

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.

PRINCIPALI RISULTATI 2024

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI AL 31.12

49,2%

DONNE
(47,7% nel 2023)



50,8%

UOMINI
(52,3% nel 2023)

TOTALE

2.788 (2.557 nel 2023)

DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO

17
(-45% rispetto al 2023)

2.771
(+10% rispetto al 2023)

|||| A tempo determinato

|||| A tempo indeterminato

POLICY / POSIZIONAMENTI / ALTRI DOCUMENTI

- [Codice Etico Eni](#)
- [Policy ECG Rispetto dei diritti umani in Eni](#)
- [Policy ECG Zero Tolerance contro la violenza e le molestie sul lavoro](#)
- [Policy ECG Diversity & Inclusion](#)
- [Company Procedure Manuale del Sistema di Gestione della Parità di Genere](#)
- [Allegato C alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi "Gestione delle segnalazioni ricevute da Eni SpA e da Società Controllate"](#)
- [Protocollo Insieme – modello di relazioni Industriali a supporto della transizione energetica](#)

PERSONALE FEMMINILE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ (DIRIGENTI E QUADRI)

43,5%

(+2,7 pp rispetto al 2023)

INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI TOTALI REGISTRABILI

0,19 (1,09 nel 2023)

(INFORTUNI TOTALI REGISTRABILI/ORE
LAVORATE) × 1.000.000

GENDER PAY GAP

1,4 per la remunerazione
fissa¹³⁴ (1,8 nel 2023)

1,6 per la remunerazione
totale¹³⁵ (3,0 nel 2023)

FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

87.366 ore

(84.706 ore erogate nel 2023)

32,6 ore medie di formazione per dipendente

(rispetto a 34,5 del 2023¹³⁶)

1.006 € spesa media per formazione
e sviluppo per dipendenti full-time

(+16% rispetto al 2023)

134 - Gender Pay Gap calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

135 - Gender Pay Gap calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

136 - Dato in diminuzione del 5,5% rispetto al 2023, per via dell'estensione del perimetro di rendicontazione in ragione delle nuove acquisizioni del 2024 e l'elevato numero di neoassunti.

4.1

Il valore delle nostre persone

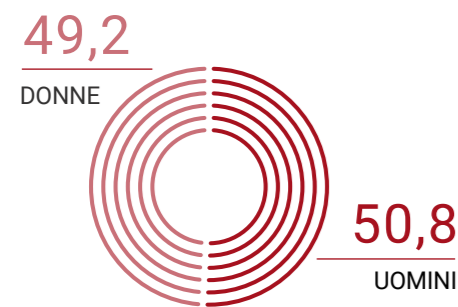


Plenitude pone le persone al centro della propria organizzazione, riconoscendo l'importanza del benessere e della crescita di ciascun individuo. Promuove un modello di gestione che non solo tutela, ma valorizza le diversità, le competenze e le aspirazioni di ogni membro, creando un ambiente inclusivo, stimolante e rispettoso.

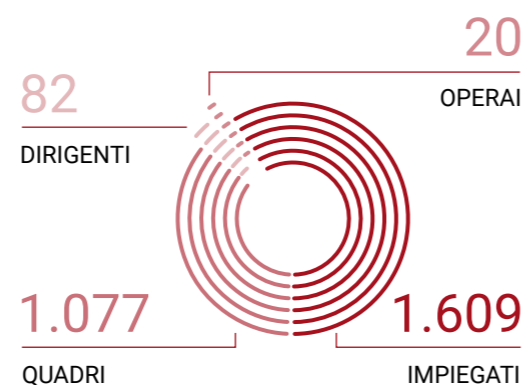
Dipendenti totali a fine 2024
2.788

A fine 2024, Plenitude conta **2.788 dipendenti**¹³⁷, registrando un aumento pari a circa il **9%** rispetto al 2023, dovuto alla crescita dell'organico in linea con l'espansione della Società, nonché al fatto che durante l'anno si sono registrate più assunzioni (316) rispetto alle risoluzioni (148). Dei dipendenti Plenitude, 1.866 (67%) lavorano in Italia, mentre 922 (33%) presso le Società controllate all'estero.

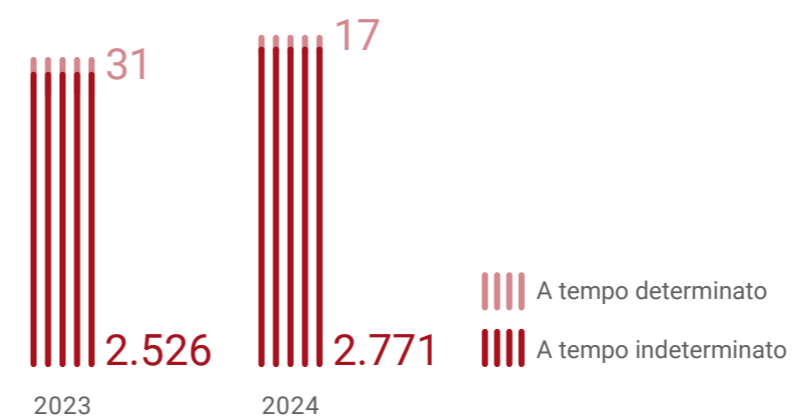
DIPENDENTI PER GENERE AL 31.12.2024 (%)



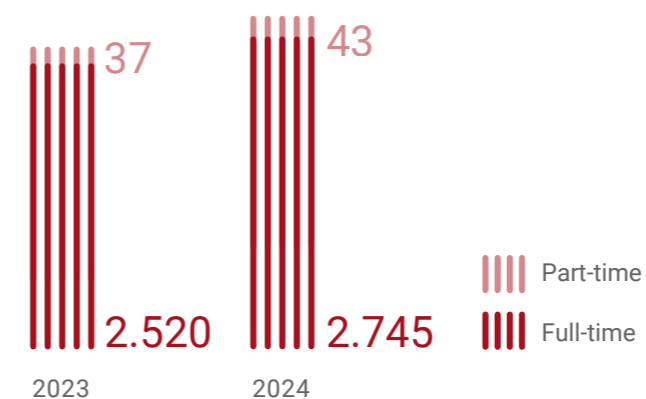
DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31.12.2024



DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E TIPOLOGIA AL 31 DICEMBRE 2024



Risorse a tempo indeterminato nel 2024
2.771



137 - Per ulteriori informazioni sull'organico si veda la sezione "Tabelle di Performance".

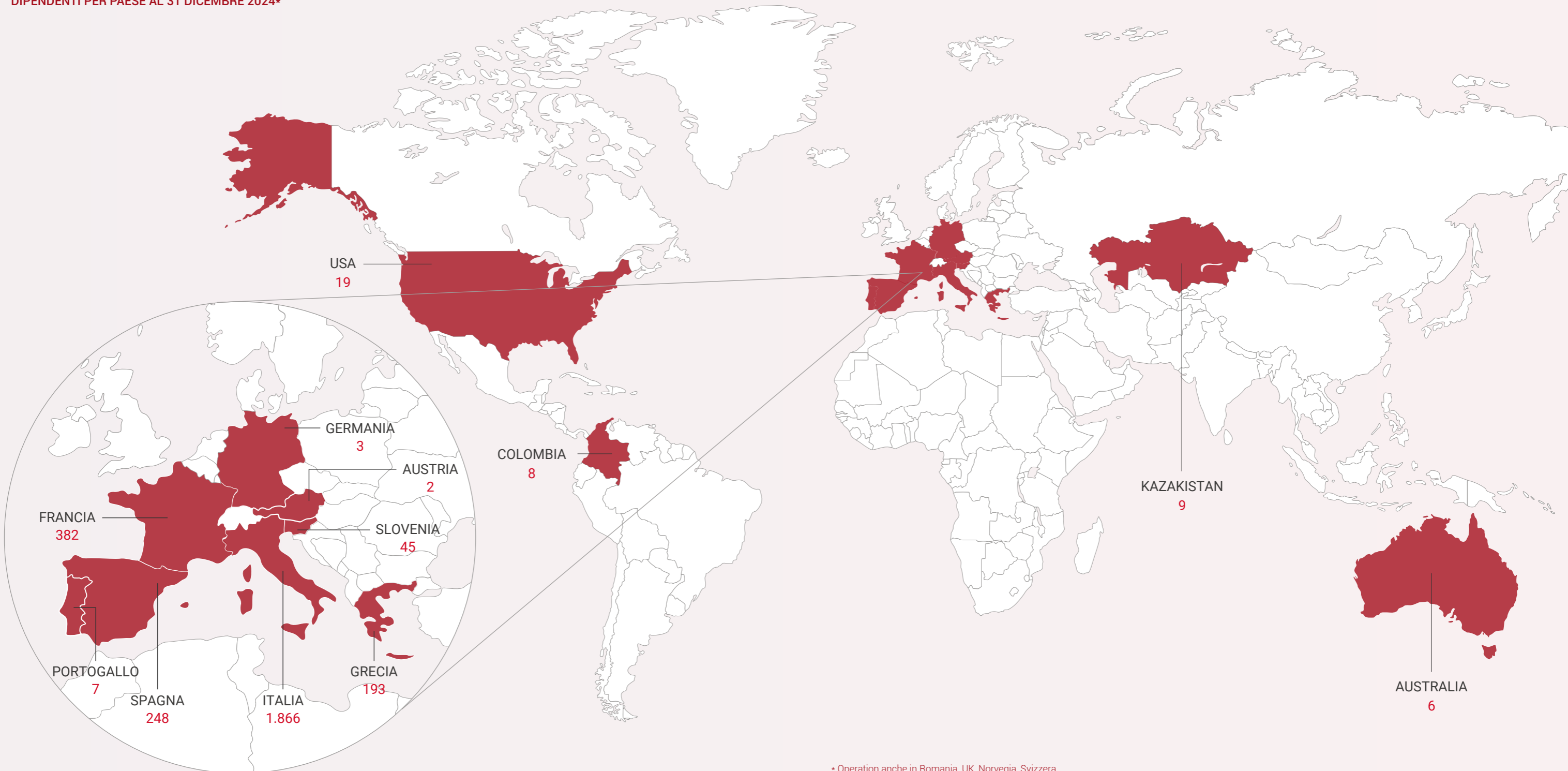
Internazionalizzazione

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 31.12.2024



DIPENDENTI PER PAESE AL 31 DICEMBRE 2024*



* Operation anche in Romania, UK, Norvegia, Svizzera.

4.1.1 La valorizzazione e l'inclusione delle diversità

Plenitude crede fortemente nella **valorizzazione di tutte le unicità** che caratterizzano le persone, includendo, *inter alia*, genere, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, orientamento sessuale, condizione di salute, età e 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 Eni 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 a implementare modelli organizzativi che **rispettino le opportunità e prevenzano ogni tipo di discriminazione**.

L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro dove le **diversità rappresentino un valore aggiunto** nel percorso di crescita aziendale e dove ogni individuo possa esprimere al meglio le proprie capacità e talenti.

In tale contesto, è stata definita una **Roadmap 2024-2025** costruita su **4 aree strategiche**:



PEOPLE DATA AND WAY OF WORKING

Iniziative con un approccio basato su metriche, attraverso la raccolta dati sulla propria popolazione aziendale.



PSYCHOLOGICAL SAFETY AND INCLUSIVE ENVIRONMENT

Iniziative volte a creare un ambiente in cui le persone si sentano incluse, grazie a una cultura che valorizzi le unicità e garantisca la piena espressione di sé.



ERG AND ENGAGEMENT

Iniziative proposte per ingaggiare la popolazione aziendale attraverso la creazione di una community (ERG - Employee Resource Group) di persone alleate della D&I.



EXTERNAL IMPACT AND MARKET POSITIONING

Iniziative volte a rendere i prodotti/ servizi inclusivi investendo nel design in termini di posizionamento del brand e marketing inclusivo.

Per creare un contesto lavorativo inclusivo che valorizzi ogni unicità, è stato necessario sviluppare uno strumento immediato, innovativo e automatizzato per restituire i **dati D&I relativi alla popolazione aziendale** e l'impatto delle iniziative D&I implementate. Il risultato finale è stata l'implementazione dell'**Inclusive Dashboard** che consente di navigare tra diverse pagine per ottenere una fotografia quali-quantitativa della D&I in Plenitude.

Nel 2024 è nata la **D&I Plenitude Allyship Community**, che riunisce oltre **120 persone di più di 7 nazionalità e 4 generazioni**, per diffondere le iniziative D&I e dare voce a tutti.

Grazie a testimonianze, dialoghi e interazioni cross-culturali, la Community ha aumentato la consapevolezza e l'ingaggio sulle tematiche D&I. L'obiettivo è promuovere i valori D&I, raccogliere nuove proposte e costruire una cultura inclusiva e un ambiente di lavoro coeso. La community organizza periodicamente i **"D&I Community Talk"**, eventi che favoriscono dialogo e coinvolgimento su varie tematiche D&I. Nel 2024, sono stati svolti due talk sui temi "Agree to disagree culture" e "Inclusive communication".

Plenitude ha implementato inoltre le sessioni **"Getting to know D&I"**, formative e informative, per accrescere la cultura inclusiva attraverso attività di comunicazione interattive. Il primo tema trattato nel 2024 è stato il benessere delle persone, che include aspetti fisici, mentali, emotivi e sociali, e la sua correlazione con le tematiche D&I.

Ad agosto 2024 Plenitude ha inoltre ottenuto la **Certificazione Italiana per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022)**, dimostrando il suo impegno concreto nella riduzione del divario di genere. Questa certificazione, valida per tre anni, è soggetta a monitoraggio annuale e valuta diversi ambiti: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità salariale, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Plenitude promuove comportamenti inclusivi non solo al suo interno. Grazie al suo ampio raggio d'azione, può avere un impatto positivo sulla comunità in cui opera e sulla catena del valore con cui interagisce.

Per questo motivo, nel 2024, Plenitude ha lanciato una serie di sessioni di confronto con i principali fornitori, per condividere e scambiarsi sinergicamente know-how, idee e *best practice* sulle principali iniziative D&I in corso. In questo contesto, Plenitude Spagna si è impegnata in un progetto di reinserimento sociale e lavorativo di persone detenute, coinvolgendole in attività di call center per Plenitude all'interno di alcune strutture penitenziarie del Paese.

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	TARGET 2024	PERFORMANCE 2024	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ PER TUTTI PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	100% parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025, con conseguente azzeramento del gap retributivo	Gender pay gap¹³⁸ di 1,4 e 1,6 per la remunerazione rispettivamente fissa e totale	⊗ IN PROGRESS	100% parità di remunerazione tra uomini e donne nel 2025, con conseguente azzeramento del gap retributivo
	50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025	49,2% donne sul totale dei dipendenti nel 2024 vs 47,7% nel 2023	⊗ IN PROGRESS	50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025
	≥40% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) nel 2025	43,5% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri)	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	≥40% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) nel 2025
	Realizzazione delle iniziative inserite all'interno della D&I Roadmap 2024-2025 e relativo monitoraggio tramite D&I Dashboard	Rispetto alla D&I Roadmap 2024-2025: • 6/12 iniziative realizzate • 3/12 iniziative in fase di pianificazione	⊗ IN PROGRESS	Proseguire le iniziative inserite all'interno della Roadmap 2024-25 e valutare una loro evoluzione
	Incremento dell'ingaggio delle persone di Plenitude, appartenenti alle varie aree di business e della comunità esterna	Creazione della D&I Allyship Community Celebrazione dei "Plenitude for International Days"	⊗ IN PROGRESS	
	Aggiornamento delle responsabilità del Sustainability Committee di Plenitude quale indirizzo e guida in ambito D&I	Inserite le tematiche D&I nell'ordine di servizio del Sustainability Committee. Forniti aggiornamenti e presentate progettualità nel corso dell'anno 2024	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	-

Nel 2024 Plenitude ha raggiunto il **49,2% di presenza femminile¹³⁹** (+1.5 pp rispetto al 2023), 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 **43,5% di personale femminile in posizioni di responsabilità**, con l'obiettivo di mantenere tale percentuale pari o superiore al 40% nel 2025.

Plenitude, in armonia con le linee guida Eni, applica in tutti i Paesi in cui opera una politica retributiva neutrale rispetto al genere e monitora periodicamente il gender pay gap al fine di valutare, con le funzioni competenti, eventuali azioni correttive. Nel 2024 ha continuato nel processo di progressiva riduzione del divario retributivo di genere, migliorando i relativi indicatori, con la finalità di raggiungere nel 2025 la parità di retribuzione tra lavoratori di genere maschile e femminile. In particolare, in base al principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", il **gender pay gap** 2024 misurato a parità di livello di ruolo e anzianità risulta pari a **1,4 per la retribuzione fissa e a 1,6 per la retribuzione totale**. Nel 2023¹⁴⁰ gli indicatori erano pari, rispettivamente, a 1,8 e 3,0.

Con riferimento al gender pay gap "raw", ossia il gender pay gap che non considera il livello di ruolo e l'anzianità, nel 2024 l'indicatore si è attestato a 15 per la retribuzione fissa e 19 per la retribuzione totale, migliorando rispetto al 2023 (rispettivamente 16 e 22).

L'impegno di Plenitude per l'eliminazione del divario retributivo di genere si attua non solo con azioni retributive specifiche ma si inserisce in una visione più ampia di equità di genere promossa attraverso un cambiamento culturale basato su azioni concrete volte a colmare le disparità, favorire l'inclusione e valorizzare la diversità.

Nel 2024, tra i progetti D&I sui temi della discriminazione di genere e pari opportunità, Plenitude ha avviato un percorso dedicato alla consapevolezza economica (per ulteriori informazioni si veda il focus on "Plenitude for international days") e ha portato a termine il progetto di studio sulla *Pay Transparency*. Infatti, in previsione del recepimento della Direttiva UE 970/2023 atteso entro il 2026, sono stati approfonditi i meccanismi di applicazione della normativa che mira a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva.

¹³⁹ - Per ulteriori informazioni sulla composizione del personale si veda la sezione ■ "Tabelle di Performance".

¹⁴⁰ - Nel 2024, per allinearsi allo standard unico europeo ESRS relativo alla trasparenza retributiva, Plenitude ha sostituito l'indicatore di *Gender Pay Ratio* con il *Gender Pay Gap*. Quest'ultimo misura la differenza percentuale tra il salario medio degli uomini e quello delle donne rispetto al salario medio degli uomini, anche a parità di livello di ruolo e anzianità. Motivazione ed effetto della revisione (GRI 2-4, a-i, a-ii): la modifica garantisce maggiore conformità normativa e aderenza agli standard adottati dalla controllante Eni.

BALLSHIT

**GLI STEREOTIPI
SULLE DONNE
SONO TUTTE PALLE**



Focus on

PLENITUDE FOR INTERNATIONAL DAYS

Le giornate "Plenitude for international days" offrono l'opportunità di dedicare azioni e iniziative specifiche alle tematiche D&I, celebrando le ricorrenze internazionali più significative in linea con la Roadmap D&I definita da Plenitude.

Plenitude ha organizzato iniziative interne ed esterne per sensibilizzare sulla parità di genere:

- Evento interno in diretta streaming con Gabriella Greison: laureata in Fisica nucleare, scrittrice e performer teatrale, ha portato in scena storie di fisici e scienziati del XX secolo, evidenziando l'importanza della condivisione, inclusività, cambiamento, forza, motivazione personale, empowerment femminile e diversità per scardinare i pregiudizi e promuovere le pari opportunità.
- Partnership con la squadra di basket Olimpia Milano: per sensibilizzare sulla violenza di genere, durante una partita di Eurolega al Forum di Assago, i giocatori hanno indossato maglie con messaggi volti ad aumentare la consapevolezza sulle discriminazioni.

Plenitude ha deciso di sensibilizzare in particolare sulla violenza economica, una forma di violenza ancora poco nota e spesso sottovalutata, tramite le seguenti iniziative:

- Evento interno dal titolo "Un viaggio verso la consapevolezza economica", con testimonianze e analisi sul tema. Tra i partecipanti, Francesca Cavallo, autrice del bestseller per l'infanzia "Storie della buonanotte per bambine ribelli" e Edoardo Lozza, docente di Psicologia Economica all'Università Cattolica di Milano, hanno condiviso le loro storie e conoscenze. Inoltre, la stand-up comedian Giulia Cerruti ha affrontato con ironia le difficoltà finanziarie delle donne.
- Progetti Speciali "Ballshit" in collaborazione con Olimpia Milano: durante il riscaldamento di una partita di Eurolega, i giocatori dell'Olimpia hanno utilizzato palloni con impresse frasi emblematiche degli stereotipi più diffusi, raggiungendo, tramite lo sport, un pubblico vasto e trasversale. Gli stessi palloni sono poi stati oggetti di un roadshow sia nella sede dell'azienda sia nel *flagship store* di Milano, per dare ulteriore visibilità all'iniziativa e ai messaggi.

**GIORNATA
INTERNAZIONALE
DEI DIRITTI DELLE
DONNE, 8 MARZO**

**GIORNATA
INTERNAZIONALE
PER L'ELIMINAZIONE
DELLA VIOLENZA
CONTRO LE DONNE,
25 NOVEMBRE**

4.2

L'attenzione alla salute e alla sicurezza sul lavoro



Plenitude considera la salute e la sicurezza sul lavoro una priorità assoluta, impegnandosi a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri per i propri dipendenti, contrattisti e tutte le persone coinvolte nelle proprie attività. La gestione di questi aspetti è un elemento fondamentale della cultura aziendale e va oltre il semplice rispetto delle normative vigenti. La Società adotta un approccio orientato alla prevenzione e al miglioramento continuo, attraverso una gestione proattiva dei rischi e delle pratiche relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori. Nel corso degli anni, Plenitude ha gestito la crescente complessità delle proprie operazioni derivante da acquisizioni e ampliamento degli asset, introducendo soluzioni organizzative e strumenti innovativi per rispondere in modo efficace alle sfide legate alla salute e sicurezza. In ottica di miglioramento continuo e in conformità con le policy e le linee guida Eni, nonché con gli standard nazionali e internazionali, Plenitude si impegna nel **mantenimento dei sistemi di gestione in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro, certificati secondo lo standard ISO 45001, e Ambiente, certificati secondo lo standard ISO 14001**. Questi sistemi garantiscono che tutti gli aspetti connessi alla salute, sicurezza e ambiente (HSE) siano costantemente monitorati, con l'obiettivo di assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri.

Le società controllate di Plenitude hanno adottato un **Sistema di Gestione Integrato HSE** conforme alla Management System Guideline HSE di Eni e alle indicazioni di Plenitude. Tutte le società a rischio significativo devono garantire l'ottenimento e il mantenimento delle certificazioni UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001. Inoltre, anche alcune società a rischio contenuto hanno proattivamente ottenuto queste certificazioni. Plenitude assicura un **coinvolgimento attivo dei lavoratori** nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo la loro **partecipazione e consultazione** durante lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione delle politiche e pratiche in materia di salute e sicurezza. Questo avviene attraverso il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle **riunioni periodiche** della sicurezza previste dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08, nei rinnovi e nelle sorveglianze delle **certificazioni aziendali**, nella consultazione e firma dei **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)** e relativi allegati, nonché del **Piano di Emergenza**.

Plenitude si è posta l'obiettivo di **azzerare gli infortuni sul lavoro**, ridurre al minimo gli incidenti e i quasi incidenti (*near miss*) e segnalare le condizioni e le azioni pericolose per anticipare potenziali eventi critici e definire azioni preventive efficaci. Plenitude garantisce inoltre che i propri asset siano progettati, costruiti e gestiti in modo adeguato, assicurando la massima affidabilità e sicurezza per le persone e per l'ambiente. In linea con i metodi adottati da Eni, Plenitude utilizza specifici indicatori di performance per monitorare e migliorare le prestazioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro. Grazie all'impegno profuso negli ultimi anni e all'attenzione rivolta ai temi di salute e sicurezza, nel 2024 si è registrata un'importante **riduzione degli infortuni sul lavoro rispetto agli anni precedenti**. Si è verificato un solo infortunio sul lavoro di lieve entità, che ha comportato un **indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR) pari a 0,19**, in diminuzione rispetto al 2023. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle politiche implementate e sottolinea l'importanza di continuare a rafforzare ulteriormente le misure di prevenzione e protezione.



Focus on

AZIONI DI PLENITUDE PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI

Plenitude ha intrapreso numerose azioni per prevenire e gestire i potenziali impatti negativi, tra cui:

IGIENE INDUSTRIALE

Implementato un programma di monitoraggio dei fattori di rischio come il microclima, l'esposizione a sostanze chimiche e il benessere generale dei lavoratori.

Nel 2024 è stata fatta una campagna di sensibilizzazione rivolta a tutte le società controllate e sono stati messi a disposizione corsi specifici.

STRUMENTI PER RIDURRE GLI INCIDENTI

- **APP HSEni:** utilizzata per la segnalazione in tempo reale di incidenti e condizioni non sicure sul campo, assicurando una risposta rapida.
- **Sistema IRIDE:** ogni segnalazione è registrata in IRIDE, che raccoglie e archivia tutte le informazioni relative all'evento, incluse le cause, le conseguenze e le azioni correttive adottate. IRIDE interagisce con altre piattaforme, come "Safety Pre-sense" per analizzare situazioni pericolose ricorrenti e consentire interventi preventivi, anche nelle altre società controllate, attraverso azioni mirate.
- **Hermes:** applicativo sviluppato per ottimizzare la pianificazione e la sicurezza nelle operazioni di Plenitude. È stato ulteriormente migliorato nel 2024 grazie al progetto "ZY Board". Questo strumento digitale personalizza i contenuti relativi alla gestione della sicurezza per le specifiche operazioni di Plenitude, facilitando la verifica dell'idoneità tecnico-professionale di contrattisti e partner, la segnalazione in tempo reale delle condizioni di pericolo e la compilazione di checklist operative sul campo.
- **Promozione della sicurezza lungo tutta la catena del valore:** coinvolgendo contrattisti e partner in programmi di sensibilizzazione, e fornendo loro alcuni documenti informativi HSE utili per le loro attività lavorative, come il "Kit del Technical Partner" e le **Golden Rules** di Plenitude.

Promozione di workshop tematici e iniziative di sensibilizzazione, come gli **HSE Day**, coinvolgendo anche contrattisti e partner esterni. Per ulteriori informazioni, si veda il paragrafo **4.2.3 Formazione e sensibilizzazione**.

FORMAZIONE HSE

Implementati piani di emergenza testati attraverso esercitazioni regolari, introducendo, in collaborazione con Eni, lo strumento digitale **Emergency Exercise Management** per pianificare e registrare le esercitazioni di emergenza e gestire le azioni di miglioramento derivanti dalle simulazioni.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Dopo il workshop "La consapevolezza del rischio vulcanico - Focus sui Campi Flegrei e la preparedness di Eni" organizzato nel 2023 presso la sede di Pozzuoli in collaborazione con la Protezione Civile, Plenitude ha partecipato all'Esercitazione Nazionale di Protezione Civile nei Campi Flegrei nel 2024.

PARTECIPAZIONE DI PLENITUDE ALLE INIZIATIVE DI PROTEZIONE CIVILE

Durante questa esercitazione, sono stati approfonditi i parametri sismici per una gestione delle emergenze basata su dati oggettivi relativi alla gravità dell'evento e alle caratteristiche specifiche dell'edificio ospitante.

Questo approccio mira a ridurre il fattore di percezione soggettiva del rischio, migliorando la preparazione e la risposta alle emergenze sismiche.

4.2.1 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi

La protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, considerata una priorità assoluta, è perseguita attraverso un approccio sistematico volto a monitorare, prevenire e ridurre i rischi nei luoghi di lavoro.

I processi e gli strumenti adottati da Plenitude si concentrano innanzitutto sull'**identificazione dei pericoli** e sulla **valutazione dei rischi**. Queste attività, svolte in modo sistematico e non, mirano a eliminare i pericoli e a minimizzare i rischi residui.

Le valutazioni vengono condotte in modo strutturato e documentato, con aggiornamenti periodici per includere nuovi rischi derivanti da tecnologie emergenti o cambiamenti nei processi aziendali.

I risultati di tali analisi consentono di individuare aree di miglioramento nel sistema di gestione della sicurezza, promuovendo un ciclo virtuoso attraverso aggiornamenti delle procedure, formazione del personale e l'implementazione di azioni correttive. Il processo di identificazione e valutazione dei pericoli adottato da Plenitude si sviluppa in tre fasi:

1 **Mappatura delle attività e dei pericoli:** ogni operazione viene analizzata per identificare i potenziali pericoli, includendo le attività di routine e straordinarie, sia interne che esterne all'ambiente di lavoro.

2 **Coinvolgimento del personale:** questo processo coinvolge attivamente il personale operativo, promuovendo una partecipazione aperta e continua per raccogliere *feedback* utili all'identificazione di rischi specifici.

3 **Analisi dei rischi:** i pericoli individuati vengono valutati in base alla loro probabilità e gravità, consentendo di determinare le priorità di intervento e le misure di mitigazione necessarie per ogni tipologia di pericolo.

I pericoli più rilevanti associati alle attività di Plenitude sono principalmente legati alle operazioni sul campo o commerciali e includono:

- **Rischi legati ai lavori in quota:** attività che si svolgono ad altezze elevate su strutture o impianti, esponendo al rischio di cadute dall'alto. Questo pericolo è significativo nei cantieri/installazioni di impianti fotovoltaici in ambito residenziale e industriale o nelle strutture produttive in ambito rinnovabili, dove l'accesso agli aerogeneratori è frequente.
- **Rischi legati alla movimentazione di grandi componenti:** operazioni di sollevamento e spostamento di attrezzature pesanti o componenti ingombranti, comportano rischi di schiacciamento, traumi o incidenti dovuti a malfunzionamenti delle attrezzature. Questi rischi sono legati sia alla manutenzione di parti degli impianti che all'utilizzo in campo di attrezzature di sollevamento.
- **Rischi legati alla guida per attività commerciali:** incidenti stradali associati alle attività lavorative.



Per ogni rischio identificato, Plenitude adotta un insieme di misure organizzative, tecniche e formative finalizzate a **mitigare gli impatti e prevenire incidenti**.

Le principali azioni di mitigazione includono:

- **Misure organizzative:** implementazione di procedure operative specifiche e supervisione regolare da parte di responsabili della sicurezza per garantire l'osservanza delle pratiche corrette.
- **Misure tecniche:** formazione continua del personale su sicurezza sul lavoro, gestione delle emergenze, sicurezza sui lavori in quota, e movimentazione sicura di attrezzature pesanti. La formazione viene aggiornata periodicamente, con simulazioni pratiche ed esercitazioni su scenari reali di rischio.
- **Procedure di emergenza e piani di evacuazione:** predisposizione di piani di emergenza per ogni sito operativo, con test regolari tramite esercitazioni e simulazioni.

Questi processi sono gestiti da personale competente, continuamente formato e sottoposto ad audit interni e valutazioni pratiche delle competenze.

Plenitude monitora costantemente l'efficacia delle misure adottate tramite specifici indicatori di prestazione, garantendo il rispetto delle normative di sicurezza e riducendo al minimo i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

4.2.2 Servizi di medicina del lavoro

I servizi di medicina del lavoro rivestono un ruolo cruciale nell'**identificazione, eliminazione dei pericoli e minimizzazione dei rischi per la salute dei lavoratori**. Questi servizi permettono di svolgere attività fondamentali, come la valutazione dei rischi per la salute attraverso visite mediche periodiche e valutazioni sanitarie. L'obiettivo è individuare tempestivamente i rischi potenziali legati alle condizioni lavorative, rappresentando un punto di riferimento per la tutela della salute dei lavoratori.

Per garantire un'elevata qualità di questi servizi, l'organizzazione dispone del servizio di **medicina del lavoro dedicato nelle principali sedi** mentre nelle altre si avvale di **professionisti qualificati**. Le informazioni mediche dei lavoratori sono trattate con la **massima riservatezza** e nel **rispetto della privacy**, secondo le normative vigenti. Il personale medico garantisce la riservatezza dei dati sanitari e delle diagnosi, consentendo l'accesso esclusivamente a personale autorizzato.

Grazie a un sistema di qualità, competenza professionale e accessibilità, l'organizzazione si impegna a garantire che tutti i lavoratori abbiano le risorse necessarie per lavorare in un ambiente sicuro e salutare.

4.2.3 Formazione e sensibilizzazione

Plenitude considera la formazione dei lavoratori, inclusa quella non obbligatoria, un pilastro fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sicuro.

La Società si impegna a sensibilizzare e formare costantemente il proprio personale, sia dipendente che non dipendente (inclusi contrattisti e partner tecnici), su tematiche HSE, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza, incrementare la consapevolezza sui rischi specifici e favorire l'adozione di pratiche operative sicure.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	
	Le principali attività formative e informative hanno incluso:
FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA	Corsi obbligatori e non obbligatori, riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro, che coprono sia aspetti generali (es. formazione antincendio, primo soccorso, gestione delle emergenze), sia aspetti specifici in base alle attività svolte (es. corso sulla sicurezza comportamentale).
PROGETTI SPECIALI	Nel 2024 Plenitude Energy Services ha attivato la transizione di tecnici manutentori. Alcuni di loro sono stati trasferiti a ruoli HSE con funzioni specifiche di controllo delle installazioni.
WORKSHOP E GIORNATE DEDICATE	Iniziative come l'HSE Day, workshop sulla sicurezza e forum HSE coinvolgono non solo il personale interno, ma anche contrattisti e partner tecnici, favorendo la condivisione delle migliori pratiche, l'applicazione delle <i>Golden Rules</i> e l'approfondimento di temi specifici (es. lavori in quota, l'uso delle scale).

Focus on

THEME (THE HUMAN ERROR MODEL FOR ENI)

Plenitude, in collaborazione con le funzioni centrali HSE di Eni, ha applicato il modello THEME ad una società controllata. Questo modello di analisi permette di analizzare gli errori umani e i fattori che influenzano i comportamenti di sicurezza.

Il modello utilizza strumenti di intervento per migliorare sia i comportamenti sia la cultura della sicurezza.

L'obiettivo del modello è quello di analizzare la probabilità di errore umano, l'efficacia delle barriere e il contesto culturale in cui si svolgono le attività lavorative. Sulla base delle risultanze, il modello suggerisce alcuni strumenti di intervento per correggere i comportamenti a rischio e rafforzare ulteriormente le barriere umane presenti.

Fondamentale è anche l'osservazione e l'analisi di ciò che funziona. Il modello non si limita a esaminare solo ciò "che va male", ma include anche ciò "che va bene". Questo approccio positivo aiuta a stimolare e motivare i lavoratori a proseguire nel miglioramento dei comportamenti, consolidando le pratiche sicure. Nel corso del 2024 questa metodologia è stata applicata alla realtà Plenitude Energy Services.

STRUMENTI AD HOC	
	Sono stati sviluppati e diffusi diversi strumenti di sensibilizzazione che supportano l'apprendimento continuo e la consapevolezza in materia:
PRINCIPI E REGOLE D'ORO DELLA SICUREZZA (GOLDEN RULES)	Principi guida di Eni per garantire la sicurezza sul lavoro, distribuiti a tutti i dipendenti e partner. Plenitude ha anche introdotto le proprie <i>Golden Rules</i> , focalizzate su situazioni specifiche del proprio settore di attività.
LESSON LEARNED	Gli incidenti, quasi incidenti o situazioni pericolose rilevanti vengono analizzati e trasformati in documenti che condividono cause, azioni correttive e raccomandazioni per evitare il ripetersi di situazioni simili. Questi documenti sono condivisi con tutte le funzioni aziendali, incluse le società controllate, per promuovere un approccio proattivo alla prevenzione degli incidenti. In caso di incidente, Plenitude segue un processo rigoroso per investigare gli eventi, individuarne le cause e pianificare azioni correttive. I risultati delle indagini sono condivisi attraverso il sistema " <i>Lesson Learned</i> ", favorendo la diffusione di esperienze e strategie per prevenire futuri incidenti.
KIT DEL TECHNICAL PARTNER	Kit formativo destinato ai partner delle società controllate per ridurre i rischi operativi durante le attività.
COMUNICAZIONE	
	La formazione non si limita ai soli momenti in aula, ma si integra con una serie di attività di comunicazione continua che coinvolgono i lavoratori a tutti i livelli:
MONITORAGGIO DELLE PERFORMANCE HSE	Ogni mese, Plenitude invia le dashboard HSE a tutti i livelli aziendali, monitorando i principali indicatori di performance HSE. Questo strumento consente di valutare l'efficacia delle iniziative di formazione e sensibilizzazione, e identificare aree di miglioramento.
HSE TIPS	Brevi video durante il quale si discute di argomenti su temi HSE.

4.2.4 La salute e sicurezza sul lavoro nelle relazioni commerciali

Plenitude adotta un approccio proattivo per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro nelle sue **attività operative** e nelle **relazioni con i partner commerciali**, i **fornitori** e i **contrattisti**. Questo approccio si fonda su principi di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi, con l'obiettivo di minimizzare i rischi associati alle attività, ai prodotti e ai servizi erogati.

Inoltre, mira a garantire che tutte le fasi del processo commerciale, dalla selezione dei fornitori alla gestione operativa, rispettino i più elevati standard di sicurezza. In particolare, durante gli eventi aziendali che coinvolgono i partner commerciali (*HSE Day*, *workshop*, *convention*) è sempre svolto in apertura un intervento sui temi HSE.

La **selezione e qualifica dei fornitori e contrattisti** avviene attraverso una rigorosa **valutazione delle loro competenze e capacità in materia di salute e sicurezza**. Plenitude ha aggiornato i requisiti HSE richiesti per ciascun tipo di servizio, assicurandosi che tutti i fornitori e i partner rispettino gli standard di sicurezza previsti. Strumenti come i *kick-off meeting* e gli audit periodici sono fondamentali per verificare la conformità ai requisiti contrattuali, inclusi quelli relativi alla sicurezza sul lavoro.

Durante alcuni eventi aziendali vengono organizzate simulazioni di eventi incidentali con l'ausilio di *stuntmen*, coinvolgendo il personale tecnico e operativo. L'obiettivo è migliorare la preparazione e la capacità di risposta del personale a scenari di emergenza o incidentali, assicurando che i lavoratori siano pronti a evitare rischi e gestire situazioni critiche in modo sicuro ed efficace.



4.3

La tutela del benessere ed il supporto alla crescita

4.3.1 Benessere dei lavoratori

Per Plenitude, il benessere delle persone è un valore fondamentale: l'azienda offre a tutti i propri dipendenti un **piano di welfare** aziendale, considerato una *best practice* nel settore. Attraverso questo strumento, Plenitude promuove diverse azioni finalizzate a supportare l'equilibrio tra vita professionale e privata, a valorizzare il benessere fisico e mentale delle proprie persone e a fornire strumenti innovativi per una gestione ottimale delle attività lavorative.



TEMA MATERIALE	TARGET 2024	PERFORMANCE 2024	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Attività diretta su Workplace per diffondere le iniziative welfare nel 2024	Comunicazione delle iniziative welfare tramite Workplace Svolta <i>survey</i> per analisi di conoscenza del welfare da parte delle persone Plenitude Italia	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	Nel 2025, studio dei risultati della <i>survey</i> e implementazione di un piano di iniziative per aumentare la conoscenza dell'offerta welfare, anche attraverso l'invio di ulteriori <i>survey</i>
	Continuazione del progetto <i>Beyond Smart Working</i> e diffusione dello stesso presso le società estere	Avviata e conclusa la diffusione delle pratiche del <i>Beyond Smart Working</i> presso le principali consociate estere grazie al contributo dei team HR ed il coinvolgimento di <i>Ambassador</i> delle sedi locali	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	<i>On demand</i> si valuterà la possibilità di creare nuovi momenti dedicati per rafforzare la presa di consapevolezza sulle pratiche del modello
	Continuare a monitorare periodicamente gli indicatori di clima e salute organizzativa	Analisi dei risultati e identificazione dei target futuri	➔ IN PROGRESS	Prevista nuova indagine di clima e salute organizzativa nel 2025

PRINCIPALI INIZIATIVE DI WELFARE¹⁴¹

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO ENI	
	Plenitude ha introdotto il Piano di Azionariato Diffuso Eni per i propri dipendenti, offrendo la possibilità di ricevere azioni gratuite di Eni in base a criteri e condizioni stabiliti per il triennio 2024-2026 ¹⁴² ;
ATTUAZIONE 2024	Assegnazione di azioni gratuite da parte di Eni per un controvalore monetario individuale convenzionale pari a 2.000 €;
ATTUAZIONE 2025	Assegnazione di azioni gratuite da parte di Eni per un controvalore monetario individuale convenzionale pari a 2.000 €;
ATTUAZIONE 2026	Assegnazione di azioni gratuite da parte di Eni pari al 50% delle azioni eventualmente acquistate dal dipendente. Le azioni gratuite assegnate da Eni non potranno comunque superare il controvalore massimo convenzionale di 1.000 €.
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 Preveni 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 Preveni con Eni è stato notevolmente incrementato su territorio nazionale nel corso del 2023.
SPORTELLO INFORMATIVO ONCOLOGICO	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.
SERVIZIO "PIÙ SALUTE"	Assistenza sanitaria domiciliare e digitale qualificata, attraverso la piattaforma "Doc 24". Nel 2024 è stata aggiunta all'offerta Più Salute, già disponibile, la possibilità per le persone Plenitude e le loro famiglie di accedere in modo gratuito a tele/video consulti con un pediatra 24/7 (anche di notte e nei weekend), e di ricevere nei giorni festivi una visita a domicilio del pediatra e di un servizio a scelta tra la consegna a casa di farmaci e dispositivi medici, il prelievo di campioni per esami e l'accompagnamento presso strutture sanitarie. Dal 2024, inoltre, Più Salute include nella sua offerta anche il servizio di ascolto psicologico di Eni, gratuito, anonimo e confidenziale. Nell'ottica di una maggiore inclusività a dicembre è stato lanciato un servizio di video-interpretariato in LIS (Lingua dei Segni Italiana) che rende fruibili tutti i servizi di Più Salute alle persone non udenti.

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

142 - Il partecipante potrà aderire annualmente a ciascuna assegnazione secondo i termini e le modalità stabilite da Eni.

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 ATTIVITÀ FISICA	Convenzioni con circa 2.000 centri sportivi.
TRATTAMENTO DEL TABAGISMO E 2024	Presenti sul territorio strutture pensate per tutti coloro che richiedono un supporto per smettere di fumare.
GRUPPO ENI DONATORI SANGUE (GEDS)	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 in linea con il <i>Workplace Health Promotion</i> , 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.
RIANIMAZIONE CARDIOPOLMONARE E DEFIBRILLAZIONE	Promozione della rianimazione cardiopolmonare e defibrillazione precoce: installazione del Defibrillatore Automatico Esterno (DAE) presso le sedi e relativa formazione al personale addetto all'utilizzo.
WAY OF WORKING	
SMART-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.
FLESSIBILITÀ ORARIA	Prevista flessibilità oraria su base giornaliera e stagionale.
CONVENZIONI	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	
	Dal 2015 Eni garantisce alle proprie persone in tutto il mondo l'applicazione degli standard minimi di maternità previsti dall'International Labour Organization (ILO).
PERCORSI FORMATIVI DIGITALI	Attivazione di due percorsi formativi digitali , al fine di supportare i genitori lungo il percorso evolutivo dei figli.
NEW SMART WORKING	Attivazione di "New Smart Working a supporto della famiglia – Welfare e sostenibilità" ¹⁴³ : <ul style="list-style-type: none"> - Neogenitoriale: fino a 12 giorni/mese con possibilità di recupero di 2 giorni non fruiti nel mese precedente. - Rosa – periodo gravidanza: <ul style="list-style-type: none"> • 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 dopo la nascita/ingresso del minore in famiglia/in Italia 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.
SUMMER KID	Per genitori con 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 SALUTE	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.
CONVENZIONI PER INIZIATIVE CULTURALI	Offerta di convenzioni per iniziative in ambito culturale come spettacoli, musei e mostre.
SUPPORTO ALLE NUOVE GENERAZIONI	
NIDO SCUOLA ENI	Possibilità di usufruire, sia a Milano che a Roma, del nido scuola Eni e dedicato ai bambini da 0 ai 6 anni.

SOGGIORNI ESTIVI	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).
SUMMER CAMP	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.
ORIENTAMENTO SCOLASTICO E PROFESSIONALE	Promozione di percorsi di valorizzazione e sviluppo dei talenti delle giovani generazioni, attivando iniziative dedicate all' orientamento scolastico e professionale .
CONTRIBUTO ANNUALE PER SPESE DI ASILO NIDO E BABYSITTING	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 babysitting.
SERVIZI PER LA COMUNITÀ	
FRAGIBILITÀ	Disponibilità di accedere a Fragibilità , 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.
BONUS SULL'OFFERTA PER NOI	Bonus sull'offerta Per Noi (una tantum): per le utenze di luce e gas per le persone che hanno attivato l'offerta "Per Noi": <ul style="list-style-type: none"> - 70€ di sconto sulla fornitura luce; - 70€ di sconto sulla fornitura gas; - 140€ sulla fornitura combinata di luce e gas.
MOBILITÀ SOSTENIBILE	
PUNTI PER LA RICARICA ELETTRICA GRATUITA	Installazione di 14 punti di ricarica per la ricarica elettrica gratuita presso l'headquarter di Plenitude a Milano.

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

Con l'obiettivo di rendere Plenitude un'azienda che possa attrarre i talenti, promuovere il benessere e la crescita professionale, nel 2024 è stata condotta una *survey* dedicata ai dipendenti Plenitude Italia, con lo scopo di **valutare il livello di conoscenza e consapevolezza dell'offerta welfare aziendale (ProtocolloPerNoi)**.

L'invio della *survey* è stata anche un'opportunità per ripresentare alle persone di Plenitude l'intero elenco dei servizi disponibili, favorendo una maggiore comprensione e accesso alle risorse offerte.

L'analisi dei risultati raccolti consentirà di pianificare nuove iniziative nel 2025, finalizzate ad aumentare la conoscenza dell'offerta welfare. Per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e misurare il miglioramento della percezione del valore del welfare aziendale verranno inoltre proposte nuove *survey*.

Nel corso del 2024, inoltre, il ProtocolloPerNoi e i relativi servizi offerti sono stati estesi a **tre società controllate** (Plenitude Energy Services, Be Power, Eni Plenitude Renewables Italy), rafforzando ulteriormente l'impegno di Plenitude verso un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alle esigenze delle proprie persone.

Focus on

LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI DELLE PERSONE DI PLENITUDE

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. A febbraio 2024, Plenitude ha recepito le **Policy di Gruppo Eni "Rispetto dei Diritti Umani in Eni"** e la **Policy "Zero Tolerance contro la violenza e molestie sul lavoro"**. Questa nuova Policy, oltre a vietare ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro, promuove una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla professionalità e sulla non discriminazione.

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 2024	PERFORMANCE 2024	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	≥30 ore medie di formazione per dipendente all'anno nel Piano 2024-2027	32,6 ore medie di formazione per dipendente	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	≥30 ore medie di formazione per dipendente all'anno nel Piano 2025-2028

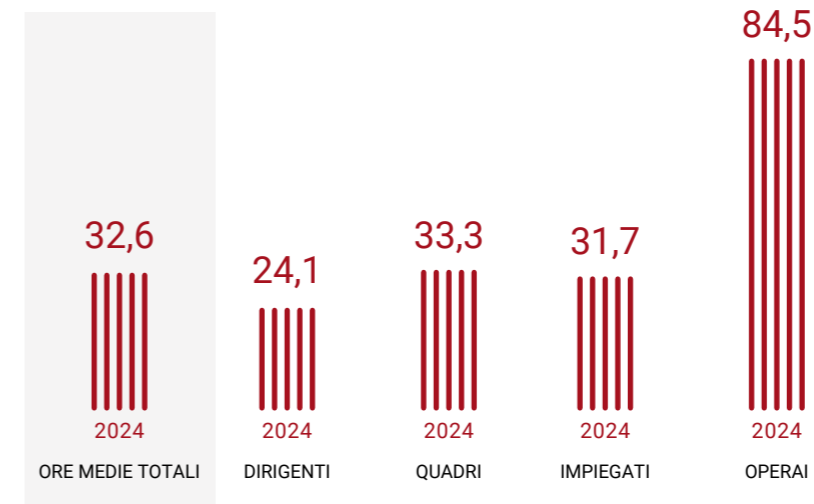
Ore medie di formazione
32,6

Nel 2024 Plenitude ha investito quasi **2,7 milioni di euro in formazione** (+27% rispetto ai 2,1 milioni di euro spesi nel 2023), con una spesa media per dipendente pari a 1.006 euro. Sono state erogate complessivamente **87.366 ore di formazione** (+3% rispetto alle 84.706 ore erogate nel 2023), ovvero **32,6 ore medie pro capite**¹⁴⁴, superando così il target prefissato. I corsi sono stati erogati sia tramite canali digitali che in presenza in aula.

Nei prossimi anni, Plenitude continuerà a utilizzare la formazione come leva strategica, in linea con il target di formazione nel Piano 2025-2028 che prevede l'erogazione di un minimo di 30 ore medie all'anno.

Nel corso degli ultimi anni Plenitude ha intrapreso un processo di trasformazione della propria strategia di business, che si riflette anche nell'offerta formativa proposta: i percorsi di formazione mirano infatti a fornire strumenti efficaci e innovativi a tutti i dipendenti su tematiche chiave per lo sviluppo del business.

FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE (ORE MEDIE) NEL CORSO DEL 2024



Investimenti in formazione
2,7 milioni €

Focus on

Plenitude si impegna a garantire una conoscenza approfondita del Codice Etico, dell'anticorruzione e della responsabilità d'impresa attraverso percorsi formativi dedicati. Tutti i nuovi assunti sono infatti iscritti all'e-learning "Essere Eni: Codice Etico, Anti-Corruzione e Responsabilità d'Impresa".

FORMAZIONE IN AMBITO CODICE ETICO E ANTICORRUZIONE

Inoltre, nel 2024, sono stati organizzati anche i corsi di formazione "Compliance Program Anticorruzione" e "La responsabilità Amministrativa d'Impresa", erogati sia in Italia che all'estero.

Nell'ambito del piano di sensibilizzazione "Human Rights Eni" avviato nel 2020, Plenitude ha coinvolto quadri e dirigenti, in Italia e all'estero, nella fruizione di quattro moduli dedicati alla tutela dei diritti umani nel contesto della sicurezza, delle relazioni con le comunità, sul posto di lavoro e infine lungo la catena di fornitura.




FORMAZIONE IN AMBITO DIRITTI UMANI

Dal 2023, questi corsi sono disponibili su Enicampus, la piattaforma di formazione gestita da Eni, come corsi aperti e accessibili liberamente per favorire un'ampia partecipazione e sensibilizzazione sul tema.

144 - Dato in diminuzione del 5,5% rispetto al 2023, per via dell'estensione del perimetro di rendicontazione in ragione delle nuove acquisizioni del 2024 e l'elevato numero di neoassunti.

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 2024	PERFORMANCE 2024	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE		Mantenimento del 100% dei dipendenti target coinvolto nella valutazione delle performance nel 2024	100% dei dipendenti target coinvolti nella valutazione delle performance nel 2024	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento del 100% dei dipendenti target coinvolto nella valutazione delle performance nel 2025
		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	Proseguita l'iniziativa Welcome to Plenitude con 3 incontri per un totale di 300 partecipanti	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Nel 2025, rilascio per tutta la popolazione aziendale del corso "Plenitude Uncovered", per raccontare l'azienda e le sue aree di business Continuare a coinvolgere tutti i dipendenti in Italia e all'estero
		CEOontheroad, il <i>roadshow</i> dell'AD in tutte le sedi Plenitude del mondo, è previsto in un nuovo format ed evoluto nel 2024	Avviato Plenitalk , la nuova edizione del <i>roadshow</i> dell'AD in tutte le sedi Plenitude del mondo. Effettuate 7 tappe, 3 all'estero e 4 in Italia	 OBIETTIVO RAGGIUNTO	Completamento Plenitalk

Plenitude si impegna attivamente nello sviluppo e miglioramento continuo delle proprie persone, adottando diversi strumenti e iniziative mirate a creare sinergie tra le esigenze di business e quelle individuali. Tra i pilastri della strategia aziendale si annoverano un sistema di gestione delle performance e processi di revisione annuale che coinvolgono tutti i dipendenti, sia in Italia che all'estero.

L'azienda adotta strumenti di valutazione del potenziale, calibrati per diverse categorie professionali (junior, expert e senior), e modelli professionali volti a monitorare e valorizzare le competenze. Nel 2024, Plenitude ha proseguito con l'applicazione di una metodologia *rolling* per la gestione delle performance dei dipendenti non dirigenziali. Questo approccio, flessibile e centrato sull'individuo, consente ai dipendenti di autoassegnarsi obiettivi nella fase iniziale e di rivederli durante l'anno, in collaborazione con i responsabili, in caso di variazioni nelle attività o nelle priorità.

Questo approccio promuove un dialogo costante tra responsabili e collaboratori, sostenendo una cultura del *feedback* come strumento fondamentale per la crescita personale e professionale.

Talent attraction e employer branding

Plenitude promuove lo sviluppo dei propri talenti attraverso opportunità di crescita professionale e valorizzazione delle competenze individuali. La Società permette di partecipare a master e corsi specialistici attraverso partnership con Università o Enti formativi, tra cui Eni, Eni Corporate University, Bocconi, Politecnico di Milano e ELIS, ente no profit che opera in sinergia con scuole e aziende in attività di orientamento e di formazione. Queste opportunità aiutano a sviluppare competenze innovative e trasformatrici per il business, migliorando al contempo la motivazione e la *retention* delle persone.

Plenitude ha inoltre preso parte all'iniziativa promossa da ELIS "**Scuola per la Scuola**", rivolta agli studenti delle scuole superiori. Attraverso incontri con esperti aziendali, sono stati organizzati *talk* e attività di laboratorio su temi specifici. Il focus per Plenitude è stato posto sulla transizione energetica, con l'obiettivo di aumentare la conoscenza e la consapevolezza degli studenti su questo tema.

Infine, nel 2024 Plenitude ha avviato il **Graduate Program**, articolato in due percorsi di formazione e sviluppo professionale dedicati ai neolaureati: *Business Integration Program* e *Technology Program*. Questi programmi, progettati per attrarre e coltivare nuovi talenti, offrono l'opportunità di acquisire un'esperienza pratica, sviluppare competenze specifiche e avviare una crescita all'interno dell'azienda. I partecipanti trascorrono periodi di tempo in diverse funzioni dell'azienda, in Italia e all'estero, per acquisire una visione complessiva delle attività e svilupparne una comprensione multifunzionale.

100%
dei dipendenti coinvolti nella valutazione delle performance

Focus on

LA PERSONA AL CENTRO

Il Percorso "La persona al centro" quest'anno si è concretizzato in una serie di appuntamenti (interviste, *focus group*, workshop, *off site* in piccoli gruppi) rivolti alla popolazione Plenitude e Be Charge e in azioni mirate per il leadership team in un'ottica di:

- maggiore integrazione tra i business e delle persone;
- costruzione/consolidamento di relazioni di valore fra i membri del leadership team;
- confronto su temi come vision, strategia ed engagement;
- elaborazione di un action plan con chiare regole di ingaggio.

Queste attività sono state occasione di ascolto, informazione, consapevolezza e ingaggio.

WELCOME TO PLENITUDE GLOBAL

Quest'anno l'evento dedicato ai nuovi assunti si è evoluto in dimensione Global, rivolgendosi quindi a tutte le nuove risorse Plenitude Worldwide. La struttura dell'incontro è stata ulteriormente caratterizzata da una forte attenzione alle persone con un focus specifico mettendo al centro il talento di ogni persona.

Nella prima parte dell'evento l'Amministratore Delegato illustra la strategia di Plenitude, i risultati raggiunti e i piani futuri dell'azienda attivando un confronto con tutte le persone neoassunte. Nella seconda parte, viene dato spazio all'interazione fra le persone, mediante stanze virtuali e fisiche, dedicate allo scambio e alla conoscenza reciproca. Ad ogni persona viene chiesto di concentrarsi sulle proprie capacità e su come la propria unicità possa essere parte di un contesto globale contribuendo all'evoluzione di Plenitude.

VIRTUAL TOUR

L'iniziativa sportiva che punta alla promozione diffusione della cultura della salute, del benessere e dei comportamenti sostenibili, favorendo al contempo l'integrazione e la conoscenza dei siti rinnovabili, si è conclusa nel 2024 con una attiva partecipazione da parte delle persone Plenitude di tutto il mondo.

In particolare, sono state effettuate 4 *challenge* ambientate in diversi luoghi del mondo dove sono presenti 21 tra gli impianti rinnovabili Plenitude: Italia, Kazakistan, Texas e Spagna.

I circa 300 partecipanti hanno percorso un totale di 56.000 chilometri praticando il proprio sport preferito, condividendo foto e video del proprio allenamento, scoprendo al contempo informazioni sull'azienda e conoscendo persone Plenitude da tutto il mondo.

È partita a fine 2024 la seconda edizione del contest internazionale che coinvolge tutte le persone Plenitude permettendo loro di esprimere le proprie idee e capacità proponendo progetti concreti per il futuro dell'azienda.

In questa seconda edizione i team, misti per country e per business, sono stati attivati per creare progetti su due macrotemi: come rendere Plenitude sempre più il "*Place to Be*" e come favorire una sempre maggiore integrazione tra i business e tra le persone diventando "*One Plenitude*". Infine, grazie a una *Free Challenge*, chiunque può proporre idee che non rientrano nei primi due macrotemi.

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*.

Nel 2024, anche mediante workshop dedicati, sono stati individuati progetti attualmente in fase di realizzazione nell'ambito dell'evoluzione di Plenitude.

**TOGETHER
FOR THE FUTURE**

**PLENITUDE
GOES BEYOND**