La sicurezza delle persone

		2011	2012	2013
Indice di frequenza infortuni	(infortuni/ore lavorate) x 1.000.000	0,60	0,49	0,35
- dipendenti		0,65	0,57	0,40
- contrattisti		0,57	0,45	0,32
Indice di gravità infortuni	(giorni di assenza/ore lavorate) x 1.000	0,021	0,021	0,014
- dipendenti		0,025	0,026	0,018
- contrattisti		0,018	0,017	0,012
Indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR)	(infortuni totali registrabili/ore lavorate) x 1.000.000	1,51	1,17	1,04
- dipendenti		1,75	1,45	1,35
- contrattisti		1,37	1,01	0,86
Fatality index	(infortuni mortali/ore lavorate) x 100.000.000	1,94	1,10	0,98
- dipendenti		1,19	0,87	1,74
- contrattisti		2,38	1,23	0,53
Near miss	(numero)	2.723	2.862	3.961
Ore di formazione sulla sicurezza	(ore)	1.354.705	1.259.228	2.112.319
- di cui ai dirigenti		8.244	5.046	7.290
- di cui ai quadri		131.541	69.890	73.067
- di cui agli impiegati		474.568	312.817	996.364
- di cui agli operai		740.352	871.475	1.035.598
Investimenti e spese in sicurezza	(€ migliaia)	320.118	370.950	408.794
- di cui spese correnti		193.227	260.420	253.312
- di cui investimenti		126.891	110.530	155.482

Nel 2013 è continuato il trend di miglioramento nel campo della sicurezza, con gli indici infortunistici più bassi degli ultimi nove anni e un numero di infortuni in calo del 32% rispetto al 2012 e di oltre il 70% rispetto al 2006, passando dagli oltre 750 eventi ai poco più di 200 nel 2013. L'indice di frequenza infortuni della forza lavoro totale Eni (pari a 0,35) è in calo del 28,7% rispetto al 2012; in particolare, rispetto al 2012 il miglioramento relativo all'indice di frequenza infortuni dei dipendenti è stato del 28,9%, mentre per i contrattisti il miglioramento è stato del 29%.
Nel 2013 sono avvenuti 4 infortuni mortali a dipendenti (nel 2012 sono stati 2 e 3 nel 2011) e 2 a contrattisti (nel 2012 sono stati 5 e 10 nel 2011). Tutti gli eventi mortali del 2013 sono avvenuti nel settore I&C. Nel corso del 2013 è proseguito il progetto "zero fatalities" volto ad aggredire in modo ancora più incisivo le cause principali degli infortuni mortali. In tale contesto è stato realizzato un video che illustra le "golden rules" per la prevenzione delle cadute dall'alto, destinato a tutto il personale (dipendenti e contrattisti) dei siti operativi.
Nel 2013 è proseguito il programma di comunicazione e formazione "eni in safety" (raggiungendo i 200 workshop realizzati), con estensione anche ai contrattisti ritenuti più critici ed è continuata la campagna "safety road show" con la visita nei siti operativi Eni in Italia e all'estero e la partecipazione complessiva di oltre 2.500 persone tra dipendenti e contrattisti.
Le spese totali per la sicurezza sono aumentate del 10,2% rispetto al 2012 a seguito dell'incremento degli investimenti (+40,7%), in particolare nel settore E&P dove sono stati investiti oltre € 43 milioni per studi specifici di sicurezza procedure e standard e, secondariamente, agli investimenti del settore della chimica per impianti e attrezzature antincendio (pari a oltre € 10 milioni). Le spese correnti, pur rimanendo sostanzialmente stabili (-2,7%), indicano un impegno economico crescente per impianti e attrezzature (la spesa 2013 più che raddoppia il proprio valore rispetto al 2012), in relazione ai settori E&P, R&M e Chimica che registrano spese superiori ai € 20 milioni ciascuno.

La salute delle persone

		2011	2012	2013
Health Impact Assessment realizzati	(numero)	20	28	23
Indagini ambientali		6.655	7.030	6.707
Certificazioni OHSAS 18001		74	100	108
Dipendenti inseriti in programmi di sorveglianza sanitaria		65.396	71.186	73.741
Malattie professionali denunciate		135	69	68
Esami diagnostici		342.058	341.995	355.762
Prestazioni erogate da strutture sanitarie aziendali		509.473	536.958	548.386
- di cui a dipendenti		412.941	442.177	449.690
- di cui a soggetti terzi		96.532	94.781	98.696
Vaccinazioni erogate dalle strutture aziendali		31.397	23.700	22.795
- di cui a dipendenti		20.917	18.635	17.700
- di cui a soggetti terzi		10.480	5.065	5.095
Spese salute pro-capite	(euro)	1.088	619	624
Investimenti e spese Salute e Igiene	(€ migliaia)	78.950	48.192	51.317
- di cui spese correnti		78.006	47.298	50.984
- di cui investimenti		945	894	333

Nel 2013 è proseguito in tutte le società Eni il programma di implementazione del sistema di gestione salute e sicurezza finalizzato all'ottenimento, entro il 2015, della certificazione OHSAS 18001 per tutte le società controllate che presentano un profilo di rischio HSE significativo. In particolare:

- nel settore E&P, sono state riconfermate tutte le certificazioni conseguite nei periodi precedenti ed è stata acquisita la certificazione della società a controllo congiunto INAgip doo;
- il settore G&P, dove tutte le centrali elettriche EniPower hanno riconfermato le proprie certificazioni, ha esteso ulteriormente la copertura delle attività di trasporto estero gas con il conseguimento della certificazione delle controllate Sergaz SA, Adriaplin doo ed Eni Gas & Power France SA;
- nel settore R&M è proseguita l'attività di mantenimento ed estensione delle certificazioni negli ambiti industriale, logistica e commerciale, con la copertura delle attività di bonifica siti dismessi, della Raffineria di Gela (che si aggiunge alle altre quattro raffinerie già certificate), delle società controllate Costiero Gas Livorno SpA, Petrolig Srl, Eni Austia GmbH, Eni Marketing Austria GmbH, Eni Mineralolhandel GmbH e Oleoduc du Rhone SA;
- nel settore della Chimica, è stata confermata la copertura di tutti gli stabilimenti italiani ed esteri;
- nel settore I&C si sono confermate tutte le certificazioni già ottenute negli scorsi anni sono state inoltre certificate le società operative Saipem Contracting Netherlands BV – Sharjah Branch e PT Saipem Indonesia Karimun Branch ed è stata completata la certificazione di Saipem SpA con la copertura anche delle attività di Drilling.

Proseguono la realizzazione di periodiche campagne di monitoraggio ambientale/espositivo e l'erogazione di prestazioni sanitarie. I settori E&P, R&M e G&P anche nel 2013 hanno realizzato studi di valutazione del profilo sanitario del Paese in cui si opera e di analisi dei rischi per la salute sia dei dipendenti sia delle comunità, attraverso Health Risk Assessment e Health Survey. Nel 2013 le indagini ambientali hanno registrato complessivamente una flessione, (riconducibile all'uscita dal dominio di consolidamento della controllata del settore G&P Distribuidora de Gas Cuyana e all'andamento rilevato per il settore Altre Attività, anche per la chiusura definitiva dell'impianto dicloroetano presso il sito di Assemini), mentre gli esami diagnostici sono aumentati (per il contributo del settore I&C, con oltre 30.000 esami in più rispetto al 2012) così come le prestazioni erogate da strutture sanitarie aziendali (in crescita o stabili presso la maggior parte dei settori).

Il numero di vaccinazioni complessivamente cala per la flessione nel settore I&C che viene solo parzialmente compensata dall'aumento del parametro in Congo e Nigeria nel settore E&P.

Il dato consolidato Eni delle malattie professionali per cui si è richiesto il riconoscimento rimane stabile sui valori del 2012, dimezzato rispetto agli anni precedenti.

La spesa totale per la salute (+6,5% rispetto al 2012) registra impegni economici in crescita relativamente alla medicina del lavoro (settori E&P e Chimica), all'igiene industriale (settori E&P, R&M e Chimica) e alla formazione e informazione (settori E&P, Chimica, I&C e corporate e società finanziarie).

L'occupazione

(numero)	2011	2012	2013
Dipendenti al 31 dicembre	72.574	77.838	82.289
- uomini	60.032	64.978	68.688
- donne	12.542	12.860	13.601
- Italia	27.058	26.804	26.782
- Estero	45.516	51.034	55.507
Dipendenti all'estero per tipologia	45.516	51.034	55.507
- locali	34.801	39.668	43.121
- espatriati italiani	3.208	3.867	3.955
- espatriati internazionali (inclusi TCN)	7.507	7.499	8.431
Dipendenti per tipologia di contratto	72.574	77.838	82.289
- determinato	30.664	35.896	38.813
- indeterminato	41.910	41.942	43.476
- part-time	1.044	1.132	1.060
- full-time	71.530	76.706	81.229
Dipendenti dirigenti	1.468	1.474	1.475
- di cui donne	152	159	160
Dipendenti quadri	12.754	13.199	13.637
- di cui donne	2.477	2.615	2.767
Dipendenti impiegati	36.019	38.497	39.943
- di cui donne	9.394	9.777	10.310
Dipendenti operai	22.333	24.668	27.234
- di cui donne	519	309	364
Dipendenti fascia d'età 18-24	3.587	4.203	4.636
- di cui donne	668	669	751
Dipendenti fascia d'età 25-39	31.859	35.161	36.906
- di cui donne	5.738	6.079	6.421
Dipendenti fascia d'età 40-54	29.190	29.998	31.200
- di cui donne	5.209	5.089	5.250
Dipendenti fascia d'età over 55	7.938	8.476	9.547
- di cui donne	927	1.023	1.179
Dipendenti per titolo di studio	72.574	77.838	82.289
- inferiore al diploma	17.677	15.535	10.406
- diploma	32.631	35.154	40.030
- laurea	19.446	23.565	26.911
- formazione post-laurea	2.820	3.584	4.942
Numero di assunzioni	5.592	6.372	6.666
- di cui donne	1.157	950	961
Numero di risoluzioni	5.163	5.242	5.853
- di cui donne	833	693	610

Nel 2013 si è registrato un incremento di 4.451 lavoratori rispetto al 2012, pari al 5,7%. Questo numero è determinato dalla diminuzione di 22 occupati in Italia (ad oggi 26.782 persone, 32,5% dell'occupazione complessiva) e dall'incremento di 4.473 occupati all'estero (ad oggi 55.507, pari al 67,5% dell'occupazione complessiva).
In Italia, sono state effettuate 1.565 assunzioni, di cui 579 con contratto a tempo determinato.
Le assunzioni a tempo indeterminato e quelle con contratto di apprendistato (complessivamente 986 unità) hanno riguardato in gran parte laureati (623) inseriti prevalentemente in posizioni operative. Sono stati risolti 1.514 rapporti di lavoro, di cui 844 a tempo indeterminato e 670 a tempo determinato. Queste riduzioni sono prevalentemente collegate alle azioni di ristrutturazione in fase di attuazione .
L'età media delle persone che operano in Italia è di 43,7 anni, all'estero di 38,9 anni, in lieve crescita rispetto al 2012.

Sviluppo internazionale

(numero)	2011	2012	2013
Dipendenti in Africa	13.501	11.882	12.413
- di cui donne	1.021	1.069	1.137
Dipendenti in America	8.194	9.403	13.547
- di cui donne	1.270	1.244	1.556
Dipendenti in Asia	13.545	17.495	17.596
- di cui donne	1.334	1.448	1.522
Dipendenti in Australia e Oceania	402	1.119	1.139
- di cui donne	97	172	162
Dipendenti in Italia	27.058	26.804	26.782
- di cui donne	6.022	6.114	6.245
Dipendenti nel Resto d'Europa	9.874	11.135	10.812
- di cui donne	2.798	2.813	2.979
Dipendenti all'estero locali per categoria professionale	34.801	39.668	43.121
- di cui dirigenti	228	223	216
- di cui quadri	3.476	3.798	4.001
- di cui impiegati	17.529	19.683	20.522
- di cui operai	13.568	15.964	18.382
Dipendenti in Paesi non OECD	34.313	37.659	38.336

La maggior parte dei nuovi inserimenti di persone all'estero nel 2013 ha riguardato in via prioritaria il settore I&C (+3.872 unità) da ricondurre principalmente all'incremento di risorse locali e di espatriati a supporto dei progetti in corso di realizzazione (Messico, Canada, Australia, Penisola Arabica, Nord-Ovest Africa), alle attività di prefabbricazione in Brasile e in misura minore ai centri di ingegneria in India e Nigeria.
L'incremento del settore E&P (+848 unità) è da attribuire all'aumento del presidio nei Paesi in sviluppo (Angola, Mozambico, Indonesia, Norvegia, Kazakhstan) e nei Paesi con attività di operations (Iraq, Libia, USA), all'apertura di nuove filiali esplorative (Cipro, Vietnam, Kenya), all'acquisizione di eni engineering da Saipem (circa 120 unità) e alla cessione di attività in Russia.
Nel 2013 è stata costituita la società Versalis International che ha incorporato le società PE Benelux e PE Iberica e le società non consolidate PE Polska, Norden, PE Hellas; ciò ha comportato un lieve incremento del settore (31 unità).
Nel settore G&P si evidenzia un decremento (-290 risorse), dovuto per la quasi totalità al deconsolidamento della società argentina Distribuidora de Gas Cuyana.
Operano complessivamente all'estero 3.955 espatriati italiani nelle società consolidate. I dipendenti all'estero locali registrano un incremento rispetto al 2012 (+ 8,7%). La categoria maggiormente coinvolta è quella degli operai (+15%); in aumento anche gli impiegati (+4,3%) e i quadri (+5,3%); in lieve calo il numero dei dirigenti.

Pari opportunità

		2011	2012	2013
Dipendenti donne in servizio	(%)	17,28	16,52	16,53
Donne assunte		20,71	14,91	14,42
Donne in posizioni manageriali (dirigenti e quadri)		18,49	18,91	19,37
Donne dirigenti		10,35	10,79	10,85
Tasso di sostituzione per genere		1,08	1,22	1,14
- uomini		1,02	1,19	1,09
- donne		1,39	1,37	1,58
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	(numero)	567	522	641
- di cui donne		458	409	500
Dipendenti in rientro da congedo parentale		539	477	586
- di cui donne		427	352	452
Pay gap senior manager (donne vs uomini)	(%)	96	97	96
Pay gap middle manager e senior staff (donne vs uomini)		97	96	98
Pay gap impiegati (donne vs uomini)		96	97	94
Pay gap operai (donne vs uomini)		101	104	102
Pay gap totale (donne vs uomini)		98	100	98

A fine 2013 lavorano in Eni 13.601 donne (il 16,53% dell'occupazione complessiva) di cui 6.245 in Italia (23,3% dei dipendenti che operano in Italia) e 7.356 all'estero (13,3% dei dipendenti che operano all'estero). In Italia, delle 623 assunzioni effettuate nel corso del 2012, il 25,5% ha riguardato personale femminile. Da rilevare che nel 2013 il tasso di sostituzione delle donne (rapporto tra assunzioni/risoluzioni a tempo indeterminato) è incrementato rispetto al 2012 sia in Italia sia a livello mondiale (complessivamente 1,37 nel 2012 e 1,58 nel 2013).
Per quanto riguarda la percentuale di donne che ricoprono posizioni manageriali (donne dirigenti e quadri) si è passati dal 18,49% del 2011, al 18,91% nel 2012 e al 19,37% del 2013.
Nel 2013 è stata aggiornata la rilevazione del pay gap di genere, secondo la metodologia utilizzata nel 2011 e 2012 che neutralizza, nella comparazione retributiva, gli eventuali effetti derivanti da differenze di livello di ruolo e anzianità. Tale rilevazione è stata condotta a livello globale su un campione pari a oltre il 90% della popolazione Eni (circa 76.000 risorse in più di 60 Paesi) con un incremento del 13% rispetto al campione 2012. I risultati dell'analisi a livello globale confermano nella media un sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile a parità di livello di ruolo e anzianità.

Valorizzazione delle persone

(%)	2011	2012	2013
Dipendenti coperti da management review (dirigenti) [a]	100	100	100
Dipendenti coperti da strumenti di valutazione delle performance (dirigenti, quadri e giovani laureati)	53	55	60
Dipendenti coperti da rilevazione del potenziale (giovani laureati ed esperti)	41	33	23 [b]

(a) La percentuale è riferita ai dirigenti sui quali il processo è applicabile.
(b) Flessione percentuale dovuta all'estensione del perimetro di analisi della popolazione dei giovani laureati fino a 7 anni di anzianità aziendale. Le attività di conoscenza e apprezzamento delle capacità delle persone di Eni sono proseguite nel corso del 2013 con un approccio sempre più orientato al deployment degli strumenti di sviluppo nelle realtà estere.

Nel corso del 2013 è stata realizzata, come ogni anno, la mappatura completa delle risorse manageriali attraverso lo strumento della management review. Per specifici segmenti di risorse manageriali è stata approfondita la valutazione di capacità e competenze, i cui risultati hanno contribuito all'aggiornamento dei "succession plan" e alla rappresentazione in occasione del comitato nomine di Eni per le posizioni di competenza. Il processo di mappatura delle risorse ha coinvolto anche la popolazione dei quadri e dei giovani laureati che annualmente vengono valutati dal proprio responsabile attraverso lo strumento della Segmentazione. In particolare, nel corso del 2013, sono state mappate più della metà dipendenti delle persone Eni e, in particolare, l'86% dei quadri e il 41% dei giovani laureati.
Prosegue l'impegno di Eni nella valutazione delle performance, con una copertura complessiva, in Italia e all'estero, pari al 97% dei dirigenti e al 57% di quadri e giovani laureati, per un totale complessivo del 60%. Nel corso del 2013 si è completata l'impostazione del nuovo processo di Performance e Feedback e sono stati avviati gli incontri di comunicazione necessari all'implementazione del sistema. Il nuovo processo prevede il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale, Italia ed estero, con obbligo di applicazione del performance management per tutti i dirigenti, i manager e i giovani laureati. Il processo di feedback è stato esteso a tutta la popolazione aziendale. Nel corso del 2014 sarà avviato un progetto di semplificazione dei due processi e dei tool a supporto al fine di aumentarne l'efficacia in termini di indirizzo, guida e monitoraggio dei risultati individuali e dei comportamenti da migliorare (anche con riferimento al processo di inserimento dei neoassunti), e di avviare progressivamente l'estensione del target del feedback.
Nel corso del 2013 sono state avviate complessivamente tre campagne di Prospettiva 360° (di cui due chiuse entro l'anno) per un totale di 370 partecipanti; di questi 157 hanno usufruito dell'erogazione in lingua inglese o francese. Il processo, che tra 2011 e 2012 aveva coinvolto risorse presenti in Italia, è finalizzato ad aumentare la consapevolezza dei partecipanti sui propri comportamenti acquisendo i punti di vista dei responsabili, dei pari/colleghi e dei collaboratori.
Per quanto riguarda la valutazione del potenziale, al fine di apprezzare al meglio l'internazionalità del business, si è scelto di estendere il perimetro di analisi, portando la popolazione dei giovani laureati ad una fascia di età che comprende le risorse fino ai 7 anni di anzianità (fino allo scorso anno era massimo a 5 anni). Per questa ragione, l'andamento della percentuale dei dipendenti coperti da rilevazione del potenziale (giovani laureati ed esperti), è l'indicatore che più risente dell'aumento del bacino di riferimento. Dalla lettura dei dati in termini assoluti, la tendenza del numero totale delle rilevazioni degli ultimi anni è in aumento: nel corso del 2013 sono state effettuate complessivamente 883 valutazioni; +10% rispetto al 2012 che contava un totale di 797 iniziative. Oltre a questo indice, degno di nota, è l'attività di valutazione che ha coinvolto nel corso dell'anno la popolazione dei quadri e dei dirigenti per un ammontare di 120 valutazioni di Individual Assessment e Management Appraisal.

La formazione

		2011	2012	2013
Ore di formazione per tipologia	(ore)	3.126.935	3.132.350	4.349.352 [a]
- HSE e qualità		1.594.357	1.547.274	2.213.450
- Lingua ed informatica		297.012	311.142	339.058
- Comportamento/Comunicazione/Istituzionali		198.073	213.779	233.949
- Professionale - trasversale		320.211	251.668	334.018
- Professionale tecnico-commerciale		717.282	808.487	1.228.877
Spese in formazione [a]	(€ milioni)	49,98	55,67	75,91

(a) Il consuntivo include le attività svolte nel corso del 2013 nell'ambito del progetto Iraq per la controllata Zubair Field Operation Division.

Nel 2013 le ore di formazione hanno registrato un incremento di circa il 39% rispetto all'anno precedente, mentre la spesa complessiva ha registrato un incremento di circa il 36%, con uno sviluppo delle attività realizzate presso sedi estere.
Eni ha proseguito la collaborazione con il mondo accademico sviluppando il network universitario incentrato sulle tematiche Oil & Gas e, in generale, ampliando le relazioni con istituzioni accademiche e business school di prestigio. In particolare, attraverso Eni Corporate University, sono state attivate diverse iniziative con prestigiosi Atenei: il master "Petroleum Engineering and Operations" e la laurea magistrale "Petroleum Engineering" con il Politecnico di Torino; i master "Progettazione di Impianti Oil & Gas" e "Safety and Environmental Management in the Oil&Gas Industry" con l'Università di Bologna; le lauree magistrali "Orientamento Energetico - Idrocarburi" con il Politecnico di Milano e "Geologia degli Idrocarburi" con l'Università di Perugia; è stata attivata la quinta edizione del master di primo livello "Management of Health, Safety, Environment & Quality System" organizzato con l'Università di Pisa e con la collaborazione del consorzio QUINN; è stato realizzato il progetto "Integrated petroleum geoscience course" con l'Università di Perugia.
In collaborazione con SDA Bocconi School of Management è stata realizzata la 4° edizione dell'"Eni program for management development" che ha coinvolto 28 giovani quadri in sviluppo di tutte le realtà Eni in Italia e all'estero. Il programma è finalizzato a offrire metodologie e strumenti per l'acquisizione di una visione integrata dell'azienda, la comprensione delle dinamiche economico-finanziarie, la gestione di nuovi modelli di sviluppo del business in contesti internazionali e l'acquisizione di competenze di team leadership e team working.
In collaborazione con Imperial College Business School e Oxford Said Business School è stato realizzato un percorso di sviluppo di eccellenza, l'"ETS Summer School", per 35 giovani risorse su tematiche di general management, finanza e negoziazione.
Complessivamente nel 2013 sono stati gestiti e monitorati 160 partecipanti tra allievi dei master, studenti delle lauree magistrali e borsisti; tutti i partecipanti alle principali iniziative organizzate sono stati assunti dalle Società/Divisioni del Gruppo.

Formazione Anti-corruzione
La formazione Anti-corruzione è obbligatoria ed è estesa a tutto il personale a rischio, in Italia e all'estero. Essa ha l'obiettivo di illustrare le leggi anti-corruzione applicabili, il compliance program Anti-corruzione di Eni e di fornire le conoscenze e gli strumenti per riconoscere le condotte che possono costituire reati, le azioni da intraprendere, i rischi, le responsabilità e le sanzioni che possono derivarne, al fine di prevenire e contrastare eventi corruttivi.
La formazione è svolta attraverso corsi online (e-learning) ed eventi formativi in aula (workshop) tenuti dall'ufficio legale Anti-corruzione (ACLSU) in Italia e all'estero. Nel corso del 2012 è stata elaborata una nuova versione dell'e-learning in considerazione delle modifiche intervenute nella normativa internazionale in materia di Anti-corruzione e, di riflesso, nelle normative interne. Tale nuova versione dell'e-learning è stata erogata a partire dal 2013.
Nel 2013, con il nuovo ciclo di e-learning, sono state formate circa 9.200 risorse.
Con specifico riguardo agli eventi formativi in aula, nel 2013 sono stati effettuati 57 incontri (13 workshop Anti-corruzione presso società controllate all'estero; 5 incontri formativi dedicati a specifiche funzioni di Eni quali Affari Legali, Internal Audit, Comunicazione; 8 incontri formativi per top management; 4 incontri "Responsible Leadership"; 1 Welcome Board per i consiglieri di Eni e delle società controllate; 11 partecipazioni ai "Road Show sicurezza"; 15 incontri di "formazione istituzionale quadri") nel corso dei quali sono state incontrate circa 1.570 risorse.

Il coinvolgimento delle persone

		2011	2012	2013
Utenti con accesso al portale MyEni	(numero)	25.746	23.578	25.088
Programma Cascade: incontri realizzati		565	569	1.000 [(a)]
- Paesi coinvolti		40	44	44
- Soddisfazione dei partecipanti (feedback positivi sull'iniziativa)	(%)	87	88	87

(a) I primi incontri di business sono stati diffusi attraverso la intranet aziendale e sono stati privilegiati gli staff meeting di unità per tutti gli incontri successivi.

Nel 2013 il portale MyEni si è riconfermato il principale strumento di ingresso nel mondo Eni, di comunicazione e di supporto all'attività quotidiana. Visibile nella versione italiana a 25.088 persone, la versione internazionale (MyEni International) è oggi raggiungibile da ogni consociata collegata alla rete telematica Eni ed è pagina predefinita in 43 consociate, aperta a un totale di circa 8.100 persone.
Il programma Cascade, rivolto a tutte le persone di Eni con l'obiettivo di trasmettere le strategie della Società per area di business, è giunto nel 2013 alla sua settima edizione. Quest'anno è stata rinnovata la formula con l'obiettivo di rendere il programma più interattivo e tempestivo. È stata utilizzata l'intranet per diffondere i primi incontri di business e sono stati privilegiati gli staff meeting di unità per tutti gli incontri successivi. L'apprezzamento generale dell'iniziativa è stato elevato e in linea con quello del 2012. Il Cascade, oltre l'Italia, ha coinvolto altri 43 Paesi.
Anche per il 2013 prosegue l'impegno nel proporre un modello di welfare aziendale qualitativamente e quantitativamente consistente, quale leva di engagement per le persone di Eni. Vengono riconfermati gli ambiti prioritari di intervento individuati, legati ai temi di "Health Promotion", "Work-Life Balance", "Time & Money Saving".
Nel 2013, particolarmente rilevante è stato l'investimento nell'area "Health Promotion" con l'avvio del nuovo progetto "Previeni con eni", evoluzione

del "Piano Diagnosi Precoce", volto a estendere il piano di screening oncologico con l'inserimento di ulteriori prestazioni mediche. L'obiettivo è quello di offrire un pacchetto, con cadenza biennale, di visite ed esami più approfondito e completo a supporto della prevenzione secondaria. Il progetto è stato avviato nel mese di novembre presso tre siti "pilota" (Ravenna, Brindisi e Genova) con un bacino potenziale di 1.000 persone. Dalla data di avvio circa 90 persone hanno aderito all'iniziativa. Nel 2014 il progetto sarà esteso in diverse altre sedi coinvolgendo, potenzialmente, circa 3.300 persone Eni sul territorio nazionale.
Nell'ambito del Work-Life Balance, proseguono le attività organizzate con l'obiettivo di supportare le persone di Eni nella gestione dei figli; tra le iniziative, che nel 2013 hanno coinvolto complessivamente più di 2.600 tra bambini e ragazzi, rientrano l'organizzazione dei soggiorni estivi, dei soggiorni tematici, dei campus estivi in città, del nido scuola Eni. In coerenza con l'impegno di Eni nel promuovere iniziative volte a sostenere i giovani e la loro formazione personale e professionale, nel 2013 è stata avviata una nuova iniziativa rivolta ai figli delle persone di Eni di età compresa tra i 16 e i 18 anni. Tale iniziativa, realizzata in collaborazione con Fondazione Intercultura (onlus partner delle più importanti organizzazioni mondiali di scambi interculturali) ha consentito la messa a disposizione di 10 soggiorni di studio all'estero che hanno permesso ai ragazzi di vivere e studiare in un altro Paese per un intero anno scolastico, vivendo un'esperienza unica per perfezionare una lingua straniera, condividere culture e usi differenti, ma soprattutto crescere nell'ottica della multiculturalità.
Nell'area "Time & money saving", per supportare il potere di spesa delle persone in questo particolare momento di congiuntura economica sfavorevole, sono state rinnovate le convenzioni esistenti (in ambito viaggi, leisure, auto, abbigliamento, sanitario, ecc.) e ne sono state attivate di nuove, tra le quali quelle in ambito e-commerce, che riguardano alcune tra le categorie merceologiche più comunemente acquistate dalle famiglie.
Infine nel 2013 sono proseguite, in Italia e all'estero, tutte le attività volte a promuovere un saldo legame delle persone di Eni con l'azienda (seniority awards, sostegno ad associazioni di dipendenti ed ex dipendenti, contributi per strutture dopolavoristiche) oltre ad iniziative promosse a livello locale che vedono il coinvolgimento delle persone di Eni (ricorrenze, festività, eventi sportivi aziendali). In quest'ambito, anche quest'anno il "Trofeo della neve", organizzato a Folgaria, ha visto il coinvolgimento di 1.726 persone di Eni, per un totale di 27 società partecipanti di cui 9 estere, e ha rappresentato un momento di integrazione tra colleghi che lavorano in differenti aree geografiche e organizzative, volto anche al sostegno della onlus Smile Train Italia.

Le relazioni industriali

(numero)	2011	2012	2013
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva (Italia)	30.506	30.480	30.590
Consultazioni, negoziazioni con i sindacati su cambiamenti organizzativi (Italia) [a]	437	359	278

(a) 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.

Nell'anno 2013, in coerenza con il verbale di accordo per lo sviluppo e la competitività e per un nuovo modello di relazioni industriali del 26 maggio 2011 si segnalano i confronti con le Organizzazioni Sindacali che hanno prodotto intese volte a supportare e favorire i processi di efficienza sugli assetti organizzativi e produttivi in particolare il progetto di riqualificazione degli Stabilimenti petrolchimici di Assemini e di Priolo e la riconversione industriale della Raffineria di Gela.
Nel mese di luglio, con la sottoscrizione di specifici accordi sindacali, è stato avviato un programma di collocamento in mobilità, per un numero massimo di 1.000 persone nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali: nell'accordo sono state individuate tutte le misure volte a minimizzare gli impatti sulle risorse. Il programma di mobilità si concluderà nel 2014. Eni inoltre, in un'ottica di ricambio professionale e occupazionale, procederà nell'arco del triennio 2013-2015 al progressivo inserimento di 300 laureati/diplomati e delle risorse con contratto di somministrazione a tempo determinato e con contratto a tempo determinato per il settore energia e petrolio e chimico.
Il progetto di sperimentazione del telelavoro, avviato a maggio 2012, ha rappresentato un positivo strumento in grado di favorire le giuste forme di conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata: per tale ragione, è stato definito un ampliamento della sperimentazione ad altri business Eni e l'estensione dello stesso a situazioni particolari di disabilità del personale dipendente.
In ambito associativo, tra i principali contratti collettivi nazionali di lavoro applicati in Eni, si segnala in Italia il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio.
Relativamente alle attività di relazioni industriali a livello internazionale, si segnalano i rapporti con il Comitato Aziendale Europeo (CAE) sull'andamento delle politiche Eni in ambito europeo e con i rappresentanti dell'Osservatorio Europeo per la sicurezza e salute dei lavoratori. L'incontro nel 2013 si è svolto nella località di Bruges a luglio. Una giornata è stata dedicata a un workshop seminariale per i delegati con approfondimenti sugli orientamenti e i provvedimenti dell'Unione Europea in tema di politiche energetiche e politiche occupazionali e sui progetti Eni relativi alle tematiche dell'integrità e della non discriminazione. Un ambiente di lavoro che "non discrimina" per le diversità di genere, orientamento, cultura e generazione costituisce, infatti, un elemento essenziale del rispetto dei diritti fondamentali della persona e anche una condizione favorevole alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali.

Il contenzioso del lavoro

		2011	2012	2013
Contenziosi dipendenti	(numero)	1.170	1.383	1.607
Rapporto prevenzione/controversie		952/1.170	864/1.383	577/1.607
Rapporto controversie/dipendenti	(%)	1,39	1,80	1,95

Nel 2013 è continuato l'impegno di Eni nella prevenzione e nella gestione delle controversie giuslavoristiche operando già in fase di precontenzioso con strumenti efficaci per la riduzione del contenzioso e dei costi conseguenti. Grazie alla continua assistenza legale fornita, il livello di conflittualità si mantiene su valori bassi in considerazione delle dimensioni aziendali e dell'articolata legislazione lavoristica, in particolare di quella italiana. Le rivendicazioni presso i fori giudiziari italiani e non che hanno per oggetto richieste connesse con il rapporto di lavoro quali ad esempio il superiore inquadramento contrattuale, il riconoscimento di differenze retributive e, in particolare per l'Italia, il presunto demansionamento, si mantengono su un livello estremamente basso (rappresentano lo 0,35% dei dipendenti in servizio a dicembre 2013). Ciò a conferma di un modello di organizzazione del lavoro che consente alle persone di Eni e gli riconosce, attraverso anche un condiviso sistema classificatorio del personale, di esprimersi al meglio delle proprie competenze e potenzialità.
La maggior parte delle vertenze (18% del totale) riguardano le malattie professionali e rappresentano, in questo momento, un fenomeno tipico delle vertenze lavoristiche italiane dovute a richieste per presunte esposizioni ad agenti potenzialmente dannosi spesso riconducibili a siti industriali acquisiti nel passato da Eni.
Circa il 16% del totale dei contenziosi riguarda invece rivendicazioni conseguenti ai processi di esternalizzazione perseguiti da Eni quali trasferimenti di rami aziendali e appalti di servizi.
Infine, per quanto riguarda le vertenze all'estero, assumono particolare importanza, oltre le già citate rivendicazioni retributive, le richieste di partecipazione agli utili societari.

Le spese per il territorio

(€ milioni)	2011	2012	2013
Spese totali per il territorio	100,885	90,568	100,547
- di cui interventi sul territorio derivanti da accordi, convenzioni e PSA	69,279	63,052	57,570
- di cui liberalità connesse a iniziative a favore del territorio	0,865	3,377	0,813
- di cui quote di adesione a organismi associativi	1,624	1,803	1,800
- di cui contributi a Eni Foundation	3,000	-	10,000
- di cui sponsorizzazioni per il territorio	22,399	18,618	26,469
- di cui contributi alla Fondazione Eni Enrico Mattei	3,718	3,718	3,895

Nel 2013 la spesa complessiva a favore del territorio ammonta a oltre €100 milioni e comprende gli interventi sul territorio derivanti da accordi, convenzioni e PSA (community investment), le liberalità connesse a iniziative a favore del territorio, le quote di adesione a organismi associativi, le sponsorizzazioni, i contributi a Fondazione Eni Enrico Mattei. Oltre €57 milioni (circa il 60% del totale) sono stati investiti in progetti per le comunità, stabiliti nell'ambito di accordi o convenzioni con gli stakeholder locali, per favorire e promuovere lo sviluppo delle comunità e dei Paesi di cui Eni è ospite.