

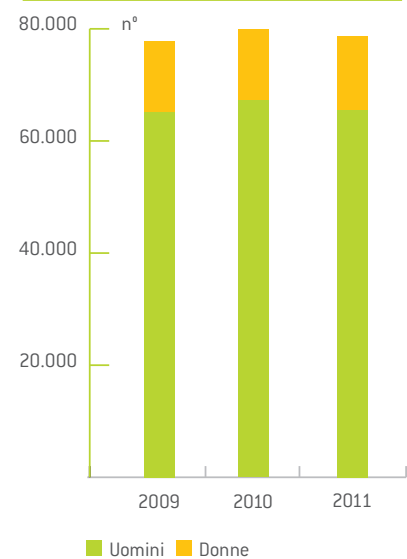
# Gli standard di lavoro

La promozione di standard di lavoro internazionali in tutti i contesti è oggetto dei documenti normativi di eni, degli accordi sindacali in vigore a livello nazionale e internazionale, dei processi di gestione e sviluppo delle persone, e delle iniziative di formazione e comunicazione.

Dal 2008 eni si è dotata di un Codice Etico in cui si fa esplicito riferimento alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, nonché alla "lotta contro ogni sorta di discriminazione, di lavoro forzato o minorile". L'importanza strategica delle persone è sancita, inoltre, nella policy "Le nostre persone" in cui si stabilisce che "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". La Policy sottolinea l'importanza del fattore umano e dei driver che ne determinano lo sviluppo e la valorizzazione, individua i principi

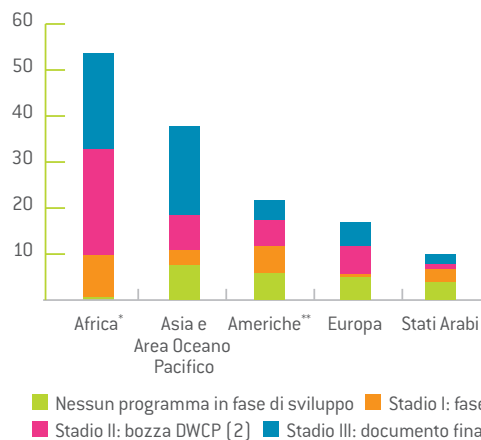
e i valori cui devono ispirarsi le azioni ed i comportamenti e afferma l'impegno a sostenere "il rispetto dei diritti sanciti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo". In sintesi, eni "favorisce, nelle relazioni di lavoro, l'adozione di comportamenti basati sul reciproco rispetto e condanna atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing o molestie". Operativamente i criteri di applicazione dei labour standard sono definiti nella MSG "Risorse Umane" che norma e definisce tutti i processi in ambito human resources, nei contratti di lavoro e negli accordi sindacali siglati a livello nazionale e internazionale.

## DIPENDENTI



## PROGRAMMA ILO DECENT WORK

L'International Labour Organization (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite specializzata nella formulazione e promozione degli standard minimi internazionali delle condizioni di lavoro e dei diritti fondamentali del lavoratore. Nel 2004, l'agenzia ha deciso di dare inizio allo sviluppo dei Decent Work Country Programmes (DWCPs), pensati come strumento di supporto nell'implementazione dei principi delle Nazioni Unite all'interno dei Paesi. I DWCPs hanno due obiettivi principali: promuovere il lavoro dignitoso come chiave delle strategie di sviluppo del Paese; la costruzione di un framework di conoscenze e strumenti con il fine di promuovere la collaborazione tra l'ILO e governi, associazioni dei lavoratori e associazioni delle imprese su obiettivi specifici per ciascun Paese.



\* Esistono due programmi Decent Work sub-regionali, che interessano l'East African Community (EAC) e la Southern African Development Community (SADC)

\*\* Esiste un unico programma per i membri OECS (Antigua and Barbuda, Dominica, Grenada, St. Kitts e Nevis, St. Lucia, St. Vincent e the Grenadines, Monserrat)

Tali obiettivi sono volti ad assicurare l'ottenimento, per uomini e donne, di un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana. Il framework viene concretizzato nei Country Programme elaborati a seconda della situazione e delle

esigenze nazionali nel campo dei diritti dei lavoratori. I progressi e l'andamento dei DWCPs sono costantemente monitorati e valutati a livello europeo in modo da garantire l'allineamento tra gli obiettivi nazionali e internazionali.

## eni riconosce l'importanza della libertà di associazione e a tal fine instaura un rapporto di dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori favorendo l'informazione, la consultazione e la negoziazione.

Le relazioni industriali sono svolte in coerenza con il quadro di riferimento **eni** e da quanto previsto a livello nazionale, dal "Protocollo di relazioni industriali" del 2001 e dall'Accordo per lo sviluppo e la competitività e per un nuovo modello di relazioni industriali" sottoscritto il 26 maggio 2011. Quest'ultimo ha l'obiettivo di favorire l'adozione di modelli organizzativi in grado di migliorare l'efficienza e la competitività, incrementare la flessibilità per rispondere alle esigenze imposte dai mercati, rafforzare il già solido sistema di partecipazione per pervenire a decisioni rapide e definire tempi certi delle negoziazioni sindacali. I principi in tale verbale di accordo sono stati confermati nel Protocollo di

intesa di Porto Torres per la "chimica verde" sottoscritto presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e relativo al processo di riconversione industriale del sito di Porto Torres, con il quale, oltre allo sviluppo di nuove tecnologie, sono state condivise anche una serie di azioni quali fermate delle produzioni e utilizzo degli ammortizzatori sociali per supportare tutte le fasi del progetto. Relativamente alle attività di relazioni industriali a livello internazionale si segnalano i rapporti con il Comitato Aziendale Europeo (CAE) di **eni**. Gli incontri prevedono informazioni periodiche sull'andamento delle attività di **eni** e sui temi di salute e sicurezza. **eni** si impegna a valorizzare ed applicare i principi di "rispetto dei

diritti umani e del lavoro", "rispetto delle diversità", "l'etica degli affari", il "rispetto delle OO.SS. e degli altri stakeholders", la "cooperazione", la "tutela della salute e della sicurezza" e la "difesa dell'ambiente". Per perseguire questo obiettivo **eni** ha sottoscritto un accordo in ambito internazionale extra europeo, con l'organizzazione sindacale internazionale ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers'Union). Per promuovere un dialogo sempre più trasparente e inclusivo verso le persone di **eni** che lavorano nei diversi contesti. Nel corso del 2010 è stato avviato un progetto sulle relazioni industriali di **eni** nei Paesi di operatività, in collaborazione con SDA Bocconi che ha l'obiettivo di effettuare una mappatura del processo di Relazioni Industriali a livello internazionale, analizzare lo scenario economico dei Paesi più significativi in cui **eni** opera e approfondire il sistema di relazioni industriali locali.

## eni ripudia ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile tenendo in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della libertà della dignità e dell'uguaglianza delle persone.

**eni** opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali. Per assicurare l'implementazione dei principi universali dell'uomo nei Paesi di presenza, **eni** realizza Human Rights Compliance Assessment (HRCA), un programma di interventi che interessa tutti gli ambiti operativi potenzialmente esposti a rischi di violazione dei diritti umani. Gli HRCA dedicano ampio spazio al rispetto degli standard di lavoro e sviluppano

una consapevolezza diffusa sulle potenziali aree di miglioramento, anche in relazione alle specificità del contesto locale. In linea generale, da quanto emerso dagli assessment, nei Paesi considerati non sono state riscontrate violazioni gravi. Al fine di diffondere nei vari Paesi di presenza standard di lavoro internazionali, nel corso del 2011 sono stati organizzati specifici seminari, rivolti alla famiglia professionale Human Resources internazionali, che hanno riguardato i principali istituti giuslavoristici in Russia, Kazakhstan, Belgio, Olanda, Francia

e Germania con il supporto di legali locali specializzati in diritto del lavoro. In tali interventi, sono state illustrate le fonti normative internazionali in tema di discriminazione e sono stati approfonditi i contenuti delle normative locali sulla materia. Per il 2012, al fine di supportare maggiormente i siti operativi nei Paesi di presenza si terranno incontri di formazione in cui verranno trattati argomenti di interesse locale con approfondimenti su quanto previsto dagli standard internazionali in materia di lavoro. I primi interventi saranno organizzati nei Paesi del Nord Africa. Inoltre in collaborazione con l'International Training Center (istituto di formazione dell'ILO) è stata avviata un'iniziativa volta alla realizzazione di un seminario web che avrà per oggetto la normativa internazionale sulla discriminazione.

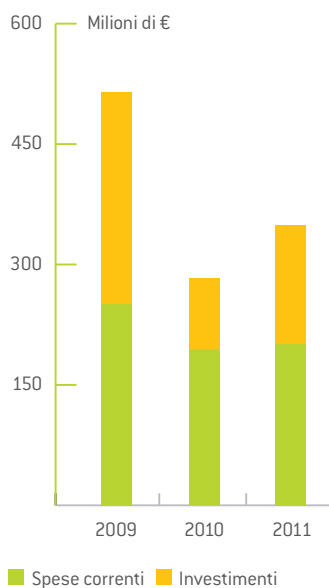
## La salute e la sicurezza delle persone sono una priorità per eni e tutte le soluzioni organizzative ne garantiscono il rispetto e la tutela attraverso un sistema di gestione basato su norme e procedure, strumenti di monitoraggio, audit on site e formazione continua.

Attraverso il processo sistematico di individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi, **eni** garantisce in tutte le realtà operative e non, in

conformità alla legislazione vigente, l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure di prevenzione e protezione a tutela delle persone e

degli asset in tutte le fasi operative. La rilevazione e la registrazione degli eventi incidentali viene messa in atto attraverso un sistema informativo gestito a livello centrale che consente di sviluppare dei processi di investigazione interna e analisi, al fine di intraprendere le opportune azioni di miglioramento. Per la gestione delle emergenze rilevanti, **eni** si è dotata di un'apposita Unità di Crisi. Ogni anno vengono assegnati specifici obiettivi ai manager per il miglioramento continuo delle attività e degli indici di sicurezza.

### INVESTIMENTI E SPESE IN SICUREZZA



Le competenze professionali degli operatori e la loro continua formazione sulle tematiche salute, sicurezza e ambiente rappresentano la migliore garanzia di prevenzione. Nel 2011 è stato avviato il programma **eni** in safety, piano integrato di interventi formativi e informativi sulla sicurezza che si pone l'obiettivo di rendere la cultura della sicurezza in **eni** sempre più forte e diffonderne i valori in maniera capillare nell'organizzazione, sostenendo i manager a tutti i livelli come promotori attivi della cultura e dei comportamenti orientati all'eccellenza operativa.

### FORNITORI



## L'applicazione dello standard internazionale di certificazione SA8000

**eni** dal 2009 ha adottato e applicato lo standard SA8000 alla catena di fornitura al fine di integrare gli strumenti in essere con audit specifici di verifica della condotta delle imprese con cui lavora, con particolare attenzione a una diffusione dello strumento in aree valutate a maggior rischio per l'impresa.

Per la realizzazione di tali audit **eni** si avvale della collaborazione di un organismo di certificazione indipendente.

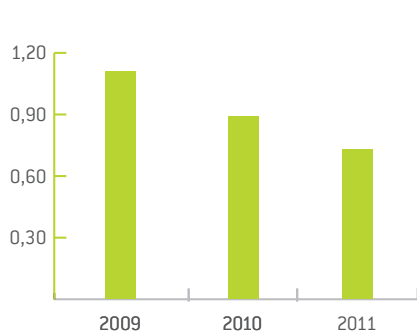
Dal 2008 **eni** ha effettuato 32 esperienze SA8000 in tutto il mondo, di cui 22 audit realizzati e 10 follow-up avviati; ha sviluppato verifiche mirate alla valutazione di conformità dei fornitori all'SA8000 in Cina, Angola, Congo, Pakistan, Nigeria, e ha pianificato ed eseguito i relativi follow-up per l'identificazione delle azioni correttive a seguito di valutazioni di non conformità. In particolare, nel 2011 sono stati effettuati 8 audit SA8000, di cui 4 in Pakistan e 4 in Nigeria. Al fine di rendere effettiva

l'integrazione delle pratiche in azienda, sono state avviate azioni di formazione specifiche dedicate all'aggiornamento delle risorse preposte alla realizzazione degli audit. Al 2011, sono stati certificati in **eni** 12 Auditor SA8000, 3 dei quali provenienti da società controllate in Angola, Congo, Pakistan.

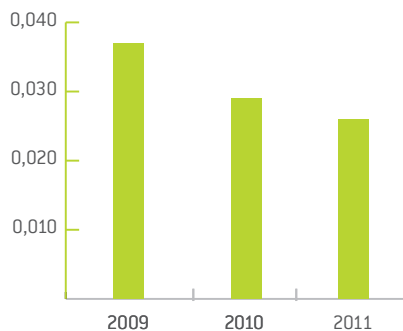
I risultati a valle delle esperienze effettuate hanno messo in evidenza alcune criticità, che riguardano principalmente: la salute e sicurezza sul lavoro; i tempi di lavoro; la retribuzione e altre indennità; i sistemi di gestione. Le non conformità sono state rilevate principalmente rispetto al tema dei contributi previdenziali. Nei casi rilevati di non conformità ai requisiti, **eni** ha preso in carico le azioni di implementazione attraverso l'accompagnamento e il monitoraggio dei piani d'azione definiti dal fornitore e delle azioni correttive in ottemperanza dei piani concordati.

## Le azioni intraprese da eni negli anni hanno consentito di migliorare le performance degli indici di sicurezza.

INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI



INDICE DI GRAVITÀ INFORTUNI



## La attività di prevenzione, protezione e promozione della salute sono tese a sostenere il diritto di avere condizioni di lavoro adeguate per tutte le persone di eni nonché a tutelare la salute delle persone e delle comunità locali.

**eni** ha adottato un approccio standardizzato basato sullo sviluppo di un sistema di gestione della salute in linea con la norma OHSAS 18001 in tutte le realtà operative: la maggior parte delle realtà industriali più significative hanno conseguito la certificazione secondo tale norma. I livelli di salute raggiunti sono mantenuti attraverso periodiche campagne di monitoraggio ambientale nei siti produttivi, l'applicazione di sistemi avanzati di valutazione dell'esposizione a sostanze pericolose e lo sviluppo di collaborazioni con organismi istituzionali. Nei prossimi anni, è previsto il completamento del piano di certificazione OHSAS 18001 che, per i siti a significativo rischio HSE, avverrà entro il 2013. In particolare per il settore e&p sono state certificate 27 consociate su 39, nel settore g&p sono state conseguite numerose certificazioni tra cui le società del gruppo Tigaz, la raffineria di Livorno ha ottenuto la certificazione, il settore i&c ha confermato le certificazioni acquisite negli anni precedenti come il settore

petrolchimico, ad eccezione dell'ultimo stabilimento acquisito di Oberhausen.

Nel 2011 nell'ambito delle attività di Prevenzione primaria, che mirano alla diffusione di corretti stili di vita, volti a prevenire l'insorgenza delle malattie, si è conclusa la fase di sperimentazione del progetto myto (my trainer on line), finalizzato ad incentivare tutti i dipendenti a svolgere con regolarità una maggiore attività fisica, adottare una sana alimentazione e abitudini di vita più salutari. Myto è un sito web accessibile dall'intranet aziendale.

Nell'ambito della Prevenzione secondaria, che rileva in fase iniziale l'insorgenza di una patologia per evitarne l'evoluzione, nel 2011, 3.213 dipendenti si sono volontariamente sottoposti al "Piano di Diagnosi Precoce", screening oncologico, proposto da **eni** in collaborazione con la LILT (Lega Italiana per la Lotta ai Tumori) e con analoghe strutture sanitarie convenzionate.

Infine per la Prevenzione terziaria, che ha l'obiettivo di curare la patologia e favorire la riabilitazione per evitare l'insorgenza di un danno maggiore, nel 2011, **eni**, in collaborazione con il Ministero della Salute ed AIMAC (Associazione Italiana Malati di Cancro), ha avviato un progetto pilota per la promozione di una corretta informazione ai propri dipendenti sulla malattia oncologica.

Per promuovere a livello aziendale la conoscenza delle azioni di sostegno a favore dei malati di cancro e/o dei loro familiari previste dalle normative vigenti è stato avviato il progetto "Una rete solidale per attuare le norme a tutela dei lavoratori malati di cancro sui luoghi di lavoro" approvato dal Ministero della Salute e delle Politiche Sociali.

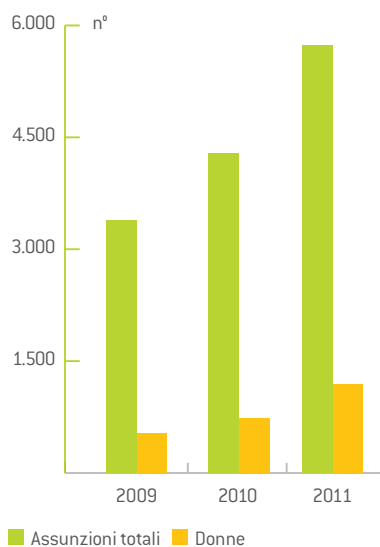
Sono inoltre state avviate una serie di attività di prevenzione della salute per il personale locale e le loro famiglie, attraverso programmi mirati sulle sedi estere (es. screening HIV e HPV) che prevedono, assistenza medica e gestione delle emergenze sanitarie.

SALUTE		2009	2010	2011
Malattie professionali denunciate	(numero)	127	184	135
Esami diagnostici	(numero)	302.622	320.397	345.535
Prestazioni erogate da strutture sanitarie aziendali	(numero)	392.111	411.242	512.046
- di cui a dipendenti		207.156	294.699	415.514
Vaccinazioni erogate dalle strutture aziendali	(numero)	32.909	34.117	31.810
- di cui a dipendenti		28.452	22.026	21.330
Spese salute pro-capite	(euro)	1.041	722	1.032

## La promozione di comportamenti volti alla valorizzazione delle diversità, all'inclusione e di conseguenza alla non discriminazione è una delle sfide principali che eni si pone.

Nella Policy "Le nostre Persone" **eni** afferma di rispettare la dignità di ciascuno e di offrire pari opportunità senza distinzioni di razza, colore, genere o qualsiasi altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro.

### ASSUNZIONI



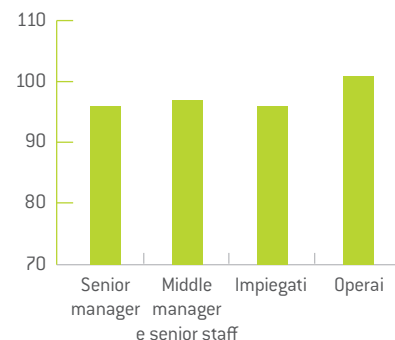
Nel 2011 lavorano in **eni** 13.185 donne pari al 16,75% dell'occupazione complessiva. In Italia, delle 1.323 assunzioni effettuate, il 20,79% ha riguardato personale femminile. Nel 2011 il tasso di sostituzione delle donne è incrementato rispetto al 2010 sia in Italia sia all'estero.

Rispetto alla diversità di genere negli ultimi anni si sono registrati importanti successi. La presenza femminile è andata progressivamente aumentando soprattutto in riferimento alle posizioni di maggiore responsabilità.

Anche le analisi di pay gap, condotte secondo una metodologia che neutralizza, nella comparazione retributiva, gli eventuali effetti derivanti da differenze di livello di ruolo e anzianità, hanno rilevato una generale omogeneità di retribuzione. L'impegno di **eni** rispetto al tema delle diversità di genere ha un ruolo centrale negli obiettivi del piano strategico 2012-2015. I principali obiettivi prevedono: lo sviluppo di azioni a sostegno dell'aumento della percentuale dell'occupazione femminile e dell'aumento delle donne in posizioni manageriali; l'individuazione di un bacino di donne "ready for board", al fine di aumentare la presenza delle donne nei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali.

Il tema della diversity è trattato anche in collaborazione con importanti centri accademici. Nel corso del 2011 è stata effettuata un'analisi puntuale

### PAY GAP DONNE/UOMINI



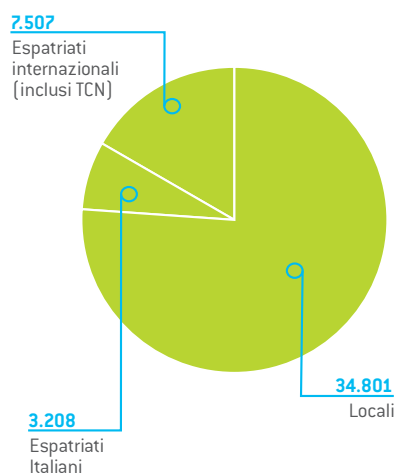
La rilevazione del pay gap è stata condotta a livello worldwide su un campione pari ad oltre l'80% della popolazione **eni** (oltre 65.000 risorse in più di 50 Paesi). I risultati dell'analisi a livello globale evidenziano una differenza statisticamente non rilevante (retribuzione femminile mediamente pari a 98 fatta 100 la retribuzione maschile).

della popolazione femminile in **eni** rispetto ai percorsi di sviluppo ed è stato attivato un progetto di collaborazione con l'Osservatorio sul Diversity Management di SdA Bocconi. L'obiettivo è di produrre un "cruscotto" di indicatori atti a monitorare l'efficacia delle politiche di pari opportunità attivate in **eni**.

## eni si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale le differenti caratteristiche personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco.

eni è impegnata nello sviluppo delle carriere internazionali con l'intento di valorizzarne le professionalità ed allo stesso tempo rispondere alle esigenze di crescita del business. In particolare con riferimento alla valorizzazione delle professionalità del personale locale, nel 2011 sono state effettuate 206 rilevazioni del potenziale in Nigeria, Tunisia, Algeria, Angola, Pakistan e Norvegia. L'impegno di eni rispetto al tema dell'internazionalizzazione è presente anche negli obiettivi del piano strategico 2012-2015 in cui è esplicitato l'obiettivo di favorire una maggior presenza di personale locale nelle posizioni manageriali (middle e senior) delle realtà estere principalmente attraverso la definizione di percorsi di sviluppo dedicati ed attività di formazione ad hoc. Per garantire corretti posizionamenti

### DIPENDENTI ALL'ESTERO PER TIPOLOGIA

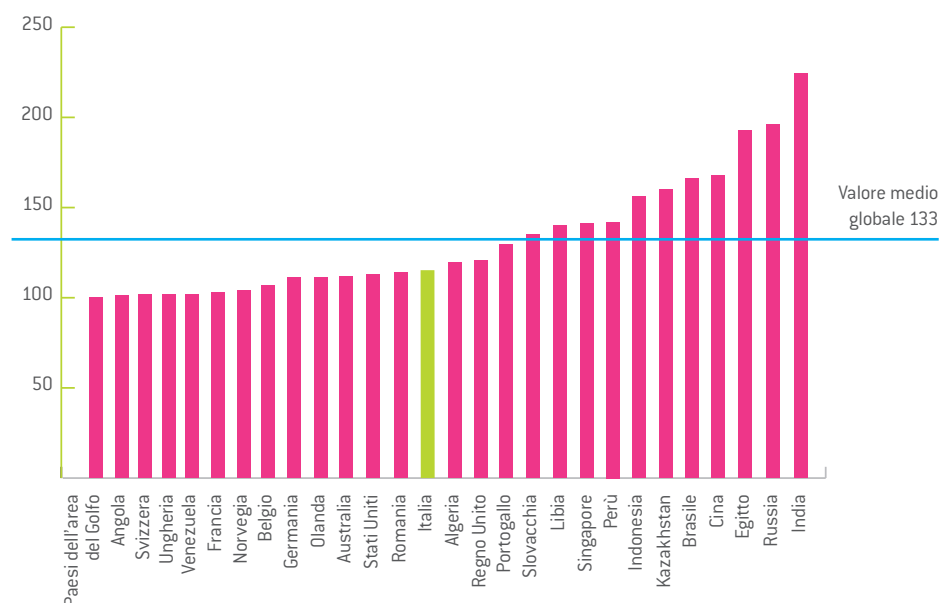


Nel 2011 i dipendenti all'estero sono pari a 45.516 e rappresentano il 57,85% dell'occupazione complessiva. Le persone locali rappresentano il 76,5% dei dipendenti all'estero.

salari, eni definisce nella propria politica per il personale locale livelli salariali di riferimento in relazione ai

dati di mercato di ogni singolo Paese monitorati annualmente attraverso provider internazionali.

### RAPPORTO TRA SALARIO MINIMO ENI E DI MERCATO



Il confronto tra i livelli minimi definiti da eni e i livelli minimi di mercato si riferisce alla popolazione costituita da middle manager e senior staff. L'analisi effettuata è relativa a un campione di circa 15.000 risorse in 28 Paesi scelti tra i più rappresentativi in termini di presenza e strategicità del business.

## Per una gestione che offra pari opportunità a tutte le persone eni valorizza il merito attraverso processi di valutazione delle competenze e sviluppo delle carriere.

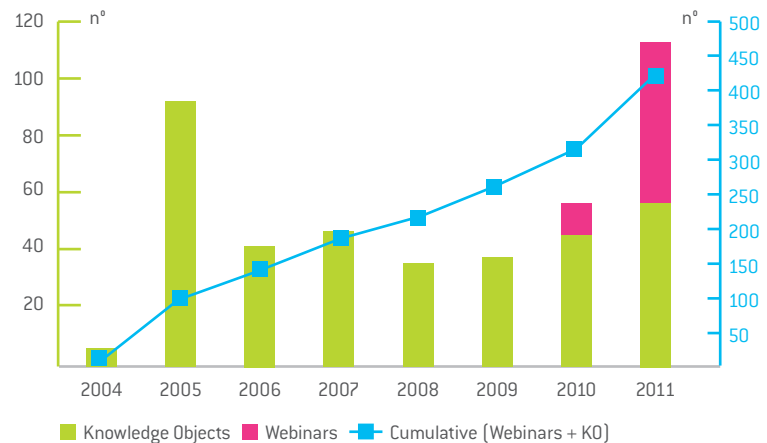
Nel 2010 è stato definito e diffuso il Modello di Eccellenza **eni** che rappresenta lo strumento per consentire lo sviluppo di un linguaggio comune e favorire una sempre maggiore comunicazione tra capo e collaboratore.

In merito a quest'ultimo tema, con riferimento al processo di feedback, al fine di promuovere i comportamenti di eccellenza in tutti i livelli delle strutture di **eni**, sarà avviato il piano di estensione del Modello di Eccellenza alle popolazioni degli impiegati e degli operai, declinando gli elementi in indicatori comportamentali specifici per questo target.

Nel corso del 2011 è proseguita l'implementazione del processo di "Feedback 360°" un processo finalizzato ad aumentare la consapevolezza delle persone sui propri comportamenti acquisendo i punti di vista di capo diretto, colleghi e collaboratori. Avviato nel 2008 come progetto dedicato ai dirigenti, è stato esteso ai quadri responsabili di risorse in Italia e si consoliderà nel 2012 come processo, destinato anche ai contesti internazionali.

Nell'ambito della valorizzazione delle competenze il progetto Knowledge Owner è stato rilanciato nel corso del 2011, attraverso l'individuazione di 187 Knowledge Owner, in possesso

### STRUMENTI DI KNOWLEDGE MANAGEMENT



di competenze di eccellenza dai quali ci si attende il tutoraggio nei confronti dei giovani, l'elaborazione di proposte volte allo sviluppo delle conoscenze e delle professionalità di competenza e la disponibilità ad effettuare attività di docenza presso Eni Corporate University. Uno strumento utile per favorire lo sviluppo delle competenze individuali e permettere una più ampia partecipazione alla soluzione di sfide operative è il Knowledge Management. Nel 2011 le iniziative di KM hanno confermato il trend di crescente diffusione già manifestato nel corso degli ultimi anni, evidenziando il continuo sforzo verso un utilizzo ampio degli

strumenti a supporto della gestione delle conoscenze, al fine di rendere il più ampio possibile l'accesso alle informazioni.

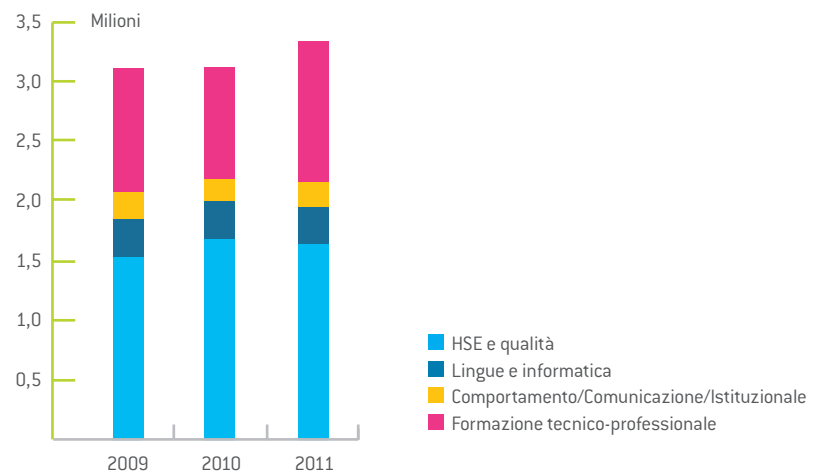
È proseguito l'investimento dedicato alla formazione di una faculty di docenti interni, qualificati e certificati per alcune aree professionali specifiche di business e trasversali, che ha riguardato nel 2011 circa 200 persone, tra Knowledge Owner e risorse ritenute in grado di trasmettere le proprie esperienze lavorative e professionali attraverso la formazione ai più giovani, in ottica di una partnership sempre maggiore tra diverse generazioni.

## La formazione continua a rappresentare per le persone che lavorano in eni uno strumento e un'opportunità di apprendimento organizzativo, di inclusione e di sviluppo.

La formazione ha riguardato nel 2011, quattro grandi ambiti tematici: lo sviluppo delle aree professionali strategiche per **eni**; la realizzazione di iniziative a supporto dei processi di business, con particolare riferimento ai progetti esteri; la diffusione di una cultura orientata ad alcuni valori considerati strategici per **eni**; la formazione a supporto della compliance.

Particolare enfasi è stata posta sulla formazione trasversale volta a diffondere nel modo più capillare possibile i valori fondanti di **eni**, con lo scopo di favorire sempre più l'integrazione fra le persone. L'investimento dedicato negli ultimi anni allo sviluppo di uno stile di leadership comune e condiviso è proseguito attraverso la realizzazione di programmi di formazione orientati al conseguimento dei risultati attesi e alla creazione di un sano clima organizzativo.

#### ORE DI FORMAZIONE



### Nel 2011 è stata realizzata la seconda edizione dell'analisi di clima "eni secondo te", per rilevare il grado di soddisfazione e di engagement delle persone di eni, la qualità delle relazioni, l'evoluzione di alcuni risultati raggiunti nel 2008 e la percezione del mutato contesto aziendale e di mercato.

La seconda edizione dell'indagine di clima è stata effettuata tra ottobre e novembre 2011 e ha coinvolto **eni** spa, con le sue controllate in Italia e all'estero e il settore petrolchimico.

Dei 32.580 dipendenti chiamati ad esprimere il proprio parere ha risposto il 70,5% da 47 Paesi. Tale percentuale evidenzia una forte volontà di dialogo con l'azienda, testimoniata anche da un elevato numero di persone, circa il 25% dei rispondenti, che ha lasciato uno o più suggerimenti, molti dei quali propositivi e costruttivi.

Rispetto all'indagine di clima svolta nel 2008, il tasso di risposta è calato dell'8% ma è aumentata del 15% la percentuale di risposte on line rispetto al cartaceo.

Dalla lettura dei dati, emergono buoni risultati complessivi. Il livello di soddisfazione è alto: più della metà dei rispondenti ha espresso un valore compreso tra 8 e 10 per indicare "la soddisfazione complessiva" su scala 1-10.

Il profilo che emerge è quello di una popolazione soddisfatta del rapporto con i colleghi, attenta alle regole e

pronta a condividere le conoscenze. Le persone di **eni** apprezzano le competenze professionali dei capi e la loro coerenza con i valori aziendali ma chiedono più attenzione allo sviluppo della "persona" (stile di leadership), una maggiore promozione del lavoro di "squadra" e una maggiore comunicazione tra funzioni aziendali.

### L'attenzione per le persone e per il loro benessere, che deriva da un equilibrato rapporto fra esigenze della vita privata e vita lavorativa, è alla base delle attività di eni in tema di welfare.

Le attività del welfare sono legate prevalentemente ai temi della "Famiglia", "Salute" e "Time & Money saving".

Per dare risposta alla crescente domanda in tema di conciliazione fra vita privata e vita lavorativa nel 2011 è aumentata l'offerta di servizi alla famiglia attraverso le iniziative relative all'asilo nido aziendale e ai campi scuola

Nel complesso i dipendenti si sentono supportati sul fronte materiale (conciliazione lavoro/privato, benefit integrativi, prevenzione/promozione "salute") e considerano l'azienda nel suo complesso sostenibile, attenta alla sicurezza, all'ambiente, alle comunità locali e al cliente/mercato.

Il dialogo con i dipendenti e il loro coinvolgimento passa anche attraverso una comunicazione interna costante e propositiva, caratterizzata dalla diffusione ampia del portale intranet myeni, e dal programma Cascade, rivolto a tutte le persone **eni** con l'obiettivo di trasmettere le strategie della società. Nel 2011 oltre all'Italia, il programma ha coinvolto 40 Paesi esteri in un totale di 565 incontri.

per i ragazzi più grandi, sia in città sia in località di vacanza. Nel 2011 il "Progetto Welfare" è stato esteso alle realtà medie e periferiche, attraverso la fase di ascolto delle persone (con questionari e focus group) e l'analisi delle richieste e aspettative per l'implementazione di nuove iniziative.