

PERSONE



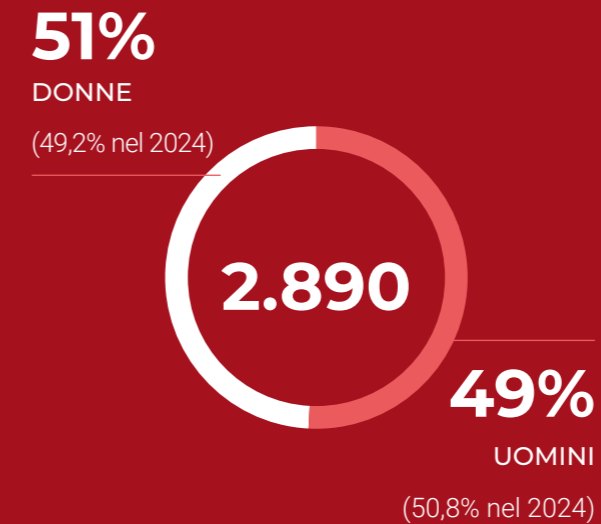
Plenitude valorizza le proprie persone, garantendo percorsi di crescita personale e professionale; ne tutela la salute e la sicurezza oltre al benessere psico-fisico, in un clima rispettoso delle diversità e dell'inclusione.

POLICY / 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](#)
- ▶ [Global Procedure "Gestione delle segnalazioni ricevute da Eni S.p.A. e da Società Controllate"](#)
- ▶ [Protocollo Insieme – modello di relazioni industriali a supporto della transizione energetica](#)

PRINCIPALI RISULTATI 2025

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI AL 31.12
(2.788 nel 2024)



DIPENDENTI PER
CONTRATTO DI LAVORO

A TEMPO INDETERMINATO

2.883

(+4% rispetto al 2024)

A TEMPO DETERMINATO

7

(-59% rispetto al 2024)

GENDER PAY GAP

-0,5% PER LA REMUNERAZIONE
FISSA¹⁴¹
(1,4% nel 2024)

-0,2% PER LA REMUNERAZIONE
TOTALE¹⁴²
(1,6% nel 2024)

FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

98.494 ore
(+13% rispetto al 2024)

35
ORE MEDIE DI FORMAZIONE
PER DIPENDENTE
(+7% rispetto al 2024)

PERSONALE FEMMINILE IN POSIZIONI
DI RESPONSABILITÀ (DIRIGENTI E QUADRI)

45,7% (+2,2 pp rispetto al 2024)

1.066 €

SPESA MEDIA PER FORMAZIONE
E SVILUPPO PER DIPENDENTI FULL-TIME
(+6% rispetto al 2024)

INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI
TOTALI REGISTRABILI¹⁴³

0,17 (-11% rispetto al 2024)

141 - Gender pay gap calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

142 - Gender pay gap calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.

143 - Il KPI *Indice di frequenza infortuni totali registrabili* è calcolato come: (infortuni totali registrabili/ore lavorate) x 1.000.000.

4.1

Il valore delle nostre persone



2.890
dipendenti
totali a fine
2025

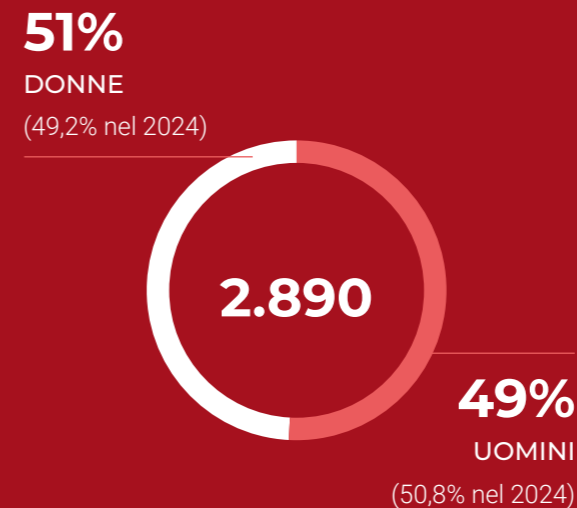
Plenitude pone le persone al centro della propria organizzazione, riconoscendo l'importanza del benessere e della crescita di ciascun individuo. Promuove un modello di gestione che non solo tutela, ma valorizza le diversità, le competenze e le aspirazioni di ogni persona, creando un ambiente inclusivo,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

A fine 2025 Plenitude conta **2.890 dipendenti**¹⁴⁴, registrando un aumento pari a circa il **3,7%** rispetto al 2024 dovuto alla crescita dell'organico in linea con l'espansione della Società, nonché al fatto che durante l'anno si sono registrate più assunzioni (264) rispetto alle risoluzioni (154). Dei dipendenti Plenitude, 1.935 (67%) lavorano in Italia, mentre 955 (33%) presso le Società controllate all'estero.

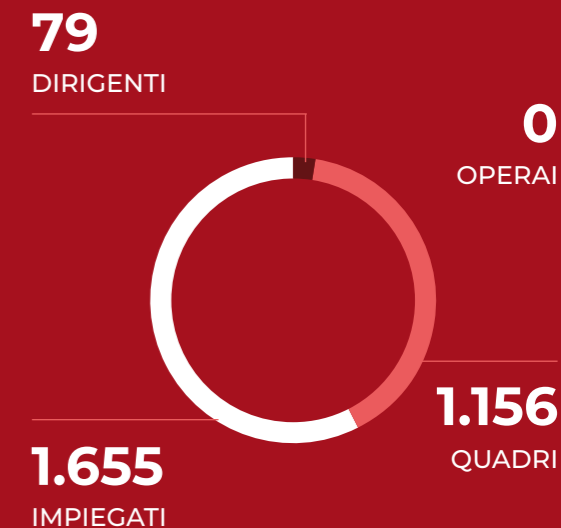


144 - Per ulteriori informazioni sull'organico si veda la sezione "Tabelle di Performance".

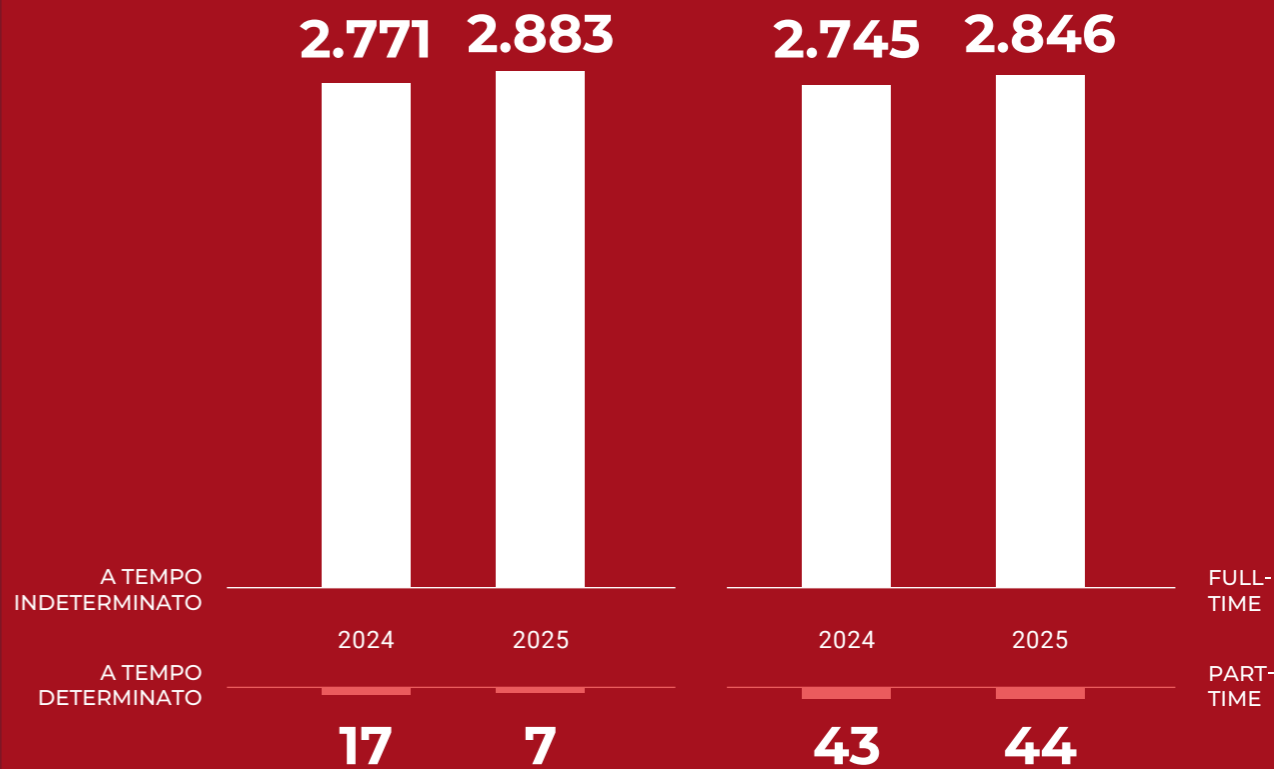
DIPENDENTI PER GENERE AL 31.12.25



DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31.12.25



DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E TIPOLOGIA AL 31.12.25



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 31.12.25

ITALIA

1.866

2024

1.935

2025

ESTERO

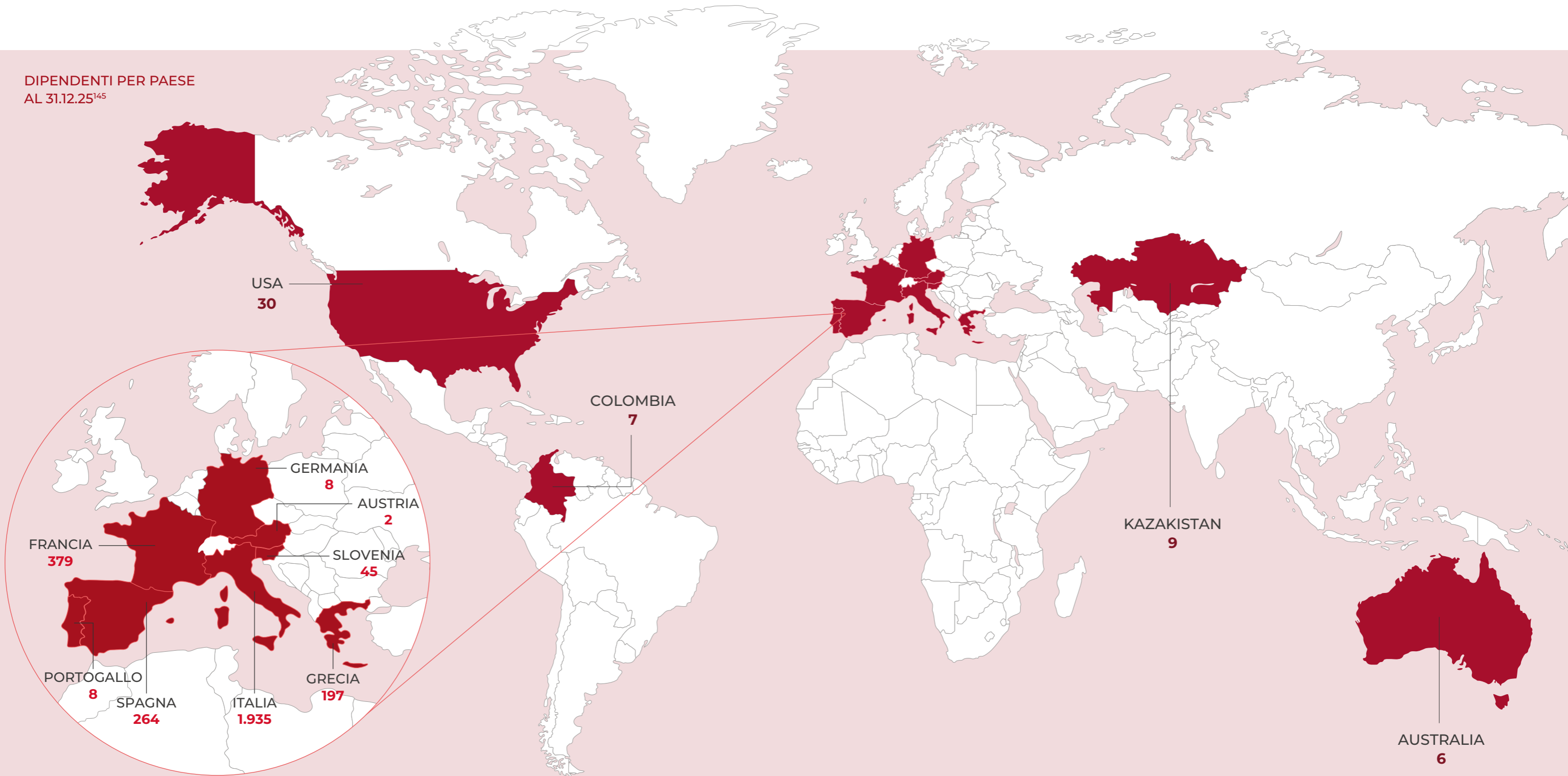
922

2024

955

2025

DIPENDENTI PER PAESE
AL 31.12.25¹⁴⁵



145 - Operation anche in Romania, UK, Norvegia, Svizzera.

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. A febbraio 2024, Plenitude ha recepito le Policy di Gruppo Eni **"Policy ECG Rispetto dei Diritti Umani in Eni"** e la **"Policy ECG Zero Tolerance contro la violenza e le molestie sul lavoro"**. Questa 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.

Nel 2025 Plenitude ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno nel contrasto alla violenza, estendendo la portata degli strumenti di tutela anche alle situazioni di violenza domestica, al di fuori del contesto lavorativo. È stata attivata una *helpline* dedicata, attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e sono inoltre previste misure concrete di tutela, tra cui il cambio di sede, orario o mansione, giorni di permesso retribuito e forme di sostegno economico, come la copertura di spese per alloggi di emergenza, un contributo una tantum e un supporto legale.

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.

Dal 2023 sono disponibili per tutti i dipendenti quattro moduli formativi dedicati alla tutela dei diritti umani sulla piattaforma di formazione gestita da Eni, come corsi aperti e accessibili liberamente per favorire un'ampia partecipazione e accrescere la sensibilità sul tema.

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 delle Policy Diversity & Inclusion e della Policy Rispetto dei Diritti Umani di 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 pari opportunità e prevengano ogni tipo di discriminazione**, con interventi continui, trasversali e misurabili.

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.

Nel 2025 Plenitude ha proseguito l'implementazione della **Roadmap D&I 2024-2025** articolata in **quattro aree**¹⁴⁶:

- Utilizzo di metriche attraverso la raccolta dati sulla popolazione aziendale.
- Promozione di un ambiente inclusivo, grazie a una cultura che valorizzi le unicità e garantisca la piena espressione di sé.
- Ingaggio della popolazione aziendale attraverso la creazione di una community di alleati della D&I (*ERG - Employee Resource Group*).
- Progettazione di prodotti e servizi inclusivi in termini di posizionamento del brand e marketing.

¹⁴⁶ - Performance 2025 relativa al seguente target dichiarato nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "Proseguire le iniziative inserite all'interno della Roadmap 2024-25 e valutare una loro evoluzione".

In questo contesto, nel 2025 è proseguito il lavoro della **D&I Plenitude Allyship Community**, composta da oltre 140 persone di più di 7 nazionalità e 4 generazioni. Grazie a testimonianze, dialoghi e interazioni cross-culturali, la Community ha contribuito ad accrescere la consapevolezza e l'ingaggio sulle tematiche D&I. Tra le iniziative promosse vi sono i *"D&I Community Talk"*, incontri periodici di confronto e condivisione: nel 2025 se ne sono svolti due, dedicati rispettivamente a *"Empathy & Emotional Intelligence"* e *"How to cultivate a culture of care"*.

Con il supporto attivo della *Community*, nel 2025, Plenitude ha inoltre lanciato l'iniziativa **"Cultural Diversity"** rivolta a 500 *middle manager* per aumentare la consapevolezza sulla diversità culturale e condividere strumenti e *best practice*. Fra le attività svolte, sono stati organizzati quattro webinar su tematiche come cultura, comunicazione efficace, costruzione di rapporti di fiducia e senso di appartenenza.

Ad agosto 2025 Plenitude ha confermato la **Certificazione Italiana per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022)**, dimostrando il suo impegno concreto per la riduzione del divario di genere. Questa certificazione valuta diversi ambiti: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità salariale, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



TEMA MATERIALE				
FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	TARGET 2025	PERFORMANCE 2025	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 gap¹⁴⁷ di -0,5% e -0,2% per la remunerazione rispettivamente fissa e totale	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenere nel medio-lungo periodo la parità retributiva di genere per ruolo e anzianità, con un range di ±2 pp su base annua ¹⁴⁸
	50% donne sul totale dei dipendenti nel 2025	51% donne sul totale dei dipendenti nel 2025 vs 49,2% nel 2024	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenere nel medio-lungo periodo la parità di genere nella composizione della forza lavoro, con un range di ±2 pp su base annua ¹⁴⁹
	≥40% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) nel 2025	45,7% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri)	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	50% personale femminile in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) a fine 2030 con un range di ±2 pp ¹⁴⁹
	-	Certificazione UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere confermata dall'audit di mantenimento	✘ NUOVO TARGET	Mantenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere nel 2026

147 - Gender pay gap calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità.
 148 - Calcolata sulla remunerazione totale e al netto di operazioni di M&A.
 149 - Al netto di operazioni di M&A nel periodo 2026-2030.

Empowerment femminile

Nel 2025 Plenitude ha raggiunto il 51,07% di presenza femminile (+1,87 pp rispetto al 2024), cogliendo l'obiettivo di raggiungere il 50% entro il 2025 e consolidare così il proprio percorso di valorizzazione ed *empowerment* femminile. Inoltre, la Società ha registrato il 45,7% di personale femminile in posizioni di responsabilità, traguardando così l'obiettivo di mantenere tale percentuale pari o superiore al 40% entro il 2025.

Nel 2025 Plenitude ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nel superare il divario retributivo di genere, adottando interventi mirati sia in Italia che all'estero, all'interno di una più ampia strategia di promozione dell'equità. Questo approccio si fonda su un cambiamento culturale sostenuto da azioni concrete, pensate per ridurre le disparità, favorire l'inclusione e valorizzare la diversità in tutte le sue espressioni.

Plenitude, infatti, 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 gli indicatori relativi al gender pay gap¹⁵⁰ al fine di valutare, con le funzioni competenti, eventuali azioni correttive. Nel 2025 ha continuato nel processo di progressiva riduzione del divario retributivo di genere, raggiungendo i valori di gender pay gap di -0,5% e -0,2% rispettivamente per la retribuzione fissa e per la retribuzione totale, calcolati a parità di livello di ruolo e anzianità e su tutta la popolazione, sia in Italia che all'estero. Nel 2024¹⁵¹ gli indicatori erano pari, rispettivamente, a 1,4% e 1,6%.

Con riferimento al gender pay gap "raw", ossia il gender pay gap che non considera il livello di ruolo e l'anzianità, nel 2025 l'indicatore si è attestato a 15,3% per la retribuzione fissa e 19,4% per la retribuzione totale, sostanzialmente invariato rispetto al 2024 (rispettivamente 15% e 19%).

150 - Il Gender Pay Gap è calcolato come differenza tra la remunerazione media della popolazione maschile e la remunerazione media di quella femminile diviso la remunerazione media della popolazione maschile. L'indicatore può essere calcolato a parità di livello di ruolo e anzianità (fascia di età) oppure solamente per singola qualifica.

151 - Dal 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.

FOCUS ON

"PLENITUDE FOR INTERNATIONAL DAYS" PER LA PROMOZIONE DEI TEMI D&I

In occasione di alcune giornate internazionali per le donne riconosciute dal calendario delle Nazioni Unite, Plenitude promuove iniziative dedicate ai temi della Diversity & Inclusion, con l'obiettivo di contribuire alla diffusione di una cultura inclusiva sia all'interno che all'esterno della Società.

GIORNATA INTERNAZIONALE DEI DIRITTI DELLE DONNE (8 MARZO)

Plenitude ha promosso attività interne ed esterne per sensibilizzare sulla parità di genere:

- **Evento conclusivo** di un percorso dedicato alle persone di Plenitude sulla consapevolezza finanziaria, in collaborazione con Rame, *media company* focalizzata sul benessere finanziario.
- **Campagna "Ballshit"**¹⁵² sulla violenza di genere. Sono state distribuite palline antistress con frasi stereotipate sulla violenza di genere nei *flagship store* Plenitude.



GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE (25 NOVEMBRE)

Plenitude ha affrontato il tema della violenza psicologica, una forma di violenza ancora poco nota e spesso sottovalutata, tramite:

- **Webinar** rivolto alle persone di Plenitude, con testimonianze di esperte che hanno fornito strumenti pratici per identificare i segnali della violenza psicologica e comprendere i percorsi di supporto per contrastarla.
- **Campagna social "Parole indelebili"**¹⁵³, realizzata con il contributo di una nota tatuatrice, che ha trasformato frasi rappresentative della violenza psicologica in illustrazioni diffuse sui canali *social* e nei *flagship store*.
- Inserimento del messaggio antiviolenza "Se sei vittima o testimone di violenza contatta il 1522" su circa 2 milioni di bollette emesse nel periodo tra novembre e dicembre 2025.

152 - Per ulteriori informazioni si veda ► <https://corporate.eniplenitude.com/it/one-plenitude-magazine/persona/ballshit-8-marzo-plenitude-schiaccia-stereotipi-di-genere>.

153 - Per ulteriori informazioni si veda ► <https://corporate.eniplenitude.com/it/media/tutte-le-nostre-news/iniziative/25-11-2025-plenitude-lancia-parole-indelebili-per-ricordare-che-anche-la-violenza-psicologica-puo-ferire>.

4.2

L'attenzione alla salute
e alla sicurezza sul lavoro

TEMA MATERIALE	TARGET 2025	PERFORMANCE 2025	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	-	TRIR =0,17	⊛ NUOVO TARGET	Mantenimento del TRIR ≤0,40 nel 2026

Plenitude considera la salute e la sicurezza sul lavoro una priorità assoluta e si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri per i propri dipendenti, contrattisti e tutte le persone coinvolte nelle proprie attività, promuovendo comportamenti responsabili. La gestione di questi aspetti rappresenta un elemento fondamentale della cultura aziendale che va oltre il rispetto delle normative vigenti: Plenitude adotta infatti 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, la Società 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.

Plenitude e le sue controllate hanno adottato un **Sistema di Gestione Integrato HSE** conforme alla Management System Guideline HSE di Eni e alle indicazioni della Società. Questi sistemi assicurano il costante monitoraggio della salute e sicurezza di dipendenti e contrattisti, prevedendo l'adozione di una Politica HSE e consentono di identificare tempestivamente rischi e criticità, garantendo la conformità alle normative e agli standard internazionali e promuovendo il miglioramento continuo dei processi e delle performance HSE. Inoltre, tutte le società a rischio significativo devono garantire, secondo la normativa interna Plenitude, l'ottenimento e il mantenimento della certificazione UNI EN ISO 45001¹⁵⁴.

Plenitude dispone di una struttura organizzativa con responsabilità e ruoli formalizzati il cui coordinamento è garantito non solo dalle figure previste dalle normative nazionali, ma anche dalla famiglia professionale HSEQ, presente in tutte le funzioni e siti aziendali. Tale capillarità assicura un'applicazione uniforme dei principi e degli impegni stabiliti centralmente, tenendo conto delle specificità locali e societarie.

Plenitude assicura inoltre il coinvolgimento attivo dei lavoratori all'interno del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, attraverso processi strutturati di partecipazione e consultazione nelle fasi di definizione e implementazione delle politiche e procedure operative. In particolare, in Italia, questo coinvolgimento avviene attraverso la collaborazione dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente** (RLSA) nelle **riunioni periodiche** della sicurezza previste dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08, nei processi di mantenimento e sorveglianza delle **certificazioni del sistema di gestione**, nella validazione e sottoscrizione dei **Documenti di Valutazione dei Rischi** (DVR) e relativi allegati, inclusi i **Piani di Emergenza**.

Con l'obiettivo di **azzerare gli infortuni sul lavoro**, ridurre al minimo gli incidenti e i quasi incidenti (*near miss*), Plenitude adotta un approccio integrato che combina **prevenzione, formazione e innovazione** e 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 la sicurezza sul lavoro: tali indicatori si suddividono in **"leading"** (misurano le azioni preventive e proattive come audit, formazione, segnalazioni di near miss) e **"lagging"** (rilevano i risultati e gli eventi già accaduti come i giorni persi, gli incidenti registrati) e consentono di **identificare trend, valutare l'efficacia delle misure e orientare le decisioni** verso il miglioramento continuo. Ogni evento, inclusi quasi incidenti e situazioni pericolose, viene **segnalato e monitorato** tramite l'applicativo dedicato, con l'adozione di opportune **azioni correttive e preventive** per evitare il ripetersi di criticità.

Nel 2025 si è registrato un infortunio sul lavoro. L'**indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR)** si è attestato pari a **0,17**, in riduzione dell'11% rispetto al 2024.

154 - Per ulteriori informazioni sui Modelli di gestione certificati adottati da Plenitude, si veda il paragrafo **"1.3 Etica, integrità e strumenti di governance"**.

Tecnologie e Strumenti per la Sicurezza Proattiva

La **prevenzione** degli incidenti è una priorità strategica per garantire la sicurezza delle persone e la continuità operativa. L'impiego di **strumenti digitali** avanzati consente di monitorare, analizzare e intervenire in modo tempestivo, trasformando i dati in azioni concrete per ridurre i rischi. Di seguito i principali strumenti a supporto di questo obiettivo:

IRIDE (Integrated Reporting Incident Data Eni)

Sistema utile a registrare ogni evento HSE (incidente, quasi incidente e condizione/azione pericolosa) e ad archiviare le relative informazioni sull'evento;

Safety Pre-sense

Strumento di *machine learning* che, partendo dalle segnalazioni e informazioni registrate in IRIDE individua ricorrenze e correlazioni con incidenti passati, permettendo l'implementazione di azioni preventive mirate;

Hermes

Applicativo dedicato alla pianificazione e sicurezza nelle attività operative di Plenitude, che personalizza i contenuti per le specifiche operazioni della Società. Facilita la verifica dell'idoneità tecnico-professionale di contrattisti e partner, la segnalazione in tempo reale di pericoli e la compilazione di *checklist* sul campo;

HSE Personal Commitment

Strumento di auto-valutazione che consente di individuare eventuali carenze in ambito HSE, suggerendo azioni mirate per colmare i gap e monitorando lo stato di avanzamento delle azioni pianificate. Nel 2025 il focus è stato sugli eventi di "Stop Work Promotion", per rafforzare la consapevolezza sulla responsabilità individuale nella prevenzione dei rischi, tramite l'interruzione dell'attività lavorativa ogni volta che si riscontri una condizione o un comportamento pericoloso;

THEME (The Human Error Model For Eni)

Modello di analisi applicato dal 2024 a Plenitude Energy Services che permette di analizzare gli errori umani e i fattori che influenzano i comportamenti di sicurezza utilizzando strumenti di intervento per migliorare sia i comportamenti sia la cultura della sicurezza. La metodologia si basa anche sull'osservazione e l'analisi di ciò che funziona, con l'obiettivo di stimolare i lavoratori a consolidare comportamenti sicuri e a proseguire nel miglioramento continuo. Nell'ambito dell'iniziativa, nel 2025 sono state introdotte queste iniziative di formazione e sensibilizzazione:

- Incontri di **induction HSE di cantiere**, svolti prima dell'avvio delle attività d'installazione degli impianti, con l'obiettivo di favorire la conoscenza dell'ambiente di lavoro, promuovere una partecipazione attiva in materia di sicurezza, garantire trasparenza, comunicazione e collaborazione;
- Corsi di formazione "**Leadership HSE**" sulla sicurezza comportamentale come leva per aumentare la consapevolezza e promuovere comportamenti sicuri e ridurre gli errori legati al fattore umano.

Emergency Exercise Management

Strumento per pianificare e registrare le esercitazioni di emergenza ed evacuazione per ogni sito e gestire le azioni di miglioramento derivanti dalle simulazioni.



4.2.1 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi

La protezione della salute e sicurezza dei lavoratori 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**, in conformità alle disposizioni legislative e alle procedure interne. Queste attività, svolte in modo **strutturato e continuativo**, mirano a eliminare i pericoli e a minimizzare i rischi residui. Le valutazioni seguono criteri documentati e vengono aggiornati periodicamente per includere eventuali nuovi rischi derivanti da tecnologie innovative o cambiamenti nei processi aziendali. Nel 2025 il 100% delle società controllate da Plenitude è stato oggetto di una valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei dipendenti, come previsto dalla normativa, garantendo lo stesso livello di copertura nel biennio precedente.

Gli esiti delle valutazioni consentono di individuare non conformità e aree di miglioramento mediante l'aggiornamento delle procedure operative, programmi di formazione, predisposizione di piani di emergenza ed evacuazione per ogni sito e attuazioni di azioni correttive e preventive. La gestione di tali attività è affidata a personale esperto, sottoposto a formazione continua e controlli interni.

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 principali rischi associati alle attività riguardano soprattutto i cantieri e le iniziative commerciali. In particolare, si evidenziano:

- **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 rischio è particolarmente presente nei cantieri per l'installazione di impianti fotovoltaici in ambito residenziale e industriale e nelle strutture produttive in ambito rinnovabili, dove l'accesso agli aerogeneratori è frequente. Per ridurre la probabilità e la gravità degli incidenti, vengono adottate misure di prevenzione e protezione come

l'utilizzo di sistemi anticaduta certificati (imbracature, linee vita), formazione specifica del personale, procedure di accesso sicuro e controlli periodici sulle attrezzature.

- **Rischi legati alla movimentazione di componenti di grandi dimensioni:** operazioni di sollevamento e spostamento di attrezzature pesanti o componenti ingombranti (ad esempio impianti eolici), comportano rischi di schiacciamento, traumi o incidenti dovuti a malfunzionamenti delle attrezzature, sia durante le operazioni di manutenzione sia nell'impiego di mezzi di sollevamento. Per prevenire tali eventi, si ricorre a mezzi di sollevamento idonei e verificati, all'applicazione di procedure operative standard, alla segnaletica di sicurezza, alla formazione degli operatori e all'uso di dispositivi di protezione individuale.
- **Rischi legati alla guida per attività commerciali:** incidenti stradali associati alle attività lavorative per finalità operative e commerciali. Per prevenire tali rischi, vengono adottate policy di guida sicura, organizzati corsi di formazione periodica, e monitorato lo stato dei veicoli e pianificati i percorsi per ridurre i rischi.

4.2.2 Servizi di medicina del lavoro

I servizi di medicina del lavoro rivestono un ruolo fondamentale nell'**identificazione, eliminazione dei pericoli e minimizzazione dei rischi** per la salute dei lavoratori. Plenitude rispetta le previsioni normative italiane stabilite dal D.Lgs. 81/08 e le disposizioni locali delle controllate estere, al fine di minimizzare i rischi identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto per ogni sede. Da questo documento deriva la sorveglianza sanitaria, volta a garantire l'idoneità alla mansione in ottica HSE.

Oltre agli obblighi di legge, Plenitude adotta protocolli sanitari Eni per le missioni internazionali, che comprendono esami specifici per fasce d'età, valutazione del rischio cardiovascolare e servizi di medicina del viaggiatore. Nel 2025 Plenitude in Italia ha recepito le indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro¹⁵⁵ per una maggiore tutela delle lavoratrici in gravidanza e ha introdotto strumenti di *welfare*, come giorni aggiuntivi di *smart working* per esigenze di salute certificate dal medico competente.

La qualità e l'accessibilità dei servizi sanitari sono garantite da una governance strutturata secondo il corpo normativo Eni per la Salute che include la pianificazione degli obiettivi strategici e la valutazione semestrale dei risultati in ottica di miglioramento continuo.

Plenitude effettua, in tutte le sedi in cui opera, audit tecnici che includono le attività per la salute, monitorandone eventuali azioni correttive tramite sistemi informatici. La sorveglianza sanitaria delle persone Plenitude è assicurata da medici competenti i cui requisiti professionali, incluso l'aggiornamento formativo, vengono periodicamente verificati. Inoltre, contratti con *provider* accreditati (ambulatori, laboratori, ospedali), garantiscono copertura territoriale e servizi specialistici in Italia e all'estero.

155 - Nota 5944 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2025): indicazioni operative per l'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 151/2001 a favore delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, con particolare riferimento ai criteri per disporre l'interdizione dal lavoro quando le condizioni lavorative o ambientali comportano rischi e non sono disponibili mansioni alternative compatibili.

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 dipendenti, contrattisti e partner tecnici, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza, ridurre i rischi operativi e uniformare gli standard HSE lungo tutta la catena di fornitura.

Le principali **attività formative e informative** hanno incluso:

- **Formazione generale e specifica:** corsi obbligatori (es. formazione antincendio, primo soccorso, gestione delle emergenze) e non obbligatori;
- **Workshop e HSE Day:** eventi dedicati alla condivisione delle migliori pratiche e l'approfondimento di temi specifici (es. lavori in quota, l'uso delle scale);
- **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 Golden Rules, focalizzate su situazioni specifiche del proprio settore di attività;
- **Kit del Partner:** materiale formativo destinato ai partner per ridurre i rischi operativi durante le attività e favorire un percorso di crescita condiviso in materia di sicurezza e ambiente;
- **Progetto "CASCADE":** incontri effettuati presso le sedi dei partner, contrattisti e sub-contrattisti, con la partecipazione diretta dei lavoratori. L'obiettivo è stato quello di sensibilizzare sull'importanza di applicare la cultura HSE, in primo luogo, nelle attività in campo.

La formazione non si limita ai soli momenti in aula, ma si integra con una serie di **attività di comunicazione** che supportano l'apprendimento continuo e la consapevolezza in materia e che coinvolgono i lavoratori a tutti i livelli:

- **Dashboard HSE:** report mensili inviati a tutti i livelli aziendali con i principali indicatori di performance, utili per monitorare l'efficacia delle iniziative e individuare aree di miglioramento;
- **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 "Lesson Learned", favorendo la diffusione di esperienze e strategie per prevenire futuri incidenti;
- **Safety Insights:** iniziativa finalizzata all'analisi degli eventi HSE registrati nel sistema IRIDE, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della sicurezza e garantire un utilizzo corretto ed efficace del sistema.

4.2.4 La salute e sicurezza sul lavoro nelle relazioni commerciali

Plenitude adotta una **strategia proattiva** per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, estendendo tale approccio anche alle relazioni con partner commerciali, fornitori e contrattisti. La strategia si basa su principi volti a ridurre al minimo gli impatti negativi derivanti da processi aziendali, i prodotti e i servizi, attraverso azioni mirate alla prevenzione e alla mitigazione dei rischi.

Per assicurare il rispetto dei più elevati standard di sicurezza, ogni fase del **ciclo commerciale**, dalla **selezione dei fornitori** alla gestione operativa, è attentamente strutturata. In quest'ottica, Plenitude ha aggiornato i **requisiti HSE** richiesti per ciascun tipo di servizio, assicurandosi che fornitori e partner operino in conformità alle normative vigenti e agli standard aziendali. La qualifica dei fornitori e dei contrattisti avviene attraverso una valutazione rigorosa delle loro **competenze tecniche** e della **capacità di gestire** anche gli **aspetti HSE**.

Il controllo e il monitoraggio sono elementi chiave di questo sistema. Prima dell'avvio delle attività, i **kick-off meeting** consentono di condividere **requisiti contrattuali** e **procedure**, mentre gli **audit periodici** permettono di verificare la conformità alle disposizioni contrattuali, inclusi gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro. Un altro pilastro dell'approccio di Plenitude è la **formazione** e la **sensibilizzazione**. Durante eventi aziendali come *HSE Day*, *workshop* e *convention* è sempre previsto un intervento dedicato ai temi HSE.



4.3

La tutela del benessere ed il supporto alla crescita



4.3.1 Benessere dei lavoratori

Principali iniziative di welfare

Nel 2025 Plenitude ha consolidato un sistema di welfare orientato alla flessibilità, al sostegno alle famiglie e alla promozione del benessere delle persone, attraverso strumenti adattati alle specificità dei diversi Paesi in cui la Società opera.

WAY OF WORKING

Tra le leve trasversali rientrano le misure di **smart working** e **flessibilità organizzativa**, declinate localmente in funzione dei vincoli legislativi. Per i dipendenti in Italia, vi è la possibilità di usufruire fino a **12 giorni al mese di smart working**, fruibili sia sul territorio nazionale sia all'estero all'interno del territorio europeo, per un massimo di **20 giorni l'anno** (garantendo fasce di connessione secondo il fuso orario italiano). A questa misura si affianca la possibilità di accumulare fino a **un giorno di smart working non fruito al mese**, da utilizzare nel corso dell'anno solare. Il sistema di flessibilità, infine, è completato da forme di **flessibilità oraria giornaliera e stagionale**.

Parallelamente, sono state introdotte **convenzioni per favorire strumenti di mobilità alternativa**, attraverso mezzi pubblici, *carpooling* e *bike sharing*. Inoltre, nelle sedi Plenitude di **Milano e Roma** sono disponibili complessivamente **20 punti di ricarica elettrica** a uso gratuito.

GENITORIALITÀ E FAMIGLIA

Il **sostegno alla genitorialità** rappresenta un importante pilastro del welfare aziendale. Dal 2015 Eni garantisce alle proprie persone in tutto il mondo l'applicazione degli standard minimi di maternità previsti dall'**International Labour Organization (ILO)** integrandoli con strumenti dedicati. Plenitude sostiene iniziative a favore della genitorialità e della famiglia declinandole anche in funzione dei vincoli legislativi locali.

In Italia, nel 2025 sono stati confermati due percorsi formativi digitali rivolti ai genitori, pensati per supportarli lungo le diverse fasi di crescita dei figli. Sono proseguite le misure del programma **New Smart Working – Welfare e sostenibilità**, che prevedono fino a 12 giorni di smart working al mese per i neogenitori con la possibilità di recuperare

due giorni non fruiti nel mese precedente. Durante il periodo di gravidanza, la misura prevede fino a 12 giorni mensili fino al completamento del sesto mese di gravidanza con possibilità di recupero di massimo 2 giorni non fruiti nel mese precedente, e fino a 5 giorni settimanali dal settimo mese fino all'inizio dell'astensione obbligatoria. A queste iniziative si affiancano i programmi **Welcome Mamma** e **Welcome Papà**, che garantiscono fino a cinque giorni di smart working settimanali per quattro settimane consecutive dopo la nascita o l'ingresso del minore in famiglia, da fruire entro i cinque mesi successivi. In Italia i padri possono inoltre beneficiare di un **congedo di paternità** esteso fino a **20 giorni**, suddivisi parimenti tra contribuzione INPS e contribuzione aziendale. Per i genitori con figli fino a 16 anni è disponibile un **pacchetto aggiuntivo di 20 giorni** da utilizzare, anche frazionati, nel periodo di chiusura delle scuole. È stato inoltre introdotto un **sostegno economico** specifico: la retribuzione al 30% dei cinque giorni di permesso previsti per la malattia dei figli tra i 3 e gli 8 anni, fruibili in maniera alternata da entrambi i genitori. Le mamme, o in alternativa i papà, possono usufruire dei **riposi giornalieri** fino ai **18 mesi del bambino**, anche durante le giornate di smart working, per un totale di due ore al giorno.

Il welfare aziendale comprende infine anche misure dedicate alla **tutela della salute delle persone e dei loro familiari**, con l'estensione dello smart working per esigenze legate alla salute propria, dei figli, dei conviventi o dei genitori con disabilità. Infine, viene garantito supporto per la **gestione di familiari anziani o non autosufficienti** e per la presa in carico di **bambini e ragazzi con disturbi specifici dell'apprendimento**.

In Italia, i dipendenti possono usufruire del **Nido Scuola Eni**, presente sia a Milano che a Roma, dedicato ai bambini da 0 a 6 anni. Per i ragazzi dai 6 ai 14 anni, invece, sono previsti **soggiorni estivi** che offrono attività sportive, ricreative e formative mentre per i giovani fra i 15 e i 16 anni vengono organizzati **Summer Camp**. Parallelamente, sono promossi percorsi di valorizzazione e sviluppo dei talenti delle nuove generazioni, attraverso iniziative dedicate all'**orientamento scolastico e professionale**. Infine, a sostegno della conciliazione tra vita familiare e lavorativa, i dipendenti con figli da 0 a 3 anni possono richiedere un **contributo economico** fino a 3.000 euro all'anno, destinato al rimborso delle spese sostenute per le rette dell'asilo nido e per i servizi di babysitting.

Accanto a queste iniziative Plenitude offre alle proprie persone **convenzioni culturali** per l'accesso a spettacoli, musei e mostre.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO ENI

Nel 2024 Plenitude ha introdotto il **Piano di Azionariato Diffuso (PAD)** per i propri dipendenti con contratto a tempo indeterminato, offrendo la possibilità di ricevere azioni gratuite di Eni in base a criteri e condizioni stabiliti¹⁵⁶. Dal 2025, il PAD è stato **esteso anche alle sedi estere** (ad eccezione di Stati Uniti e Colombia), nel rispetto delle diverse normative e discipline fiscali locali, registrando un **tasso di adesione complessivo del 83%**. Il Piano contribuisce a rafforzare il senso di appartenenza e di partecipazione delle persone ai risultati e allo sviluppo del Gruppo.

156 - Per ulteriori informazioni, si veda ► <https://www.eni.com/it-IT/media/comunicati-stampa/2024/04/eni-piano-di-azionariato-diffuso-a-supporto-dei-dipendenti.html>.

Principali iniziative di salute

Plenitude pone la salute e il benessere delle persone e delle comunità al centro delle proprie strategie. Le iniziative svolte testimoniano un impegno concreto e diffuso, che si traduce in programmi di prevenzione sanitaria, supporto psicologico, formazione e servizi innovativi in tutti i Paesi in cui Plenitude opera. Dalla promozione della salute mentale alla prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche, dal sostegno alle comunità locali fino all'adozione di strumenti digitali per la salute: ogni azione è pensata per generare valore condiviso e rispondere alle esigenze specifiche delle persone e dei territori.

Nella pagina a fianco viene presentata una panoramica delle principali iniziative realizzate nel 2025, a conferma dell'approccio globale e integrato in materia di salute e benessere.

Iniziative di ascolto delle persone¹⁵⁷

Sulla base dei risultati di una survey finalizzata a conoscere la consapevolezza delle persone Plenitude sul welfare, lanciata nel 2024, nel 2025 la Società ha implementato un piano di iniziative per migliorarne la diffusione e la comprensione¹⁵⁸. Tra le principali azioni si inserisce **"Breakfast News"**, un ciclo di sei **incontri informativi** rivolti a tutte le persone di Plenitude Italia con l'obiettivo di trasmettere informazioni pratiche in modo semplice e veloce riguardo al piano di welfare aziendale. A fine 2025 Plenitude ha nuovamente sottoposto la **survey** per aggiornare il livello di conoscenza e consapevolezza dell'offerta welfare. I risultati hanno evidenziato una crescita significativa nella conoscenza delle iniziative disponibili, passando dal 38% nel 2024 al 51% nel 2025.

Nel 2025, sempre in ottica di ascolto delle persone, si è svolta **l'engagement survey¹⁵⁹**, iniziativa avviata da Eni a livello globale, per dare voce alle persone e raccogliere feedback e spunti per il miglioramento e la trasformazione continua. In un evento dedicato alle persone Plenitude, il Chief Transition & Financial Officer di Eni e l'Amministratore Delegato di Plenitude hanno condiviso i risultati emersi dalla survey, base per la definizione di azioni concrete volte a migliorare l'esperienza delle persone in azienda.

157 - Rispetto al seguente target dichiarato nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "On demand si valuterà la possibilità di creare nuovi momenti dedicati per rafforzare la presa di consapevolezza sulle pratiche del Beyond Smart Working", nel corso 2025 si è ritenuto di aver già raggiunto in Plenitude un elevato grado di consapevolezza del modello e di conseguenza non sono stati programmati ulteriori momenti dedicati.

158 - Performance 2025 relativa al seguente target dichiarato nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "Nel 2025, studio dei risultati della survey e implementazione di un piano di iniziative per aumentare la conoscenza dell'offerta welfare, anche attraverso l'invio di ulteriori survey".

159 - Performance 2025 relative ai seguenti target dichiarati nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "Prevista nuova indagine di clima e salute organizzativa nel 2025".

PRINCIPALI INIZIATIVE IN MATERIA DI SALUTE E BENESSERE REALIZZATE NEL 2025



160 - Per ulteriori informazioni si veda il paragrafo **5.2 Supporto alle comunità locali**.

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 2025	PERFORMANCE 2025	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	≥30 ore medie di formazione per dipendente all'anno nel Piano 2025-2028	35 ore medie di formazione per dipendente ¹⁶¹	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	≥30 ore medie di formazione per dipendente all'anno nel Piano 2026-2030 ¹⁶²

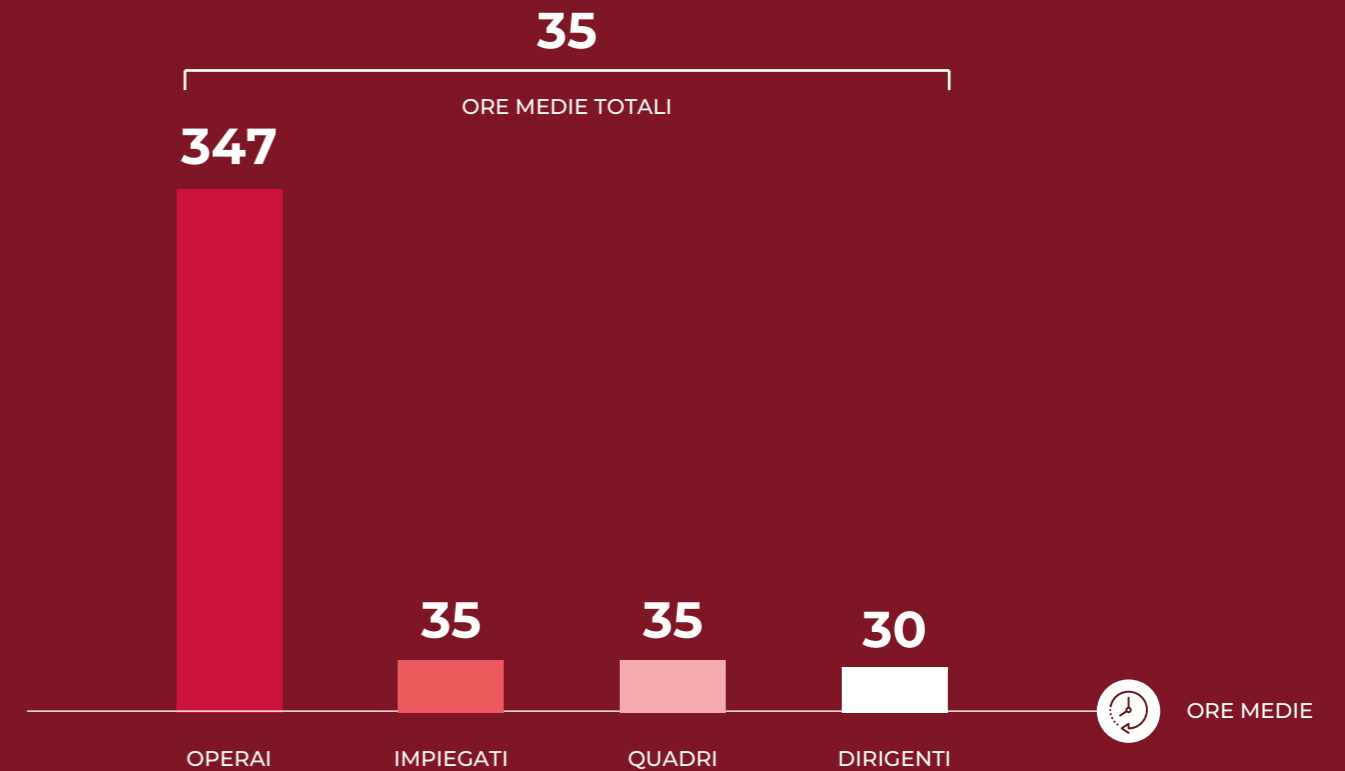
+13%
ore di formazione erogate rispetto al 2024

Nel 2025 Plenitude ha investito più di 3 milioni di euro in formazione (+11% rispetto ai quasi 2,7 milioni di euro spesi nel 2024), con una spesa media per dipendente pari a 1.066 euro. Le ore di formazione erogate sono aumentate del 13% rispetto al 2024, raggiungendo un totale di **98.494 ore**. Le **ore medie pro-capite sono state pari a 35**, superando così il target prefissato.

Nei prossimi anni, Plenitude continuerà a utilizzare la formazione come leva strategica, in linea con il target di formazione nel Piano 2026-2030 declinato in non meno di 30 ore medie all'anno.

Negli ultimi anni Plenitude ha intrapreso un processo di trasformazione della propria strategia di business, che si riflette anche nell'offerta formativa proposta sia tramite canali digitali sia in presenza in aula. 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 2025



Nel 2025 è stato rilasciato per tutta la popolazione aziendale, in Italia e all'estero, il corso **Plenitude Uncovered**, per offrire una visione completa delle aree di business di Plenitude attraverso il racconto diretto delle persone che le vivono quotidianamente. Per stimolare l'interesse dei partecipanti, il corso ha adottato modalità innovative, tra cui la ricostruzione degli spazi aziendali e l'utilizzo di ambienti immersivi nel metaverso.

Inoltre, anche nel 2025 è stato garantito il coinvolgimento di tutti i nuovi assunti, in Italia e all'estero, grazie al **"Welcome to Plenitude"**¹⁶³, evento interattivo finalizzato ad accogliere le persone Plenitude. Altra iniziativa a livello globale è il **Cultural hub**, nata con l'obiettivo di coinvolgere le persone in tutto il mondo Plenitude sul tema della cultura e dei valori aziendali, condividendo in modo informale la propria esperienza lavorativa e personale di questi valori. Inoltre, si è completato il format **Plenitalk**¹⁶⁴, *roadshow* dell'AD lanciato nel 2024.

Si è infine concluso il contest internazionale **"Together for the Future"**, con il completamento della *Call for Innovation* interna lanciata nel 2024 per coinvolgere le persone nell'evoluzione di Plenitude, favorire l'integrazione tra persone e business e valorizzare le competenze. L'iniziativa ha visto la partecipazione di 115 persone da 9 Paesi e l'avvio di 4 progetti.

161 - Ore di formazione totali diviso il numero medio di dipendenti nell'anno.
162 - Al netto di operazioni di M&A nel periodo 2026-2030.

163 - Performance 2025 relative ai seguenti target dichiarati nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "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 tramite il programma Welcome to Plenitude".
164 - Performance 2025 relative ai seguenti target dichiarati nel Report di Sostenibilità e Relazione di Impatto 2024: "Completamento Plenitalk".

FOCUS ON

INTERNATIONAL SUSTAINABILITY DAY

Nel maggio 2025, Plenitude ha organizzato l'**International Sustainability Day**, giornata dedicata ad approfondire come la sostenibilità sia integrata nel modello di business dell'azienda, ideata dal **Zustainability Board**.

L'evento ha coinvolto tutte le sedi Plenitude nel mondo attraverso streaming globale e attività interattive in presenza. Tra i momenti più significativi l'intervento dell'**AD di Plenitude**, che ha sottolineato l'importanza di coniugare sostenibilità e redditività per una transizione energetica efficace e il contributo del divulgatore scientifico e fisico Massimo Temporelli, che ha evidenziato come solo integrando la sostenibilità nel business sia possibile ottenere un cambiamento stabile e duraturo.

A seguito dell'evento, sono stati diffusi contenuti multimediali e post dedicati sulle tematiche affrontate durante la giornata.

International Sustainability Day



Percorsi di crescita

TEMA MATERIALE	TARGET 2025	PERFORMANCE 2025	STATUS DI RAGGIUNGIMENTO	TARGET FUTURI
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE	Mantenimento del 100% dei dipendenti coinvolti in una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale nel 2025	100% dei dipendenti ¹⁶⁵ ha ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale nel 2025	✓ OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento del 100% dei dipendenti coinvolti in una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale nel 2026

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 2025 è stata avviata l'**iniziativa dei percorsi di crescita trasversali** per favorire lo sviluppo di professionalità più complete attraverso lo scambio di competenze simili maturate in diverse unità aziendali. L'obiettivo è mitigare il rischio di obsolescenza delle competenze rispetto all'evoluzione del business, garantendo benessere e crescita professionale per le persone coinvolte e maggiore efficienza organizzativa. I percorsi di crescita trasversali si configurano come un'iniziativa inclusiva e rispondono all'ambizione di sviluppo delle persone, generando valore per la Società e per il patrimonio di competenze maturato.

TALENT ATTRACTION E EMPLOYER BRANDING

Plenitude promuove la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze individuali attraverso **master e corsi specialistici** realizzati in partnership con università ed enti formativi. Queste opportunità favoriscono lo sviluppo di competenze innovative e trasformative per il business, migliorando al tempo stesso motivazione e *retention* delle persone.

Plenitude ha inoltre partecipato all'iniziativa "**Scuola per la Scuola**" promossa da ELIS, ente non profit che opera in sinergia con scuole e aziende in attività di orientamento e di formazione, rivolta agli studenti delle scuole superiori. Attraverso talk e laboratori con esperti aziendali, Plenitude ha posto il focus sulla transizione energetica, con l'obiettivo di accrescere conoscenza e consapevolezza su questo tema.

Nel 2025 è stata avviata la **seconda edizione del Graduate Program**, dedicato ai neolaureati. Il percorso è progettato per attrarre e valorizzare nuovi talenti offrendo l'opportunità di acquisire esperienza pratica, sviluppare competenze specialistiche e intraprendere un percorso di crescita all'interno dell'azienda. I partecipanti trascorrono periodi di tempo prestabiliti in diverse funzioni dell'azienda, in Italia e all'estero, per acquisire una visione complessiva delle attività e maturare una comprensione multifunzionale del business.

¹⁶⁵ - Dipendenti al 31.12.25 ad esclusione di assenze di lungo periodo e ingressi effettuati nell'ultimo quadrimestre.