

Policy ECG

Diversity & Inclusion

28 novembre 2023
policy ecg-d&i-eni spa_it_r01



■ INDICE

A. LINEE FONDAMENTALI	3
■ A.1 INTRODUZIONE	3
A.1.1 Management Summary	3
A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento	5
■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E ATTIVITÀ A RISCHIO	6
■ A.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
B. MODALITÀ APPLICATIVE	9
■ B.1 IL FRAMEWORK D&I	9
B.1.1 Le Fasi : identificazione, realizzazione e monitoraggio delle iniziative	9
B.1.2 I target specifici della D&I	12
■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI / RIFERIMENTI ESTERNI	13
■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	14

A. LINEE FONDAMENTALI

■ A.1 INTRODUZIONE

A.1.1 Management Summary

LA TEMATICA ECG NEL CONTESTO STRATEGICO DI ENI

La mission di Eni riconosce la diversità come risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'umanità.

Eni sostiene una transizione energetica socialmente equa, con l'obiettivo di preservare il pianeta e promuovere l'accesso alle risorse energetiche in maniera efficiente e sostenibile per tutti. Eni fonda il suo lavoro sulla passione e l'innovazione; sulla forza e lo sviluppo delle competenze individuali; sulle pari dignità delle persone.

In coerenza con quanto sopra dichiarato, l'integrazione dei principi di diversità e inclusione nei processi aziendali consente di sviluppare il benessere di tutte le persone Eni come singoli e come parte del sistema aziendale, nonché di generare una maggiore spinta verso l'innovazione e lo sviluppo sostenibile e di stimolare il contributo individuale in un'organizzazione sempre più inclusiva.

La diversità e l'inclusione sono dunque essenziali per creare un ambiente di lavoro che vieti qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fondata su colore, sesso, religione, origine etnica, opinione politica, origine sociale o ascendenza nazionale, condizioni di disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra condizione dell'individuo che abbiano l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione. Eni non tollera inoltre qualsiasi forma di discriminazione in relazione alle unicità sopra elencate e si impegna anche a garantire il diritto alla non discriminazione delle persone con responsabilità familiari, in linea con la Convenzione ILO n.156.

L'impegno di Eni, il modello di gestione e le attività condotte in ambito D&I si sviluppano in accordo i) al Codice Etico che garantisce un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione basato sulla valorizzazione della diversità e che considera le persone un punto di partenza e il fine di ogni azione - e ii) alla Policy ECG "Rispetto dei Diritti Umani in Eni", in maniera prioritaria sui temi considerati più significativi per l'azienda, alla luce delle attività di business condotte e dei contesti in cui la Società opera.

Eni aderisce ai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite (UNGPs), alle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e ai principi dell'International Finance Corporation (di seguito IFC) Performance Standards, alla Dichiarazione ILO sui principi e diritti fondamentali sul lavoro del 1998 e agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Eni ha inoltre sottoscritto nel 2021 i Women Empowerment Principles (WEP) delle Nazioni Unite, come parte del proprio impegno per promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile nel luogo di lavoro, nelle pratiche di business e nella società.

FINALITÀ DEL MODELLO D&I

Il modello che Eni ha adottato per la Diversità e Inclusion si propone di rispondere alle seguenti finalità:

- Garantire un approccio che prevede l'integrazione della tematica D&I in tutte le attività aziendali e nei rapporti esterni con terze parti.
- Descrivere le logiche di interfaccia e interrelazione dei ruoli e delle responsabilità individuate all'interno del processo D&I.
- Descrivere l'approccio adottato nella realizzazione delle iniziative identificate per la gestione della D&I.
- Illustrare le logiche di misurazione degli esiti delle iniziative realizzate e le modalità di aggiornamento delle stesse in ottica di continuous improvement.

CARATTERISTICHE DEL MODELLO D&I



Modularità

Il modello D&I sviluppa un approccio modulare finalizzato all'avvio progressivo di un insieme di azioni trasversali, volte a sostenere lo sviluppo della cultura della valorizzazione dell'unicità, e di azioni mirate per rispondere alle esigenze dei target specifici individuati come prioritari.

Strategicità

Il modello D&I traduce la strategia di business in obiettivi e azioni che mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo, per favorire l'adesione e la condivisione interna e ottenere un vantaggio distintivo comunicabile al mercato.

Responsabilizzazione diffusa

Il modello D&I mira a favorire il coinvolgimento diffuso e la progressiva responsabilizzazione individuale, attraverso un insieme di iniziative a sostegno dello sviluppo della cultura della diversità e dell'inclusione. Esso opera in maniera integrata con altre funzioni, tenendo in considerazione la complessità organizzativa di Eni, consentendo di sfruttare le sinergie con i processi, efficientare le azioni e massimizzarne i risultati, in ottica di costruire e diffondere una cultura aziendale sempre più inclusiva.

Ascolto

Il modello D&I si fonda sull'ascolto delle persone di Eni che consente di cogliere i bisogni e le esigenze in ottica di un miglioramento continuo delle azioni di promozione della cultura dell'inclusione. L'obiettivo è quello di adottare gli strumenti necessari per la raccolta e l'analisi di tutte le informazioni disponibili secondo un approccio dinamico, in grado di rispondere rapidamente alle opportunità e alle sfide che emergono dall'ambiente in cui Eni opera, attraverso l'evoluzione e l'adattamento continuo alle nuove necessità organizzative.

Per la realizzazione delle iniziative e in coerenza con le linee guida sopra enunciate, è stato definito un processo di identificazione, realizzazione e monitoraggio delle iniziative D&I, di seguito descritto.

Le Linee Fondamentali della presente Policy ECG sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Eni SpA in data 26 ottobre 2023.

A.1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente Policy ECG è di applicazione immediata per Eni SpA e si applica alle società controllate¹ previo recepimento secondo le modalità descritte nella Policy "Sistema Normativo".

In particolare:

- le società controllate non quotate e relative controllate ne assicurano il recepimento senza possibilità di deroghe² tempestivamente e comunque non oltre il 30 marzo 2024;
- le società controllate con azioni quotate (di seguito "società controllate quotate") e relative controllate ricevono il presente documento e ne recepiscono le Linee Fondamentali, senza possibilità di deroga³ e le Modalità Applicative, con la possibilità di adeguarle in conseguenza di specifici vincoli normativi e necessità di adattamento ai ruoli e responsabilità della società, previa informativa al Process Owner.

¹ Così come definite all'interno della Policy "Sistema Normativo".

² Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

³ Salvo specifiche esigenze per le società in settori regolamentati sottoposte a vigilanza di specifiche Autorità e in caso di contrasto con normative locali.

■ A.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E ATTIVITÀ A RISCHIO

Le attività disciplinate dal presente documento devono essere svolte nel rispetto del Codice Etico, degli standard generali di trasparenza e di controllo specifici previsti dal Modello 231 di Eni, nonché dei Modelli di Compliance in materia di responsabilità amministrativa d'impresa per le società controllate di Eni, dei principi di riferimento trasversali riportati all'interno della Policy "Sistema Normativo", nonché dei principi di riferimento specifici e impegni assunti da Eni, di seguito elencati:

VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ

Eni si impegna a riconoscere l'espressione delle caratteristiche individuali, considerando le persone come identità distinte l'una dall'altra per determinare un ambiente di lavoro che pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche della persona: colore, sesso, religione, origine etnica, opinione politica, origine sociale o ascendenza nazionale, condizioni di disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra forma di diversità contemplata dal diritto internazionale. Eni supporta lo sviluppo di un business internazionale basato su equità, dignità, pari opportunità, diffusione di valori etici, valorizzazione delle diversità, integrazione e non discriminazione.

EQUITÀ

Eni si impegna a garantire un ambiente di lavoro fisicamente e socialmente equo, attraverso il rispetto delle regole afferenti al principio di equità verso tutti i propri dipendenti; fornisce a ciascuna persona gli strumenti necessari per avere pari accesso alle risorse e alle opportunità aziendali basandosi sul principio di pari opportunità e non discriminazione che prescinde colore, sesso, religione, origine etnica, opinione politica, origine sociale o ascendenza nazionale, condizioni di disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, età e qualsiasi altra forma di diversità contemplata dal diritto internazionale. Eni promuove la parità di genere e l'empowerment femminile sul lavoro, nelle pratiche di business e nei rapporti con le comunità dei Paesi in cui opera, integrando una prospettiva di genere nei propri processi e in tutte le attività che promuove, dallo sviluppo di prodotti e servizi ai progetti di sviluppo locale, anche attraverso la realizzazione di assessment specifici. Eni è, inoltre, attenta a garantire che le proprie iniziative di comunicazione, anche commerciale, promuovano una visione inclusiva della Società stessa e rifuggano il ricorso a stereotipi di genere. Eni si impegna a rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la libertà d'espressione delle persone e la loro completa valorizzazione.

UNICITÀ

Eni riconosce l'unicità di tutti i propri dipendenti e promuove l'ascolto del contributo di ciascuno di essi nell'ottica di sviluppare una cultura organizzativa che sappia valorizzare le caratteristiche distintive di ognuno. Eni lavora con un approccio di inclusione sulle interazioni che avvengono nel corso dell'intera esperienza lavorativa delle persone di Eni in funzione dei bisogni emersi dall'ascolto e dei relativi processi che impattano sulle nostre persone. Eni promuove l'impegno nel dare voce alle distintività presenti nei diversi gruppi di lavoro attraverso il riconoscimento e l'inclusione dei differenti linguaggi, modi di agire e di interagire, competenze possedute, modalità operative privilegiate, attitudini, propensioni individuali ed esperienze maturate.

INCLUSIVITÀ

Eni, come azienda globale, promuove la cultura della pluralità per un contesto di lavoro partecipativo basato su valori di trasparenza, sostenibilità e ascolto, supportando il dialogo e la diffusione di un mindset inclusivo e collaborativo, partendo da un forte commitment del management che nell'esercizio della leadership, è chiamato a guidare con il proprio esempio; Eni si impegna ad accrescere la consapevolezza delle diversità e la capacità da parte del management di valorizzarle con un progressivo coinvolgimento delle sue persone. Eni supporta la libertà di espressione individuale invitando ad accogliere attivamente l'altra persona per un ambiente di lavoro caratterizzato da accettazione e rispetto dei diversi bisogni e linguaggi; attua una politica basata sulla trasparenza che incoraggi i dipendenti a fornire il proprio feedback per rafforzare il senso di appartenenza verso l'organizzazione. Eni si adopera affinché si consolidi l'impegno individuale e la responsabilizzazione delle persone sul valore dell'inclusione attraverso azioni di sensibilizzazione, comunicazione sui temi D&I e la creazione di una Community D&I.

Le attività a rischio legate alle tematiche di Diversità e Inclusione sono state individuate da Eni attraverso il processo di valutazione dei rischi interno e sono oggetto di periodica revisione e aggiornamento. Al momento dell'emissione della presente Policy ECG, i processi rilevanti sono il processo di comunicazione ed il processo risorse umane.

In particolare, nel processo di comunicazione i rischi sono quelli connessi al potenziale impatto che le azioni intraprese da Eni in ambito D&I e la loro comunicazione potrebbero avere su stakeholder interni e/ o esterni con potenziale percezione negativa dell'immagine aziendale da parte di attuali/potenziali dipendenti, clienti, controparti, azionisti, investitori o autorità di vigilanza, e conseguenti implicazioni sull'operatività e sull'attrattività aziendale come disciplinato nei documenti normativi di riferimento in materia.

Nel processo risorse umane, il rischio è quello di discriminazione e mancata inclusione per la mitigazione dei quali sono previste azioni differenti a seconda dei diversi sotto processi, come disciplinato nei documenti normativi di riferimento in materia.

Eni si impegna a promuovere e mantenere meccanismi di segnalazione, disciplinati nell'apposito strumento normativo interno in materia di whistleblowing.

■ A.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Di seguito si riportano i principali ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella Policy ECG Diversity & Inclusion in relazione a quanto disciplinato nel presente documento:

<p>DIRECTOR HUMAN CAPITAL & PROCUREMENT COORDINATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Autorizza la strategia aziendale in materia D&I ■ Sovrintende alla condivisione dei risultati delle attività D&I con il vertice aziendale
<p>FUNZIONE D&I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coordina il processo di definizione e aggiornamento della proposta di strategia aziendale in materia di D&I ■ Coordina il processo di elaborazione del portafoglio delle iniziative D&I, supporta le funzioni aziendali nell'identificazione e realizzazione delle iniziative ■ Assicura un reporting periodico in materia D&I sullo stato di avanzamento complessivo delle iniziative contribuendo anche alla rendicontazione obbligatoria e volontaria di sostenibilità
<p>FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuiscono, per gli ambiti organizzativi di competenza, alla definizione della strategia in materia D&I e del piano delle iniziative ■ Assicurano la realizzazione delle iniziative pianificate di competenza e garantiscono il ritorno delle informazioni verso la funzione D&I
<p>SOCIETA' CONTROLLATE</p>	<p>Si intendono le società controllate così come definite dalla Policy "Sistema Normativo", ivi incluse le società controllate quotate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assicurano la realizzazione delle iniziative pianificate di competenza e garantiscono il ritorno delle informazioni verso la funzione D&I

B. MODALITÀ APPLICATIVE

■ B.1 IL FRAMEWORK D&I

La presente Policy ECG si pone l'obiettivo di definire un framework di riferimento per la realizzazione delle iniziative da porre in essere per:

- incentivare la libera espressione e la valorizzazione di tutti gli individui, sia interni ad Eni che direttamente o indirettamente coinvolti nelle sue attività (c.d. Terze parti)
- formare il personale e tutti soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività Eni sulle tematiche di Diversità e Inclusione
- promuovere la diffusione della presente Policy ECG attraverso l'eliminazione di qualsiasi tipo di barriera (es. lingua, rappresentazioni grafiche, etc).

Il processo D&I è stato costruito a partire da due macro-indirizzi di azione: **mindset inclusivo** e **target specifici**, suddivisi in quattro filoni di intervento principali, da attuare secondo un approccio progressivo, aumentando l'ampiezza e la profondità delle iniziative. I quattro filoni di intervento D&I riguardano:

- *Leadership*: azioni volte ad aumentare la consapevolezza delle diversità e la capacità da parte del management di valorizzarle con un progressivo coinvolgimento dei vertici aziendali
- *Ingaggio*: azioni volte a consolidare l'impegno individuale e la responsabilizzazione delle persone sul valore dell'inclusione
- *Ascolto*: definizione di un sistema di ascolto continuo delle persone Eni e degli stakeholders esterni, volto a monitorare l'efficacia del piano di iniziative e ad orientarne futuri sviluppi
- *Comunicazione*: definizione di una strategia integrata di comunicazione interna ed esterna che, con un approccio data driven, sia in grado di potenziare l'efficacia delle azioni attuate e diventi strumento di ingaggio degli stakeholder

B.1.1 Le Fasi : identificazione, realizzazione e monitoraggio delle iniziative

Il processo D&I si articola nelle seguenti fasi:

- 1) Definizione e aggiornamento della strategia in materia D&I
- 2) Generazione delle idee e definizione del portafoglio delle iniziative
- 3) Realizzazione delle iniziative
- 4) Monitoraggio complessivo e reporting



1) Durante la fase di *definizione e aggiornamento della strategia in materia D&I*, la Funzione D&I:

- Raccoglie le esigenze emerse dalle **iniziative di ascolto** poste in essere nell'anno precedente
- Effettua incontri strutturati con le funzioni aziendali competenti⁴ al fine di **raccogliere loro esigenze/contributi** in ottica D&I
- Analizza e sistematizza, in collaborazione con la funzione Sostenibilità, le **esigenze emerse dai diversi driver esterni**, quali per esempio gli standard internazionali - anche quelli specifici su gender - (es: nuove leggi, principi, iniziative), gli standard di rendicontazione e i rating specialistici
- Svolge attività di **benchmarking** sulle best practices in ambito D&I e il confronto con i risultati di studi effettuati da organizzazioni specializzate in ambito D&I anche in collaborazione con altre funzioni aziendali competenti
- **Razionalizza** e condivide le evidenze emerse con le funzioni aziendali competenti

Sulla base degli esiti delle attività sopra descritte la Funzione D&I elabora la proposta di strategia in materia D&I che viene sottoposta dal Responsabile D&I all'autorizzazione del Director Human Capital & Procurement Coordination e successivamente inviata ai principali stakeholder interni, in collegamento con le funzioni aziendali competenti, nonché alla funzione Sostenibilità che consolida i contributi delle funzioni responsabili relativamente al processo di pianificazione di sostenibilità nell'ambito del Piano Quadriennale in coerenza con quanto previsto dagli strumenti normativi di riferimento.

Periodicamente, anche in seguito a specifiche iniziative di ascolto, la funzione D&I procede all'aggiornamento della strategia con le stesse modalità identificate per la definizione della stessa.

Eventuali esigenze emerse in corso d'anno, non inserite nel piano delle iniziative D&I di Eni, possono essere valutate in un momento successivo dalla funzione D&I in relazione alla loro urgenza/strategicità/disponibilità di budget.

⁴ A titolo esemplificativo, funzioni in ambito Risorse Umane e Organizzazione, Approvvigionamenti, Sostenibilità, Salute, Sicurezza e Ambiente, Servizi alle Persone, Compliance, Comunicazione.

2) Durante la **fase di generazione delle idee e definizione del portafoglio delle iniziative**, e sulla base degli indirizzi definiti, **la Funzione D&I**:

- Coinvolge le funzioni aziendali competenti ed eventuali ulteriori funzioni interessate e le supporta nell'individuazione di iniziative coerenti con la strategia D&I definita
- Consolida il portafoglio complessivo delle iniziative D&I per il periodo di riferimento (obiettivi, format, attori coinvolti, strumenti e tempistiche)
- Individua gli ambiti prioritari di intervento
- Finalizza e condivide il piano delle iniziative e gli ambiti prioritari di intervento con le funzioni aziendali competenti
- Cura la predisposizione del budget/piano della spesa delle iniziative di competenza D&I supportata dalla funzione Pianificazione e Controllo competente. Il budget delle azioni in ambito D&I sviluppate dalle funzioni competenti rimane invece in capo alle funzioni stesse
- Definisce i KPI di riferimento per misurare i risultati delle iniziative

3) Durante la **fase di realizzazione delle iniziative**, le **funzioni aziendali competenti** e le **società controllate**:

- Curano la progettazione e la **realizzazione delle iniziative** ad impatto D&I pianificate di competenza
- Forniscono informativa periodica alla Funzione D&I sullo stato avanzamento

La Funzione D&I:

- Progetta e realizza in collaborazione con le funzioni aziendali competenti le attività di governo e di indirizzo delle iniziative D&I (es. comunicazione interna, animazione community, sponsorship D&I, iniziative internazionali, etc.)
- Supporta le funzioni aziendali competenti nella progettazione e realizzazione delle iniziative di pertinenza
- Progetta e realizza le iniziative di propria competenza
- Promuove la **diffusione della cultura D&I** all'interno di Eni attraverso iniziative di formazione, comunicazione ed engagement tramite la D&I community (spazio aziendale aperto e internazionale, finalizzato alla promozione delle principali iniziative D&I e al confronto moderato fra i membri) con il supporto delle funzioni competenti
- Si avvale di Eni Corporate University per la progettazione e realizzazione di programmi di formazione dedicati allo sviluppo di una cultura inclusiva e del supporto delle funzioni interne competenti in materia di comunicazione per la definizione della strategia di comunicazione interna e la realizzazione di piani d'azione mirati alla sensibilizzazione a livello internazionale delle persone Eni.

4) Nell'ultima fase di **monitoraggio complessivo e reporting**, **la Funzione D&I**:

- **Monitora** lo stato di avanzamento delle iniziative D&I, assicura il reporting periodico sull'avanzamento delle iniziative al **Vertice aziendale**, previa condivisione del Director Human Capital & Procurement Coordination.
- Individua eventuali **azioni correttive** delle iniziative o delle modalità gestionali/di monitoraggio delle stesse da condividere con le funzioni aziendali competenti
- Garantisce la raccolta e l'invio delle informazioni di natura qualitativa e quantitativa rilevanti per la rendicontazione obbligatoria e volontaria di sostenibilità, secondo i temi e le modalità definite dalla funzione Amministrazione e Bilancio di Eni (per la reportistica

obbligatoria) e dalla funzione Sostenibilità di Eni (per la reportistica volontaria), assicurando la coerenza dei dati con gli altri flussi di reporting di competenza, ed il coordinamento con le relative tempistiche di reporting interno.

B.1.2 I target specifici della D&I

Eni si impegna annualmente ad aggiornare/verificare la consistenza e coerenza dei target D&I attraverso idonee iniziative di ascolto interne e rilevazioni esterne, secondo i seguenti step:

1. Analisi dei risultati ottenuti dai precedenti monitoraggi, dalle iniziative di ascolto effettuate e dai principali trend di mercato e aggiornamento dei target specifici
2. Identificazione delle necessità e delle sfide che sia i nuovi sia i già esistenti target specifici stanno affrontando attraverso l'analisi dei dati raccolti disponibili
3. Elaborazione di una strategia di comunicazione mirata, che asseconi e supporti i diversi target specifici nel raggiungimento degli obiettivi d'inclusione
4. Realizzazione di programmi D&I finalizzati alla soddisfazione delle esigenze dei target specifici individuati
5. Monitoraggio dei progressi e dei risultati delle azioni D&I per assicurarsi che siano adeguate alle necessità dei target specifici

■ B.2 RIFERIMENTI NORMATIVI / RIFERIMENTI ESTERNI

I principali riferimenti normativi sono:

- Statuto di Eni SpA
- Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e n. 156 sulle pari opportunità e la parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici: lavoratori con responsabilità familiari
- Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, art. 27, 2006
- Convenzione ONU per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) del 1979
- GRI Standards (Global Reporting Initiatives) n. 405
- Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, artt. 15, 22, 23, 26, 31
- EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)
- UN Global Compact – 10 principi
- Agenda 2030: Obiettivo 4 (Istruzione di qualità per giovani e adulti); Obiettivo 5 (Raggiungimento uguaglianza di genere); Obiettivo 8 (Diritto ad un lavoro dignitoso); Obiettivo 10 (Uguaglianza tra le Nazioni)
- Norma ISO 30415:2021, Human Resources Management – Diversity and Inclusion
- Normative nazionali (Legge 68/1999, modificata 2015 – “Inserimento e integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro”; Ddl 13 ottobre 2021 n.2418, legge sulla parità salariale)
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125/2022
- Codice italiano di Corporate Governance
- Direttiva 2013/34/UE del parlamento Europeo

■ B.3 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

DEFINIZIONI

D&I: insieme di programmi, di tecniche e di strategie volte a riconoscere e a valorizzare le differenze individuali, così da massimizzare il potenziale di tutti i dipendenti, nessuno escluso.

DISABILITÀ: l'accezione disabilità applicata da Eni comprende tutte le forme di fragilità fisica, cognitiva, sensoriale anche temporanea e occulta.

DIRITTI UMANI: diritti inalienabili di ogni persona in virtù della sua appartenenza all'umanità. Questi diritti si basano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza insite in tutti gli esseri umani.

GENERE: insieme di ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per persone appartenenti ad un determinato sesso. Il genere è da distinguersi dal "sesso", inteso invece come sesso assegnato alla nascita, ossia l'insieme di caratteristiche fisiche e biologiche che contraddistinguono le femmine, i maschi e le persone intersex.

ETNIA: aggruppamento umano fondato sulla comunità o sulla forte affinità di caratteri fisico-somatici, culturali, linguistici e storico-sociali.

ILO: International Labour Organization

ORIENTAMENTO SESSUALE: attrazione emozionale, romantica e/o sessuale di una persona verso individui di sesso opposto, dello stesso sesso o di entrambi i sessi. Differisce dal sesso biologico, dall'identità di genere e dal ruolo di genere; essi infatti definiscono, rispettivamente, il sesso genetico di una persona determinato dai cromosomi sessuali, il genere a cui sente di appartenere e le norme sociali sul comportamento di uomini e donne relative ad una determinata cultura ed epoca.

STATUS SOCIALE: posizione di un individuo, di un gruppo o di una categoria di persone in una società, nonché il grado di potere, ricchezza e prestigio associato a tale posizione. Lo status può essere ascrivito – cioè posseduto per nascita e quindi legato a caratteristiche indipendenti dalla volontà o dalle azioni dell'individuo (età, famiglia d'origine, gruppo etnico e così via) – oppure acquisito – cioè ottenuto attraverso gli sforzi e le capacità personali.

DISCRIMINAZIONE: comportamento (azione o omissione) che causa un trattamento non paritario di una persona o un gruppo di persone, in virtù della loro appartenenza ad un determinato gruppo sociale o di caratteristiche o attributi propri dell'individuo.

PARI OPPORTUNITÀ: necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di valorizzare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi.

EQUITÀ: processo volto a garantire che processi e programmi all'interno dell'organizzazione siano imparziali e che forniscano risultati uguali per ogni individuo.

STAKEHOLDER: persone o gruppi che direttamente o indirettamente influenzano e/o sono influenzati dalle attività di un'organizzazione, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

WHISTLEBLOWING: rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

TERZE PARTI: qualunque soggetto che collabori o lavori in nome o per conto o nell'interesse di Eni, quali clienti, fornitori, contrattisti, partner commerciali e industriali.

Con riferimento alla responsabilità di aggiornamento del presente documento, all'archiviazione, conservazione della documentazione e tracciabilità dei dati e delle informazioni, si rimanda a quanto disciplinato dai paragrafi standard riportati nella Policy "Sistema Normativo".