
4 PERSONE

Plenitude valorizza le proprie persone, garantendo percorsi di crescita personale e professionale; ne tutela la salute e la sicurezza oltre al benessere psico-fisico, in un clima rispettoso delle diversità e dell'inclusione.

POLICY E ALTRI STRUMENTI NORMATIVI

- [Codice Etico Eni](#)
 - [Policy Rispetto dei diritti umani in Eni](#)
 - [Policy Zero Tolerance contro la violenza e le molestie sul lavoro](#)
 - [Policy Diversity & Inclusion](#)
 - [Allegato C alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia e all'estero"](#)
 - [Accordo Quadro Globale sulle Relazioni Industriali a livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa](#)
 - [Protocollo Insieme – modello di relazioni Industriali a supporto della transizione energetica](#)
 - [Sistema di gestione integrato ambiente, salute e sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018](#)
-

Principali risultati 2023

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI AL 31.12:

47,7%

DONNE

(44,9% nel 2022)



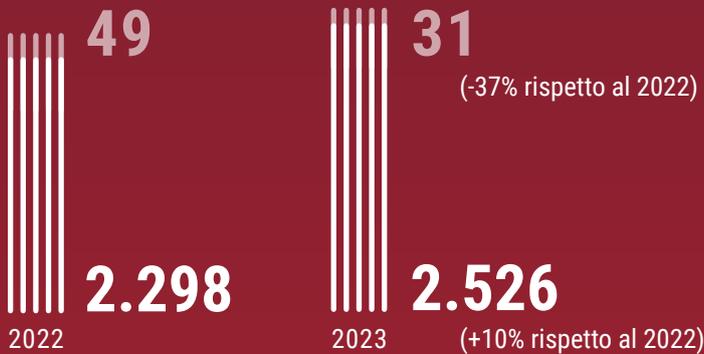
52,3%

UOMINI

(55,1% nel 2022)

2.557 (2.347 nel 2022)

DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO



|||| A TEMPO INDETERMINATO

|||| A TEMPO DETERMINATO

ORE DI FORMAZIONE

84.706 ore

(58.059 ore erogate nel 2022)

34,5 ore medie pro capite

(+27,8% rispetto al 2022)



GENDER PAY RATIO

98

per la **remunerazione fissa**
(97 nel 2022)

Gender Pay Ratio calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità

97

per la **remunerazione totale**
(98 nel 2022)

Gender Pay Ratio calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità

POSIZIONI MANAGERIALI IN ITALIA E ALL'ESTERO RICOPERTE DA DONNE

41%

(+1,9 pp rispetto al 2022)

INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI TOTALI REGISTRABILI

1,09

(0,23 nel 2022)

(infortuni totali registrabili/ore lavorate) x 1.000.000

4.1

Il valore delle nostre persone



Plenitude considera le persone al centro della propria organizzazione e promuove un modello di gestione orientato alla **tutela e alla valorizzazione di ogni individuo**.

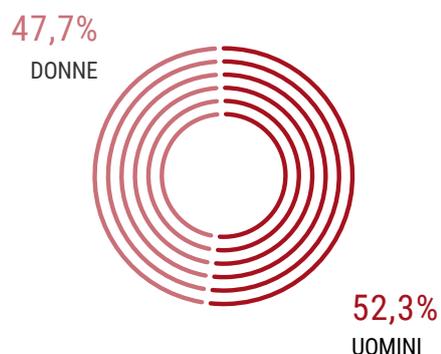
A fine 2023, Plenitude conta **2.557 dipendenti**⁸⁹, registrando un aumento pari a circa il **9%**

rispetto al 2022, dovuto alla crescita dell'organico in linea con l'espansione della Società, nonché al fatto che durante l'anno si sono registrate più assunzioni (383) rispetto alle risoluzioni (172). Dei dipendenti Plenitude, 1.769 (69%) lavorano in Italia, mentre 788 (31%) presso le Società controllate all'estero.

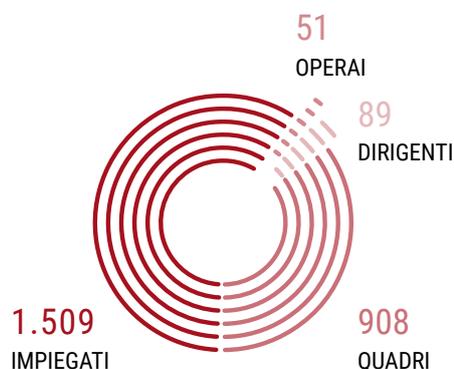
2.557 dipendenti totali a fine 2023

2.526 risorse a tempo indeterminato nel 2023

DIPENDENTI PER GENERE
AL 31 DICEMBRE 2023



DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE
AL 31 DICEMBRE 2023



DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E TIPOLOGIA AL 31 DICEMBRE 2023



89 - Per ulteriori informazioni sull'organico si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

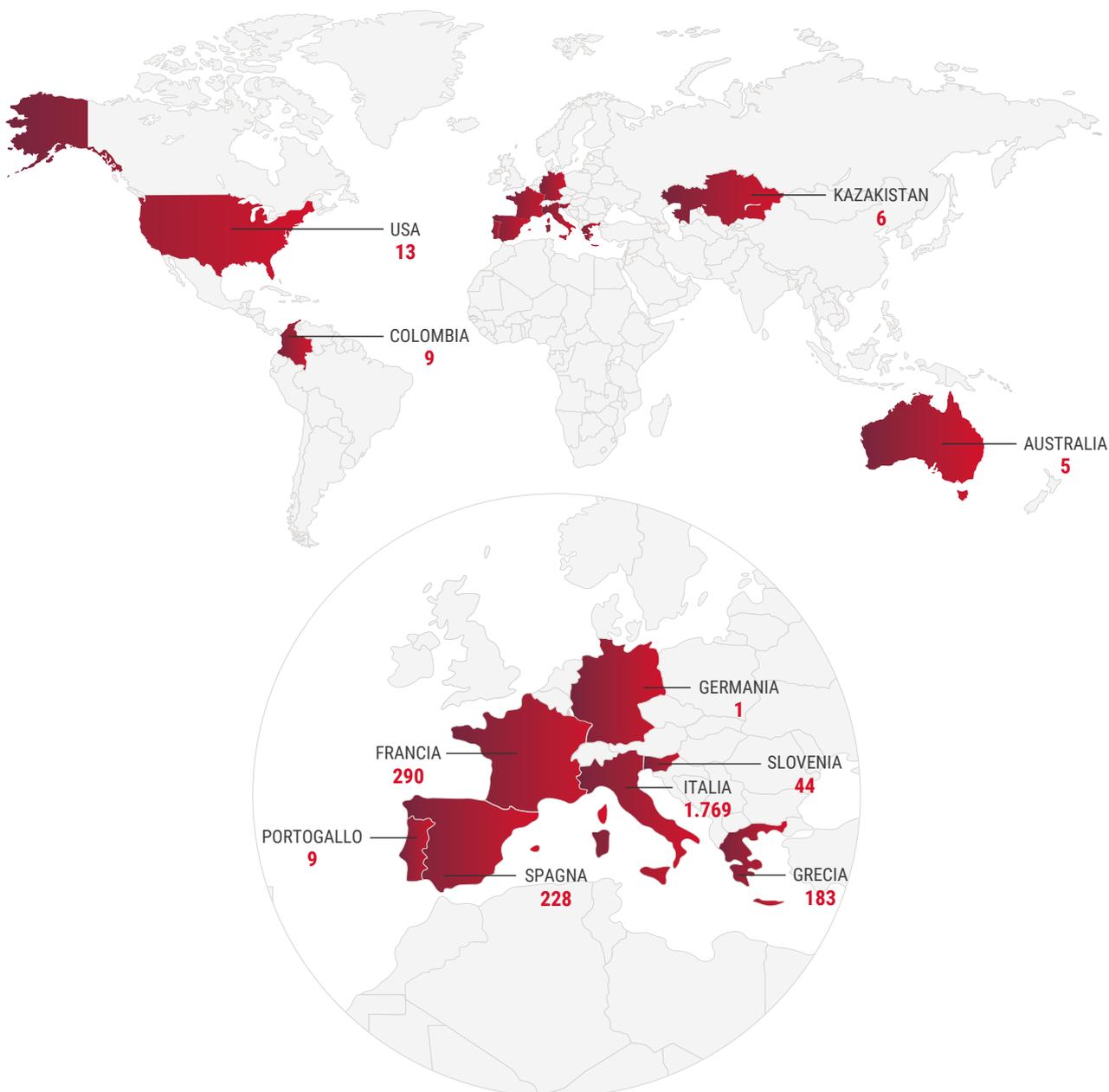
Internazionalizzazione

L'attenzione di Plenitude ai temi della diversità e inclusione si riflette nella composizione aziendale che vanta **team eterogenei**, con la presenza di **diverse nazionalità**, all'interno di ogni Paese in cui opera.

DIPENDENTI IN ITALIA E ALL'ESTERO AL 31 DICEMBRE



DIPENDENTI PER PAESE AL 31 DICEMBRE 2023⁹⁰



90 - Operation anche in UK, Norvegia, Austria e Svizzera.

4.1.1. La valorizzazione e l'inclusione delle diversità

Plenitude crede fortemente nella valorizzazione delle diversità senza distinzioni basate su genere, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, orientamento sessuale, condizione di salute, età o qualsiasi altro aspetto personale.

In linea con il Codice Etico di Eni, nel rispetto della Policy Diversity & Inclusion e della Policy Rispetto dei Diritti Umani in Eni⁹¹ e coerentemente con il proprio Statuto di Società Benefit che identifica la promozione della diversità e dell'inclusione come una delle finalità di beneficio comune, Plenitude si impegna ad implementare modelli organizzativi che rispettino le opportunità e prevengano ogni tipo di discriminazione, creando un ambiente di lavoro dove le diversità rappresentino un elemento di valore nel percorso di crescita aziendale, e dove ogni individuo sia messo nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio talento. In Plenitude, in particolare, la gestione della D&I si declina in tre pilastri fondamentali:

- **Inclusive culture & behaviour:** sensibilizzazione interna sulle tematiche D&I e dei relativi pregiudizi;
- **Leadership/management buy-in and training:** ingaggio, coinvolgimento attivo e formazione della leadership sull'importanza della D&I anche tramite te-

stimonianze e sponsorizzazioni di iniziative nell'ambito;

- **Structural inclusion community:** avvio di iniziative sulle tematiche D&I attraverso la creazione di network di "agenti del cambiamento" e il coinvolgimento di figure "alleate" che creino e diffondono cultura inclusiva.

Oltre ad una serie di iniziative di comunicazione (es. sull'empowerment femminile e sul dialogo intergenerazionale, descritte in dettaglio nei paragrafi seguenti), nel corso del 2023 Plenitude ha implementato due importanti progetti per ingaggiare attivamente le persone nel **delineare una strategia di D&I aziendale:**

- **pre-assessment esperienziale:** volto a conoscere la percezione delle persone Plenitude rispetto alle tematiche di D&I. Col supporto della metodologia di *Service Design*⁹², la Società ha creato "*Inclusopoly*", un gioco simile al Monopoly, in cui il percorso rappresenta l'*employer journey* in Plenitude. Le persone intervistate, hanno avuto modo di confrontarsi con degli imprevisti lungo il percorso, ovvero situazioni reali e talvolta estreme, legate a questi temi. Questa esperienza ha consentito di raccogliere *insight* sui bisogni delle persone in Plenitude e punti di attenzione su cui migliorarsi.

- **call to action "Your ideas count":** con l'obiettivo di coinvolgere l'intera popolazione Plenitude nella co-creazione della roadmap D&I, dando la possibilità di proporre idee e iniziative, riconducibili ad una o più aree (i.e. "sicurezza psicologica", "modalità/ambiente di lavoro inclusivi", "network inclusivi", "impatto esterno" e "*brand positioning*"). Le numerosissime proposte ricevute sono state poi valutate da una giuria di esperti/e sulla base di criteri quali l'originalità e l'innovazione, il livello di coerenza con i valori aziendali, l'attuabilità, l'impatto generato e il grado di scalabilità a livello internazionale. Le 5 idee decretate vincitrici sono state inserite all'interno della Roadmap D&I e si lavorerà per implementarle nel corso del 2024 e 2025.

Sempre nel 2023, è stato intrapreso un percorso di *Assessment* volto a misurare il livello di maturità per quanto riguarda il tema della D&I attraverso l'analisi di dati, processi e policy e l'ascolto del punto di vista di diverse figure aziendali (es. Amministratore Delegato, leadership team, ecc..) attraverso workshop, focus group e interviste dedicate per identificare azioni strategiche e relative priorità.

0 episodi di discriminazione registrati all'interno dell'organizzazione

91 - Entrambe le policy sono state recepite da Plenitude il 13 febbraio 2024.

92 - Si prega di fare riferimento alla sezione "[Il design thinking per la centralità dei clienti](#)" per ulteriori informazioni sulla metodologia di *Service Design*.

Empowerment femminile

Come richiesto dalla legge n°208/2015 sulle Società Benefit di seguito si riportano i target dichiarati per l'esercizio di riferimento, i risultati raggiunti e i target futuri.

TEMA MATERIALE/ FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	TARGET 2023	PERFORMANCE 2023	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ PER TUTTI <i>Promozione della diversità e dell'inclusione</i>	100% parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025 ⁹³	Gender pay ratio ⁹⁴ di 98 e 97 per la remunerazione rispettivamente fissa e totale	 IN PROGRESS	100% parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025
	50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025	47,7% donne sul totale dei dipendenti nel 2023 vs 44,9% nel 2022	 IN PROGRESS	50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025
	40% di posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperto da donne nel 2025	41% di posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperto da donne	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	≥ 40% di posizioni manageriali in Italia e all'estero ricoperto da donne nel 2025
	Prosecuzione delle iniziative di sensibilizzazione su tematiche D&I	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppate iniziative di diffusione di una cultura organizzativa sempre più inclusiva, ingaggiando le persone Plenitude Condotto un D&I Maturity Assessment e definita la D&I Roadmap Plenitude dei prossimi anni 	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione delle iniziative inserite all'interno della D&I Roadmap 2024-2025 e relativo monitoraggio tramite D&I Dashboard Incremento dell'ingaggio delle persone di Plenitude, appartenenti alle varie aree di business e della comunità esterna Aggiornamento delle responsabilità del Sustainability Committee di Plenitude quale indirizzo e guida in ambito D&I

Nel 2023 Plenitude ha raggiunto il **47.7% di presenza femminile**⁹⁵ (+2.8 pp rispetto al 2022), con l'obiettivo di raggiungere il 50% entro il 2025, al fine di continuare il proprio percorso di valorizzazione ed *empowerment* femminile. Inoltre, la Società ha registrato il **41% di posizioni manageriali ricoperto da donne** in Italia e all'estero, con l'obiettivo di mantenere tale percentuale pari o superiore al 40% nel 2025.

Plenitude, in tutti i Paesi in cui opera, applica una politica di remunerazione volta al superamento del gender pay gap, che, in continuità con le linee guida di Eni, si fonda su principi meritocratici e rispetto delle pari opportunità, a garanzia dell'equità salariale e nel rispetto del principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro". I dati di pay ratio di genere per la retribuzione fissa e totale vengono monitorati annualmente,

utilizzando una metodologia che compara le retribuzioni anche a parità di livello di ruolo ed anzianità. Nel 2023 il **gender pay ratio** (calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità) è pari a **98** e **97** con riferimento, rispettivamente, alla retribuzione fissa e totale. Il medesimo indicatore nel 2022 si era attestato rispettivamente a 97 e 98. Con riferimento al gender "pay ratio raw", che non considera il livello di ruolo e l'anzianità, il valore registrato

93 - Gender Pay Ratio calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

94 - Gender Pay Ratio calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

95 - Per ulteriori informazioni sulla composizione del personale si rimanda alla sezione "[Tabelle di Performance](#)".

nel 2023 è pari a 84 per la remunerazione fissa e 78 per la remunerazione totale. Plenitude riconferma il proprio impegno a raggiungere il target del 100% di parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025 (gender pay ratio calcolato a parità

di livello di ruolo e anzianità). Nel corso del 2024, infine, Plenitude prevede di avviare un progetto di studio sulla Pay Transparency, collegato al futuro recepimento, previsto per il 2026, della Direttiva UE 970/2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio

della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

L'importanza della comunicazione e il dialogo intergenerazionale

Consapevole dell'importanza in azienda della comunicazione, come strumento chiave per l'evoluzione del business e come

condizione necessaria per garantire un contesto motivazionale ed aggregativo, Plenitude ha organizzato varie iniziative

di Diversity&Inclusion, volte a sviluppare le capacità comunicative delle sue persone.



FOCUS ON

L'IMPEGNO DI PLENITUDE PER L'EMPOWERMENT FEMMINILE

Plenitude si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione fra le sue persone, in quanto valori fondamentali non solo per il benessere delle persone in azienda, ma anche delle comunità. Tra le principali iniziative del 2023 vi sono:

Membership SheTech

In occasione della Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne (8 marzo) è stata data a tutte le persone di Plenitude Italia la possibilità di entrare gratuitamente a far parte della Community SheTech^e, un ente no profit che ha l'obiettivo di sensibilizzare sulla parità di genere nel mondo digital e tech. Aderendo alla Community, gli iscritti hanno accesso, ad esempio, ad eventi di *networking*, ad un programma di *mentoring* interno, a formazione su tematiche digital, tech e sulle *soft skill*. Di Plenitude si sono iscritte 113 persone (di cui 93 donne) mentre 10 quote sono state donate all'esterno.

Plenitude per il 25 novembre

In continuità con gli anni precedenti, Plenitude ha sostenuto l'iniziativa "Orange the World" di UN WOMEN, agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile. In occasione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), nei negozi Plenitude in Italia è stato diffuso il numero nazionale antiviolenza e stalking 1522, tramite vetrofanie, locandine e adesivi. Inoltre, il numero antiviolenza è stato riportato in più di un milione di bollette, con l'obiettivo di fornire uno strumento di tutela a tutti gli stakeholder con cui Plenitude opera.

Evento "Not a fault but a responsibility: men and november 25th"

Il 30 novembre è stato erogato un webinar in inglese a tutta la popolazione Plenitude, in collaborazione con Fondazione Libellula^f (fondazione che promuove la cultura contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere), durante il quale si è affrontato il tema del contributo degli uomini rispetto alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne. L'obiettivo è stato quello di dare strumenti e consigli su come vivere un eventuale privilegio non come una colpa ma come una responsabilità.

e - Si prega di fare riferimento a <https://shetechitaly.org/> per ulteriori informazioni.

f - Si prega di fare riferimento a <https://www.fondazioneibellula.com/it/> per ulteriori informazioni.

FOCUS ON**L'IMPEGNO DI PLENITUDE PER LA PROMOZIONE DELL'IMPORTANZA DELLA COMUNICAZIONE****Webinar "Comunicare (è) Inclusione – Parole e Pensieri per star bene"**

Il 27 febbraio è stato organizzato un webinar, in collaborazione con Indig^g, agenzia specializzata in comunicazione inclusiva e accessibile, per comprendere quali vantaggi possano derivare dalla messa in discussione del modo in cui abbiamo sempre comunicato nella nostra vita. L'incontro ha permesso di comprendere come il linguaggio sia uno strumento necessario per prendere consapevolezza, entrare in relazione e comunicare con noi stesse/i e le altre persone, e come esso possa in alcuni casi risultare discriminatorio. Al webinar hanno partecipato circa 500 persone e l'iniziativa ha registrato un indice di gradimento pari a 8 su 10.

Evento online "Stereotipi interiori: *your true self*"

L'obiettivo è stato spiegare le origini e le utilità degli stereotipi, il loro impatto sulla mente umana e le potenziali conseguenze, tra cui l'auto-sabotaggio di scelte importanti e possibilità di carriera. Durante l'incontro sono state inoltre illustrate alcune strategie per riconoscere se si è vittime di stereotipi interiorizzati e quali limiti autoimposti si stanno vivendo (anche in modo inconsapevole), per poterli modificare. Al webinar hanno partecipato più di 300 persone Plenitude.

g - Si prega di fare riferimento a <https://indig.info/> per ulteriori informazioni.

Una grande sfida contemporanea è la convivenza di più generazioni, un fenomeno mai accaduto prima, che, tra gli altri ambiti della vita, impatta anche le dinamiche lavorative.

Tra le principali conseguenze del vivere in un mondo intergenerazionale emerge, tra le altre, la necessità di ripensare le regole su un tavolo composto da più giocatori capaci di decidere e agire con nuovi strumenti.

La definizione di tali regole deve necessariamente tenere in considerazione le diverse filosofie, stili di vita, comportamenti, aspettative, linguaggi di ciascuna generazione.

Per facilitare il dialogo intergenerazionale, come Diversity&Inclusion, Plenitude nel 2023 ha avviato le seguenti iniziative:

EVENTO "KNOW YOUR TIMES – MULTIGENERATIONAL FUTURES"

Organizzazione di un webinar in collaborazione con Generation Mover⁹⁶ e a cui hanno partecipato circa 400 colleghe e colleghi, nel quale sono state raccontate le prospettive delle differenti generazioni presenti in Plenitude (Boomers, Gen X, Gen Y e Gen Z), sottolineando quanto la componente di *age diversity* sia diventata sempre più fondamentale all'interno dei contesti lavorativi.

WORKSHOP "CONNECTING GENERATION AND FUTURES"

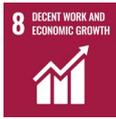
Organizzazione di un webinar durante il quale si è approfondito ulteriormente il tema dell'*age diversity* con la partecipazione di colleghe e colleghi appartenenti a tutte le quattro diverse generazioni presenti in Plenitude. L'occasione ha consentito di approfondire i relativi comportamenti senza cadere in stereotipi e acquisire maggiore consapevolezza sulle situazioni in cui entrano in gioco le differenti dinamiche generazionali.

Nel 2024, Plenitude proseguirà il percorso intrapreso, sviluppando ulteriori progetti in ambito valorizzazione di *age diversity* e *seniority* aziendale.

96 - [Generation Mover](#) è un network con l'obiettivo di sviluppare un approccio sistemico e metodologico per la valorizzazione e l'utilizzo delle caratteristiche generazionali in azienda.

4.2

L'attenzione alla salute e alla sicurezza sul lavoro



La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano un elemento imprescindibile per Plenitude durante le proprie attività di business. Questi aspetti vanno oltre il mero rispetto delle normative, essi costituiscono un pilastro fondamentale per garantire un ambiente lavorativo sano, sicuro e produttivo. Presidiare tali temi significa lavorare costantemente per la minimizzazione dei rischi e il miglioramento continuo delle pratiche HSE (Health, Safety, Environment).

Lo sviluppo aziendale di Plenitude, focalizzato sulla crescita dei suoi asset e processi anche attraverso acquisizioni di società, ha portato a un progressivo aumento della complessità dei temi legati alla sicurezza sul lavoro, rendendola concretamente differente dagli anni precedenti. In risposta a questa sfida, l'azienda ha implementato una serie di iniziative volte alla gestione del cambiamento relativo agli aspetti critici.

Plenitude ha implementato appositi sistemi di gestione in ambito Salute, Sicurezza e Am-

biente (ISO 45001 e ISO 14001) al fine di assicurare che tutti gli aspetti vengano costantemente monitorati in un'ottica di miglioramento continuo in linea con le policy e le linee guida Eni e che mirano a mantenere i più alti standard normativi nazionali e internazionali con l'obiettivo di assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri, prevenendo l'accadimento di incidenti, lesioni e malattie correlate al lavoro.

L'unità Health, Safety, Environment & Quality (HSEQ) di Plenitude svolge un ruolo centrale nel presidio, nell'indirizzo e nel coordinamento, promuovendo la diffusione e condivisione delle migliori pratiche e fornendo supporto tecnico alle diverse strutture aziendali, al fine di individuare opportunità di miglioramento e garantire un impegno costante nella riduzione dei rischi.

Plenitude pone la sicurezza dei propri dipendenti e contrattisti al centro delle proprie priorità operative, con l'**obiettivo ambizioso di azzerare gli infortuni sul lavoro, ridurre al minimo gli incidenti e perseguire la salvaguar-**

dia dell'integrità degli asset.

La definizione di specifici indici di performance, in linea con i metodi adottati da Eni, rappresenta un passo fondamentale per monitorare e migliorare costantemente le prestazioni aziendali in materia di sicurezza.

Nel corso del 2023, sebbene non si siano verificati infortuni mortali o con inabilità parziale o totale, l'aumento dei casi registrati, soprattutto tra i contrattisti ha comportato un **indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR) pari a 1.09** (in aumento rispetto al 2022) ed evidenzia la necessità di rafforzare ulteriormente le misure di prevenzione e protezione.

Questo impegno si traduce concretamente in **programmi di sensibilizzazione e formazione, volti a promuovere una cultura della sicurezza e dell'ambiente** in tutta l'organizzazione attraverso:

- **Iniziative di formazione non obbligatoria** per il personale HSE e non, tra cui corsi dedicati alla gestione della sicurezza operativa, sicurezza compor-

tamentale, igiene industriale e responsabilità civile.

- **Workshop per diffondere la cultura della sicurezza**, coinvolgendo i technical partner, i contrattisti e numerosi dipendenti. Questi eventi includono i Patti della Sicurezza e Ambiente, gli HSE Day, workshop sulla sicurezza, forum HSE per i trasportatori, e momenti di condivisione e confronto tra Datori di Lavoro, RSPP ed appaltatori.
- Strumenti e documentazione utili per promuovere e accrescere la cultura della sicurezza, tra cui i **Principi e le Regole d'Oro della sicurezza** (Safety Golden Rules), **video educativi** come "Safety Starts @Office" e "Safety Starts @Home", e le **Lesson Learnt**

(analisi degli eventi occorsi).

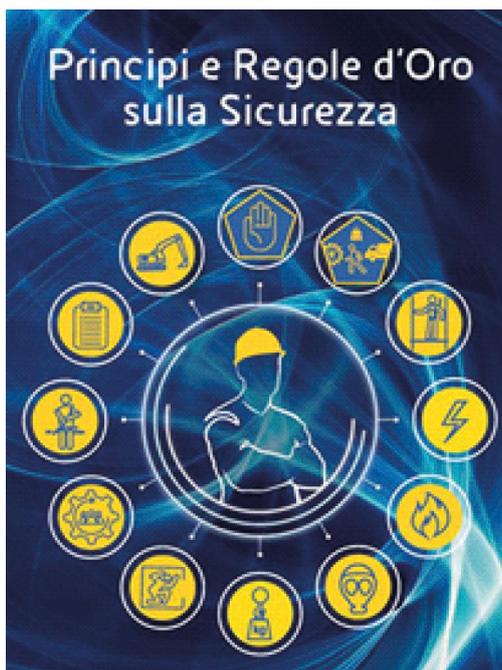
- **Comunicazioni dirette** del Management e dei Datori di Lavoro.
- Invio di **dashboard HSE mensili** per monitorare le principali tematiche e performance HSE.
- Promozione di un **costante scambio di conoscenze e best practice** tra tutte le persone dell'area professionale HSE di Plenitude e delle controllate attraverso incontri periodici come il "Goodmorning HSE".

Inoltre, Plenitude investe nell'adozione di nuove tecnologie digitali per migliorare la sicurezza sul lavoro in particolare per alcune figure operative o

che effettuano verifiche in campo, garantendo un'adeguata protezione per le figure coinvolte nelle attività a maggiore rischio.

Questo approccio proattivo riflette l'impegno costante dell'azienda nel garantire un ambiente lavorativo sicuro e protetto per tutti i suoi dipendenti, contrattisti e stakeholder, contribuendo così al successo e alla sostenibilità a lungo termine dell'azienda stessa.

In tale ambito rientrano anche iniziative di adozione di strumenti digitali per la registrazione e segnalazione di incidenti e condizioni non sicure sul campo (**App HSEni**).



FOCUS ON



PRINCIPI E REGOLE D'ORO DELLA SICUREZZA

Campagna svolta sulle 10 Regole d'Oro della Sicurezza e 2 nuovi Principi, che hanno lo scopo di promuovere comportamenti virtuosi e consapevoli atti a garantire la salvaguardia di tutti i nostri lavoratori, sia dipendenti che contrattisti.

L'obiettivo della campagna è promuovere le regole che devono essere seguite durante lo svolgimento delle attività lavorative, al fine di incrementare la consapevolezza sulla sicurezza, rispettando i requisiti minimi di sicurezza.

Le Regole D'Oro sono l'applicazione di criteri di buona pratica in specifiche attività ed evidenziano aspetti comportamentali di particolare rilievo ai fini della prevenzione.



FOCUS ON

LESSON LEARNED

La Lesson Learned è uno strumento utile a consolidare l'esperienza maturata a seguito degli eventi incidentali accaduti, condividendo all'interno dell'organizzazione la dinamica dell'incidente, le cause e le azioni di miglioramento.

L'attività di diffusione e condivisione degli insegnamenti a valle degli incidenti, è un'attività fondamentale, volta a ridurre la probabilità di accadimento di eventi simili in futuro.

Crediamo fermamente nell'importanza di questa attività per questo promuoviamo la diffusione dei materiali e delle analisi incidentali a tutte le Società del gruppo.

In ogni Lesson Learned sono stati condivisi i seguenti contenuti:

- la descrizione della dinamica dell'evento incidentale;
- l'analisi delle cause radice che hanno portato all'evento;
- l'analisi delle azioni individuate per eliminare le cause radice e prevenire che l'incidente si verifichi ancora;
- una sintesi dell'esperienza acquisita e un messaggio su come migliorare le condizioni di sicurezza nei nostri siti.



FOCUS ON

AppHSE

App realizzata con lo scopo di rendere disponibile al personale uno strumento di lavoro digitale accessibile in mobilità, per gestire alcuni processi di sicurezza (i.e. segnalazione di *unsafe act/conditions*, compilazione checklist operative) e per accedere a materiale di sensibilizzazione (Safety Golden Rules, Process Safety Fundamentals, Environmental Golden Rules).



PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE

L'attività di preparazione e risposta alle emergenze riveste un ruolo di fondamentale importanza all'interno della nostra organizzazione. Le procedure di risposta alle emergenze vengono testate costantemente nelle esercitazioni, fondamentali per la preparazione ai casi di emergenza, sperimentando la capacità di risposta in termini di piani, risorse, mezzi e materiali e identificando opportune azioni correttive.

La fase di pianificazione coinvolge la valutazione di tutti i possibili scenari emergenziali, consentendo di sviluppare piani dedicati che delineano le azioni da intraprendere in caso di emergenza. Successivamente, viene testata la validità di questi piani attraverso esercitazioni di emergenza, che simulano una vasta gamma di scenari possibili.

Nel corso del 2023, si sono verificate quattro emergenze reali (tutte causate da fattori esterni all'azienda), per le quali nessun asset né persona ha subito conseguenze negative grazie alla tempestiva ed efficace risposta nella gestione delle emergenze.

Nel corso del 2023, alla luce dell'incremento dell'attenzione legata alle caratteristiche sismiche della sede di Pozzuoli è stato organizzato con Eni un evento di sensibilizzazione nella gestione delle emergenze sismiche, sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Protezione Civile e inserito a calendario della "Settimana nazionale della Protezione Civile" relativo a: "La consapevolezza del rischio vulcanico - Focus sui Campi Flegrei e la *preparedness* di Eni".

Al fine di migliorare ulteriormente la gestione delle emergenze, si sta attuando la mappatura degli asset renewable e dei relativi referenti nel sistema informatico MyGis. Questa iniziativa mira a velocizzare lo scambio di informazioni cruciali durante situazioni di emergenza, consentendo di agire in modo ancora più rapido ed efficace per garantire la sicurezza e la continuità operativa.

IGIENE INDUSTRIALE

In linea con la strategia attuata negli anni precedenti, Plenitude ha aderito ad iniziative volte ad un'efficace gestione dei fattori di rischio nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'implementazione di standard specifici di riferimento finalizzati a valutare il microclima e altri parametri chimici e fisici nell'ambiente indoor. Tale standard di riferimento è in fase di estensione anche alle altre Società controllate.

INTEGRITÀ DEGLI ASSET

Plenitude garantisce che i propri asset vengano correttamente progettati, adeguatamente costruiti e gestiti, assicurandone la massima affidabilità e soprattutto la sicurezza per le persone e l'ambiente.

Gli impegni per il 2024

- Focus sulle analisi necessarie per **prevenire gli eventi HSE attraverso l'implementazione della metodologia THEME** e sulla promozione dell'utilizzo di strumenti per l'analisi predittiva dei segnali deboli tramite **Safety Pre-sense**.
- **Rafforzare la Direzione Lavori e la gestione operativa in campo** attraverso l'aumento dei presidi specialistici e del controllo dei fornitori.
- Focalizzare l'attenzione sulle attività inerenti la **gestione dei terzi** sia in fase di selezione e qualifica (attualizzando i requisiti HSE previsti per ogni tipologia di servizio) che di gestione del rapporto contrattuale (attraverso *kick off meeting*, audit periodici volti a verificare il rispetto dei requisiti contrattuali).
- **Erogare formazione specifica** per il personale operativo di cantiere.
- Attuazione di un **Assessment dedicato alla Process Safety** al fine di individuare buone pratiche coerenti con la specificità del business.
- Organizzazione di **workshop su tematiche specifiche** rivolte a figure professionali in ambito sicurezza e personale impegnato nei servizi tecnici.



FOCUS ON

THEME

THEME "The Human Error Model for Eni" è un modello strutturato di analisi dei comportamenti e del Fattore Umano in relazione alla sicurezza, e più in generale all'HSE che comprende l'identificazione dei fattori che influenzano i comportamenti e delle strategie d'intervento finalizzate al cambiamento comportamentale.

Il Modello THEME definisce un innovativo metodo di indagine della sicurezza all'interno del contesto organizzativo, integrando gli approcci teorici basati sull'errore umano ad altri centrati sull'analisi dei fattori contestuali e culturali che contribuiscono a rendere il luogo di lavoro sicuro.

L'obiettivo del modello è quello di analizzare la probabilità di errore umano, della adeguatezza delle barriere e del contesto culturale entro il quale si svolgono le attività lavorative. In base alle risultanze, il metodo suggerisce alcuni strumenti di intervento per correggere i comportamenti a rischio e potenziare ulteriormente le barriere umane presenti.

Fondamentale è l'osservazione e l'analisi anche di ciò che ha funzionato. Non tratta solo di ciò "che va male", ma anche di quello "che va bene". Questo perché si ritiene importante il ruolo dell'approccio positivo nello stimolare e motivare i lavoratori a proseguire nella strada che porta a lavorare bene.

FOCUS ON



SAFETY PRE-SENSE

Safety Pre-sense è un prodotto digitale innovativo che, a partire dalle segnalazioni di quasi incidenti e condizioni/azioni pericolose registrate, si propone di estrarre ed analizzare automaticamente ricorrenze e correlazioni relative a situazioni di pericolo che presentano similitudini con fenomeni infortunistici accaduti in passato al fine di permettere l'implementazione di azioni preventive mirate.

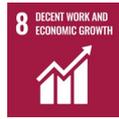
A seguito delle analisi il sistema, a seconda del grado di rilevanza espresso dall'indicatore di maturità assunto dalle situazioni ricorrenti di pericolo si genererà un alert, affinché le situazioni possano essere prese in carico, esaminate, ed affrontate attraverso l'implementazione di opportune azioni.



Impianto di Roquefort - Francia

4.3

La tutela del benessere ed il supporto alla crescita



4.3.1. Benessere dei lavoratori

TEMA MATERIALE	TARGET 2023	PERFORMANCE 2023	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Comunicazione per migliorare la percezione dell'offerta welfare nel 2023	Attivazione di un gruppo dedicato alle iniziative welfare su Workplace, il social network di Eni	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Attività diretta su Workplace per diffondere le iniziative welfare nel 2024
	Estensione del progetto <i>Beyond Smart Working</i> con il coinvolgimento graduale di tutte le persone Plenitude nel corso del 2023	Continuazione del progetto <i>Beyond Smart Working</i> e diffusione dello stesso presso le società estere	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	
	Monitoraggio periodico degli indicatori Organizational Health Index (OHI)	Continuazione dell'indagine OHI, che nel 2023 ha coinvolto la totalità delle persone Plenitude in Italia e all'estero	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Continuare a monitorare periodicamente gli indicatori OHI

Per Plenitude, il benessere delle persone rappresenta un valore primario: a tutte le persone viene dedicato un **piano di welfare** aziendale, considerato una *best*

practice nel settore, attraverso il quale la Società sviluppa molteplici iniziative volte a favorire l'equilibrio tra lavoro, vita privata e genitorialità, valorizzare il

benessere fisico e mentale dei propri dipendenti e offrire strumenti innovativi per la gestione della propria attività lavorativa.

Principali iniziative di welfare⁹⁷

BENESSERE FISICO E MENTALE DELLE PERSONE

- **Convenzioni Sanitarie:** accordi per offrire prestazioni specialistiche in ambito medico con sconti sui prezzi standard. Eni ha siglato accordi con l'Ospedale San Raffaele a Milano, il Policlinico San Donato e l'Università Campus Bio-Medico a Roma.
- **Iniziative di prevenzione oncologico e cardiovascolare** (progetto Previeni con Eni e Piano di diagnosi precoce). Nell'ottica di offrire a tutte le persone la possibilità di accedere al servizio di prevenzione, il servizio Previeni con Eni è stato notevolmente incrementato su territorio nazionale nel corso del 2023.
- **Sportello informativo oncologico** gratuito dedicato alle persone Eni che stanno affrontando, come pazienti o come familiari, un tumore. Il servizio è da remoto e si attiva con numero dedicato.
- **Attivazione del servizio "Più Salute"** per l'assistenza sanitaria domiciliare e digitale qualificata attraverso la piattaforma Doc 24.
- **Servizio di ascolto psicologico**, anonimo e confidenziale dedicato alle persone Eni sia in Italia che all'estero h24 7/7. Il servizio è da remoto e si attiva con numero verde o via web.
- **Help Line Molestie:** supporto psicologico dedicato alle persone vittime di violenza di genere e molestie. Il servizio, disponibile per l'Italia, è da remoto e si attiva con numero verde o via web.
- **Assistente sociale:** fornisce interventi di supporto tecnico professionale, insieme al dipendente definisce un piano d'intervento indirizzandolo verso le strutture territoriali più idonee. Servizio attivo presso le sedi di Roma e San Donato Milanese.
- **Promozione di attività fisica** per mezzo di convenzioni con circa 2.000 centri sportivi.
- **Servizio per il trattamento del tabagismo:** presenti sul territorio strutture pensate per tutti coloro che richiedono un supporto per smettere di fumare.
- Il **Gruppo Eni Donatori Sangue (GEDS)** con il supporto di Avis organizza presso le sedi di Milano e Roma periodiche campagne di raccolta di sangue per sostenere la cultura della donazione e contribuire a rendere meno grave la disponibilità ematica negli ospedali.
- **Plenitude Virtual Tour:** si tratta di una staffetta sportiva virtuale (correndo, andando in bici, nuotando o anche semplicemente camminando) a cui tutte le persone Plenitude possono partecipare e che ben si sposa con il *Workplace*

97 - Il contenuto della tabella riportata afferisce al perimetro italiano di Plenitude.

Health Promotion, programma dell'Organizzazione Mondiale della Sanità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, al quale Plenitude ha aderito. Ogni dipendente contribuisce al traguardo in chilometri praticando il proprio sport preferito, nella propria città.

- Promozione della **rianimazione cardiopolmonare e defibrillazione precoce (BLSD)**: installazione di Defibrillatore Automatico Esterno (DAE) presso le sedi e relativa formazione al personale addetto all'utilizzo.

WAY OF WORKING

- Possibilità di usufruire della modalità "**smart-working**": 12 giorni al mese per i dipendenti in Italia, limite che può essere esteso qualora i dipendenti dovessero riscontrare problemi di salute propria o dei figli.
- Prevista **flessibilità oraria** su base giornaliera e stagionale.
- Offerta di convenzioni che favoriscono l'utilizzo di: **mezzi pubblici, carpooling, bike-sharing**.
- **Ticket restaurant**: nel 2023, aumentato il valore del ticket restaurant per le giornate di smart working.

GENITORIALITÀ E FAMIGLIA

- Possibilità di **congedo di paternità** pari a 10 giorni lavorativi con il 100% di retribuzione.
- Dal 2015 Eni garantisce alle proprie persone in tutto il mondo l'applicazione degli standard minimi di maternità previsti dall'International Labour Organization (ILO).
- Attivazione di due **percorsi formativi digitali**, al fine di supportare i genitori lungo il percorso evolutivo dei figli.
- Attivazione di **New Smart Working a supporto della famiglia** – Welfare e sostenibilità⁹⁸:
 - **Neogenitoriale**: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente.
 - **Rosa – periodo gravidanza**:
 - fino a 12 giorni/mese a partire dalla comunicazione della lavoratrice della gravidanza fino al completamento del sesto mese di gravidanza con possibilità di recupero di massimo 2 giorni non fruiti nel mese precedente.
 - fino a 5 giorni/settimana dal settimo mese di gravidanza fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria.
 - **Welcome mamma**: fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive al termine del congedo di maternità ed entro i successivi 5 mesi.
 - **Welcome papà**: fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane consecutive dopo la nascita/ingresso del minore in famiglia/in Italia ed entro i successivi 5 mesi.

98 - Tutti i piani indicati di seguito sono validi per figli/e naturali, adottivi/e oppure in affidamento preadottivo.



- Summer Kid: figli under 16 anni. Fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate, nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole garantendo lo smaltimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo di chiusura scolastica e avendo conseguito l'obiettivo di smaltimento ferie dell'anno precedente, fatte salve esigenze di carattere tecnico organizzativo.
- Tutela della salute dei figli in condizioni di disabilità e tutela della salute del dipendente con patologie riconosciute ai sensi della Legge n° 68/1999: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente.
- **Offerta di convenzioni per iniziative in ambito culturale** come spettacoli, musei e mostre.



- Possibilità di usufruire, sia a Milano che a Roma, del **nido scuola Eni** dedicato ai bambini da 0 ai 6 anni.
- Opportunità per i ragazzi dai 6 ai 14 anni di beneficiare di **soggiorni estivi** con attività sportive, ricreative e formative dedicate in particolare a tematiche ambientali (risparmio energetico, economia circolare) e relative alla diversità e inclusione (bullismo e cyberbullismo).
- Organizzazione di **Summer Camp** per i ragazzi dai 15 ai 16 anni, incentrati sui temi dell'interculturalità, del rispetto dei diritti umani e della sostenibilità.
- Promozione di percorsi di valorizzazione e sviluppo dei talenti delle giovani generazioni, attivando iniziative dedicate all'**orientamento scolastico e professionale**.
- **Possibilità di richiedere un contributo fino a 3.000 euro all'anno per i dipendenti con figli piccoli da 0 a 3 anni** per il rimborso delle spese sostenute per le rette dell'asilo nido e per il servizio babysitting⁹⁹.



- Disponibilità di accedere a **Fragilità**, piattaforma a supporto nella gestione di problematiche collegate alla gestione di familiari anziani o non autosufficienti e per la presa in carico di bambini e ragazzi con disturbi specifici dell'apprendimento.
- **Erogazione una tantum di un bonus da 200,00€** per acquisto carburante presso le stazioni Eni e Enilive aderenti o ricarica elettrica presso le colonnine disponibili sull'app Be Charge.
- **Bonus di 70,00€** sull'offerta Per Noi (una tantum): per le utenze di luce e gas per le persone che hanno attivato l'offerta "Per Noi".

In aggiunta, dal 2017 i dipendenti possono convertire una percentuale del premio di partecipazione in beni e servizi di welfare, selezionando liberamente, attraverso apposita piattaforma web dedicata, le opzioni che meglio rispondono alle esigenze individuali e familiari, ed effettuando, grazie all'ampia offerta di convenzioni, l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi vantaggiosi. Attraverso un costante impegno nel **monitoraggio e nell'adeguamento dei servizi**, Plenitude continua il proprio percorso di miglioramento dei servizi of-

ferti, in linea con le *best practice* internazionali, per garantire ai propri dipendenti un ambiente sempre più attento alle loro esigenze.

Con l'obiettivo di favorire *attraction & retention*, nel corso del 2022 Plenitude ha avviato il programma "*Employee Experience*", composto da diverse iniziative di welfare, organizzate su tre direttrici principali:

- "**Well-being & engagement**" per promuovere il benessere e l'equilibrio vita-lavoro. Oltre alle iniziative sopra elen-

cate, a titolo di esempio, nel 2023 è proseguito il progetto **Beyond Smart Working**, per il consolidamento di un modello di lavoro "fluido" in virtù di una sempre maggior efficacia, flessibilità e sostenibilità lavorativa. Tra gennaio e maggio 2023 è stata condotta la fase di *scale up* delle pratiche in tutte le sedi italiane Plenitude grazie alla rete di *Ambassador* coinvolti/e nel progetto. Inoltre, nella parte finale dell'anno è iniziata anche la diffusione del modello verso le società estere del gruppo.



Uffici Plenitude

- "**Purpose & alignment**" per promuovere i valori e l'identità di Plenitude. Oltre agli eventi descritti nell'ambito D&I, sono state organizzate svariate iniziative per la partecipazione e l'inclusione delle persone all'interno di

Plenitude, quali, ad esempio, il Welcome to Plenitude, per accogliere i nuovi assunti, il percorso di *change management* de "La persona al centro" e gli incontri "Porte aperte" (pratica del modello di lavoro "fluido" *Beyond*

Smart Working), per favorire uno scambio diretto con il top management¹⁰⁰.

- "**Culture & communication**" per migliorare la comunicazione e l'ascolto all'interno dell'azienda. Nel 2023 Ple-

100 - Si prega di fare riferimento alla sezione "[4.3.2 Sviluppo e formazione - Le iniziative per la partecipazione e l'inclusione all'interno di Plenitude](#)" per ulteriori informazioni circa questi eventi.

nitide si è impegnata nell'ascolto e coinvolgimento dei dipendenti, volti a comprenderne al meglio le esigenze. A novembre 2023 ha avviato l'**indagine OHI (Organizational Health Index)** per identificare i punti di forza e le opportunità per migliorare la salute aziendale e promuovere la collaborazione e l'integrazione. L'indagine ha coinvolto la totalità delle persone Plenitude in Italia

e all'estero e i suoi risultati contribuiranno a definire e sviluppare le azioni di miglioramento che saranno attuate nei prossimi anni. Plenitude si impegna a monitorare periodicamente l'andamento degli indicatori OHI con l'impegno di perseguire un miglioramento continuo. Un'ulteriore implementazione del programma che pone la persona al centro delle scelte ed attività quotidiana,

è "**The people experience approach**", che mira all'ideazione e sviluppo di spazi e servizi rivolti alla soddisfazione dei bisogni lavorativi e di benessere delle persone. In quest'ottica, nel 2023 sono stati progettati nuovi spazi (i.e. la nuova sede di Be Power a Milano), ponendo anche attenzione all'aspetto energetico.

FOCUS ON



LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Plenitude riconosce la propria responsabilità nella promozione dei diritti di tutte le persone, ripudiando qualsiasi forma di lavoro forzato, minorile e condannando ogni forma di sfruttamento dei lavoratori, nonché qualsiasi tipologia di abuso o costrizione psicologica o fisica. La Società garantisce la **libertà di associazione e contrattazione collettiva**, e tutela i propri dipendenti attraverso l'implementazione di misure volte a **garantirne la salute e la sicurezza**.

A tal fine, la Società applica in ogni circostanza i principi del Codice Etico e si ispira alle *best practice* degli standard internazionali, per sviluppare le proprie attività di business in maniera responsabile lungo tutta la catena del valore, nel rispetto delle normative vigenti locali, nazionali ed internazionali a tutela dei diritti umani. Plenitude aderisce inoltre alla MSG Zero Tolerance di Eni, che vieta ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro e promuove una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla professionalità e sulla non discriminazione. A febbraio 2024, Plenitude ha recepito la **Policy "Rispetto dei Diritti Umani"** e la **Policy "Zero Tolerance contro la violenza e molestie sul lavoro"** che sostituisce la MSG Zero Tolerance.

Con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani sul posto di lavoro, Plenitude si impegna anche a costruire relazioni soddisfacenti e durature con tutti i lavoratori.

Il modello di relazioni industriali di Plenitude è basato su un dialogo costante con le organizzazioni sindacali attraverso processi di informazione e consultazione, definiti a livello nazionale ed internazionale.

4.3.2. Sviluppo e formazione

Plenitude crede nella crescita e nella valorizzazione delle competenze delle proprie persone come motore di sviluppo per il

business. A tal fine, la Società garantisce percorsi di formazione diversificati, in grado di incrementare le conoscenze,

sia in ambiti tecnico-specialistici, che relativamente alle *soft skill*, stimolando la motivazione delle persone.

Formazione

TEMA MATERIALE	TARGET 2023	PERFORMANCE 2023	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Mantenere il target di 27 ore medie di formazione per dipendente nel 2025	34,5 ore medie di formazione per dipendente	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	≥ 30 ore medie di formazione per dipendente all'anno nel Piano 2024-2027
		Oltre 9.000 ore in ambito Big Data e ICT erogate nel 2023	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	

Nel 2023 Plenitude ha investito oltre **2,1 milioni di euro in formazione** (+16% rispetto agli 1,8 milioni di euro spesi nel 2022), con una spesa media per dipendente pari a 867 euro. Nel 2023 sono state erogate complessivamente **84.706 ore di formazione** (+46% rispetto alle 58.059 ore erogate nel 2022), ovvero **34,5 ore medie pro capite** (+28% rispetto al 2022), superando così il target di 27 ore medie che era stato fissato per il 2025. I corsi sono stati erogati sia tramite canali digi-

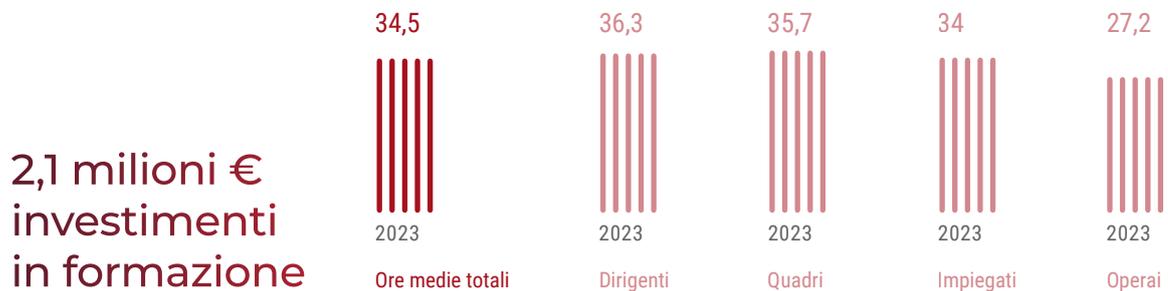
tali che in aula, registrando un ampio ritorno in presenza, con un incremento del 137% rispetto al 2022.

Plenitude continuerà a utilizzare la formazione come leva strategica, pertanto il target di formazione nel Piano 2024-2027 prevede un minimo di 30 ore all'anno per dipendente. Nel corso degli ultimi anni Plenitude ha intrapreso un processo di trasformazione della propria strategia di business, che si riflette anche nell'offerta for-

mativa proposta: i percorsi di formazione delle risorse mirano a fornire strumenti efficaci e innovativi a tutti i dipendenti su tematiche chiave per lo sviluppo del business, in linea con gli obiettivi di transizione energetica e valorizzazione del capitale umano.

**34,5
ore medie di
formazione (+28%
rispetto al 2022)**

FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE (ORE MEDIE) NEL CORSO DEL 2023



FOCUS ON



FORMAZIONE IN AMBITO DIRITTI UMANI

I principi relativi al rispetto dei diritti umani vengono costantemente diffusi all'intera popolazione aziendale, sia tramite l'erogazione di **formazione** in materia di **diritti umani**, sia tramite eventi dedicati. Attraverso il piano di sensibilizzazione "Human Rights Eni" avviato nel 2020, Plenitude si è impegnata nel coinvolgimento di tutta la popolazione target: quadri e dirigenti in Italia e all'estero, nella fruizione di quattro moduli (*Security & Human Rights, Human Rights and Relations with Communities, Human Rights in the Workplace, Human Rights in the Supply Chain*).

Rispetto all'anno precedente, si è registrato un decremento del numero di ore dedicate alla formazione sui diritti umani e dei dipendenti coinvolti, dovuto al fatto che i corsi afferenti al programma Human Rights Eni sono stati resi disponibili su Enicampus come corsi *open*, quindi a libera iscrizione e fruizione. Inoltre, negli anni precedenti è stato già formato un elevato numero di persone.

Plenitude supporta lo sviluppo dei propri talenti offrendo loro opportunità di crescita professionale e valorizzazione delle capacità individuali. La Società offre l'opportunità di partecipare a master e corsi specialistici attraverso partnership con Università o Enti formativi, tra cui le partnership consolidate di Eni e di Eni Corporate University con Bocconi, Politecnico di Milano e ELIS, ente no profit che opera in si-

nergia con scuole e aziende in attività di orientamento e di formazione.

In aggiunta, Plenitude ha organizzato percorsi di *upskilling* volti all'acquisizione di conoscenze specifiche in ambito Data Analytics e ICT. Complessivamente, nel 2023 sono state erogate oltre 9.000 ore di formazione, coinvolgendo più di 400 partecipanti nel processo di sviluppo di com-

petenze strategiche per l'azienda, superando gli obiettivi che Plenitude si era prefissata per l'anno di riferimento, ovvero l'erogazione di 6.000 ore di formazione.

Oltre 9.000 ore di formazione erogate nei percorsi di digital upskilling

Percorsi di crescita

Come richiesto dalla legge n°208/2015 sulle Società Benefit di seguito si riportano i target dichiarati per l'esercizio di riferimento, i risultati raggiunti e i target futuri.

TEMA MATERIALE/ FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	TARGET 2023	PERFORMANCE 2023	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE <i>Promozione della diversità e dell'inclusione</i>	Mantenimento del 100% dei dipendenti target coinvolto nella valutazione delle performance nel 2023	100% dei dipendenti target coinvolto nella valutazione delle performance nel 2023	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento del 100% dei dipendenti target coinvolto nella valutazione delle performance nel 2024
	Continuazione del percorso di <i>change management</i> "La persona al centro" nel 2023	12 incontri de "La persona al centro" rivolti a tutte le persone Plenitude in Italia e all'estero	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	
	Mantenimento dei percorsi di <i>induction</i> e <i>networking</i> e avvio dell'iniziativa "Welcome to Plenitude" per i neoassunti nel 2023	Gli eventi "Welcome to Plenitude" sono stati avviati da inizio 2023	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento dei percorsi di <i>induction</i> e <i>networking</i> e dell'iniziativa "Welcome to Plenitude" per i neoassunti nel 2024. Estensione del programma di <i>onboarding</i> alle società controllate all'estero. CEOnterroad, il <i>roadshow</i> dell'AD in tutte le sedi Plenitude del mondo, è previsto in un nuovo format ed evoluto nel 2024

Plenitude pone particolare attenzione allo sviluppo e al miglioramento continui di tutte le persone, adottando diversi strumenti e iniziative orientate ad armonizzare le esigenze del business con quelle individuali. Elementi chiave di questa strategia sono il sistema di **gestione delle performance** e i **processi di annual review**, che coinvolgono l'intera popolazione aziendale. Plenitude utilizza anche strumenti di rilevazione del potenziale adattati alle diverse fasce di popolazione (*Ju-*

nior, Expert e Senior) e modelli professionali per monitorare e valorizzare le competenze.

Il 2023 ha segnato una profonda innovazione nel processo di gestione delle performance (dei non dirigenti), con l'adozione di un modello *rolling* più flessibile che responsabilizza e riconosce l'unicità di ogni persona. Sono infatti previste, in fase iniziale del processo, l'autoassegnazione degli obiettivi da parte della persona e, nel corso dell'anno, la possibilità per

il responsabile e la persona di introdurre variazioni agli obiettivi assegnati nel caso in cui ci siano dei cambi di attività o priorità. Questo rende centrale il **costante dialogo tra responsabile e collaboratore** e promuove una **cultura del feedback** come strumento essenziale di crescita e sviluppo. Con il nuovo sistema, inoltre, si è creato uno **spazio virtuale per meccanismi di "cross-feedback"** nel quale si potranno fornire e richiedere feedback *one to one* a responsabili e colleghi di Eni, favorendo,

attraverso lo scambio di punti di forza e aree di miglioramento, un approccio condiviso e contribuendo a creare un ambiente di lavoro più sereno ed efficiente.

L'insieme di questi strumenti e innovazioni rispecchia l'impegno di Plenitude nel mettere al centro il contributo individuale

e nell'offrire un contesto che permetta a ciascun collaboratore di esprimere il proprio potenziale in modo unico.

La comunicazione interna supporta l'evoluzione della società e delle persone attraverso varie iniziative che fanno leva sulla motivazione e sull'ingaggio delle persone.

100% dei dipendenti coinvolti nella valutazione delle performance



**FOCUS ON**

Percorso di *change management* "La persona al centro": avviato nel 2022, ha coinvolto nel corso del 2023 tutte le persone in Italia e all'estero, con l'obiettivo di:

- Veicolare la *vision* di Plenitude sulla centralità della persona preparando il terreno per la massimizzazione dell'efficacia di ulteriori iniziative focalizzate sulla valorizzazione del talento e sulle modalità di lavoro sempre più fluide.
- Accompagnare le persone in un percorso evolutivo personale a supporto di una quotidianità in linea con questa strategia lavorando su *vision*, *mindset*, clima emotivo ed *execution* agendo al contempo sulla motivazione.
- Supportare il management nell'esprimere una *leadership* evolutiva che valorizzi le unicità, il talento, l'ingaggio in linea con la centralità umana e la sostenibilità.

Nel 2023, sono stati realizzati 10 incontri *online* rivolti a tutte le persone Plenitude in Italia e all'estero, 4 incontri *online* mirati per i responsabili di risorse e un *offsite* di due giorni con il *leadership team*. Il percorso in presenza ha coinvolto tutte le sedi italiane per un totale di 13 incontri.

Welcome to Plenitude: in ambito *onboarding*, sono stati avviati a inizio 2023, con cadenza trimestrale, i "Welcome to Plenitude", con l'obiettivo di fornire informazioni su Plenitude ai nuovi assunti, con particolare riferimento a mission e valori aziendali, strategia di sostenibilità e caratteristiche dei tre business.

Plenitude goes beyond: iniziativa nata per coinvolgere le persone Plenitude nella co-costruzione della strategia aziendale del futuro e creare un'occasione di confronto e interazione con l'Amministratore Delegato. Si tratta di una serie di **incontri progettati con la metodologia del *Future Thinking***. Sulla base di uno scenario futuro basato su macro trend e previsioni attendibili, le persone interagiscono e forniscono risposte a due "semplici" domande:

- **Business** - tecnologie/innovazione: **cosa Plenitude non sta facendo o non sta facendo abbastanza per arrivare preparata al 2040 (transizione energetica)?**
- **Persone** - riflessioni sul fattore umano e culturale: **quali saranno i cambiamenti nel comportamento, nella cultura/aspetti valoriali delle persone Plenitude e nel *way of working*?**

Un'esperienza coinvolgente per favorire la conoscenza fra le persone e per mettere a confronto punti di vista diversi su ciò che siamo e ciò che

10 incontri *online*
per tutte le persone
Plenitude in Italia e
all'estero

13 incontri in presenza
per tutte le sedi italiane

4 incontri *online*
per i responsabili
di risorse

1 *offsite* di due
giorni con il
leadership team

Avviati a inizio
2023, incontri con
cadenza **trimestrale**

4 edizioni
nel 2023

100 partecipanti

vorremo essere. Nel 2023 sono state coinvolte circa 100 persone con 4 edizioni di 25 partecipanti circa caratterizzati da diverse esperienze, profili e geografie.

Giornate dedicate alla condivisione e alla conoscenza dei business

OPEN DAY: nelle sedi Plenitude di tutto il mondo sono stati ospitati parenti e amici, nel corso di giornate dedicate alla condivisione e alla conoscenza dei business. Attraverso giochi, attività e momenti informativi dedicati al tema dell'e-mobility, dell'energy management e delle rinnovabili, tutti i partecipanti hanno potuto conoscere più da vicino la realtà aziendale, attraverso diverse esperienze, tra cui il gioco da tavolo "La Via Elettrica" dedicato ai più piccoli ed esperienze di guida in e-car per i più grandi, la visita alla Sala Mercati dell'Energy Management.

Scambio immediato e diretto con il management, mediante **incontri online di 60 minuti**

Porte aperte: iniziativa volta a promuovere la fiducia, la trasparenza, lo scambio immediato e diretto con il management, mediante incontri *online* di 60 minuti. Ognuna delle persone del management team, a rotazione, si è resa disponibile a rispondere alle domande professionali e personali dei presenti, raccontando aspetti della propria vita che vanno anche oltre il proprio ruolo. La partecipazione è volontaria fino ad un massimo di 30 persone, per favorire un clima di conversazione e interazione.

4 eventi globali in streaming

In 15minutes Plenitude News: quattro eventi globali in streaming nati dalla necessità di diffondere conoscenza e consapevolezza sugli obiettivi e i risultati chiave (OKR) di Plenitude in maniera semplice, comprensibile, breve e coinvolgendo tutte le persone Plenitude in Italia e all'estero. Il format prevede, in una durata di soli 15 minuti, la diffusione, per ogni OKR, di informazioni relative a cosa Plenitude sta facendo concretamente sul tema, con 5/6 relatori rappresentanti dei team che lavorano sui progetti individuati come un *case study*.

Format della durata di **15 minuti**

4 staffette virtuali in: Italia, Kazakistan, Texas e Spagna

Virtual Tour: iniziativa sportiva che punta alla diffusione della cultura della salute, del benessere e dei comportamenti sostenibili, favorendo al contempo l'integrazione e la conoscenza delle professioni e dei siti rinnovabili Plenitude e sulla cultura dei luoghi in cui sono situati. Le persone sono invitate a praticare il proprio sport preferito e partecipare ad una staffetta virtuale, condividendo foto e video del proprio allenamento. Sono previste 4 staffette virtuali, due nel 2023 e due nel 2024, ambientate in Italia, Kazakistan, Texas e Spagna.