

# Policy

## Le nostre persone



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di eni spa il 28 luglio 2010



|    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | L'importanza del fattore umano              | 3 |
| 2. | La cultura della pluralità                  | 4 |
| 3. | La valorizzazione delle persone             | 5 |
| 4. | Il sistema delle conoscenze e la formazione | 6 |
| 5. | La remunerazione                            | 7 |
| 6. | La comunicazione interna                    | 8 |
| 7. | Il benessere organizzativo                  | 9 |

## L'importanza del fattore umano

Le persone sono l'elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza stessa dell'impresa e gli obiettivi aziendali si possono raggiungere solo con la loro dedizione e professionalità.

eni si impegna a sostenere il **rispetto dei diritti sanciti nella "Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo"** nei luoghi in cui opera, condanna qualsiasi tipo di comportamento contrario a tali principi e promuove azioni basate sull'onestà, integrità e rispetto.

eni tutela e promuove i **diritti umani**, in quanto inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani.

eni favorisce l'adozione di **comportamenti basati sul reciproco rispetto** e condanna nelle relazioni di lavoro atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing o molestie.



## La cultura della pluralità 2

La cultura della pluralità è una caratteristica imprescindibile di un business fortemente caratterizzato da una valenza internazionale. Le persone di eni abitano il mondo e rappresentano il mondo vivendo al fianco delle comunità locali nelle quali eni opera.

eni si impegna a creare un **ambiente di lavoro** nel quale differenti caratteristiche o orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco e un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business.

eni rispetta la **dignità di ciascuno** e offre **pari opportunità** senza distinzioni di razza, colore, genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro.

eni supporta e promuove la **mobilità e lo sviluppo internazionale**, intesi come momenti ed esperienze importanti nella crescita professionale e personale, e favorisce la comunicazione interna fra le diverse realtà in cui opera.



## La valorizzazione delle persone 3

La valorizzazione del capitale umano, il presidio e lo sviluppo delle competenze necessarie a mantenere le capacità competitive dell'azienda sono fattori strategici per il raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

eni rileva i comportamenti lavorativi, i risultati, le conoscenze professionali, le esperienze e le potenzialità delle proprie persone utilizzando i sistemi di valutazione più appropriati per orientare la gestione e lo sviluppo in funzione dei fabbisogni aziendali.

eni fornisce ai responsabili gli strumenti e il supporto per la gestione e lo sviluppo dei propri collaboratori.

eni, attraverso una pianificazione occupazionale coerente con il piano strategico, persegue:

- il miglior utilizzo delle capacità, competenze e professionalità esistenti per un'adeguata copertura dei singoli ruoli;
- il bilanciamento interno dei fabbisogni e delle disponibilità.

eni adotta la mobilità geografica, professionale e tra i business come uno strumento di integrazione e sviluppo delle persone.

eni ricerca e attrae le persone con competenze adeguate a soddisfare i fabbisogni dell'impresa attraverso un percorso di selezione trasparente e documentato, basato su processi e metodologie definite, applicate uniformemente.



## Il sistema delle conoscenze e la formazione

4

Le conoscenze professionali delle persone sono una leva fondamentale per una crescita sostenibile e un patrimonio da salvaguardare, valorizzare e sviluppare.

Lo sviluppo di una cultura orientata alla condivisione del know-how è lo strumento principale per il consolidamento del patrimonio delle conoscenze e delle esperienze.

La formazione è uno strumento imprescindibile a supporto dell'attività di business, dell'arricchimento delle opportunità di impiego delle persone, dei processi di integrazione organizzativa e della gestione del cambiamento.

eni identifica le conoscenze utili alla crescita aziendale e ne promuove la valorizzazione, lo sviluppo e la condivisione.

eni promuove l'impiego di docenti interni, la costituzione di "comunità di pratica" e l'utilizzo di strumenti di collaborazione che favoriscano lo scambio di idee e il confronto, anche con l'esterno, permettano di cogliere i contributi delle persone di eni e di ricercare soluzioni innovative.

eni promuove e sostiene iniziative di formazione per lo sviluppo professionale delle proprie persone, per la diffusione di valori etici e professionali comuni e per il consolidamento di una corporate identity unitaria.



eni



## La remunerazione 5

**E**quità, valorizzazione delle persone e non discriminazione sono elementi fondamentali dei sistemi di remunerazione.

eni adotta sistemi di remunerazione integrati in grado di riconoscere alle proprie persone la corresponsione di un compenso equo e congruente con i livelli di responsabilità attribuiti e il contesto di riferimento, valorizzando le professionalità acquisite.

eni promuove, attraverso i sistemi di remunerazione, la valorizzazione del contributo delle proprie persone al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

eni adotta sistemi di remunerazione che consentono di motivare e trattenere le persone più adeguate alle esigenze del business.

eni adotta sistemi di remunerazione idonei a favorire la mobilità internazionale delle proprie persone.



## La comunicazione interna 6

La comunicazione interna promuove una cultura aziendale comune, contribuisce alla diffusione delle strategie e aumenta il coinvolgimento delle persone per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

eni assicura attività di comunicazione interna **chiare, mirate e capillari** e soggette a un processo di **miglioramento continuo** supportato dalla raccolta di **contributi dalle persone di eni** e di feedback in merito all'efficacia della comunicazione stessa.



Il miglioramento del benessere organizzativo è lo strumento mediante il quale perseguire la creazione di un clima aziendale di collaborazione e di partecipazione agli obiettivi dell'impresa.

Le soluzioni organizzative garantiscono la sicurezza, la protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e il rispetto della sua dignità.

eni individua soluzioni organizzative volte a massimizzare l'efficacia e l'efficienza dei processi e a favorire la collaborazione tra le persone.

eni si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro attuando idonee iniziative di prevenzione.

eni ricerca soluzioni a supporto delle proprie persone che hanno avuto gravi problemi di salute e favorisce soluzioni operative che consentano alle persone diversamente abili di usufruire di una postazione di lavoro in grado di permettere l'esercizio dell'attività lavorativa.

eni riconosce la necessità delle proprie persone di bilanciare vita lavorativa e vita privata e promuove strumenti di supporto, incoraggiando l'adozione di politiche di welfare.