

- la politica programmata per il 2019 da Eni spa per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche⁶, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa;
- i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 agli Amministratori, Sindaci, Direttori generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

La Relazione illustra, infine, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e contiene le informazioni relative all'attuazione 2018 del Piano di incentivazione di lungo termine 2017-2019, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.

Il Consiglio ha tenuto conto del superamento dei previgenti vincoli in tema di compensi degli Amministratori con deleghe delle società quotate controllate, direttamente o indirettamente, da Pubbliche Amministrazioni⁷ e delle risultanze dei confronti retributivi rispetto ai gruppi di società comparabili.

Illustrando in dettaglio le scelte sulla remunerazione, si evidenzia che alle stesse la Società ha proceduto tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea del 13 aprile 2017 ed in particolare:

- per la Presidente è prevista una remunerazione fissa complessiva annua pari a 500.000 euro lordi, composta dal compenso di 90.000 euro lordi per la carica, determinato dall'Assemblea del 13 aprile 2017, e dal compenso per le deleghe conferite pari a 410.000 euro lordi annui, mantenuto invariato per il 2018, tenuto conto degli esiti delle analisi di confronto retributivo effettuate sui livelli mediani del mercato di riferimento e della complessità del ruolo;
- la remunerazione fissa (RF) deliberata dal Consiglio di amministrazione del 19 giugno 2017 per l'incarico di Amministratore delegato e per il ruolo di Direttore generale risulta invariata per il 2018 e pari complessivamente a 1.600.000 euro lordi annui, articolata in: (i) un compenso di 600.000 euro lordi annui per la carica di Amministratore delegato, comprensivo del compenso di 80.000 euro lordi annui per la carica di Consigliere deliberato dall'Assemblea del 13 aprile 2017; (ii) una retribuzione annua lorda di 1.000.000 euro per il rapporto di lavoro

⁶ Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente od indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo di Eni. I dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono quelli tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, i primi riporti gerarchici dell'AD.

⁷ Art. 23-bis del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011 n. 214), commi da 5 bis a 5 sexies, introdotti dall'art. 84-ter del decreto legge del 21 giugno 2013 n. 69 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 98 del 9 agosto 2013) e successivamente abrogati dall'art. 27, comma 1, lett. n) del Decreto Legislativo del 19 agosto 2016 n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

dirigenziale in qualità di Direttore generale. Tale retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni.

In qualità di dirigente Eni, il Direttore generale è, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte, effettuate in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai dirigenti delle aziende industriali e dagli accordi integrativi aziendali.

Al Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo sulla gestione finanziaria della Società è attribuito un gettone di presenza, per la partecipazione alle sedute degli organi di amministrazione e controllo, di euro mille lorde.

L'Amministratore delegato nel CdA del 23 aprile 2020 ha comunicato che, tenuto conto dell'attuale scenario - determinato dall'emergenza sanitaria e dalla forte riduzione del prezzo dell'*Oil&Ga* - che ha comportato una rivisitazione, come si dirà più avanti, del piano industriale di Eni per il 2020-2021, di aver differito al prossimo anno il 50% del proprio incentivo monetario di lungo termine; a tale iniziativa hanno aderito tutti i dirigenti Eni. Tali misure, unitamente ad una riduzione dei costi connessi alla politica di remunerazione e ad ulteriori risparmi di gestione, secondo Eni, consentiranno un beneficio complessivo sulla cassa di 62,3 milioni di euro.

La tabella che segue riporta, sulla base della "Relazione sulla Remunerazione", i dati di sintesi relativi ai compensi corrisposti nel 2018 agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore generale ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

La tabella evidenzia, in particolare:

- nella colonna "Compensi fissi", gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente, spettanti nell'anno, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati", il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio;
- nella colonna "Bonus ed altri incentivi", i compensi variabili erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti, dopo l'approvazione dei risultati di *performance* da parte dei competenti organi societari;
- nella colonna "Benefici non monetari", il valore dei *fringe benefit* assegnati secondo un criterio di competenza e di imponibilità fiscale;

- nella colonna “Altri compensi”, le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna “*Fair value dei compensi equity*”, è indicato il *fair value* di competenza dell’esercizio relativo ai piani azionari in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di *vesting*;
- nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”, le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell’esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

Tabella 3 - Compensi degli organi e dei dirigenti

(migliaia di euro)

	Scadenza della carica*	Compensi fissi	Compensi per presenza a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value compensi equity
Consiglio di amministrazione								
Presidente	2020	500					500	
AD e Direttore generale ⁽¹⁾	2020	1.600		4.316 ^(a)	17 ^(b)		5.933	523
Consigliere ⁽³⁾	2020	80	130 ^(a)				210	
Consigliere ⁽⁴⁾	2020	80	85 ^(a)				165	
Consigliere ⁽⁵⁾	2020	80	83 ^(a)				163	
Consigliere ⁽⁶⁾	2020	80	105 ^(a)				185	
Consigliere ⁽⁷⁾	2020	80	125 ^(a)				205	
Consigliere ⁽⁸⁾	2020	80	65 ^(a)			50 ^(b)	195	
Consigliere ⁽⁹⁾	2020	80	65 ^(a)				145	
Collegio sindacale								
Presidente ⁽¹⁰⁾	2020	80					80	
Sindaco effettivo ⁽¹¹⁾	2020	70					70	
Sindaco effettivo ⁽¹²⁾	2020	70				109 ^(a)	179	
Sindaco effettivo ⁽¹³⁾	2020	70				12 ^(a)	82	
Sindaco effettivo ⁽¹⁴⁾	2020	70				109 ^(a)	179	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche**⁽¹⁵⁾		8.853		13.394	218	155	22.620	801
<i>Totale</i>		8.853 ^(a)		13.394 ^(b)	218 ^(c)	155 ^(d)	22.620	801
TOTALE		11.873	660	17.710	235	435	30.913	1.324

Note

(*) La carica scade con l'assemblea che approverà il Bilancio al 31.12.2019.

(**) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti).

(1) Amministratore delegato e Direttore generale

(a) L'importo comprende: i) l'incentivo monetario annuale e la quota annuale erogata dell'incentivo di breve termine pari a 1.997 migliaia di euro; ii) l'incentivo monetario differito attribuito nel 2015 ed erogato nel 2018 per un importo di 1.468,8 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di *vesting* 2015-2017; iii) l'incentivo monetario di lungo termine di 850,5 migliaia di euro attribuito nel 2015 ed erogato nel 2018 in relazione alle performance conseguite nel periodo di *vesting* 2015-2017.

(b) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.

(3) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 50 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(4) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 50 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(5) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(6) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 70 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione.

(7) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 40 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(8) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(b) L'importo corrisponde al compenso previsto in qualità di Presidente dell'Advisory Board del settore Oil & Gas.

(9) Consigliere

(a) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(10) Presidente del Collegio Sindacale

(11) Sindaco effettivo

(12) Sindaco effettivo

(a) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 19,5 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di AGI SpA; 34,3 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Mozambique Rovuma Venture SpA; 25 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Syndial; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Angola SpA.

(13) Sindaco effettivo

(a) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 12 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Ing. Luigi Conti Vecchi SpA.

(14) Sindaco effettivo

(a) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 27 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di LNG Shipping SpA; 27 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Ing. Luigi Conti Vecchi SpA; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Fuel SpA; il pro-quota di 3,8 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Adfin SpA; il pro-quota di 21,3 migliaia di euro in qualità di Sindaco di TTPC SpA.

(15) Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(a) All'importo di 8.853 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annue Lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, nonché altre indennità riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 201 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende gli incentivi monetari differiti e di lungo termine attribuiti nel 2015 ed erogati nel 2018 per un importo pari a 6.124 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2015-2017.

(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.

(d) Importi relativi agli incarichi svolti dai Dirigenti con responsabilità strategiche nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del modello 231 della Società e di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

2.6. Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Il Sistema di controllo interno e gestione dei rischi (di seguito SCIGR), come è noto, è l'insieme di strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa di Eni coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal CdA, attraverso un processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi e implementazione di controlli per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le "Linee di indirizzo sul Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi", approvate dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato controllo e rischi e sentito il Presidente per la parte *Internal Audit*, danno attuazione al Codice di autodisciplina e definiscono i flussi informativi e le modalità di attuazione del sistema, inderogabili per Eni

SpA e per tutte le sue società controllate⁸.

Come riportato nella precedente relazione, il Consiglio di amministrazione, il 28 luglio 2016 ha approvato alcuni interventi sulla macrostruttura organizzativa della Società in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi, costituendo la Direzione Compliance Integrata, posta alle dirette dipendenze dell'Amministratore delegato di Eni e operativa dal 12 settembre 2016. La Direzione ha il compito di presidiare le materie di *compliance* legale nonché di sovrintendere allo sviluppo del modello di *compliance* integrata, volto a rafforzare la cultura e l'efficacia dell'azione di *compliance* in Eni.

Nell'ambito del sistema, rivestono specifici ruoli una pluralità di Organi/funzioni aziendali quali il Consiglio di amministrazione⁹, l'Amministratore delegato¹⁰; il Comitato Controllo e Rischi; l'*Internal audit*; il Collegio sindacale (che vigila sull'efficacia del SCIGR); la Società di Revisione; l'Organismo di vigilanza ex d.lgs. n. 231 del 2001¹¹.

La Presidente è stata incaricata dal CdA di curare, per suo conto, il rapporto con l'*Internal audit*, del cui responsabile, d'intesa con l'Amministratore delegato, propone nomina, remunerazione e risorse. Approva, altresì, la normativa interna sulle attività di *Internal audit* ed è, di conseguenza, destinataria dei flussi informativi relativi alle attività di Audit (piano delle attività, rapporti di audit e relazioni semestrali).

La Presidente partecipa anche ai processi di nomina dei principali soggetti di Eni incaricati dei controlli interni e gestione dei rischi - tra cui, oltre al Direttore *Internal audit*, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Responsabile *Compliance* Integrata e il Responsabile *Risk Management* Integrato. Può chiedere l'attivazione di eventuali verifiche al Direttore *Internal audit* e partecipa all'approvazione delle altre norme che riguardano

⁸ Le Linee di indirizzo sono state modificate in data 25 ottobre 2018 per recepire l'adeguamento di ruoli, responsabilità e flussi informativi in funzione del nuovo processo di Compliance Integrata. Le Linee di indirizzo sul SCIGR erano state precedentemente emesse in data 14 marzo 2013, assorbendo le precedenti linee di indirizzo. La norma attuativa, emanata dall'Amministratore delegato, è stata anch'essa modificata in data 26 ottobre 2018 per recepire le revisioni delle Linee di indirizzo, affiancandosi a quella in materia di Risk Management. Da ultimo, nella riunione del 14 marzo 2019, il Consiglio di amministrazione ha valutato positivamente: (i) l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, la compatibilità con gli obiettivi aziendali nonché la sua efficacia; (ii) l'adeguatezza dei poteri e mezzi a disposizione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché il rispetto delle procedure amministrative e contabili dallo stesso predisposte.

⁹ Il Consiglio di amministrazione esercita il ruolo e le responsabilità ad esso attribuiti dall'art. 7 del Codice di autodisciplina in materia di Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, oltre a quelli previsti dalla legge e dallo statuto di Eni. In particolare, ai sensi degli artt. 7.P.3 e 7.C.1 del Codice, il Consiglio ha un ruolo di indirizzo e di valutazione dell'adeguatezza del sistema e della sua efficacia.

¹⁰ È incaricato dell'istituzione e del mantenimento di un efficace SCIGR.

¹¹ Vigila sull'effettività del Modello 231 e ne esamina l'adeguatezza. Riferisce, periodicamente, sulle attività svolte, al Presidente, all'Amministratore delegato della Società (il quale ne informa il CdA), al Comitato Controllo e Rischi ed al Collegio sindacale. L'organismo, composto, inizialmente, di 3 membri è stato, nel 2007, integrato da componenti esterni, uno dei quali con funzioni di Presidente (individuato tra professori e/o professionisti di comprovata competenza).

L'Internal audit (normativa sul processo *Internal audit* e *Internal audit Charter*).

Tale assetto si muove nella direzione che la Consob ha più volte indicato alle Società quotate, che è quella di promuovere fattori in grado di realizzare obiettivi di efficienza e di efficacia dei controlli interni, tramite la predisposizione di assetti organizzativi e amministrativi ben strutturati, in cui organi di controllo autorevoli e strutture di controllo indipendenti e professionali siano in grado di sviluppare una proficua e tempestiva sinergia con le funzioni preposte all'indirizzo strategico e alla supervisione, da un lato, e alla gestione aziendale corrente, dall'altro lato.

L'Internal audit

Nel processo di nomina, revoca e remunerazione del Direttore *Internal Audit*, nonché di approvazione del budget dell'*Internal Audit* sono coinvolti, oltre al Consiglio di amministrazione, che approva, e al Comitato controllo e rischi, che formula il proprio parere, anche la Presidente, che formula le proposte d'intesa con l'Amministratore delegato, e il Collegio sindacale, che è sentito. Per la nomina del Direttore *Internal Audit* è inoltre acquisito il parere del Comitato per le nomine. Il Piano di *audit* è approvato dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato controllo e rischi e sentiti la Presidente, l'Amministratore delegato e il Collegio sindacale - anche in quanto "*Audit Committee*" ai fini della normativa USA.

Il Comitato controllo e rischi monitora l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della Direzione *Internal audit* e ne sovrintende alle attività, in relazione ai compiti che il Consiglio di amministrazione, e per esso la Presidente, ha in materia.

La *Management System Guideline Internal audit* ("*MSG Internal audit*"), emanata il 21 gennaio 2015, e aggiornata il 25 maggio 2018, viene predisposta dal Direttore *Internal audit* e approvata dalla Presidente del Consiglio di amministrazione, sentito l'Amministratore delegato e il Comitato controllo e rischi.

Essa, sulla base dell'*Internal audit Charter*, ha l'obiettivo di individuare e regolare i sottoprocessi, le fasi e le attività relative al processo *Internal audit*, individuare i ruoli e le responsabilità dei principali soggetti coinvolti, definire le regole di comportamento e i principi da osservare nello svolgimento delle attività.

Anche nel 2018 sono state effettuate le iniziative di formazione sul SCIGR, rivolte al *management* di Eni spa e delle principali società controllate in Italia e all'estero.

La tabella che segue indica la gestione delle segnalazioni da parte dell'*internal audit*.

Tabella 4 - La gestione delle segnalazioni

(numero)*	2016	2017	2018
Fascicoli di segnalazioni aperti nell'anno di cui:	103	73	81
Fascicoli di segnalazioni sistema di controllo interno e gestione dei rischi suddivisi per processo:	73	58	69
- <i>approvvigionamenti</i>	17	12	14
- <i>risorse umane</i>	10	8	11
- <i>manutenzione</i>	6	5	8
- <i>commerciale</i>	10	10	6
- <i>logistica materie prime e prodotti</i>	6	4	6
- <i>HSE</i>	4	3	5
- <i>altro (security, operations, portfolio management e trading, ...)</i>	20	16	19
- Fascicoli di segnalazioni altre materie su presunte violazioni del Codice Etico	30	15	12
Fascicoli di segnalazioni chiusi nell'anno suddivisi per esito dell'istruttoria di cui:	111	83	79
- <i>fondati</i>	27	10	15
- <i>altre materie</i>	9	2	4
- <i>sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i>	18	8	11
- <i>non fondati con adozione di azioni correttive/miglioramento</i>	36	35	30
- <i>altre materie</i>	11	8	2
- <i>sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i>	25	27	28
- <i>non fondati</i>	48	38	34
- <i>altre materie</i>	18	12	8
- <i>sistema di controllo interno e gestione dei rischi</i>	30	26	26

* I dati sono inclusivi delle segnalazioni afferenti ad Eni e alle sue controllate.

Nel 2018 è stata completata l'istruttoria su 79 fascicoli, in ordine a 3.120 segnalazioni che includevano tematiche afferenti i diritti umani, principalmente relativi a potenziali impatti sui diritti dei lavoratori.

Tra queste sono state verificate 34 asserzioni: per 9 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, con implementazione e rafforzamento di controlli in essere, interventi di sensibilizzazione e formazione verso i dipendenti, ii) azioni verso i fornitori, iii) azioni verso i dipendenti, ~~quali~~ fra cui provvedimenti disciplinari, secondo il Modello 231 e il contratto collettivo di lavoro e le altre norme nazionali applicabili.

A fine anno risultavano ancora aperti 21 fascicoli, in 5 dei quali sono richiamate tematiche relative ai diritti umani, riguardanti principalmente potenziali impatti sui diritti dei lavoratori.

2.7. Il sistema normativo anticorruzione

Eni ha inteso far fronte ai rischi cui può andare incontro nello svolgimento dell'attività di *business* dotandosi, già da qualche anno, di un articolato sistema di regole e controlli finalizzati alla prevenzione dei reati di corruzione (il cosiddetto *Compliance Program Anti-Corruzione*).

La normativa interna primaria è attualmente rappresentata dalla MSG Anti-Corruzione e da ulteriori strumenti normativi di dettaglio che costituiscono il quadro di riferimento nell'individuazione delle aree di rischio e degli strumenti di controllo che la Società mette a disposizione del personale per prevenire e contrastare il rischio di corruzione. Tutte le società controllate di Eni, in Italia e all'estero, adottano, mediante delibera del proprio Consiglio di amministrazione, sia la MSG Anti-Corruzione che tutti gli altri strumenti normativi anti-corruzione.

Al fine di assicurare l'effettività del *Compliance Program Anti-Corruzione* è stata creata, sin dal 2010, una struttura organizzativa dedicata, con il ruolo di prestare assistenza specialistica in materia a Eni e alle società controllate sia in Italia sia all'estero. Tale unità è collocata nella direzione organizzativa "*Compliance Integrata*", posta alle dirette dipendenze dell'Amministratore delegato, che assicura la separazione delle attività di *legal compliance* da quelle di difesa della Società.

Quanto alle attività poste in essere da tale unità, è proseguita nel 2018 l'attività di assistenza specialistica in materia in relazione alle attività di Eni SpA e delle sue società controllate, con particolare riferimento alla verifica di affidabilità dei partner ("*due diligence* anti-corruzione"), nella gestione di eventuali criticità emerse e nella elaborazione dei relativi presidi contrattuali in aree a rischio di corruzione. In particolare, la MSG Anti-Corruzione prevede che gli esiti del processo di *due diligence*, incluse le eventuali osservazioni dell'unità anti-corruzione, devono essere portati a conoscenza, dal manager responsabile della *due diligence*, del soggetto che autorizza la relativa operazione, incluso il Consiglio di amministrazione.

Si segnala, infine, che il 10 gennaio 2017 si è concluso con esito positivo il processo di verifica da parte di una società di certificazione della conformità del *Compliance Program Anti-Corruzione* di Eni SpA ai requisiti della norma ISO 37001:2016 "*Antibribery Management System*", primo standard internazionale sui sistemi di gestione anti-corruzione. A dicembre 2017 e a dicembre 2018 l'ente certificatore ha svolto due *audit* di sorveglianza mediante

interviste alle funzioni di riferimento e l'esame di un campione di documentazione, che hanno avuto esito positivo.

3. LE RISORSE UMANE

3.1. Personale e costo del lavoro del Gruppo

A fine 2018 il personale del Gruppo è di 30.950 risorse complessive, di cui 20.576 in Italia (66,5 per cento) e 10.374 all'estero (33,5 per cento).

Rispetto al 2017, si registra una riduzione di 1.245 unità (- 3,9 per cento) con un aumento in Italia (+108 risorse) e una consistente riduzione all'estero, pari a 1.353 risorse.

In Italia sono state effettuate 868 assunzioni e 951 risoluzioni. Limitando l'analisi al solo personale a tempo indeterminato, le assunzioni sono state 691 (69,3 per cento personale laureato), mentre le risoluzioni 640 con un saldo gestionale positivo di 51 unità.

La riduzione dell'occupazione all'estero è dovuta principalmente ad azioni straordinarie di cessione/deconsolidamento di società, in particolare:

- cessione di Tigaz Zrt a MET Holding AG per il completamento dell'uscita dal settore del gas in Ungheria;
- deconsolidamento di Eni Norge in Norvegia, legato all'operazione Vår Energi.

All'estero operano complessivamente 1.802 "espatriati" (di cui 1.261 dall'Italia), in leggero aumento rispetto al 2017 (+27 italiani), mentre il personale locale è pari a 8.572 risorse, con una riduzione, rispetto al 2017, del 14,4 per cento (-1.438 risorse).

La maggior parte delle assunzioni all'estero sono a tempo indeterminato (573 assunzioni a TI su 860 assunzioni totali) e sono concentrate prevalentemente sui *business Upstream* (361 di cui 186 TI) e *G&P* (182 di cui 177 TI). Le risoluzioni estere - riconducibili per quasi il 50 per cento al *business Upstream* - sono state 827 (630 a TI).

L'età media delle persone di Eni nel mondo è pari a 45,4 anni (in Italia 46,7 anni, all'estero 42,9 anni); rispetto al 2017, l'incremento dell'età media complessiva è stato contenuto a 0,1 anni.

La tabella che segue evidenzia l'occupazione complessiva, distinta secondo vari criteri, fra cui il genere, la qualifica, la distribuzione territoriale, le fasce d'età, la tipologia contrattuale.

Tabella 5 - Personale del Gruppo

N°	2016	2017	2018
Dipendenti al 31 dicembre	32.733	32.195	30.950
- uomini	25.126	24.615	23.643
- donne	7.607	7.580	7.307
- italia	20.476	20.468	20.576
- estero	12.257	11.727	10.374
Dipendenti all'estero per tipologia	12.257	11.727	10.374
- locali	10.377	10.010	8.572
- espatriati italiani	1.358	1.234	1.261
- espatriati internazionali (inclusi tcn)	522	483	541
Dipendenti per tipologia di contratto	32.733	32.195	30.950
- determinato	434	586	767
- indeterminato	32.299	31.609	30.183
- part time	594	583	560
- full time	32.139	31.612	30.390
Dipendenti dirigenti	1.000	990	1.008
- di cui donne	142	140	150
Dipendenti quadri	9.135	9.043	9.147
- di cui donne	2.296	2.354	2.417
Dipendenti impiegati	16.842	16.600	15.839
- di cui donne	5.082	4.998	4.650
Dipendenti operai	5.756	5.562	4.956
- di cui donne	87	88	90
Dipendenti fascia d'età 18 - 24	289	364	437
- di cui donne	21	36	40
Dipendenti fascia d'età 25 - 39	10.622	9.761	9.224
- di cui donne	2.593	2.437	2.354
Dipendenti fascia d'età 40 - 54	15.281	15.022	14.058
- di cui donne	3.702	3.632	3.341
Dipendenti fascia d'età over 55	6.541	7.048	7.231
- di cui donne	1.291	1.475	1.572
Dipendenti per titolo di studio	32.733	32.195	30.950
- inferiore al diploma	3.996	3.093	2.999
- diploma	14.082	14.300	13.348
- laurea	12.097	12.407	11.884
- formazione post-laurea	2.558	2.395	2.719
Assunzioni a tempo indeterminato	663	992	1.264
- di cui donne	168	245	368
Risoluzioni a tempo indeterminato	1.417	1.312	1.270
- di cui donne	392	273	317

La tabella che segue scompone il personale del Gruppo in base alla qualifica ed evidenza, in particolare, rispetto al precedente esercizio, un aumento dei dirigenti e dei quadri e una riduzione degli impiegati ed operai.

Tabella 6 - Composizione del personale per qualifica

	2017	2018
Dirigenti	990	1.008
Quadri	9.043	9.147
Impiegati	16.600	15.839
Operai	5.562	4.956

La tabella che segue distingue il personale per area geografica, evidenziando la presenza femminile e la distribuzione per qualifica dei dipendenti all'estero locali.

La distribuzione del personale locale estero, all'interno delle diverse qualifiche, subisce una consistente riduzione nel 2018 rispetto ai due precedenti esercizi.

Tabella 7 - Occupati per area geografica

N°	2016	2017	2018
Dipendenti in Africa	3.546	3.303	3.374
- di cui donne	675	702	718
Dipendenti in America	1.236	1.216	1.257
- di cui donne	227	217	241
Dipendenti in Asia	2.523	2.418	2.505
- di cui donne	323	332	344
Dipendenti in Australia e Oceania	113	114	90
- di cui donne	38	38	26
Dipendenti in Italia	20.476	20.468	20.576
- di cui donne	4.894	4.920	4.997
Dipendenti nel Resto d'Europa	4839	4676	3.148
- di cui donne	1.450	1.371	981
Dipendenti all'estero locali per categoria professionale	10.377	10.010	8.572
- di cui dirigenti	67	58	46
- di cui quadri	1.902	1.781	1.686
- di cui impiegati	5.641	5.543	4.769
- di cui operai	2.767	2.628	2.071
Dipendenti in Paesi non OECD	7.002	6.631	6.705

La seguente tabella mostra la situazione del personale con riferimento alla distribuzione per genere e al rispetto delle pari opportunità nella remunerazione.

Tabella 8 - Dipendenti e pari opportunità

		2016	2017	2018
Dipendenti donne in servizio	%	23,24	23,54	23,61
Donne assunte	%	25,34	24,70	29,11
Donne in posizione manageriale (dirigenti e quadri)	%	24,06	24,86	25,28
Donne dirigenti	%	14,20	14,14	14,88
Tasso di sostituzione per genere (assunzioni/risoluzioni)	%	0,47	0,76	1,00
- Uomini	%	0,48	0,72	0,94
- Donne	%	0,43	0,90	1,16
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	numero	763	777	884
- di cui donne	numero	579	571	637
Dipendenti in rientro da congedo parentale	numero	709	731	813
- di cui donne	numero	535	543	575
Pay gap senior manager (donne vs uomini)	%	98	96	97
Pay gap middle manager e senior staff (donne vs uomini)	%	97	96	99
Pay gap impiegati (donne vs uomini)	%	97	98	98
Pay gap operai (donne vs uomini)	%	95	97	98
Pay gap totale (donne vs uomini)	%	97	97	98

A fine 2018 lavorano nel Gruppo Eni 7.307 donne (pari al 23,61 per cento dell'occupazione complessiva), di cui 4.997 in Italia (24,3 per cento del totale in servizio in Italia) e 2.310 all'estero (22,3 per cento del totale servizio estero).

In Italia, delle 691 assunzioni TI effettuate nel corso del 2018, il 28,9 per cento, pari a 200 unità, ha riguardato personale femminile; il tasso di sostituzione delle donne (rapporto tra assunzioni/risoluzioni a tempo indeterminato) è pari allo 1,16 per cento, in lieve crescita rispetto al 2017, anche per effetto delle politiche del piano strategico collegate alle iniziative di *gender diversity*.

Aumenta, anche se lievemente, la percentuale di donne in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) che passa dal 24,06 del 2016 al 24,86 del 2017, fino a raggiungere il 25,28 del 2018.

I risultati dell'analisi 2018 del *pay gap* di genere, secondo la metodologia Eni che neutralizza gli eventuali effetti derivanti da differenze di livello, di ruolo e anzianità, mostrano, nell'ambito del Gruppo, un allineamento del 98% tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile, con scostamenti, rispetto agli anni precedenti, statisticamente non rilevanti. La rilevazione ha riguardato circa 30.000 risorse in 52 Paesi, con una copertura di oltre il 90% del totale.

3.1.1. Valutazione delle *performance*

Nel 2018 la valutazione delle *performance* ha riguardato, in Italia e all'estero, circa il 90 per cento dei dipendenti Eni (rispetto all'85 per cento del 2017), con particolare riferimento al coinvolgimento delle risorse con responsabilità manageriali e gestionali e dei giovani laureati. Il Gruppo ha intensificato la diffusione del processo di assegnazione obiettivi, valutazione risultati e *feedback* individuale, a supporto di un miglioramento continuo delle *performance* di impresa e dell'orientamento e sviluppo individuale.

La valutazione delle *performance* ha interessato tutte le categorie professionali (impiegati, quadri e dirigenti) e ha registrato un *trend* di incremento complessivo nel periodo 2017-2019 superiore al venti per cento. Nel dettaglio, la totalità dei dirigenti sia in Italia che all'estero (Senior Manager, equiparabili a dirigenti) è stata destinataria del processo di assegnazione e valutazione delle *performance*; nei riguardi del personale cosiddetto "*target*", costituito da dirigenti, quadri e giovani laureati in tutto il mondo, si registra un incremento dell'8 per cento, raggiungendo il livello di copertura della valutazione della *performance* del personale in Italia. Anche la copertura del resto del personale *non target* è cresciuta sensibilmente nello stesso arco temporale (+36 per cento).

3.1.2. Formazione

Pur in un contesto economico globale che continua a richiedere un'attenzione particolare ai costi, anche in ambito formazione, il 2018 ha registrato un'importante ripresa dell'investimento formativo (circa 9 per cento in più rispetto al 2017), che si è tradotta in un incremento delle ore di formazione (+ 5,2 per cento rispetto al 2017). Questo è dovuto in parte all'aumento di partecipazioni sulle iniziative di "*digital learning*", anche attraverso il nuovo ambiente "*Digital Transformation Center*" a disposizione di tutti i dipendenti ed a un maggior incremento di percorsi in aula con ampio target (es. Eni si racconta) con una lunga durata o rivolti a realtà estere.

L'attività di formazione è svolta con continuità e in modo diffuso presso le sedi dell'Eni, sfruttando sempre più le potenzialità dell'insegnamento a distanza (*e-learning*).

Il polo di San Donato Milanese rappresenta uno dei centri principali per l'erogazione dei servizi di formazione anche tramite le strutture della Eni Corporate University, la società dedicata principalmente alle iniziative di formazione del personale attraverso percorsi formativi multidisciplinari, che coprono tematiche di natura tecnica, economica e manageriale.

Le attività di formazione prevedono anche la valorizzazione del patrimonio di competenze interne. A tale riguardo è stata sviluppata la Faculty Eni, con l'obiettivo di formare docenti interni valorizzando il capitale interno e sviluppare la loro abilità di trasmettere conoscenze e competenze agli altri colleghi.

Nel 2018 è proseguito il programma di formazione sui diritti umani (+36% ore di formazione) con specifiche iniziative di *follow-up* per approfondimenti tematici che sono continuati nel 2019, congiuntamente alla campagna per la famiglia professionale degli approvvigionamenti. Nel 2018, i corsi *e-learning* hanno trattato il tema dei diritti umani in riferimento a: rapporti con le comunità (140 persone), posto di lavoro (circa 1.740) e *security* (207 persone).

I costi per le attività di formazione riguardano essenzialmente: (i) le attività per la definizione e la realizzazione dei programmi *e-learning* che permettono di raggiungere una ampia platea di popolazione, consentono una fruizione flessibile e prevedono la possibilità di monitorare l'effettiva fruizione dei corsi; (ii) i costi di logistica e trasferta per l'organizzazione e l'erogazione/fruizione dei corsi.

La tabella che segue evidenzia le ore destinate alla formazione, distinte per tipologia e il trend dei costi.

Tabella 9 - Formazione

		2016	2017	2018
Ore di formazione per tipologia	(ore)	930.345	1.111.112	1.169.385
- HSE e qualità		309.284	401.094	354.756
- Lingua ed informatica		105.480	124.266	108.160
- Comportamento/Comunicazione/Istituzionali		181.321	213.477	283.126
- Professionale - trasversale		92.575	113.117	135.684
- Professionale tecnico-commerciale		241.685	259.158	287.659
Spese in formazione	(ml)	28,1	30,7	33,6

3.1.3. Formazione in materia di anti-corruzione

Nel 2018 è proseguita la campagna di formazione *e-learning* sui temi anti-corruzione finalizzata a formare tutto il personale aziendale; peraltro, al fine di presidiare in modo ancor più forte le aree a rischio corruzione, la società ha voluto incrementare le attività di formazione *anti-corruption*.

Il programma di formazione anticorruzione viene erogato sia attraverso *e-learning* sia con eventi in aula come *workshop* generali e *job specific training*. I *workshop*, organizzati in base al