



**ACCORDO QUADRO GLOBALE
SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO
INTERNAZIONALE E
SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE
DELL'IMPRESA**

INDICE

1. PREMESSA

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

3. PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI

- 3.1 Rispetto e promozione dei diritti umani e del lavoro
- 3.2 Rispetto degli stakeholder

4. RAPPORTI CON FORNITORI, SUBAPPALTATORI E BUSINESS PARTNER

5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

6. SVILUPPO SOSTENIBILE E DIFESA DELL'AMBIENTE

7. RELAZIONI INDUSTRIALI

- 7.1 Miglioramento del dialogo sociale
- 7.2 Coordinatore

8. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

- 8.1 Informazione e comunicazione
- 8.2 Diffusione dell'Accordo
- 8.3 Formazione
- 8.4 Programmi d'intervento e monitoraggio
- 8.5 Indicatori
- 8.6 Composizione delle controversie

9. INCONTRO ANNUALE DEL GLOBAL MONITORING COMMITTEE

- 9.1 Partecipanti
- 9.2 Materie trattate nel corso dell'incontro annuale

10. DISPOSIZIONI FINALI

- 10.1 Organizzazione
- 10.2 Durata dell'Accordo

**ACCORDO QUADRO GLOBALE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI
A LIVELLO INTERNAZIONALE E SULLA RESPONSABILITÀ
SOCIALE DELL'IMPRESA**

Il giorno 21 giugno 2019, tra

Eni S.p.A.




e

IndustriALL Global Union

Filctem CGIL

Femca CISL

Uiltec UIL



si è convenuto quanto segue:

1. PREMESSA

Lo scenario economico e sociale internazionale in cui opera Eni è caratterizzato da un costante dibattito sui temi della responsabilità sociale d'impresa. La globalizzazione ha determinato mutamenti strutturali importanti nelle attività economiche delle imprese di tutto il mondo, portando i temi dello sviluppo sostenibile al centro dell'attenzione.

Lo sviluppo sostenibile, declinato nelle sue tre dimensioni – sociale, economica e ambientale, risulta completamente integrato nel sistema di governance di Eni.

Nella conduzione delle sue attività di business in qualità di società energetica globale e nell'interazione con i suoi Business Partner, Eni si impegna a favore della tutela e della promozione dei diritti umani, nel rispetto delle normative e delle convenzioni internazionali.

Eni, presente con oltre 31.000 dipendenti dislocati in circa 67 paesi in tutto il mondo, è un'impresa integrata, che opera lungo tutta la filiera dell'energia: svolge un ruolo chiave nell'esplorazione, raffinazione e vendita di prodotti petroliferi, nello sviluppo ed estrazione del petrolio e del gas naturale, nell'approvvigionamento, nella fornitura, nel trading e nel trasporto di gas naturale, GNL, energia elettrica, carburanti e prodotti chimici.

IndustriALL Global Union rappresenta 50 milioni di lavoratori in 140 Paesi nell'ambito dei settori minerario, energia e manifatturiero ed è impegnata nella solidarietà globale in difesa delle migliori condizioni di lavoro e dei diritti sindacali in tutto il mondo. IndustriALL si batte per il raggiungimento di un altro modello di globalizzazione e per un nuovo modello economico e sociale, che metta le persone al primo posto, e che abbia come fondamento la democrazia e la giustizia sociale.

Lo scenario politico, economico e sociale, le principali istanze con gli stakeholder e l'evoluzione del quadro istituzionale e normativo, portano sia Eni che le Organizzazioni Sindacali a individuare gli elementi fondamentali su cui orientare gli indirizzi di sostenibilità e definire le strategie comuni basate sui principi di integrità e trasparenza, lotta alla corruzione, rispetto dei diritti umani, rispetto del lavoro, della salute e della sicurezza delle persone.

Tutti questi principi ed azioni devono essere realizzati in piena coerenza con gli accordi collettivi nazionali e aziendali, sottoscritti da Eni con le Organizzazioni Sindacali riconosciute da IndustriALL, anche al fine di contenere fenomeni di dumping sociale e contrattuale, rispetto alle fondamentali norme internazionali del lavoro.

La ricerca di un modello di crescita aziendale che coniughi sviluppo e competitività e, al contempo, valorizzi l'attenzione ai diritti umani, alla crescita sostenibile del business, agli standard di sicurezza e all'attenzione all'ambiente ed alla salute delle loro comunità, è stata da sempre un elemento fondante del dialogo sociale tra Eni e le Rappresentanze dei Lavoratori e determinante nell'ambito del Modello di Relazioni Industriali che le Parti nel tempo hanno saputo sviluppare.

Dal 2002, anno in cui è stato sottoscritto il primo Accordo Quadro Globale, Eni e IndustriALL lavorano fianco a fianco e intavolano un dialogo costante fondato sul comune interesse a promuovere e ad attuare comportamenti socialmente responsabili, attraverso la condivisione e l'applicazione, nella propria sfera di influenza, di un insieme di valori e principi fondamentali in materia di diritti umani e del lavoro, includendo la tutela dei lavoratori, delle pari opportunità nonché il rispetto della diversità socio-culturale dei Paesi in cui Eni opera.

Con il rinnovo del presente Accordo Quadro Globale, le Parti ribadiscono il loro impegno a favore dei diritti umani fondamentali e dei lavoratori, dello sviluppo responsabile e della difesa dell'ambiente, e ribadiscono la loro volontà di dare nuovo slancio per rafforzare i loro principi e obiettivi condivisi.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo Quadro Globale si applica a tutte le controllate di Eni in tutto il mondo. In caso di fusione o di acquisizione di una nuova società in cui

Eni detenga una partecipazione di maggioranza, la nuova società sarà soggetta alle disposizioni del presente Accordo.

3. PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI

Con il presente Accordo, le Parti firmatarie, nel rispetto delle intese sottoscritte in tema di relazioni industriali a livello nazionale e internazionale, nonché nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo, riconoscono nei diritti umani i diritti inalienabili di tutti gli individui, senza distinzioni, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano.

Le Parti si impegnano a rispettare i principi della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948), della Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1967), della Dichiarazione universale dei diritti del fanciullo (1959) e del Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966).

Eni aderisce ai principi delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), alle Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, ai Principi guida dell'ONU per le imprese e i diritti umani (*UN Guiding Principles for business & human rights*, 2011), alla Dichiarazione dell'ILO sulle imprese multinazionali rivista nel 2017 e ai principi dello United Nations Global Compact, che costituiscono gli strumenti adeguati per adottare una condotta responsabile, etica e morale nelle attività di business.

Inoltre, l'impegno di Eni nei confronti dei suddetti principi trova riscontro nei seguenti documenti aziendali:

- Codice Etico di Eni;
- Dichiarazione di Eni sul rispetto dei diritti umani, approvata dal CdA di Eni il 13 dicembre 2018, che delinea la visione, gli obiettivi e l'approccio di Eni in materia di diritti umani, nonché gli standard e gli impegni volti a far fronte alle sue responsabilità riconosciute a livello internazionale;
- Codice di Condotta dei Fornitori di Eni, che descrive i requisiti minimi attesi da Eni e le caratteristiche che tutti i suoi Fornitori sono tenuti a soddisfare, al fine di migliorare continuamente le loro attività e i loro servizi;
- La Dichiarazione di Eni sulla Schiavitù e sulla Tratta di Esseri Umani del 2018, che descrive le misure adottate da Eni nel corso del 2018 per prevenire la schiavitù e la tratta di esseri umani lungo la propria supply chain o in qualsiasi ambito della propria attività di business.

Inoltre, Eni è uno dei partner fondatori dell'*Oil and Climate Change Initiative* (OGCI), un'iniziativa lanciata nel 2015, guidata dai CEO delle compagnie Oil & Gas che intendono assumere un ruolo d'indirizzo nel guidare la risposta dell'industria ai cambiamenti climatici.

3.1 Rispetto e promozione dei diritti umani e del lavoro

Eni si impegna ovunque, nell'ambito della propria sfera di competenza, a sostenere e a rispettare i principi sanciti dagli strumenti internazionali che si riportano di seguito. Eni si impegna a rispettare le normative locali nello svolgimento delle proprie attività. Nei casi di potenziale divergenza fra standard locali e internazionali, Eni cerca soluzioni che garantiscano la migliore tutela per i propri dipendenti.

In particolare, Eni si impegna a riconoscere:

- ***Convenzioni ILO n. 100 e n. 111: tutela della dignità, delle pari opportunità e della non discriminazione***

È garantito il rispetto della dignità di ciascuno e l'uguaglianza di opportunità e di trattamento senza distinzioni di razza, colore, genere, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, età o altra condizione dell'individuo non collegata ai pre-requisiti necessari all'esecuzione del lavoro.

In conformità alle disposizioni della Convenzione ILO n. 100, Eni si impegna a garantire la parità di trattamento retributivo per uomini e donne a fronte di lavori di pari valore.

Eni si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, offrendo a tutti le stesse opportunità e garantendo un ambiente di lavoro non discriminatorio e libero da qualsiasi tipo di molestia e oppressione. Il rispetto delle pari opportunità è garantito anche dall'applicazione di sistemi di selezione interni e di procedure basate sullo sviluppo delle competenze e sul merito.

- ***Convenzioni ILO n. 138 e n. 182: tutela dei diritti dei minori***

È proibito il lavoro dei minori e garantito il diritto dei medesimi ad essere protetti dallo sfruttamento economico nonché il diritto al pieno compimento della loro formazione. Eni vieta qualsiasi forma di lavoro da parte di individui al di sotto dei 15 anni e garantisce che i ragazzi al di sotto dei 18 anni non siano impiegati per lo svolgimento di lavori pericolosi.

5

- **Convenzioni ILO n. 29 e n. 105: divieto del lavoro forzato**

È proibito il lavoro o il servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente. È altresì proibito il lavoro in schiavitù o fornito da reclusi.

- **Convenzioni ILO n. 87 e n. 98: diritto di associazione e di negoziazione**

Nel rispetto delle norme fondamentali del lavoro ("core labour standards") sancite dalle convenzioni fondamentali dell'ILO, sono garantiti a tutti i lavoratori i diritti sindacali fondamentali, in particolare la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di loro scelta senza distinzione, interferenza né preventiva autorizzazione per la tutela dei propri interessi occupazionali.

Eni si impegna a trattare i sindacati positivamente, ad astenersi da ogni attività anti-sindacale e a restare rigorosamente neutrale per quanto riguarda la scelta dei dipendenti di aderire, rimanere con, variare, o abbandonare la loro relazione con un'organizzazione sindacale.

- **Convenzione ILO n. 135: non discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori**

I rappresentanti dei lavoratori non debbono subire alcuna discriminazione in relazione alla loro attività di rappresentanza. In conformità alle disposizioni della Convenzione ILO n. 135, Eni si impegna a mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori le strutture previste per consentire loro di svolgere le proprie funzioni in modo tempestivo ed efficiente.

I rappresentanti dei lavoratori/sindacati devono avere un ragionevole accesso ai luoghi di lavoro.

- **Convenzione ILO n. 183: protezione della maternità**

Eni riconosce in tutti i paesi in cui opera l'applicazione degli standard minimi previsti dall'ILO. In particolare, ove il trattamento sulla maternità già garantito localmente dalla legge e/o da eventuali accordi, normative e prassi aziendali risulti inferiore, Eni applica le previsioni della Convenzione ILO n.183, prevedendo un periodo di congedo per maternità di almeno 14 settimane e il pagamento nel periodo di congedo di un'indennità pari ad almeno i due terzi della retribuzione percepita nel periodo antecedente.

Eni ritiene che la promozione di misure di sostegno alla genitorialità sia di fondamentale importanza.

La protezione della maternità rappresenta un valore fondamentale per Eni, nell'ottica di tutelare la salute e la sicurezza della madre e del bambino e al fine di garantire l'uguaglianza di tutte le donne lavoratrici.

A sostegno della genitorialità, Eni garantisce inoltre al padre e alla madre che lavorano un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi, durante i quali percepiranno un'indennità pari al 100% dell'ammontare di loro spettanza in proporzione alla loro retribuzione annua.

- **Convenzione ILO 142: il ruolo dell'orientamento e della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane**

Eni riconosce e promuove lo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascun dipendente, su una base di parità e senza discriminazione alcuna, e la valorizzazione delle professionalità delle persone, al fine di realizzare il proprio potenziale in un clima positivo e partecipativo.

Eni riconosce inoltre nella formazione una leva fondamentale di sviluppo delle conoscenze, nonché un elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di business e, pertanto, fornisce ai propri dipendenti i mezzi per acquisire, mantenere e sviluppare le proprie competenze.

Eni si impegna a rispettare le leggi, i regolamenti e i diritti umani ai sensi dei regolamenti e delle convenzioni internazionali anche nei confronti di fornitori, appaltatori e subappaltatori, lavoratori a contratto, agenti o consulenti.

Qualsiasi violazione, anche in materia di salute e sicurezza dei dipendenti, delle norme sulla tutela dell'ambiente o dei diritti umani a cui non venga posto rimedio determinerà la cessazione del rapporto con l'azienda interessata in conformità con gli obblighi contrattuali.

- **Contrasto della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**

Le Parti non tollereranno molestie, violenze o mobbing di ogni sorta, tanto all'interno del luogo di lavoro, ossia all'interno di qualsiasi luogo in cui i dipendenti svolgono attività lavorative, quanto all'esterno, in relazione ai rapporti professionali instaurati nel corso dell'attività lavorativa.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia, sia di natura sessuale sia riferibile a diversità personali e culturali, senza alcuna eccezione.

7

- **Due Diligence sul rispetto dei diritti umani**

Eni condurrà attività di *due diligence* in relazione ai diritti umani.

Eni si impegna ad approntare, attuare e a rispondere del proprio processo di *due diligence* in materia di diritti umani per garantirne l'allineamento con i Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e Diritti Umani. Si impegna altresì a valutare e monitorare periodicamente gli impatti effettivi sui diritti umani, in uno sforzo teso a individuare strategie personalizzate volte alla mitigazione di tali impatti.

Eni si impegna a intervenire per porre rimedio ad eventuali impatti negativi sui diritti umani che potrebbe aver causato o a cui abbia concorso nel condurre una qualsiasi delle sue attività.

Le Parti prendono atto che l'effettiva implementazione di un sistema di *due diligence* rappresenta un fattore chiave per il rispetto dei diritti umani.

3.2 Rispetto degli Stakeholder

Eni intende rispettare tutti gli stakeholder con cui interagisce nello svolgimento delle proprie attività di business, nella convinzione che essi rappresentino un asset importante per la società. Al riguardo viene confermato il rispetto verso le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze dei Lavoratori, parti essenziali per il corretto svolgimento del proprio business.

In particolare:

- **Persone Eni**

Eni favorisce modalità lavorative improntate al raggiungimento del maggior benessere organizzativo e comportamenti volti a promuovere il rispetto della dignità di tutte le persone all'interno dei luoghi di lavoro.

Eni vieta qualsiasi forma di violenza o molestia riferibile a diversità personali e culturali e si è dotata di specifici strumenti normativi attraverso cui anche i dipendenti possono inviare, anche in forma anonima, segnalazioni relative a problematiche sul sistema di controllo interno o su altre questioni in violazione del Codice Etico.

Inoltre, Eni offre politiche retributive eque e garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, e condizioni di lavoro in linea con gli standard internazionali.

Il modello di business di Eni fa perno sulle competenze, un patrimonio che si costruisce nel tempo e con dedizione, e che aumenta di valore nel lungo periodo. In linea con l'evoluzione del business, che punta a un futuro con basse

emissioni di carbonio, il programma di aggiornamento delle competenze interne è essenziale per garantire il loro costante allineamento alle esigenze aziendali. Le Parti riconoscono l'importanza di un'occupazione stabile, a vantaggio dei singoli e della collettività.

- **Comunità locali**

Eni interagisce con le comunità locali nei territori in cui opera, improntando relazioni basate sulla correttezza, la trasparenza e il dialogo continuo, al fine di creare valore e opportunità per uno sviluppo sostenibile sul territorio. Ai sensi della propria Dichiarazione sul rispetto dei Diritti Umani, Eni informa e coinvolge le comunità locali, promuovendo consultazioni preventive, libere e informate, con l'obiettivo di tenere conto delle aspettative legittime nella progettazione e attuazione delle proprie attività di business, inclusi i progetti di sviluppo locale. A tale riguardo, si è dotata di sistemi di raccolta e gestione delle istanze locali - *grievance mechanism* - volti a facilitare l'individuazione tempestiva delle stesse. Tali meccanismi, coerenti con le disposizioni del Codice Etico di Eni, in un'ottica di coinvolgimento attivo e responsabile, tengono in considerazione gli usi e i costumi culturali locali e propongono strumenti per consentire la risoluzione delle esigenze rappresentate dalle comunità locali.

- **Comportamento etico nei rapporti d'affari**

Tutte le attività di Eni, ovunque nel mondo, devono essere svolte in un quadro di onestà, integrità e osservanza delle leggi. Le persone di Eni dovranno attenersi ai principi enunciati nel Codice Etico di Eni, ritenuto lo strumento fondamentale per orientare i comportamenti, governare in modo responsabile le relazioni con i vari stakeholder e contribuire alle trasformazioni delle comunità in cui Eni opera, con sempre maggiore attenzione ai temi dei diritti umani e della sostenibilità.

- **Cooperazione**

Eni si impegna a promuovere la qualità della vita e lo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera, anche attraverso il trasferimento di competenze e conoscenze, rafforzando e potenziando il know-how e le capacità locali.

4. RAPPORTI CON FORNITORI, SUBAPPALTATORI E BUSINESS PARTNER

Eni si impegna a ricercare nei fornitori e nei collaboratori esterni professionalità idonee ed impegno alla condivisione dei suoi valori aziendali, in particolare in relazione al rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro.

Come stabilito dal Codice di Condotta dei Fornitori adottato da Eni, ai fornitori, effettivi e potenziali, è richiesto, a differenti livelli del loro rapporto con Eni, di impegnarsi a rispettare i principi e le norme internazionali in materia di diritti umani e del lavoro, in particolare la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro e il Codice Etico Eni.

La valutazione dei fornitori si conclude con la definizione dello status di qualifica nel quale si riportano l'esito della valutazione e le principali carenze o aree di miglioramento riscontrate. Eni richiede ai propri fornitori di assicurarsi che, qualora le attività vengano eseguite tramite subappaltatori, questi ultimi soddisfino gli stessi requisiti.

Per quanto riguarda le attività affidate ai fornitori, Eni conferma la presenza nell'ambito dei rapporti contrattuali esistenti, di opportune clausole formulate in modo da costituire garanzia contro eventuali violazioni. A tal proposito, Eni conferma che qualsiasi fornitore che intrattenga rapporti con Eni deve impegnarsi ad attenersi scrupolosamente ai principi contenuti nei documenti sopraelencati.

Eventuali ripetute violazioni delle disposizioni di cui al Codice di Condotta dei Fornitori, in particolare nell'ambito del presente Accordo, possono comportare la cessazione del rapporto contrattuale in essere con il fornitore interessato.

5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Eni si impegna ad assicurare i migliori standard possibili in materia di salute e di sicurezza a favore dei dipendenti e delle comunità, in tutte le aree del mondo in cui esercita la propria attività.

In linea con il proprio Codice di Condotta dei Fornitori, Eni richiede ai propri fornitori e subappaltatori di approntare tutte le misure necessarie per garantire un ambiente salubre e sicuro, a beneficio dei rispettivi lavoratori.

Eni considera la salute e la sicurezza sul lavoro una priorità assoluta e una cifra distintiva del suo modello di Sostenibilità.

Le attività di Eni saranno condotte nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e degli standard e delle leggi internazionali. A questo proposito, Eni si adopererà affinché tutti i dipendenti siano informati

dei rischi professionali e affinché abbiano l'opportunità di ricevere formazione sulla sicurezza. Parimenti, Eni garantirà la tutela di tutti i dipendenti in caso di pericolo grave o imminente, anche laddove ciò comporti la necessità di interrompere il lavoro. A tutti i dipendenti di Eni sarà data la possibilità di partecipare a programmi di formazione in materia di salute e sicurezza.

Eni è impegnata nella costante ricerca di miglioramento e implementazione di nuove tecnologie in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con l'obiettivo di consolidare prassi in linea con i migliori standard internazionali, che si fondino su criteri di eccellenza nell'applicazione di un sistema di gestione della prevenzione dei rischi sul lavoro. Nell'ambito della politica di prevenzione di Eni, i dipendenti avranno accesso in qualsiasi momento a dispositivi di protezione individuale adeguati alla loro mansione, e riceveranno informazioni e formazione sulle norme e sulle istruzioni di sicurezza.

Le Parti convengono che, nel corso di tutti questi anni, la Salute, la Sicurezza e il rispetto per l'Ambiente hanno rappresentato un valore cardine per Eni, per i suoi lavoratori e per lo sviluppo delle sue attività di business.

La definizione, l'attuazione e la diffusione di una cultura basata sulla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro è stata resa possibile da un'efficace sistema di relazioni industriali; a questo proposito, una tappa importante è stata la sottoscrizione dell'Accordo che ha istituito l'Osservatorio Europeo per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente, volto a promuovere la cultura della sicurezza, della salute e della difesa dell'ambiente quale colonna portante di un modello di business sostenibile. Eni si impegna ad applicare gli stessi standard in tutte le sue attività operative in tutto il mondo. Le Parti convengono inoltre di avviare un confronto allo scopo di valutare una possibile estensione su scala globale del raggio di azione dell'Osservatorio Europeo per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente.

Fermi restando i risultati raggiunti finora, sulla base di un dialogo costante con le rappresentanze dei lavoratori e le Organizzazioni Sindacali in relazione a tutte le sue attività condotte nel mondo, Eni ha continuato, e continua tuttora, a porre la massima attenzione al miglioramento delle prestazioni HSE, sia per le persone che per gli asset operativi. Al fine di raggiungere i massimi obiettivi in questo ambito, Eni si impegna a individuare e ad analizzare regolarmente i potenziali rischi, adottando i provvedimenti più opportuni per eliminarli o ridurli.

Nei propri standard, Eni ha adottato la definizione di Salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), secondo la quale il concetto di Salute non si riduce solo all'assenza di malattia, ma consiste in uno stato di benessere fisico, mentale e sociale delle persone. L'impegno a favore del miglioramento continuo su questi temi ha portato all'adozione del nuovo Modello di gestione delle attività sanitarie di Eni. Oltre alle attività obbligatorie, come l'assistenza sanitaria sul lavoro, per le quali vengono mantenuti standard elevati in relazione ai programmi di sorveglianza sanitaria, Eni si

impegna, principalmente attraverso la gestione diretta o indiretta di strutture sanitarie, a prestare grande attenzione all'erogazione di servizi sanitari efficaci per il suo personale e le rispettive famiglie.

Inoltre, Eni si impegna ad attuare e a migliorare programmi per la gestione delle emergenze sanitarie, delle epidemie e delle pandemie, attraverso la costante informazione, la formazione e l'adozione di elevati standard qualitativi nella realizzazione o manutenzione delle strutture mediche, in un'ottica di miglioramento continuo. Eni si è inoltre dotata di una Travel Health Policy, applicabile a tutti i lavoratori, che viene implementata grazie a protocolli sanitari mirati, colloqui informativi prima delle partenze e un'adequata copertura vaccinale in relazione al paese di destinazione.

I risultati in materia di salute e sicurezza vengono misurati attraverso opportuni indicatori, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo.

6. SVILUPPO SOSTENIBILE E DIFESA DELL'AMBIENTE

Eni intende prestare la massima attenzione all'ambiente e agli ecosistemi interessati dalle proprie operazioni di business, e si ispira alle linee guida indicate nelle Convenzioni internazionali sullo sviluppo cui l'Italia aderisce. Eni sostiene gli obiettivi dell'Accordo di Parigi del 2015, che ha segnato una nuova era negli sforzi globali per combattere i cambiamenti climatici.

Eni contribuisce a questo impegno implementando una strategia *low carbon* basata sulla riduzione della *carbon intensity* delle attività operative e investendo nello sviluppo di prodotti energetici a basse emissioni.

Nell'ambito del proprio modello di sviluppo sostenibile, Eni ha messo a punto una strategia di decarbonizzazione che si concentra:

- sull'aumento dell'efficienza operativa e sulla riduzione delle emissioni dirette di gas serra;
- sulla diversificazione del mix energetico, aumentando la quota di gas naturale e di energie rinnovabili;
- sullo sviluppo di un business verde, con un approccio circolare.

Eni continuerà a investire in attività di R&S per mettere a punto soluzioni innovative per la transizione energetica. Inoltre, Eni è impegnata in un ambizioso progetto di *forestry*, il nuovo pilastro della strategia di decarbonizzazione di Eni. L'obiettivo del progetto è quello di preservare le aree forestali e la biodiversità locale e contribuire allo sviluppo locale, promuovendo attività economiche compatibili con una gestione sostenibile delle foreste.

Inoltre, Eni ha collaborato con il Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite per migliorare l'accesso all'energia sostenibile e contribuire al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Onu in Africa, in

particolare per quanto riguarda il consumo e la produzione sostenibili di energia pulita e a prezzi accessibili.

Le Parti del presente Accordo sostengono il principio di una "giusta transizione", al fine di operare un passaggio significativo verso economie e imprese sostenibili per tutti dal punto di vista ambientale, in conformità agli orientamenti dell'ILO¹.

Pertanto, Eni si impegna a formare adeguatamente i propri dipendenti, cercando di tutelare i loro diritti e interessi e di sviluppare le loro competenze.

7. RELAZIONI INDUSTRIALI

7.1 Miglioramento del dialogo sociale

Le Parti riconoscono l'importanza di sviluppare ai vari livelli relazioni industriali che tengano conto dei diversi contesti socioeconomici in cui Eni opera, nel necessario rispetto delle diverse culture e aspirazioni sociali ed economiche.

Il modello partecipativo che ha da sempre caratterizzato il sistema di relazioni industriali di Eni ha consentito nel tempo di consolidare un rapporto con le Organizzazioni Sindacali e con i loro rappresentanti, attraverso un costante processo di coinvolgimento sugli obiettivi aziendali per favorire lo sviluppo delle risorse e dei sistemi organizzativi. Pertanto, Eni e le sue Società si impegnano, per quanto di loro competenza, a proseguire o instaurare un rapporto costruttivo con le Organizzazioni Sindacali e le rappresentanze dei lavoratori, costituite su base democratica e riconosciute dagli organismi sindacali internazionali.

In questo quadro, Eni si impegna inoltre a promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, un'attività di revisione finalizzata al miglioramento del coinvolgimento e del dialogo sociale con le rappresentanze dei lavoratori a livello mondiale, europeo e nazionale.

7.2 Coordinatore

Al fine di assicurare un dialogo sociale costante con la Direzione Aziendale sulle tematiche di pertinenza del presente Accordo, viene istituita la figura del Coordinatore designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo.

¹ Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.

Data la complessità dei business di Eni e la loro distribuzione a livello mondiale, si conviene che il Coordinatore rappresenti un elemento di congiunzione tra i delegati designati a livello locale e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

La designazione del Coordinatore dovrà tenere in considerazione la vicinanza con le unità e i dipartimenti aziendali preposti alla gestione dell'Accordo, anche ai fini di una corretta sostenibilità economica dei costi previsti per la gestione dello stesso.

Al Coordinatore dovranno inoltre essere inviati i nominativi ed i recapiti dei rappresentanti dei lavoratori che parteciperanno alla riunione annuale. Il Coordinatore trasmetterà alla funzione Relazioni Industriali Eni l'elenco dei cinque rappresentanti dei lavoratori designati che potranno partecipare allo svolgimento della riunione. Le Parti promuoveranno la partecipazione di lavoratrici donne fra i rappresentanti dei lavoratori.

Il mandato del Coordinatore sarà valido per il periodo di vigenza del presente Accordo. Sarà cura delle Organizzazioni Sindacali firmatarie confermare, alla scadenza, il Coordinatore uscente, oppure designare il nuovo Coordinatore e comunicarlo alla funzione Relazioni Industriali di Eni.

8. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELL'ACCORDO

8.1 Informazione e comunicazione

Le Parti si danno reciprocamente atto che uno degli obiettivi fondamentali del presente Accordo è quello di accrescere la consapevolezza dei valori e degli impegni relativi al dialogo sociale, ai diritti umani e sindacali e alla responsabilità sociale delle imprese. A tale riguardo, le Parti si impegnano a diffondere la conoscenza del presente Accordo fornendo informazioni e comunicazioni nei rispettivi settori.

Eni persegue adeguate modalità di informazione e di consultazione periodica sulla presenza ed espansione di Eni nel mondo e intende sviluppare un dialogo con le Organizzazioni Sindacali sugli effetti sociali ed economici di tali attività.

Al fine di favorire una maggiore diffusione dell'informazione e fatta salva la particolare riservatezza di alcune tematiche affrontate, la società divulgherà i materiali illustrati durante l'incontro annuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi aziendali interni.

Inoltre, nel corso dell'incontro annuale, potranno essere concordate opportune modalità di coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali locali previa intesa

tra la funzione Relazioni Industriali Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

8.2 Diffusione dell'Accordo

Eni e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a diffondere il presente Accordo e a promuoverne il contenuto nelle diverse lingue, in particolare per i lavoratori, i manager e i fornitori.

In seguito alla sottoscrizione dell'Accordo, Eni provvederà a farlo tradurre nelle lingue dei principali paesi in cui opera, consultandosi con il Coordinatore.

L'Accordo sarà reso disponibile sui portali intranet e sui siti internet di Eni. La società preparerà materiali che illustrano il contenuto dell'Accordo indirizzati ai direttori delle Risorse Umane, ai manager e ai dipendenti, utilizzando tutti i canali di comunicazione disponibili.

IndustriALL pubblicherà l'Accordo sul suo sito internet e lo farà circolare tra i suoi affiliati.

8.3 Formazione

Le Parti convengono che la formazione rappresenta una leva fondamentale per sensibilizzare le persone Eni sul contenuto dell'Accordo. A tal proposito, Eni si impegna ad aggiornare costantemente il corso e-learning dedicato e aperto a tutti i dipendenti, disponibile sull'intranet aziendale.

Inoltre, Eni inserirà il suddetto corso nel percorso formativo istituzionale rivolto ai manager.

8.4 Programmi d'intervento e monitoraggio

Conformemente agli impegni assunti nell'Accordo, le Parti elaboreranno congiuntamente programmi di intervento mirati all'affermazione dei diritti umani e sociali fondamentali e alle buone pratiche lavorative. Tali programmi potranno consistere in attività di informazione, formazione e ricerca.

Eni si impegna a diffondere il più ampiamente possibile l'Accordo, avvalendosi di tutti gli strumenti di comunicazione a sua disposizione. A tal fine, potranno essere effettuate missioni congiunte in qualsiasi sede Eni.

A livello globale, i partecipanti si riuniscono una volta all'anno in seno al *Global Monitoring Committee*. Tale comitato è composto dai rappresentanti del management di Eni, di IndustriALL Global Union, delle confederazioni sindacali

italiane, dal coordinatore e dai delegati sindacali nominati, che rappresentano i lavoratori di Eni nel mondo.

Nel corso di questo incontro annuale, le Parti convengono di prestare particolare attenzione all'attuazione dell'Accordo e a diffondere la conoscenza del relativo contenuto tra le persone di Eni.

A livello locale, l'attuazione dell'Accordo farà parte del dialogo sociale periodico tra i rappresentanti sindacali/dei lavoratori e il management locale.

Il presente Accordo non intende sostituire né interferire con il dialogo o le procedure di contrattazione seguite a livello locale, nazionale o europeo.

8.5 Indicatori

L'attuazione dell'Accordo sarà misurata adoperando indicatori ad hoc, nell'ambito di un processo di miglioramento continuo. I firmatari convengono che, durante l'incontro annuale e nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, sarà possibile individuare ulteriori indicatori.

8.6 Composizione delle controversie

In caso di controversie circa l'interpretazione o il mancato rispetto dell'Accordo, i firmatari si impegnano a darne comunicazione gli uni agli altri il prima possibile, in modo da poter lavorare insieme per trovare una soluzione efficace e costruttiva in tempi ragionevoli nell'interesse di tutte le parti, attraverso il dialogo reciproco.

Le Parti riconoscono il principio secondo il quale i problemi emergenti tra lavoratori e impresa devono venire risolti al livello più prossimo al luogo di lavoro. Nel caso in cui si verificano situazioni difficili, Eni, di concerto con le competenti funzioni HR e i firmatari del presente Accordo, faciliterà la risoluzione del problema a livello locale.

Laddove una controversia relativa al presente Accordo Quadro Globale non venga risolta a livello locale, sarà sottoposta alla direzione e ai sindacati competenti a livello nazionale. In caso di mancata composizione del conflitto a livello nazionale, si procederà a ricercare una soluzione globale, con il coinvolgimento della sede centrale di Eni, di IndustriALL Global Union e del Coordinatore dell'Accordo, al fine di compiere ogni sforzo possibile per approdare a una risoluzione amichevole.

Laddove insorga la necessità di formulare un'interpretazione del presente Accordo, le Parti possono convenire di richiedere il parere di un esperto dell'ILO o di qualsiasi altra terza parte scelta di concerto.

9. INCONTRO ANNUALE DEL GLOBAL MONITORING COMMITTEE

9.1 Partecipanti

Allo scopo di favorire il sistema di condivisione delle informazioni, di consultazione e di dialogo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, sarà organizzato, con cadenza annuale, un incontro tra le Segreterie Generali e Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, la Segreteria Generale IndustriALL Global Union, il Coordinatore e rappresentanti della Direzione Aziendale di Eni.

Inoltre, al fine di facilitare una diffusione sempre più capillare dei principi e delle procedure attuative dell'Accordo, di migliorare l'accesso alle informazioni sui temi della responsabilità sociale di impresa, delle iniziative intraprese dalla direzione di Eni e per consentire un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze locali, avrà titolo a partecipare all'incontro annuale anche una delegazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Il numero dei rappresentanti che potranno partecipare all'incontro terrà in considerazione la distribuzione del personale per area di business in Italia e all'Estero, fino ad un numero massimo complessivo di 10 componenti così definiti:

- 5 membri del comitato ristretto del CAE;
- 5 rappresentanti dei lavoratori provenienti da diversi paesi e delle aree di business di Eni.

9.2 Materie trattate nel corso dell'incontro annuale

Le Parti convengono che nel corso dell'incontro annuale saranno analizzati gli argomenti di seguito riportati:

- situazione economico-finanziaria di Eni;
- andamento e prospettive delle principali attività operative, con focalizzazione sulle più significative aree di presenza operativa e relativi dati occupazionali;
- azioni e piani Eni in materia di sicurezza, gestione dei rischi e tutela della salute dei lavoratori, fatti salvi gli impegni derivanti in ciascun paese da disposizioni legislative o accordi contrattuali;
- evoluzione delle relazioni industriali di Eni nei diversi Paesi ed aree in cui opera, con evidenziazione delle eventuali situazioni di criticità;
- realizzazione da parte di Eni di azioni e progetti di Corporate Social Responsibility;

- monitoraggio dell'attuazione dell'Accordo e dei piani d'intervento realizzati;
- segnalazione di eventuali non conformità e aree di miglioramento, in particolare per quanto attiene alle tematiche HSE;
- buone prassi e misure per promuoverle;
- segnalazione di reati e irregolarità (c.d. *whistleblowing*), soprattutto per tematiche afferenti ai diritti umani;
- progetti e/o attività formative a carattere transnazionale;
- missioni congiunte;
- follow up degli indicatori.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo è disciplinato dal diritto italiano.

10.1 Organizzazione

Eni si impegna a sostenere, nei limiti della normalità, i costi per l'organizzazione dell'incontro annuale.

10.2 Durata dell'Accordo

Il presente Accordo è valido per quattro anni a decorrere dalla data della sua sottoscrizione. Sei mesi prima della scadenza le Parti avvieranno un confronto per verificare le condizioni di un'eventuale proroga.



