua dolce sono riferiti al settore upstream. La percentuale di riutilizzo delle acque dolci ha raggiunto l'86%. Inoltre, sebbene i prelievi E&P siano localizzati per oltre il 50% in Paesi a stress idrico, solo il 5% dei prelievi di acqua dolce si collocano in queste aree. Nei siti a maggior consumo vengono implementati Piani Locali di gestione delle acque.

I barili sversati a seguito di oil spill operativi (per oltre il 90% riconducibili al settore E&P) sono aumentati rispetto al 2016 principalmente a causa di una perdita ad un serbatoio di stoccaggio greggio del Centro Olio Val D'Agri riscontrata ad inizio febbraio; a fine 2017 sono stati recuperati oltre 2.400 barili di prodotto, la quasi totalità dello sversato. Per quanto riguarda gli eventi da sabotaggio, nel 2017 si è registrata una diminuzione del numero di eventi (-35% vs. 2016) e del volume sversato (-31% vs. 2016); gli spill maggiori di un barile hanno riguardato esclusivamente le attività upstream in Nigeria. I barili sversati a seguito di chemical spill sono riconducibili alle attività E&P in Norvegia.

(8) Approvata da AD e pubblicata nel 2018 sul sito Eni https://www.eni.com/docs/it_IT/eni-com/sostenibilita/Biodiversita-Eni-e-servizi-ecosistemici.pdf.
(9) Fonte: World Database of Protected Areas, febbraio 2016.
(10) (Key Biodiversity Areas): M'Boundi (Congo); Villano BLK10 (Ecuador); Ashrafi Development area, Belayim Land (Sinai) DL, Ekma (Sinai) DL, Feiran (Sinai) DL, Ras Gharra (Sinai) DL (Egitto); Sanga-Sanga (Indonesia); Zubair (Iraq); OML 60, 61 e 63 (Nigeria); Concessioni in DICS, DIME e EniMed (Italia); Bhit, Badhra e Kadanwari (Pakistan); Block 110/14c Lennox Field, Block 110/15a all, Block 48/30a all, Block 52/4a all, Block 52/5a all (Inghilterra); Nikaitchuq (Stati Uniti) - l'elaborazione 2017 dei dati relativi al 2016.

I rifiuti da attività produttive generati da Eni nel 2017 sono in aumento del 70% rispetto al 2016 sia per il contributo dei pericolosi (più che raddoppiati) che dei non pericolosi (+30%). Il trend in crescita è riconducibile all'aumento significativo dei rifiuti pericolosi da attività di drilling legati all'attività di perforazione, completamento e work over per l'avvio del progetto Zohr. Nel 2017 il 7% dei rifiuti pericolosi smaltiti da Eni è stato recuperato/riciclato, il 2% ha subito un trattamento chimico/fisico, il 44% è stato incenerito, il 2% è stato smaltito in discarica mentre il rimanente 45% è stato inviato ad altro tipo di smaltimento (incluso il conferimento a impianti di stoccaggio temporaneo prima dello smaltimento definitivo). Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, l'11% è stato recuperato/riciclato, il 3% ha subito un trattamento chimico/fisico, lo 0,4% è stato incenerito, l'11% è stato smaltito in discarica mentre il rimanente 75% è stato inviato ad altro tipo di smaltimento (incluso il conferimento a impianti di stoccaggio temporaneo prima dello smaltimento definitivo).

Nel 2017 sono state generate complessivamente 4,8 milioni di tonnellate di rifiuti da attività di bonifica (di cui 4,1 milioni di tonnellate da Syndial), costituite per il 70% circa da acque di falda. Sempre nel 2017 sono stati spesi 260 milioni di euro in attività di bonifica suolo e falde.

Principali indicatori di performance

		2017		2016		2015	
		Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente	Società operate	Società consolidate integralmente
Prelievi idrici totali	(milioni di metri cubi)	1.786	1.746	1.851	1.816	1.804	1.765
di cui: acqua di mare		1.650	1.638	1.710	1.697	1.634	1.621
di cui: acqua dolce		119	106	129	117	157	144
di cui: prelevata da acque superficiali		79	70	87	78	105	96
di cui: prelevata da sottosuolo		20	17	23	20	25	22
di cui: prelevata da acquedotto o cisterna		10	9	9	9	7	6
di cui: acqua da TAF[a] utilizzata nel ciclo produttivo		4	4	3	3	3	3
di cui: prelievi da altri stream		6	6	7	7	17	17
di cui: acqua salmastra proveniente da sottosuolo o superficie		16	1	12	2	13	0
Acqua di formazione reiniettata	(%)	59	45	58	42	56	40
Oil spill operativi							
Numero totale di oil spill (> 1 barile)	(numero)	55	24	85	44	83	56
Volume di oil spill (> 1 barile)	(barili)	3.228	2.954	1.231	724	1.634	1.223
Oil spill da sabotaggi (inclusi furti)							
Numero totale di oil spill (> 1 barile)	(numero)	102	102	158	158	167	167
Volume di oil spill (> 1 barile)	(barili)	3.236	3.236	4.682	4.682	14.847	14.847
Chemical spill							
Numero totale di chemical spill	(numero)	17	15	24	24	43	41
Volume di chemical spill	(barili)	63	50	18	18	1.211	769
Rifiuti da attività produttive generati	(tonnellate)	1.364.157	830.898	804.865	562.087	1.230.364	923.478
di cui: pericolosi		650.308	306.017	256.813	177.355	323.078	208.441
di cui: non pericolosi		713.849	524.881	548.052	384.733	907.286	715.037
Emissioni di NO_x (ossidi di azoto)	(tonnellate di NO_2eq)	55.607	30.799	56.003	32.054	70.346	42.300
Emissioni di SO_x (ossidi di zolfo)	(tonnellate di SO_2eq)	8.368	6.727	8.946	5.492	10.707	8.613
Emissioni di NMVOC (Non Methan Volatile Organic Compounds)	(tonnellate)	21.498	13.439	15.944	9.228	20.559	13.007
Emissioni di PST (Particolato Sospeso Totale)		1.488	720	1.447	737	1.823	1.023

(a) TAF: Trattamento delle acque di falda.

Diritti umani

Eni si impegna a rispettare gli standard internazionali in materia di diritti umani, a partire dagli UN Guiding Principles on Business and Human Rights, in un'ottica di miglioramento continuo del suo sistema di due diligence. I diritti umani rientrano tra le materie su cui il Comitato Sostenibilità e Scenari di Eni svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Nel 2016 Eni ha avviato un programma di sensibilizzazione specifico iniziato con l'evento presieduto dall'AD, "*Raising awareness on human rights in Eni's activities*", rivolto al senior management dell'Azienda. A seguire è stato implementato un corso di formazione e-learning per le persone di Eni, sviluppato con il Danish Institute for Human Rights.

Nel 2017 Eni ha istituito un Gruppo di Lavoro "Business e diritti umani", in cui sono state coinvolte tutte le funzioni aziendali maggiormente interessate al tema, tra cui la Security, il Procurement, le Risorse Umane e le linee di business, finalizzato a identificare eventuali aree di miglioramento rispetto ai principali standard e best practice internazionali.

Il tema del rispetto dei diritti umani è integrato a vari livelli nei processi aziendali ed Eni monitora il rischio di eventuali violazioni con strumenti specifici quali, ad esempio, il modello di Risk Management Integrato (RMI). Nel modello RMI di Eni le tematiche relative ai diritti umani sono (i) considerate nel risk model, ovvero nel catalogo dei rischi Eni sottoposto ad aggiornamento periodico a seguito dei risultati del risk assessment e (ii) sono integrate nella valutazione dei rischi Eni in termini di metriche di impatto sociale, ambientale, salute e sicurezza.

Al fine di evitare comportamenti lesivi e individuare aree di intervento per contribuire a migliorare l'accesso ai diritti fondamentali nelle comunità locali, i diritti umani sono considerati sin dalle prime fasi di valutazione di fattibilità dei nuovi progetti, attraverso studi integrati di impatto ambientale, sociale e di salute relativi alle attività (ESHIA - Environmental Social and Health Impact Assessment) e assessement specifici denominati HRIA (Human Rights Impact Assessment), come quello svolto in Myanmar. Tale assessment, svolto nell'area del Blocco RSF 5, nella regione di Magway, ha analizzato preventivamente i potenziali impatti sui diritti umani relativi alle attività di esplorazione e identificato idonee misure di gestione. I punti di attenzione hanno riguardato l'approccio con le comunità locali coinvolte nel progetto per via dell'accesso temporaneo nei loro territori e il trattamento dei lavoratori locali assunti da sub-contractors locali *(per approfondimenti su ISO 26000 e sui diritti umani, incluso l'accesso ai remedy tramite grievance mechanism si veda il paragrafo Modello di cooperazione)*.

Inoltre, al fine di salvaguardare le proprie persone e i propri asset, Eni svolge le attività di security adottando misure preventive e difensive nel rispetto dei principi internazionali, in conformità con i Voluntary Principles on Security & Human Rights e svolgendo iniziative specifiche, quali workshop rivolti alle forze di sicurezza pubbliche e private e corsi di approfondimento per il personale di Security di Eni.

Dal 2006, Eni si è dotata di una procedura[11], tra gli Strumenti Normativi Anti-Corruzione, che regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni[12] ricevute da terzi o dipendenti, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Le azioni per contrastare le forme di moderna schiavitù e la tratta di esseri umani nella propria catena di fornitura sono approfondite nello Slavery Statement, approvato dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alla normativa inglese Modern Slavery Act 2015. Eni, inoltre, persegue l'obiettivo di impedire lo sfruttamento di minerali che finanziano o sostengono la violazione dei diritti umani, come riportato nella Posizione sui "Conflict minerals" in adempimento alla normativa della US SEC. Inoltre dal 2008 ad oggi, sono stati eseguiti da Eni SpA e dalle controllate 172 Assessment sui diritti umani rivolti a fornitori di Eni presso 14 realtà e sono state formate 41 persone con la qualifica di Auditor SA8000 *(per tutte le attività di Eni verso la propria catena di fornitura si veda paragrafo Fornitori)*.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel 2017 è proseguita la campagna di formazione e-learning specifica sui diritti umani che, ad integrazione delle circa 22.000 persone coinvolte nel 2016 in tutti i Paesi nei quali Eni opera, ha riguardato ulteriori 1.800 persone. Nel 2017 sono inoltre stati progettati 3 moduli di approfondimento delle tematiche afferenti i diritti umani negli ambiti Risorse Umane, Rapporti con il Territorio e Security, quest'ultimo già in corso di erogazione da fine 2017. In materia di Security, nel 2017 Eni ha continuato le azioni specifiche già avviate, quali l'inserimento e il monitoraggio dell'applicazione di clausole di condotta finalizzate al rispetto dei diritti umani all'interno dei contratti conclusi con i fornitori di servizi di Security. Nel 2017 è proseguito il programma di formazione ed informazione in materia di Security & Human Rights attraverso l'organizzazione e la realizzazione di un progetto formativo in Nigeria, rivolto al top management di Eni, ad Ufficiali Superiori delle Forze di Sicurezza Pubblica e alle Forze di Sicurezza. Dal 2009 ad oggi sono state realizzate sessioni formative in Italia, Egitto, Nigeria, Pakistan, Iraq, Congo, Angola, Indonesia, Algeria, Mozambico, Kenya, Venezuela ed Ecuador.

Per quanto concerne le segnalazioni, nel 2017 è stata completata l'istruttoria su 83 fascicoli, di cui 29 includevano tematiche afferenti i diritti umani, principalmente relativi a potenziali impatti sui diritti dei lavoratori. Tra queste sono state verificate 32 asserzioni: solo per 3 sono stati confermati, almeno in parte, i fatti segnalati e sono state intraprese azioni per mitigarne e/o minimizzarne gli impatti tra cui: (i) azioni sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, relativi a implementazione e rafforzamento di controlli in essere, aggiornamento di standard contrattuali e interventi di sensibilizzazione con riferimento a partner commerciali; e (ii) azioni verso dipendenti, con provvedimenti disciplinari, secondo il Modello 231 e il contratto collettivo di lavoro e le altre norme nazionali applicabili. A fine anno risultano ancora aperti 19 fascicoli, in 5 dei quali sono richiamate tematiche relative ai diritti umani, riguardanti in particolare potenziali impatti sui diritti dei lavoratori.

(11) Secondo gli adempimenti previsti dal Sarbanes-Oxley Act del 2002, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 e dalla MSG Anti-Corruzione di Eni SpA.
(12) Per segnalazione si intende qualsiasi comunicazione ricevuta da Eni, avente ad oggetto comportamenti (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) riferibili al personale Eni o a Terzi posti in essere in violazione (i) del Codice Etico, (ii) di leggi o regolamenti o provvedimenti dell'Autorità o normative interne o comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, ad Eni.

Principali indicatori di performance

		2017	2016	2015
Ore dedicate a formazione sui diritti umani	(numero)	7.805	88.874	32.588
Dipendenti che hanno ricevuto formazione sui diritti umani		1.836	21.682	7.545
Forze di sicurezza che hanno ricevuto formazione sui diritti umani		308[a]	53	61
Personale di security (famiglia professionale) che ha ricevuto formazione sui diritti umani[b]	(%)	88	83	78
Contratti di security contenenti clausole sui diritti umani		88	91	85
Fascicoli di segnalazioni[c] (asserzioni) afferenti il rispetto dei diritti umani (chiusi nell'anno)[d]:	(numero)	29 (32)	36	31
Fascicoli (asserzioni) fondati		3	11	3
Fascicoli (asserzioni) non fondati con adozione di azioni di miglioramento[e]		9	6	10
Fascicoli (asserzioni) non fondati/generici[f]		20	19	18

(a) Le variazioni nei numeri delle risorse di security formate sui diritti umani, in alcuni casi anche significative, che si possono rilevare tra un anno e l'altro sono legate alle diverse caratteristiche dei progetti formativi ed alle contingenze operative.
(b) Si tratta di un valore percentuale cumulato al 2017.
(c) Con riferimento all'anno 2017 sono stati rappresentati gli esiti delle verifiche effettuate sulle singole asserzioni segnalate (un fascicolo può contenere 1 o più asserzioni) aventi un potenziale impatto sui Diritti Umani. Diversamente, per gli anni 2015 e 2016 sono stati rappresentati gli esiti complessivi dei fascicoli non necessariamente con riferimento agli specifici aspetti relativi ai potenziali impatti sui Diritti Umani.
(d) Di cui riferiti a società non consolidate integralmente 2015: -; 2016: 1; 2017: 1(1).
(e) Di cui riferiti a società non consolidate integralmente 2015: - ; 2016: 1; 2017: -.
(f) Di cui riferiti a società non consolidate integralmente 2015: -; 2016: -; 2017: 1.

Fornitori

Eni adotta criteri di qualifica e selezione dei fornitori per valutarne la capacità di soddisfare gli standard aziendali in materia di affidabilità etica, salute, sicurezza, tutela dell'ambiente e dei diritti umani. Eni realizza tale impegno promuovendo presso i fornitori i propri valori e coinvolgendoli nel processo di prevenzione dei rischi. A tal fine, nell'ambito del proprio processo di Procurement, Eni: (i) sottopone tutti i fornitori a processi di qualifica e due diligence per verificarne professionalità, capacità tecnica, affidabilità etica, economica e finanziaria e per minimizzare i rischi insiti nell'operare con terzi; (ii) richiede a tutti i fornitori un formale impegno al rispetto dei principi del proprio Codice Etico[13]; (iii) monitora il rispetto di tali impegni, per assicurare il mantenimento da parte dei fornitori di Eni dei requisiti di qualifica nel tempo; (iv) qualora emergano criticità richiede l'implementazione di azioni di miglioramento dei loro modelli operativi o qualora non soddisfino gli standard minimi di accettabilità, ne limita o inibisce l'invito a gare.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel corso del 2017, oltre 5.000 fornitori (tra cui tutti i nuovi) sono stati oggetto di verifica e valutazione con riferimento a tematiche di sostenibilità (i.e. salute, sicurezza, ambiente, diritti umani, anti-corruzione, compliance). Per il 24% di questi fornitori sono state rilevate potenziali criticità e/o possibili aree di miglioramento, tali comunque da non compromettere, nel 95% dei casi, la possibilità di farvi ricorso, mentre per il restante 5% dei fornitori oggetto di verifica le criticità rilevate hanno invece comportato l'interruzione pro-tempore dei rapporti con Eni. Nel 2017 sono infatti state rilevate criticità e/o aree di miglioramento[14] su 1.248 fornitori[15], di cui per 65 la valutazione in fase di qualifica ha avuto esito negativo (i.e. non qualifica) oppure per cui Eni ha emesso un provvedimento di sospensione o revoca della qualifica; il dato 2017 relativo ai fornitori con cui sono stati interrotti i rapporti, in calo rispetto agli anni precedenti, riflette il minor numero di inchieste per illecito che hanno interessato fornitori Eni nel corso dell'anno.

Principali indicatori di performance

	(numero)	2017	2016	2015
Numero fornitori oggetto di assessment con riferimento ad aspetti nell'ambito della responsabilità sociale		5.055	5.171	5.114
di cui: numero fornitori con criticità/aree di miglioramento		1.248	1.336	721
di cui: numero fornitori con cui Eni ha interrotto i rapporti		65	131	97

(13) Quali tutela e promozione dei diritti umani, rispetto di standard di lavoro sicuri, salvaguardia dell'ambiente, contrasto alla corruzione, osservanza di leggi e regolamenti, integrità etica e correttezza nelle relazioni, rispetto delle norme antitrust e di concorrenza leale.
(14) Fornitori oggetto di assessment su cui sono state rilevate criticità (con conseguente richiesta di implementazione di piani di miglioramento) su tematiche HSE o diritti umani durante il processo di qualifica o l'assessment Human Rights oppure sui quali Eni ha preso un provvedimento ostativo (monitoraggio, stato di attenzione con nullaosta, sospensione o revoca della qualifica).
(15) Il forte incremento tra il 2015 ed il 2016 è legato alla maggiore profondità delle verifiche condotte.

Trasparenza e lotta alla corruzione

Il ripudio della corruzione è uno dei principi etici fondamentali del Codice di comportamento di Eni fin dal 1998, ribadito nelle successive revisioni del Codice Etico – diffuso a tutti i dipendenti in fase di assunzione – e del Modello 231. Eni ha inoltre progettato e sviluppato il Compliance Program Anti-Corruzione, con specifiche Linee Guida Anti-Corruzione, nel rispetto delle vigenti disposizioni applicabili, delle convenzioni internazionali e tenendo conto di guidance e best practice, oltre che delle policy adottate da primarie organizzazioni internazionali. Si tratta di un sistema organico di regole e controlli volto a prevenire pratiche corruttive. Tutte le società controllate di Eni, in Italia e all'estero, sono obbligate ad adottare, con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione[16], sia la MSG[17] che tutti gli altri strumenti normativi anti-corruzione emessi dalla controllante.

Il Compliance Program Anti-Corruzione di Eni si è evoluto negli anni in un'ottica di miglioramento continuo, tanto che nel gennaio 2017 Eni è stata la prima società italiana ad aver ricevuto la Certificazione ISO 37001:2016 "Anti-bribery Management Systems".

Per garantire l'effettività del Compliance Program Anti-Corruzione di Eni, sin dal 2010, è stata costituita una struttura organizzativa ad hoc, l'unità anti-corruzione, incaricata di fornire supporto specialistico alle linee di business di Eni e alle società controllate in Italia e all'estero. Questa unità realizza altresì un programma di formazione anti-corruzione, sia attraverso e-learning sia con eventi in aula come workshop generali e job specific training. I workshop vengono effettuati in base all'indice stilato annualmente da Transparency International (Corruption Perception Index) e alla presenza Eni nelle singole realtà e sono costruiti su format interattivi e coinvolgenti basati su case study e domande per testare il livello di comprensione dei temi trattati. Tali workshop offrono una panoramica sulle leggi anti-corruzione applicabili a Eni, sui rischi che potrebbero derivare dalla loro violazione per persone fisiche e giuridiche e sul Compliance Program Anti-Corruzione che Eni ha adottato e attuato per far fronte a tali rischi. Generalmente insieme ai workshop vengono realizzati job specific training, ossia eventi formativi destinati ad aree professionali a specifico rischio di corruzione. Nel 2018 sarà avviato un progetto per sistematizzare la segmentazione della popolazione sulla base del rischio di corruzione al fine ottimizzare l'individuazione dei destinatari delle diverse iniziative formative.

Inoltre nel 2017 nell'ambito della formazione degli organi sociali (cd. Board induction e ongoing training), è stato realizzato un approfondimento sulla Compliance Integrata, con focus in materia di anti-bribery.

Per valutare l'adeguatezza ed effettiva operatività del compliance program anti-corruzione Eni, nell'ambito del piano integrato di audit approvato annualmente dal CdA, svolge specifiche verifiche sulle attività rilevanti, con interventi dedicati e analisi su processi e società, individuati sulla base della rischiosità del Paese in cui operano e della relativa materialità, nonché su terze parti considerate a maggior rischio, ove previsto contrattualmente.

Eni si è inoltre dotata, già dal 2006, di una normativa che regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute da dipendenti o terzi, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Al fine di favorire un buon uso delle risorse e prevenire fenomeni corruttivi, Eni aderisce al Global Compact e all'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), iniziativa globale per promuovere un uso responsabile e trasparente delle risorse finanziarie generate nel settore estrattivo. In linea con lo standard EITI, dal 2015 (dati 2014), Eni ha fornito una disclosure volontaria dei pagamenti effettuati ai governi e, dal 2017 (dati 2016), ha pubblicato la "Relazione sui pagamenti ai governi" in ottemperanza alla Direttiva Europea 2013/34 UE.

Eni inoltre supporta i Multi Stakeholder Group locali di EITI dei Paesi aderenti contribuendo annualmente alla preparazione dei Report e, in qualità di membro, alle attività dei Multi Stakeholder Group in Congo, Mozambico, Timor Est, Ghana, Ucraina e, dal 2017, in UK e tramite associazioni di categoria locali in Kazakhstan, Nigeria e Norvegia.

METRICHE E COMMENTI ALLE PERFORMANCE

Nel corso del 2017 sono stati svolti, in 23 Paesi, 36 interventi di audit che hanno previsto verifiche anti-corruzione che hanno confermato nel complesso l'adeguatezza ed effettiva operatività del Compliance Program Anti-Corruzione.

Nel 2017 è proseguita la campagna di formazione e-learning sui temi anti-corruzione ad integrazione delle campagne molto estese lanciate nel 2015 e finalizzate a formare tutta la popolazione aziendale; tali campagne stanno progressivamente andando a regime, assicurando così la totale copertura in termini di formazione per tutte le persone Eni. In relazione ai dati di performance per la formazione in aula, i dati risultano in aumento a fronte della volontà dell'azienda di presidiare in modo ancor più forte le aree a rischio corruzione.

Principali indicatori di performance

	2017		2016		2015	
(numero)	Totale	Società consolidate integralmente	Totale	Società consolidate integralmente	Totale	Società consolidate integralmente
Interventi di audit con verifiche anti-corruzione		36		33		29
E-learning per figure manageriali	493	452	865	822	1.865	1.777
E-learning per altre risorse	1.857	1.736	9.364	8.952	7.016	6.973
Workshop generale	1.434	1.329	1.269[a]		886[a]	
Job specific training	1.539	1.503	1.214[a]		693[a]	
Paesi in cui Eni supporta il Multi Stakeholder Group locali di EITI	9		8		7	

(a) Il dato include un esiguo numero di risorse Eni appartenenti a società non rientranti nel perimetro di consolidamento con il metodo integrale che non è possibile scorporare dal dato consolidato.

(16) O in alternativa dell'organo equivalente a seconda della governance della società controllata.
(17) Management System Guideline: linee guida comuni a tutte le realtà Eni per la gestione dei processi.