

### La trasparenza dei pagamenti

Eni aderisce all'Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) dal 2005, promuovendo la pubblicazione dei flussi finanziari generati dalle proprie attività nei paesi i cui governi aderiscono all'iniziativa e facilitando il processo, in collaborazione

con Ministero degli Affari Esteri, nei paesi che non vi hanno ancora aderito formalmente. Nel 2010 è proseguita l'attività di dialogo con le principali organizzazioni che si occupano del tema, in primis Transparency International.

#### Pagamenti effettuati ai governi dei paesi che aderiscono all'iniziativa EITI

Paese	Anno (*)	Valori in valuta locale (valori in migliaia)	Valuta	Valori in US\$ (valori in migliaia)
Kazakhstan (KPO)	2009	13.964.745	KZT	96.496
		407.162	USD	
Kazakhstan (KCO)	2009	1.611.151	KZT	11.133
Norvegia	2009	7.583	NOK	1.336
Timor Est	2009	185.853	USD	
Nigeria	2008	514.659	USD	
Congo	2009	129.014	USD	
Mozambico	2008	84.575	MTN (MZN)	271.945

(\*) Ultimo esercizio fiscale locale a cui si riferiscono i dati e in cui è stata effettuata disclosure EITI.

#### Royalty versate da Eni in Italia 2010

Area geografica	Anno di produzione	Valori in euro (valori in migliaia)
Italia (*)	2009	90.219
- di cui Basilicata	2009	41.410

(\*) Il valore include Eni Mediterranea Idrocarburi (EniMed).

### Le attività del Team di Promozione del Codice Etico e le innovazioni nel Modello 231

Nel corso del 2010 sono proseguite le attività del Team di Promozione del Codice Etico. Gli interventi previsti dal Piano di Promozione approvato dall'Organismo di Vigilanza di Eni SpA in qualità di Garante del Codice Etico, hanno riguardato la diffusione e la comunicazione del Codice Etico a tutti coloro con cui Eni intrattiene relazioni, l'implementazione di attività di formazione nonché il coinvolgimento dei principali stakeholder. È proseguito il processo di distribuzione capillare del Codice Etico, tradotto in 20 lingue ed inviato a tutto il personale Eni.

Nel 2010 è stato realizzato un web seminar sul Codice Etico, che ha coinvolto più di 3000 tra dirigenti, quadri in comunicazione organizzativa e key officer di Eni e delle sue società controllate. È stato, inoltre, aperto un forum virtuale accessibile per tutti i key officer coinvolti. È stato realizzato il cd-rom contenente il video del Web Seminar sul Codice Etico, che sarà utilizzato per la formazione di giovani laureati e di neoassunti. Nel 2010 è proseguita, con il coinvolgimento di circa 1700 dipendenti, la fruizione del "web based training" sul Modello 231 (WBT 231). Il WBT 231, approvato dall'Organismo di Vigilanza, contiene un modulo destinato alla formazione sul Codice Etico, che è principio generale non derogabile del Modello 231. Sono stati organizzati appositi seminari formativi dedicati al top management delle divisioni e ai loro

primi riporti. Nel corso del 2010, è stato intrapreso il Programma di Recepimento delle innovazioni legislative (D.Lgs. 231/2001) per l'aggiornamento del Modello 231 alle nuove fattispecie di reato introdotte nel 2009 dal legislatore italiano tra quelle che possono comportare l'irrogazione di sanzioni previste dal decreto legislativo 231 del 2001 (delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto di autore, nonché induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

### La tutela degli azionisti

Nel corso del 2010 Eni è stata tra le prime società quotate italiane ad apportare le modifiche statutarie conseguenti al recepimento in Italia della Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate (Shareholders' Rights Directive)<sup>2</sup>. Con l'aggiornamento del proprio statuto e l'introduzione di istituti per i quali la normativa attribuiva alle società la facoltà di scelta, Eni ha inteso fornire agli azionisti ulteriori strumenti per agevolare la partecipazione all'Assemblea e l'esercizio del diritto di voto. Si tratta dei seguenti istituti:

- conferimento delle deleghe assembleari in via elettronica;
- notifica elettronica delle deleghe, mediante l'utilizzo di apposita sezione del sito Internet della Società;
- possibilità di intervento ed espressione del voto in Assemblea,

[2] Il recepimento della Direttiva è avvenuto con il D.Lgs. n 27 del 27 gennaio 2010.

- oltre che per corrispondenza, anche in via elettronica;
- designazione da parte della Società di un rappresentante degli azionisti, senza spese a carico di quest'ultimi.

Altre modifiche di carattere facoltativo hanno riguardato: (i) la possibilità di convocare l'Assemblea di approvazione di bilancio nel maggior termine di 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, ferma la pubblicazione della relazione finanziaria annuale entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale; (ii) la facoltà di tenere l'Assemblea ordinaria e l'Assemblea straordinaria normalmente a seguito di più convocazioni ovvero, qualora il Consiglio di Amministrazione ne ravvisi l'opportunità, anche a seguito di un'unica convocazione.

Per garantire maggior chiarezza per gli azionisti, sono stati esplicitati in statuto la riduzione della percentuale di partecipazione al capitale sociale per la convocazione su richiesta dei soci (da 1/10 ad 1/20 del capitale), unitamente ai limiti e agli adempimenti richiesti; il meccanismo della record date; l'ampliamento del termine per chiedere l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare (da 5 a 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea); il termine di presentazione delle liste per la nomina degli organi sociali (entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'assemblea). Al fine di garantire la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate agli azionisti e al mercato, anche nel corso del 2010 è stata loro riservata un'apposita sezione del sito internet, è stato curato l'aggiornamento della Guida per gli Azionisti e sono state previste iniziative dedicate. Per ulteriori informazioni sulle iniziative intraprese si rinvia al documento "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari", pubblicato nella sezione governance del sito internet della società.

### La gestione delle segnalazioni

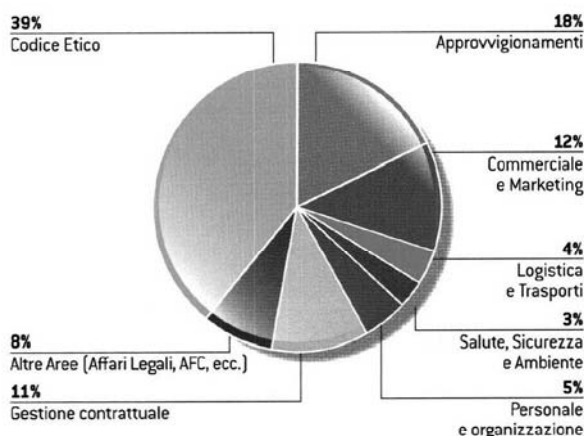
In applicazione di quanto previsto dal Sarbanes - Oxley Act, Eni gestisce le segnalazioni, direttamente e indirettamente ricevute, anche in forma confidenziale o anonima, dall'azienda e dalle società controllate. Viene così garantita la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative a problematiche di controllo interno, informativa societaria, responsabilità amministrativa della società, frodi o altre materie in violazione del Codice Etico (c.d. "Altre materie"), inoltrate da persone dell'azienda, membri degli organi sociali o anche da terzi. Gli esiti dell'istruttoria condotta dall'Internal Audit sui casi segnalati sono portati a conoscenza del vertice aziendale e sottoposti agli organi di controllo e di vigilanza preposti. È assicurata la piena garanzia della tutela delle persone che effettuano le segnalazioni in buona fede. Il numero delle segnalazioni ricevute attraverso i canali di comunicazione attivati conferma l'ampia diffusione della procedura. Nel 2010 sono pervenute complessivamente 250 segnalazioni raggruppate in 177 fascicoli, di cui 85 afferenti tematiche relative al "Sistema di controllo interno" (48%) e 92 riguardanti le "Altre materie" (52%). Nello stesso periodo sono stati archiviati complessivamente 174 fascicoli, di cui 99 relativi al "Sistema di controllo interno" (57%) e 75 concernenti le "Altre materie" (43%). Le verifiche effettuate con riferimento ai 174 fascicoli che sono stati archiviati nel 2010 hanno avuto i seguenti esiti:

- nel 15% dei casi (per complessivi 27 fascicoli), è stato confermato almeno in parte il contenuto delle segnalazioni e sono

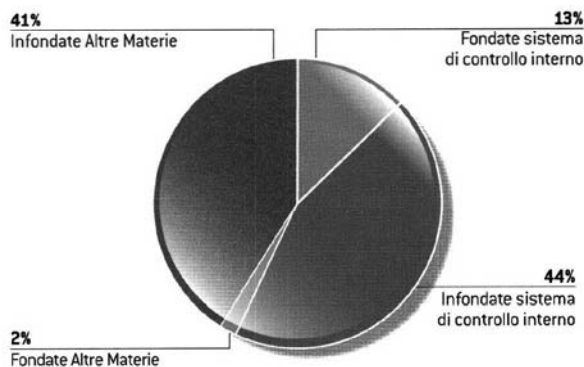
state assunte le necessarie azioni correttive;

- nel rimanente 85% dei casi (relativi a 147 fascicoli) non sono stati rilevati elementi a conferma delle irregolarità segnalate; in taluni casi tuttavia (39 fascicoli, pari a circa il 22%) sono stati tratti spunti per l'adozione di specifiche azioni di miglioramento del Sistema di controllo interno e/o gestionali.

### Fascicoli di segnalazioni/comunicazioni aperti nel 2010 dall'Internal Audit area segnalata



### Fascicoli di segnalazioni/comunicazioni chiusi nel 2010 per esito dell'istruttoria



Nel 2010, inoltre, sono state avviate le attività per l'aggiornamento della procedura sulla gestione delle segnalazioni per allineare la procedura con le nuove norme internazionali, rendere più efficienti le attività di istruttoria e l'implementazione delle correlate azioni di miglioramento, ottimizzare l'efficacia dei flussi informativi nei confronti degli organi di vigilanza e controllo.

### I diritti umani

Nel corso del 2010 è proseguita l'attuazione degli Human Rights Compliance Assessment (HRCA) con il supporto del Danish Institute for Human Rights. Dei due assessment programmati per il 2010 è stato realizzato solo quello in Angola, l'altro è stato rinviato.

to a causa delle gravi calamità naturali che hanno colpito il Paese interessato, il Pakistan. Le aree di maggiore attenzione risultano le stesse individuate dagli assessment precedenti e sono: Security, Procurement, il Diversity Management e il coinvolgimento delle comunità locali.

Oltre ai piani di miglioramento attivati nei paesi in cui sono stati realizzati gli assessment è stato attuato un piano di comunicazione e feedback sugli HRCA realizzati che ha riguardato le funzioni Corporate. Sono stati effettuati incontri che hanno portato all'individuazione e all'implementazione di specifiche azioni di miglioramento. In particolare:

- Security: sono stati predisposti interventi di formazione per le forze di sicurezza in Nigeria ed Egitto che hanno coinvolto personale interno e esterno. La formazione in Nigeria ha previsto due moduli, uno rivolto agli operativi, l'altro ai responsabili di più alto grado appartenenti alle forze di polizia (Mopol) e alle forze armate dell'esercito (JTF). È poi proseguita l'inclusione delle clausole sui diritti umani nei contratti dei servizi di sicurezza.
- Procurement: nel 2010 è proseguita l'estensione a tutti i contratti Eni di nuove clausole sul rispetto dei diritti umani e la realizzazione di attività di formazione. È stato potenziato l'impegno nelle attività di verifica e controllo sui fornitori rispetto allo standard SA8000 in ambiti operativi considerati più a rischio. Infine è in corso di aggiornamento la check list di qualifica dei fornitori con l'inserimento di requisiti sui diritti umani.
- Diversity Management, è stato avviato un progetto che prevede: la messa a sistema di un cruscotto di monitoraggio per assicurare il reporting sui temi della diversità e l'identificazione di criteri per la valorizzazione della diversità e la tutela dei gruppi vulnerabili nei progetti di cooperazione allo sviluppo dei territori di presenza.
- Coinvolgimento delle comunità: è stato avviato un progetto pilota finalizzato a considerare i diritti umani nelle varie fasi delle valutazioni di impatto, a partire dalla definizione della social baseline (SBA). Lo studio consentirà di individuare gli impatti delle attività sul territorio e servirà a supportare l'implementazione delle strategie di management cooperazione allo sviluppo locale. Si stanno sviluppando, inoltre, progetti pilota per sperimentare modalità più efficaci di raccolta di potenziali grievances provenienti dalle comunità locali.

## Le persone

### La sicurezza

L'indice di frequenza degli infortuni del 2010 mostra, rispetto all'anno precedente e ancora di più rispetto al 2008, un miglioramento sia per i dipendenti che per i contrattisti, segnando per il quinto anno consecutivo un deciso miglioramento. In particolare l'indice di frequenza<sup>3</sup> delle persone di Eni è diminuito del 9% e quello dei contrattisti del 25,4%.

Nell'anno 2010 sono avvenuti 2 infortuni mortali a persone di Saipem e 8 infortuni mortali a contrattisti Eni (3 nel settore Exploration & Production, 4 in Saipem e 1 Refining & Marketing). Il 5 novembre 2010 l'incidente aereo avvenuto in Pakistan ha causato la morte di 15 dipendenti Eni, 6 contrattisti e i membri dell'equipaggio. L'evento è tuttora in fase di investigazione in collaborazione con le Autorità Pakistane.

Sulla base di un'analisi dei principali eventi incidentali dell'ultimo decennio, inclusi gli eventi occorsi nel Golfo del Messico nel 2010, è stata avviata una re-ingegnerizzazione dei piani di emergenza e di crisi Eni e delle unità di business. In particolare, i nuovi piani di emergenza permettono un miglior coordinamento delle direzioni funzioni di comunicazione, legale, security e personale e si avvalgono di un sistema di georeferenziazione degli asset operativi e delle flotte in servizio.

Nel 2010 è stato realizzato un workshop dedicato agli specialisti operativi della sicurezza di processo operanti presso i siti ed è stata avviata l'iniziativa Sicurezza Trasporti Terrestri, strutturata su tre task force (trasporti stradali, ferroviari e tramite pipelines) che ha visto la partecipazione di tutti gli esperti Eni sul tema e focalizzata alla definizione delle migliori pratiche di gestione.

È proseguita la campagna biennale "Comunicare la Sicurezza" avviata a dicembre 2009, che ha coinvolto circa 100 siti produttivi e centri direzionali nel solo territorio italiano, per un totale di circa 35.000 dipendenti interessati, e che prevede il supporto anche del sito intranet Eni. Il progetto di sensibilizzazione Leadership in Safety nel settore Ingegneria & Costruzioni ha superato il numero di 400 workshop dal suo inizio (2008) ed è stato esteso alle attività di raffinazione (10 workshop già realizzati nel 2010).

Fatality Index	2008	2009	2010
Dipendenti	2,43	0,85	6,40
Contrattisti	2,81	1,65	3,48
Totale forza lavoro	2,68	1,33	4,64

Indice di frequenza infortuni	2008	2009	2010
Dipendenti	1,45	1,00	0,91
Contrattisti	1,40	1,18	0,88
Totale forza lavoro	1,42	1,11	0,89

Spese sicurezza	(milioni di euro)	2008	2009	2010
Spese Correnti		200,14	250,76	194,22
Investimenti		225,45	264,01	89,28
Totale spese sicurezza		425,59	514,77	283,50

[3] La descrizione della metodologia di calcolo per gli indicatori citati viene riportata nella nota metodologica.

### La salute

Nel 2010 sono aumentate le attività di certificazione di tutte le attività aziendali secondo la norma internazionale OHSAS 18001 e in particolare:

- nel settore Exploration & Production sono state certificate le consociate in Ghana e USA, le società EniMed e Ionica Gas, per un totale di 22 consociate certificate su 39 certificabili;
- il settore Refining & Marketing ha avviato i lavori per la certificazione delle raffinerie di Livorno e Taranto entro il 2012;
- nel settore Gas & Power è stata certificata la centrale di Ravenna. Nel 2012 sarà completata la certificazione di tutte le centrali e della controllata Stogit mentre Snam Rete gas è stata certificata nel 2010;
- il settore petrolchimico nel 2010 ha raggiunto l'obiettivo di certificazione di tutti gli impianti.

Il sistema di gestione Eni prevede la realizzazione di studi di valutazione del profilo sanitario del Paese e analisi dei rischi per la salute attraverso:

- Health Risk Assessment (condotti nel 2010 in 5 Paesi: Algeria, Nigeria, Mali, Ghana ed India);
- Health Survey (condotti nel 2010 in Polonia, India e Togo per la valutazione dei livelli di assistenza sanitaria);
- verifiche di conformità per Medicina del lavoro ed Assistenza Sanitaria (audit condotti nel 2010 in Norvegia, Congo, Italia, Brasile, Tunisia).

Queste metodologie costituiscono la base per lo sviluppo dei piani locali di medicina del lavoro, assistenza sanitaria, valutazione dell'impatto sull'ambiente di lavoro e gestione delle emergenze realizzando anche accordi di servizio con altre compagnie del settore attive nella stessa area geografica. Nel 2010, sulla base dell'esperienza acquisita dai primi studi effettuati in Algeria, Congo e Mali, è stato definito lo standard di riferimento per l'effettuazione di Health Impact Assessment (HIA) da applicare a tutti i progetti di nuova realizzazione per la valutazione dei rischi della salute dei dipendenti e delle popolazioni interessate dai nuovi progetti.

Nel 2010 Eni ha conseguito la registrazione di circa 60 sostanze in accordo al Regolamento REACH.

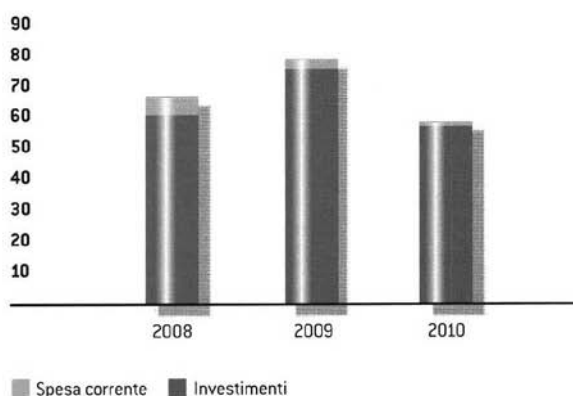
I programmi di promozione della salute si focalizzano sulla prevenzione di fattori di rischio primari allo scopo di impedire l'insorgenza di una malattia. La prevenzione primaria si realizza attraverso la promozione di stili di vita salutari: adeguata attività fisica, corretta alimentazione, astensione dal fumo di tabacco, moderato consumo di alcolici, controllo del peso. Tra i numerosi progetti di promozione (avviati anche su situazioni specifiche del contesto del Paese di presenza) si segnala il progetto Eni in Forma, nel quale si inserisce il nuovo programma sperimentale "myto" (personal trainer virtuale) che mira a promuovere il benessere psicofisico delle persone di Eni. È stato riconfermato il "Programma Benessere", che ha consentito ad oltre 600 dipendenti di praticare attività fisica presso centri sportivi selezionati. La prevenzione secondaria, invece, mira a diagnosticare in una fase iniziale quelle malattie che, se trovate precocemente, possono essere curate e guarite completamente. La prevenzione secondaria viene attuata, in Eni, insieme alla LILT (Lega Italiana per la Lotta ai Tumori) mediante il Programma di Diagnosi Precoce, al

quale, nel corso del 2010 hanno aderito più di 3.400 dipendenti. Inoltre Eni ha stipulato una nuova convenzione con la Fondazione San Raffaele del Monte Tabor e H. Resnati SpA.

Infine la prevenzione terziaria mira a far sì che coloro che stanno curando una grave malattia o ne sono usciti, non ricadano in un'altra patologia, soprattutto di tipo psicologico. In questo campo è in corso, in collaborazione con il Ministero della Salute Italiano e AIMAC (Associazione Italiana Malati di Cancro), un progetto pilota per la promozione di una corretta informazione alle persone in Italia sulla malattia neoplastica e le sue conseguenze e sulle azioni di sostegno a favore di chi ne è colpito e dei familiari.

### Spesa corrente ed Investimenti Salute

(milioni di euro)



### Il lavoro in Italia e nel mondo

Al 31 dicembre 2010 lavoravano in Eni 79.941 persone, con un incremento di 2.223 lavoratori rispetto al 2009, pari al 2,9%. Questo numero è determinato principalmente dal decremento di 1.111 occupati in Italia (ad oggi 33.974 persone, 42,5% dell'occupazione complessiva) e dall'incremento di 3.334 occupati all'estero (ad oggi 45.967, pari al 57,5% dell'occupazione complessiva).

Nel corso del 2010 sono stati risolti in Italia 2.439 rapporti di lavoro, di cui 1.842 a tempo indeterminato e 597 a tempo determinato. Queste riduzioni, che hanno interessato tutti i settori di business, sono prevalentemente collegate alle azioni di efficienza in corso.

Sempre nel corso del 2010 è proseguito il processo di miglioramento del mix qualitativo tramite l'inserimento di nuove risorse dal mercato. In particolare in Italia sono state effettuate 1.516 assunzioni, di cui 703 con contratto di lavoro a tempo determinato. Le assunzioni a tempo indeterminato e quelle con contratto di apprendistato (complessivamente 813 unità) hanno riguardato in gran parte laureati (412) e diplomati (355), questi ultimi inseriti prevalentemente in posizioni operative. Le variazioni del campo di consolidamento avvenute nel 2010 sono riconducibili principalmente alla cessione di Padana Energia, al consolidamento di Eni Zubair nel settore Exploration & Production e di Eni fuel centrosud nel settore Refining & Marketing.

Per quanto riguarda l'estero la maggior parte dei nuovi inserimenti di persone ha riguardato in massima parte il settore In-

## XVI LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

gegneria & Costruzioni su nuovi progetti e, negli altri settori, il consolidamento delle società Altagaz in ambito Gas & Power e Eni Austria Tankstellenbetrieb in ambito Refining & Marketing. All'estero operano complessivamente 3.123 espatriati italiani nelle società consolidate a cui si aggiungono 500 espatriati italiani che operano presso società non consolidate.

L'età media delle persone che operano in Italia è di 44 anni, in aumento rispetto gli anni precedenti, mentre all'estero si registra un'età media di 39 anni (dato stabile).

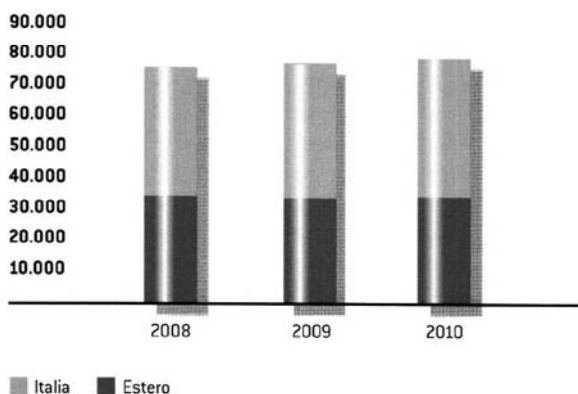
Per quanto riguarda la distribuzione per genere, è da segnalare che, rispetto al 2009, è aumentato del 7% il numero delle donne inserite nelle qualifiche manageriali (dirigenti e quadri).

Occupazione a fine periodo <sup>(a)</sup>	(numero)	Var. ass.				Var. %
		2008	2009	2010	2010-2009	
Exploration & Production		10.236	10.271	10.276	5	0,0
Gas & Power		11.692	11.404	11.245	(159)	(1,4)
Refining & Marketing		8.327	8.166	8.022	(144)	(1,8)
Petrochimica		6.274	6.068	5.972	(96)	(1,6)
Ingegneria & Costruzioni		35.629	35.969	38.826	2.857	7,9
Altre attività		1.070	968	939	(29)	(3,0)
Corporate e società finanziarie		4.866	4.872	4.661	(211)	(4,3)
		<b>78.094</b>	<b>77.718</b>	<b>79.941</b>	<b>2.223</b>	<b>2,9</b>

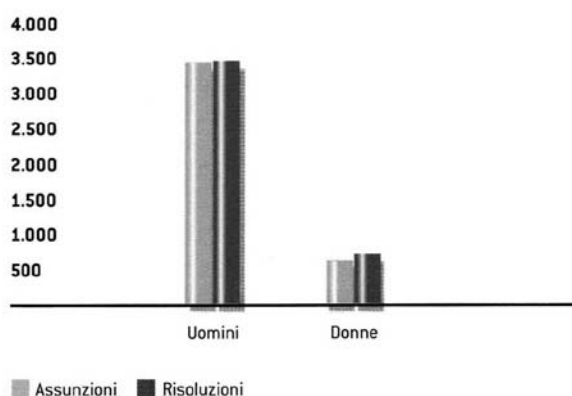
(a) Nel 2010 è variato il metodo di calcolo del numero dei dipendenti; il metodo è stato applicato anche agli anni 2009 e 2008 per una corretta comparazione dei dati. Il numero delle persone in servizio è suddiviso tra Italia ed estero in funzione della sede di effettivo utilizzo.

## Occupazione a fine periodo

(numero)

Dipendenti in entrata/uscita per genere 2010 <sup>(\*)</sup>

(numero)



(\*) Per l'estero sono riportate le assunzioni a tempo indeterminato o equivalente.

## Dipendenti 2010 per qualifica e genere

(numero)

	Uomini			Donne		
	Italia	Estero	Totale Uomini	Italia	Estero	Totale Donne
Dirigenti	978	441	1.419	135	20	155
Quadri	6.523	4.348	10.871	1.832	647	2.479
Impiegati	12.510	15.808	28.318	4.803	4.764	9.567
Operai	7.164	19.415	26.579	29	524	553
<b>Totale</b>	<b>27.175</b>	<b>40.012</b>	<b>67.187</b>	<b>6.799</b>	<b>5.955</b>	<b>12.754</b>

## Il cambiamento organizzativo

Nel corso del 2010 è stata avviata la fase operativa del progetto "Nuovo sistema normativo Eni", finalizzato alla definizione di un sistema di norme orientato ai processi, più fruibile ed efficace, ed in linea con l'evoluzione del modello organizzativo di Eni. In particolare, su proposta del CEO, sono state presentate le

Linee Fondamentali del nuovo sistema Normativo al CdA Eni SpA che le ha approvate. È stato inoltre formalmente istituito il ruolo di Process Owner per i processi e le tematiche di compliance/governance e sono state effettuate le nomine relative alle MSG emesse nel corso dell'anno (v. tabella).

MSG sistema normativo	
Policy	MSG
Le nostre persone	Procurement
I nostri partner della catena del valore	Risorse umane
La global compliance	Commerciale
La corporate governance	Amministrazione e bilancio
L'eccellenza operativa	Composizione degli organismi di vigilanza e svolgimento delle attività di competenza e supporto delle società controllate da Eni SpA
I nostri partner istituzionali	Operazioni con interessi degli amministratori e sindaci e operazioni con parti correlate
L'information management	

MSG di processo

MSG di compliance

Gli interventi organizzativi sulle strutture e i processi – disegnati in un'ottica di sempre maggiore allineamento di Eni ad un modello di società integrata nell'energia – hanno riguardato:

- le strutture del Chief Financial Officer, dove è stato rivisto l'intero processo di gestione del credito commerciale attraverso la definizione di un nuovo modello integrato, l'emanazione di nuove Linee Guida e la costituzione del Comitato Crediti Corporate. È proseguito l'accentramento delle attività amministrative in Eni Adfin;
- le strutture del Chief Corporate Operations Officer, dove in ambito Health, Safety, Environment & Quality sono state integrate tutte le attività inerenti l'ambiente ed è stata costituita una struttura dedicata al presidio corporate delle tematiche di qualità;
- la Direzione Affari Legali, dove sono state razionalizzate le funzioni legali di business e rafforzato il presidio in materia di compliance;
- le aree di business, dove sono state condotte iniziative volte a focalizzare le strutture organizzative sulle attività a più alto valore aggiunto, valorizzando le competenze e massimizzando l'efficacia e l'efficienza dei processi.

### Relazioni industriali

Nel corso del 2010, l'attività di relazioni industriali ha continuato a supportare e favorire la realizzazione dei processi di efficienza e di cambiamento organizzativo che hanno interessato Eni e le sue società. Nel mese di luglio, con la sottoscrizione di specifici accordi sindacali, è stato avviato un programma di collocamento in mobilità, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali e per un numero massimo di 1.510 posti, del personale che raggiungerà i requisiti pensionistici nel periodo di sette anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro. Il programma di mobilità – che si concluderà nel 2011 – riguarda Eni e le sue società controllate, ad eccezione delle società quotate in borsa e delle società unbundled.

È inoltre proseguita l'attività di interlocuzione con le organizzazioni sindacali a livello nazionale e locale, finalizzata a supportare e favorire i processi di riorganizzazione ed efficienza, che ha prodotto, anche attraverso specifici accordi sindacali, una razionalizzazione dei presidi sul territorio. In ambito associativo, tra i principali contratti collettivi nazionali di lavoro applicati in Eni, si segnala il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, mentre

sono ancora in corso le trattative per il rinnovo del CCNL Gas Acqua. A livello internazionale, nel mese di giugno, a Tunisi, si sono svolti il 14° incontro annuale del Comitato Aziendale Europeo e l'incontro con l'Organizzazione Sindacale internazionale ICEM sui temi delle Relazioni Industriali Internazionali e sulla Responsabilità Sociale d'Impresa. Nel corso dei lavori è stato prorogato l'Accordo sul Comitato Aziendale Europeo, che prevede un rafforzamento dei principi di informazione e consultazione nonché un ampliamento temporale della durata dell'accordo e del mandato dei componenti del CAE. Una giornata è stata dedicata ad un workshop seminariale per i delegati con approfondimenti sulla struttura organizzativa di Eni e sui significativi interventi legislativi in materia di diritto del lavoro. È proseguito infine il progetto di mappatura delle relazioni industriali nel mondo, in collaborazione con l'Osservatorio Diversity della SDA Bocconi.

### Lo sviluppo delle persone

Sono state consolidate le attività di integrazione e revisione dei diversi strumenti di gestione e sviluppo utilizzati, che recepiscono il "modello di eccellenza Eni", a supporto dei processi di valutazione e di feedback. Continua l'impegno di Eni nella valutazione delle performance, con una copertura complessiva in Italia e all'estero pari al 98% con riferimento alla popolazione dei dirigenti, e al 46% dei quadri e giovani laureati. Il processo di feedback, progettato nel 2009 e implementato nel 2010, ha registrato un'elevata percentuale di coinvolgimento delle persone (87% i colloqui effettuati con i dirigenti e 80% con i quadri e i giovani laureati). Il processo è stato supportato da attività di formazione dedicate alla sensibilizzazione e alla diffusione di strumenti sulla gestione del feedback capo-collaboratore, che hanno raggiunto, attraverso strumenti a distanza o interventi in aula, 1.372 dirigenti e quadri appartenenti a tutte le aree di business.

È proseguita nel 2010 la mappatura di tutte le risorse manageriali attraverso lo strumento della Management Review, che, sulla base dei livelli di performance espressi nel ruolo ricoperto e delle potenzialità di sviluppo, conduce alla segmentazione delle risorse. Per segmenti specifici della popolazione manageriale è stata approfondita la valutazione di capacità e competenze. I risultati hanno contribuito all'aggiornamento dei "succession plan", per la sostituzione delle posizioni manageriali di primario interesse.

È stato inoltre esteso il processo di mappatura e "segmentazione" alle persone appartenenti alle fasce non manageriali: l'utilizzo di un approccio uniforme in tutte le realtà Eni ha lo scopo di garantire maggiore selettività e meritocrazia nei percorsi di sviluppo che generano i "bacini" manageriali e professionali di interesse.

### Le politiche di Compensation & Benefits

Eni è impegnata nella valorizzazione e motivazione delle proprie persone attraverso il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale. Sono stati introdotti criteri più selettivi per l'attuazione delle politiche di compensation delle componenti fissa e variabile. Per le persone appartenenti alle fasce manageriali critiche è stato introdotto un nuovo piano monetario di lungo termine, collegato a condizioni di performance confrontate con quelle di un peer group internazionale (per approfondimenti si rimanda alle Note al bilancio della Relazione Finanziaria Annuale). Sono state estese le politiche di incentivazione della mobilità internazio-

le a tutte le sedi all'estero, allo scopo di migliorare ulteriormente il supporto alle attività internazionali.

Sono stati inoltre conclusi gli studi avviati nel 2009 su alcune specifiche aree professionali e geografiche, finalizzati ad analizzarne le condizioni di competitività e a definire politiche differenziate in rapporto alle esigenze di sviluppo delle attività all'estero. Anche per le fasce non manageriali sono stati effettuati studi volti all'introduzione di nuovi strumenti di incentivazione indirizzati alle professionalità maggiormente critiche per valorizzarne ulteriormente il contributo alla performance aziendale. Per quanto riguarda il sistema di benefit, è stata completata una prima fase di studio delle prassi su modelli e schemi pensionistici adottati nei paesi di interesse per Eni, per valutare opportunità di miglioramento dell'attuale sistema di governance ed è stato sviluppato un modello di simulazione delle prestazioni pensionistiche. Prosegue l'integrazione degli strumenti dell'area benefit a livello worldwide (ad esempio, assegnazione di auto-veicoli ad uso promiscuo ai manager operanti all'estero).

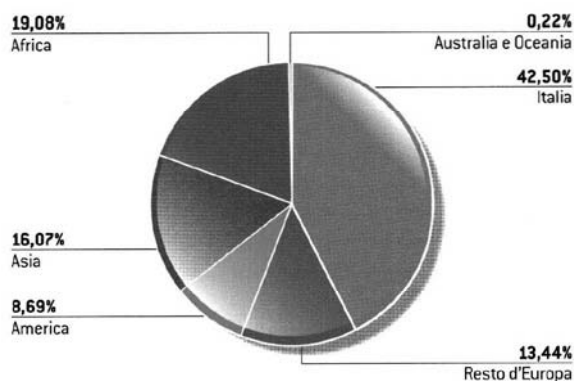
### La dimensione internazionale

Mobilità geografica e reclutamento internazionale sono due ambiti sui quali sono state avviate diverse iniziative di rilievo. Per facilitare una mobilità internazionale consapevole delle diversità culturali è stato avviato, dopo l'edizione pilota del novembre 2009, un percorso formativo finalizzato allo sviluppo delle competenze internazionali e multiculturali delle persone di Eni che vivono per la prima volta esperienze di lavoro all'estero. Sono poi state avviate iniziative di formazione in tal senso rivolte agli HR manager delle società all'estero. Nel corso del 2010 sono stati realizzati web seminar su temi della mobilità internazionale che hanno visto la partecipazione delle unità HR di oltre 30 società controllate e che proseguiranno nel corso del 2011. Sono proseguite nel 2010 le attività di benchmarking e aggiornamento degli strumenti di supporto alla mobilità internazionale anche con lo sviluppo di sistemi informativi integrati nelle diverse fasi dell'assegnazione all'estero delle persone.

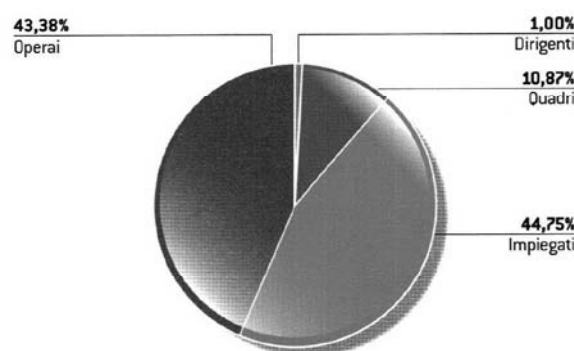
Un ampio spettro di interventi è stato dedicato alla valorizzazione delle persone locali con l'obiettivo di aumentare la loro presenza in posizioni manageriali (senior e middle management). In questa prospettiva sono stati elaborati 230 piani di sviluppo di risorse locali nel settore E&P. Con riferimento alle valutazioni del potenziale all'estero, è stato realizzato un ampio programma di rilevazione in Egitto, Angola e Nigeria.

Nel corso del 2010 è stato avviato il job posting per le posizioni all'estero della divisione E&P, sono stati potenziati gli strumenti di supporto alla mobilità interna nel sistema i-recruiting ed è stato realizzato il progetto i-offering che consente una piena integrazione tra processi di reclutamento e di gestione della mobilità internazionale.

### Dipendenti per area geografica 2010



### Personale estero per categoria professionale



### Formazione, Knowledge Management e networking per la conoscenza

La formazione continua a rappresentare per Eni una leva di apprendimento organizzativo in tre grandi ambiti:

- lo sviluppo di competenze manageriali di leadership e di gestione delle risorse;
- la progettazione di iniziative a supporto dei processi di business;
- la diffusione di una cultura orientata ad alcuni valori considerati strategici per Eni: la salute dei lavoratori, la sicurezza e le tematiche ad alto impatto quali la compliance alle normative.

Formazione		2008	2009	2010
Spese	(milioni di euro)	59,8	49,23	46,72
Ore	(numero)	2.960.416	3.097.487	3.114.142

Oltre alla revisione della formazione istituzionale, hanno assunto una particolare rilevanza i temi della motivazione delle risorse e della creazione di un clima di maggiore integrazione come supporto al miglioramento continuo della performance individuale e dei team. Sono state realizzate una serie di iniziative rivolte alle specifiche aree di business che hanno coinvolto oltre 350 persone con ruoli di responsabili di risorse, in Italia e all'estero.

Sono state applicate in modo estensivo metodologie di formazione a distanza. In particolare, durante il 2010 è stata completata l'erogazione del corso e-learning sul nuovo Modello 231 ai key officer (circa 2.000 persone in Italia e all'estero). Sempre in materia di compliance, è stato realizzato un corso e-learning sul tema dell'anticorruzione.

Un'evidenza particolare è da riservare alla costituzione di una "faculty Eni" che ha visto nel 2010 le fasi di progettazione e di identificazione per la successiva formazione e certificazione dei docenti interni. L'obiettivo è quello di valorizzare il patrimonio interno di conoscenze e favorire la condivisione e diffusione del know how anche fra generazioni diverse.

Il sistema di Knowledge Management di Eni risulta costituito complessivamente da 53 comunità di pratica attive; il numero dei membri delle comunità è passato da 1.827 a 2.624, con un incremento complessivo pari al 44%.

Le collaborazioni fra Eni e le Università si sono ulteriormente rafforzate portando a circa 100 le convenzioni in essere per la realizzazione di specifiche iniziative: stage, lauree magistrali e master di interesse, con il coinvolgimento di circa 200 giova-

ni appartenenti ai vari atenei partner. Le iniziative realizzate nell'anno hanno portato all'assunzione in Eni, divisioni e società, di 85 partecipanti specializzati nei vari settori. Infine, nel 2010 è stato inaugurato il 54° anno accademico della Scuola Mattei che, dal 1957, svolge attività di formazione post-universitaria e ricerca sui temi dell'energia e dell'ambiente.

### Comunicazione interna e welfare

Il 2010 ha visto il rilancio del principale strumento di comunicazione interna, il portale intranet myeni (utenti: 24.314). Grazie all'integrazione con il sito internet istituzionale eni.com, il nuovo portale permette alle persone di accedere alle informazioni e alle risorse aziendali in modo sempre più immediato. Per raggiungere tutti i colleghi che lavorano all'estero, nel 2010 è stato inoltre creato myeni international, un nuovo canale leggero e veloce con contenuti presenti in lingua inglese. Dal myeni international si accede alle news del mondo Eni, alle risorse di sede e alle intranet locali.

Altri strumenti di comunicazione interna già avviati nel 2009 e utilizzati anche nel 2010 sono il digital signage, il myeni news e il network di comunicazione interna. Nel 2010 si è svolta la quarta edizione del programma cascade, rivolto a tutte le persone, con l'obiettivo di trasmettere le strategie Eni, declinate per area di business.

Una novità del 2010 è il welcome kit dedicato ai neo assunti, che contiene tutte le informazioni utili e i consigli per affrontare al meglio i primi giorni di vita in azienda e una guida on-line ai principali servizi in azienda.

Programma cascade	2010	Var. % vs. 2009
Persone coinvolte	31.387	+9%
Paesi coinvolti	39	
n. incontri realizzati	599	+24%
Soddisfazione dei partecipanti (feedback positivi sull'iniziativa)	84%	

Anche per il 2010 gli ambiti prioritari di intervento individuati nell'ambito del Progetto Welfare sono stati quelli legati al tema della "Famiglia", "Salute" e "Time & money saving".

È stato inaugurato il "Nido scuola Eni", una struttura pedagogica di eccellenza realizzata a San Donato Milanese. Il servizio ha aperto con la presenza di 114 bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 6 anni ma è destinato ad ospitarne, dal 2011, circa 170. Per dare risposta alla crescente domanda di opportunità nell'ambito del filone "Famiglia" sono stati riconfermati i "Soggiorni Estivi Eni" con circa 2.000 partecipazioni, e sviluppate sia la proposta del "Soggiorno Tematico", portando a 200 le partecipazioni disponibili, che quella del "Campus estivo in città", con circa 400 iscritti. Ha assunto quest'anno particolare rilevanza la distribuzione di ingressi gratuiti ad eventi culturali di cui Eni è partner (circa 4.000 per concerti, mostre e spettacoli).

### Legislazione e contenzioso lavoro

Nel 2010 Eni ha profuso un forte impegno non solo nella gestione delle controversie pendenti ma anche nella prevenzione di situazioni potenzialmente rischiose per l'azienda e per i lavoratori nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro.

In tema di prevenzione, le unità di contenzioso e legislazione del lavoro Italia/estero hanno promosso una serie di attività formative indirizzate alle funzioni HR di Divisioni/Società, anche per supportare la sempre più spiccata vocazione internazionale di Eni. Una puntuale azione di prevenzione delle criticità in Italia e all'estero ha consentito di mantenere il livello di conflittualità giuslavoristica al di sotto di quelli registrati dalle aziende di rilevanti dimensioni. È stato infine avviato, nel 2010, un sistema di reportistica che consentirà di pianificare al meglio azioni correttive volte anche al contenimento dei costi.

Contenzioso dipendenti 2010		
Totale contenziosi dipendenti	(numero)	1.051
Spese contenziosi dipendenti	(euro)	1.010.232
Rapporto prevenzione/controversie <sup>(a)</sup>		801/1.051
Saving contenzioso dipendenti <sup>(b)</sup>	(euro)	8.638.996

(a) Rapporto tra il numero di tutti gli interventi (pareristica e pre-contenzioso) volti a prevenire eventuali criticità connesse al rapporto di lavoro e il numero di controversie pendenti.

(b) Somme al lordo che il datore di lavoro ha risparmiato progressivamente rispetto al valore originariamente individuato per tutte le controversie pendenti nell'anno di riferimento.