



Bilancio
Sociale
SA8000
2020



versalis

Indice

Bilancio Sociale SA8000/2020



1.

p.5

2.

p.9

3.

p.15

4.

p.19

5.

p.21

6.

p.23

Obiettivi

La Politica per
la Responsabilità
Sociale

Descrizione
dell'organizzazione

Identificazione
degli Stakeholder

Sistema di
gestione della
Responsabilità
Sociale

Gli obiettivi della
SA8000

6.1 Lavoro infantile/minorile	23
6.2 Lavoro obbligato	27
6.3 Salute e sicurezza	31
6.4 Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva	41
6.5 Discriminazione	45
6.6 Pratiche disciplinari	49
6.7 Orario di lavoro	53
6.8 Retribuzione	57
6.9 Sistema di Gestione	61



1.0 Obiettivi

Da sempre l'obiettivo generale di Versalis (Eni) è quello di fornire prodotti in grado di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti operando allo stesso tempo nel rispetto dell'ambiente, dei diritti dei lavoratori, delle comunità che ospitano gli insediamenti produttivi, e in luoghi di lavoro salubri e sicuri. Versalis ha, infatti, conciliato il raggiungimento dell'efficienza della propria attività con il rispetto dei principi di uno sviluppo sostenibile.

Versalis pone attenzione, di fronte ad un mercato globale sempre più competitivo, alle variabili che valorizzano il prodotto realizzato, non solo sul piano tecnico - qualitativo e della convenienza economica, ma anche degli impatti sociali delle attività che pone in essere, e in particolare dei diritti dei lavoratori, compresi quelli degli appaltatori. Per le motivazioni appena

descritte, Versalis ha deciso di implementare un sistema di gestione integrato conforme alla norma internazionale SA 8000 sulla responsabilità sociale d'impresa, che permetta di porre un'attenzione preminente a tutti gli aspetti sociali nell'ambito dell'attività lavorativa e a promuovere il miglioramento continuo dei diritti e delle condizioni dei lavoratori.

Il campo di applicazione è costituito dalle attività svolte in Italia.

Il bilancio sociale SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso Versalis si propone di:

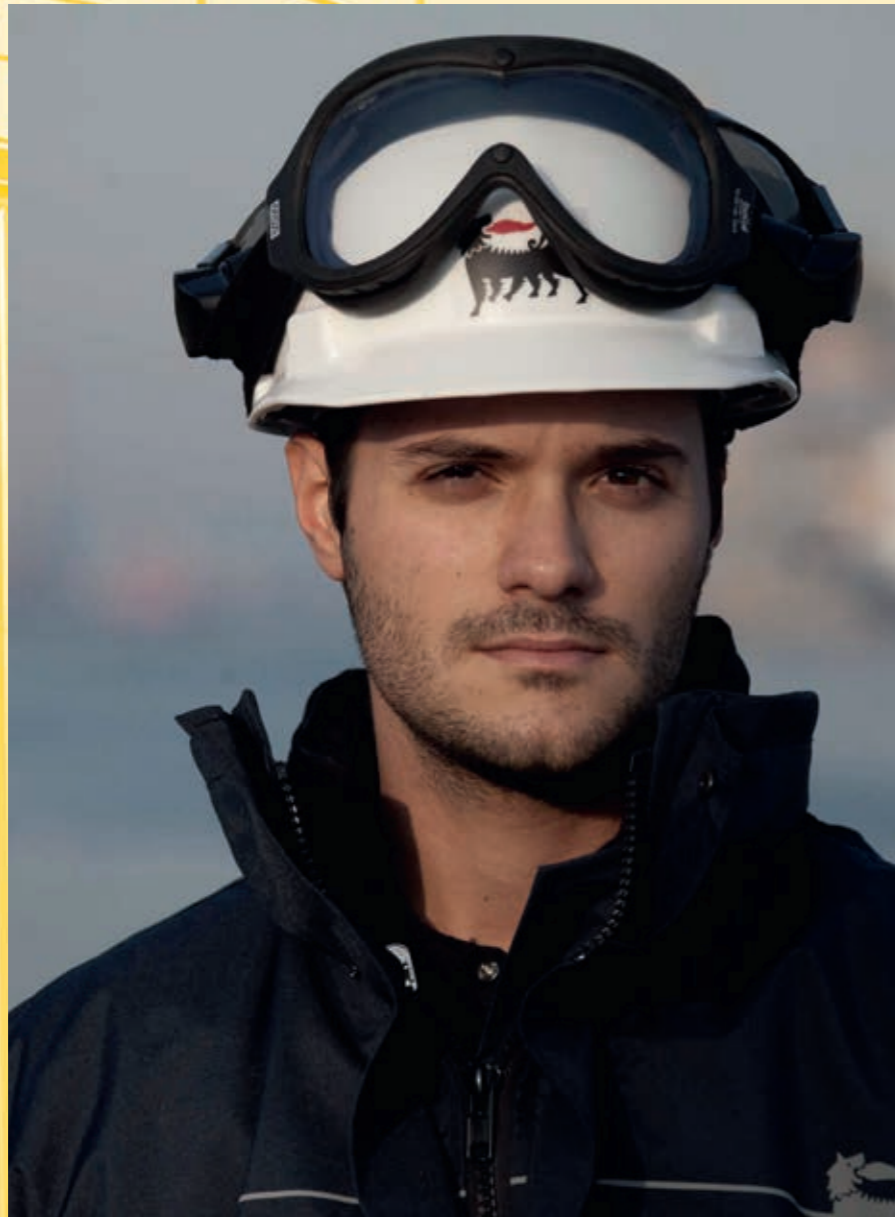
- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali di Versalis conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali. La redazione del Bilancio Sociale SA8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti ed il loro confronto con gli obiettivi fissati. I dati di seguito riportati sono relativi al consuntivo delle attività sviluppate nell'anno 2020.



2.0

La Politica per la Responsabilità Sociale



Lo standard internazionale SA8000, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014).

La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione.

La società Versalis crede che il rispetto dei principi etici della norma internazionale SA8000 sia essenziale nell'ambito della gestione aziendale, per questo è necessario ottenere un riconoscimento ufficiale che dia certezza e concretezza all'impegno volontario intrapreso e che renda possibile diffondere con la massima trasparenza sia i principi adottati, che i risultati ottenuti, allo scopo di dare inizio ad una nuova cultura del lavoro.

Versalis ha quindi adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale nella quale si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.



Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000. Versalis ha sottoposto il proprio sistema di gestione della responsabilità sociale alla verifica da parte dell'Ente Certificatore esterno ottenendo la certificazione nel 2017.

In questo ambito ha redatto la propria politica sociale, gli obiettivi, la strategia e le linee guida per il sociale, così come di seguito declinata nella procedura societaria "pro ssc 001 versalis r06 - Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale":

“In coerenza e nel fermo rispetto e sostegno dei contenuti della “Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo”, della “Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro” e della “Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione”, Versalis persegue e sostiene, attraverso la propria attività, lo sviluppo etico sostenibile, il rispetto dei diritti umani, la tutela delle condizioni lavorative e dei diritti dei lavoratori, in linea anche con il Codice Etico e il Responsible Care, quali elementi primari e fondamentali ed implementando il Sistema di Responsabilità Sociale secondo la norma SA 8000.

La politica, applicata a tutti i livelli dell’organizzazione, identifica i principi sui quali Versalis imposta il proprio impegno orientato verso il miglioramento continuo delle sue attività anche nell’ambito della Responsabilità sociale. In virtù di tale sistema, Versalis si impegna a:

- non utilizzare, né favorire, né sostenere l’utilizzo di lavoro minorile;
- non favorire, né sostenere il lavoro forzato o obbligato;
- assicurare pari opportunità e libertà di associazione, promuovendo lo sviluppo di ciascun individuo;
- governare le proprie attività in tema di salute, sicurezza, ambiente e diritti nel lavoro, in conformità con gli standard internazionali più qualificati per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre sia in conformità alle leggi nazionali sia a quanto definito nel proprio Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente;
- promuovere lo sviluppo socio

economico delle comunità locali in cui Versalis opera;

- promuovere l’uso delle tecnologie più avanzate per ottenere l’eccellenza nella tutela della salute dei lavoratori, nella sicurezza sul lavoro e nella protezione dell’ambiente;
- ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno nella condivisione dei principi e contenuti del Codice etico Eni;
- fornire tutte le informazioni necessarie a favorire la sicurezza degli appaltatori;
- tutelare il patrimonio intellettuale;
- favorire iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo;
- utilizzare responsabilmente le risorse con l’obiettivo di raggiungere uno sviluppo sostenibile che rispetti l’ambiente ed i diritti delle generazioni future;
- mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi;
- valutare e ridurre l’impatto ambientale dei propri prodotti e servizi lungo tutto il ciclo di vita;
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- evitare forme di discriminazione;
- rispettare le leggi e gli standard industriali in materia di orario di lavoro e garantire che i salari siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale;
- vietare ogni forma di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali, avendo cura di osservare le regole comportamentali

volte alla tutela della dignità di tutto il personale;

- retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale del lavoro e l’eventuale contratto integrativo aziendale.

Versalis, inoltre, assicura il proprio impegno a:

- conformarsi alle leggi vigenti ed a rispettare le disposizioni internazionali, elencate nella norma SA8000, alla loro interpretazione ed a tutti gli altri impegni eventualmente sottoscritti;
- mantenere la presente politica effettivamente documentata, implementata, attiva, comunicata e accessibile in forma comprensibile a tutti i livelli dell’organizzazione;
- attuare e mantenere aggiornato il sistema di gestione SA8000;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, definendo nell’ambito delle riunioni di Riesame della Direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il monitoraggio ed il relativo raggiungimento;
- diffondere all’interno ed all’esterno, verso le parti interessate, i concetti relativi alla SA8000;
- richiedere, ai propri dipendenti/ collaboratori/fornitori/subappaltatori, il rispetto dei requisiti della norma SA8000.
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso

una continua opera di formazione, motivazione, coinvolgimento e responsabilizzazione del personale;

- la certificazione del proprio sistema di gestione della Responsabilità Sociale, da parte di ente accreditato, come ulteriore testimonianza concreta del proprio impegno;
- coinvolgere tutti i livelli dell’organizzazione assicurando che responsabilità e procedure operative siano definite con precisione, appropriatamente comunicate e chiaramente comprese;
- comunicare e diffondere le informazioni riguardo a salute, sicurezza e diritti nel lavoro, ambiente agli stakeholders interni ed esterni dialogando con gli stessi e collaborando attivamente a livello nazionale ed internazionale con gli organismi istituzionali ed accademici.

La presente politica sarà rivalutata sistematicamente, e se necessario revisionata, al fine di mantenerla adeguata, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione ed ogni altro eventuale ulteriore requisito societario.

La politica, viene comunicata, e diffusa, a tutto il personale attraverso il sistema di rete aziendale, affissione in apposita bacheca, e a tutte le parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Versalis, attraverso l’applicazione di questa politica, ritiene di contribuire ad assicurare alle generazioni future le condizioni e gli strumenti per una migliore qualità della vita”.

3.0

Descrizione dell'organizzazione

Versalis, società chimica di Eni, è un riconosciuto player della chimica internazionale. Con radici profondamente italiane e respiro sempre più globale, la società opera nei settori della chimica di base, delle materie plastiche, delle gomme e della chimica da fonti rinnovabili, distinguendosi in particolare nella produzione di intermedi, polietilene, stirenici ed elastomeri. Forte di impianti all'avanguardia in Italia e in Europa e di una rete commerciale capillare, Versalis prosegue nel processo di sviluppo e internazionalizzazione anche attraverso sinergie e collaborazioni in ambiti sempre più innovativi.

In ambito internazionale, di particolare rilievo è la joint venture in Sud Corea "Lotte Versalis Elastomers", costituita con la coreana Lotte Chemical, per la produzione e commercializzazione di elastomeri.

Versalis sta lavorando per lo sviluppo di un nuovo modello di business capace di rispondere efficacemente alle esigenze di circolarità e di efficienza delle risorse, contribuendo concretamente ad affrontare sfide globali e rispondendo a trend di mercato sempre più esigenti in ambito sostenibilità.

I tre pilastri della strategia di Versalis per l'economia circolare, strettamente connessi all'innovazione, sono un approccio che considera l'intero ciclo di vita e l'eco-design dei propri prodotti per una maggiore efficienza delle risorse, la diversificazione dei feedstock e il riciclo dei polimeri.

Versalis è focalizzata sul posizionamento del proprio business in ottica di solution providing, per offrire su scala internazionale un portafoglio prodotti sempre più orientato al mercato. La sua forte spinta verso l'internazionalizzazione si traduce in particolare nell'attività di licensing, facendo leva su tecnologie proprietarie già apprezzate e riconosciute enell'apertura di varie branch commerciali nel mondo, le più recenti a Singapore ed in Messico.



La ricerca di Versalis opera nella messa a punto di prodotti a sempre più alte prestazioni e processi più innovativi, con grande attenzione alla sostenibilità della filiera produttiva, dal punto di vista dell'impatto ambientale e dell'efficienza energetica. L'impegno di Versalis nella ricerca, quale massima espressione dell'integrazione tra competenze tecnologiche e ingegneria di processo, si traduce nei tempi di realizzazione più rapidi e nello sviluppo delle tecnologie proprietarie.

La chimica da fonti rinnovabili è il territorio in cui si fondano con successo innovazione e sostenibilità ambientale, in termini di impiego di risorse rinnovabili, riduzione delle emissioni e alte prestazioni nell'intero ciclo produttivo. L'impegno di Versalis in questo settore è partito con Matrìca - joint venture paritetica con Novamont - piattaforma innovativa per produrre a livello industriale e commercializzare prodotti di origine vegetale.

Nel 2018 ha acquisito il perimetro "bio" della soc. Mossi & Ghisolfi: il sito produttivo di Crescentino (Vercelli), per la produzione di bioetanolo da biomasse tramite la tecnologia Proesa®, ed il Settembre 2020 - rev.01 Bilancio Sociale SA8000 - 2019 - 8 - collegato centro ricerche di Rivalta Scrivia. Le numerose opportunità di sviluppo derivanti dall'integrazione delle piattaforme produttive e le tecnologie sviluppate da Versalis e M&G, consentono di creare una filiera completa che integri la parte upstream di M&G con le competenze downstream sviluppate da Versalis nella produzione di biochemicals e biopolimeri da zuccheri.

Massima tutela delle risorse umane e della loro salute, affidabilità degli impianti e sicurezza degli ambienti di lavoro, attenzione all'impatto sul territorio in cui l'azienda opera: da sempre la cultura di Versalis si basa sulla sostenibilità nel suo complesso,

con evidenti risultati annualmente resi noti nel Bilancio di Sostenibilità di Eni. In linea con questi principi, Versalis ha aderito al programma mondiale dell'industria chimica Responsible Care, a garanzia della massima sicurezza in tutte le fasi dei cicli produttivi, secondo un sistema di gestione integrato della qualità e del rispetto dell'ambiente. Tutte le sedi e i siti produttivi operano in base agli standard di Gestione Salute e Sicurezza ISO 45001, di Gestione Ambientale ISO 14001, di Gestione delle Energia ISO 50001, e in base ai Sistemi Qualità certificati e conformi ISO 9001. Inoltre dal 2020 Versalis ha intrapreso il percorso di certificazione della sostenibilità secondo lo standard di riferimento denominato ISCC Plus di alcune filiere produttive per la vendita di prodotti "bio-attributed".

4.0

Identificazione degli Stakeholder



Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'Azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Versalis ha una serie di relazioni con una molteplicità di soggetti portatori di interessi verso l'azienda e direttamente interessati agli impegni, alle azioni e ai risultati aziendali nei confronti dei requisiti della norma SA8000.

Sono individuati "stakeholder" per Versalis i seguenti soggetti:

- lavoratori dell'organizzazione;
- sindacati;
- fornitori di servizi;
- clienti/consumatori;
- istituzioni;
- associazioni industriali.

5.0

Sistema di gestione della Responsabilità Sociale



Versalis, al fine di attuare la Politica della Responsabilità Sociale, ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione (SG) conforme alla norma SA8000. Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) è documentato e consta di un insieme di attività e processi inquadrati in un coerente schema organizzativo e gestionale, pienamente integrato nella struttura organizzativa, idoneo a identificare e gestire le interazioni con l'ambiente, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, e gli aspetti critici in materia di responsabilità sociale di impresa. In particolare, Versalis persegue i propri obiettivi in materia di Responsabilità Sociale e ne assicura il raggiungimento attraverso:

- l'impiego di risorse adeguate per gestire lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento del SGRS;
- l'implementazione di procedure gestionali ed operative finalizzate alla corretta attuazione del SGRS ed a favorire la piena conformità alla norma di riferimento;
- l'implementazione di un sistema di monitoraggio per tenere sotto controllo i pericoli ed i rischi connessi con l'attività lavorativa, per garantire il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e degli impegni assunti per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni;
- la diffusione all'interno della società della Politica della Responsabilità Sociale e degli obiettivi;
- la formazione del personale interessato;
- l'implementazione di procedure gestionali relative alla selezione e monitoraggio dei fornitori sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard di riferimento;
- l'effettuazione, periodica, del riesame del SGRS e della Politica della Responsabilità Sociale.



6.0

Gli obiettivi della SA8000

6.1 Lavoro infantile/minorile

Le attività di Versalis sono regolamentate da norme e leggi e si svolgono in ambiti che richiedono professionalità di livello elevato, che nei suoi processi primari è rappresentato dal possesso del diploma di laurea e/o diploma di scuola superiore.

Per quanto riguarda i processi trasversali ci si attiene ad una analisi scrupolosa dei curricula per la qualifica nello svolgere determinate mansioni.

Versalis, inoltre, non ammette e non favorisce l'utilizzo di bambini come entità lavorativa. Qualora Versalis nell'ambito delle proprie attività e/o quelle svolte dai propri fornitori di prestazioni d'opera, rilevi o venga a

conoscenza, attraverso le azioni di controllo pianificate e regolamentate dal corpo normativo societario, dell'utilizzo di lavoro infantile e/o minorile, attuerà quanto previsto da normative/regolamenti vigenti e dall'Allegato E della MSG Anti Corruzione.

Composizione organico distribuzione per età:

la composizione dell'organico negli ultimi anni non è mutata in modo significativo. Di seguito la distribuzione relativo al 2019 del personale di Versalis:

Composizione organico aziendale "ITALIA" per fascia di età (2020)

3,2%	4,9%	6,9%	11%	15,3%
<25	25-29	30-34	35-39	40-44
16%	20,2%	16,8%	5,7%	
45-49	50-54	55-59	>=60	Totale addetti: 4249



Obiettivo 2020

Zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro infantile/minorile".



Risultato

Nell'anno 2020, anche presso i fornitori di servizi per la società Versalis, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni con presenza di lavoro infantile/minorile.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previsti strumenti normativi ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva a campione, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.





6.2 Lavoro obbligato

Versalis non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'azienda. Qualora il dipendente decida di dimettersi, può farlo nei modi e nei tempi previsti dal CCNL chimico e dalla normativa vigente in materia.

Il dipendente non è in alcun modo vincolato o costretto, tramite minaccia o la possibilità di essere soggetto a sanzioni, a svolgere incarichi diversi da quelli previsti nel manuale organizzativo di società/sito.

Il dipendente della Versalis al momento dell'assunzione e in successivi interventi formativi/informativi viene edotto dei suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e resa disponibile una copia del CCNL.

Sono implementati molteplici strumenti normativi che regolamentano momenti di confronto (Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute, Sicurezza e Ambiente, Rappresentanze Sindacali Unitarie, Comitati HSE, etc.) con il personale dove, tra l'altro, possono essere discussi ed approfonditi tali aspetti.

Versalis condanna l'utilizzo di traffico di esseri umani, pratica universalmente riconosciuta come deplorabile.

Per i dipendenti di Versalis, nell'ambito delle convenzioni stipulate da Eni, viene offerta l'opportunità ad accedere a prestiti personali a condizioni agevolate, ovvero a prestiti di solidarietà con il fondo FASEN, attraverso la società controllata e partecipata da Eni "Serfactoring S.p.A."

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori Eni della volontarietà del loro lavoro, sono periodicamente effettuate, mediante affidamento a società terze di consulenza specializzate, indagini circa il clima interno. L'ultima indagine denominata "Eni secondo Te", effettuata nel 2018, ha evidenziato un elevato senso di appartenenza alla società, dove, in termini di partecipazione, soddisfazione ed engagement, la quarta edizione della survey ha registrato risultati positivi, più alti delle precedenti edizioni e dei benchmark esterni.



Obiettivo 2020

Zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro obbligato".



Risultato

Nell'anno 2020, anche presso i fornitori di prestazione d'opera, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni di lavoro obbligato.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previsti strumenti normativi ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva a campione, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.





6.3 Salute e sicurezza

Il tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro trova in Versalis preminente attenzione e viene considerato prioritario nella gestione delle attività aziendali, assumendo pertanto notevole rilevanza strategica.

Versalis ha certificato, secondo la norma ISO 45001, tutti i siti, compresi la sede Direzionale di San Donato Milanese.

La certificazione ISO 45001 stigmatizza l'impegno della Versalis nel miglioramento continuo nella prevenzione degli infortuni, la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei contrattisti e dei clienti, l'integrità degli asset e la tutela dell'incolumità pubblica.

Inoltre Versalis, attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro "ISO 45001", garantisce ai propri dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro salubre e sicuro e nella sua politica di salute e sicurezza sancisce che:

- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per essere consapevoli delle loro responsabilità in materia di Sicurezza e Salute;
- tutta la struttura aziendale, dirigenti, preposti, lavoratori, ecc., partecipano secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di Sicurezza assegnati affinché:
 - la progettazione degli impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, le modalità operative e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la Salute

la progettazione degli impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, le modalità operative e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la Salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui la società opera;

l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori e la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;

siano promosse le cooperazioni fra le varie risorse aziendali e con enti esterni preposti;

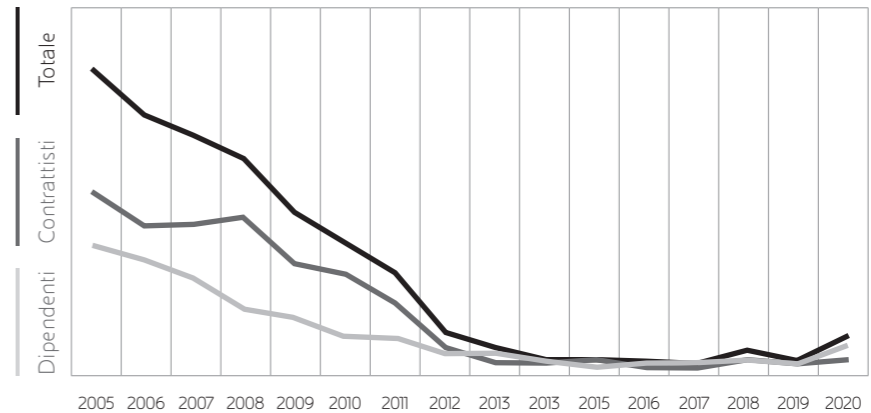
siano rispettate tutte le leggi e regolamenti vigenti, formulate procedure e ci si attenga agli standard aziendali individuati;

siano gestite le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali e siano indirizzate a tale scopo la progettazione, la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro, macchine e impianti.

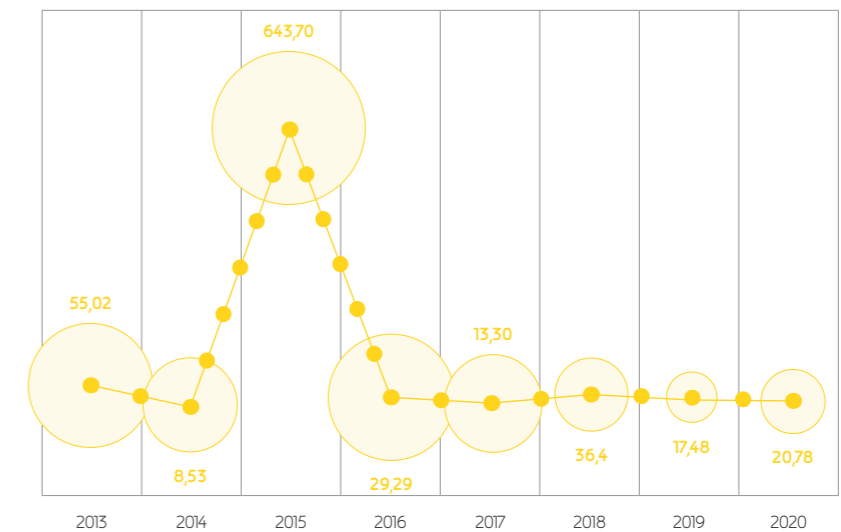
Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Versalis è fortemente impegnata nel raggiungimento dell'obiettivo "infortuni zero", impegno rivolto sia al personale aziendale, che al personale terzo, attraverso molteplici azioni di controllo e sensibilizzazione. Di seguito sono riportati i principali indicatori relativi all'anno 2020 riferiti a tutta la popolazione lavorativa di Versalis (Italia + Estero):

Numero di infortuni con giorni di assenza

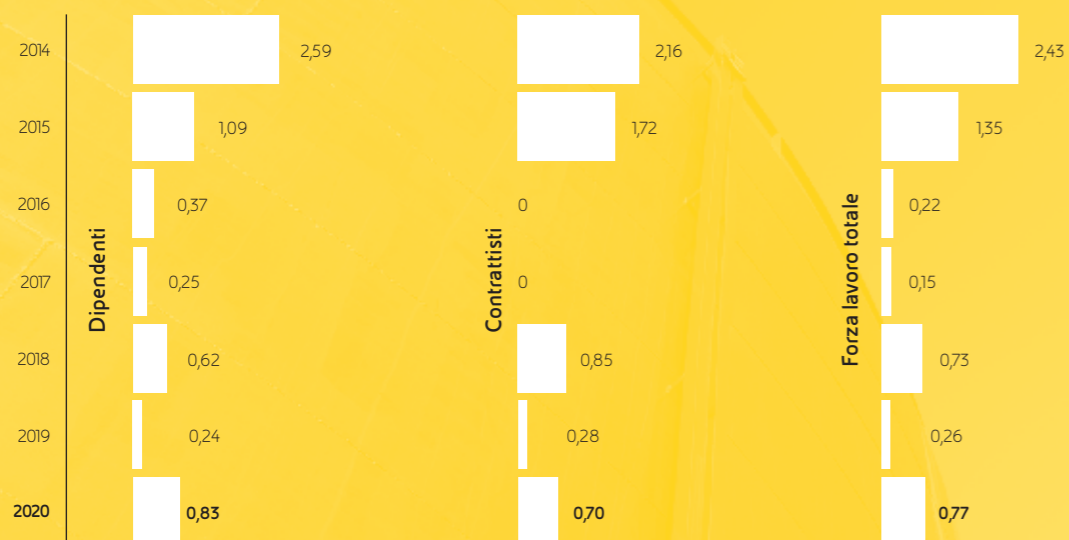


Severity Incident Rate (SIR) prima prognosi Dipendenti e Contrattisti



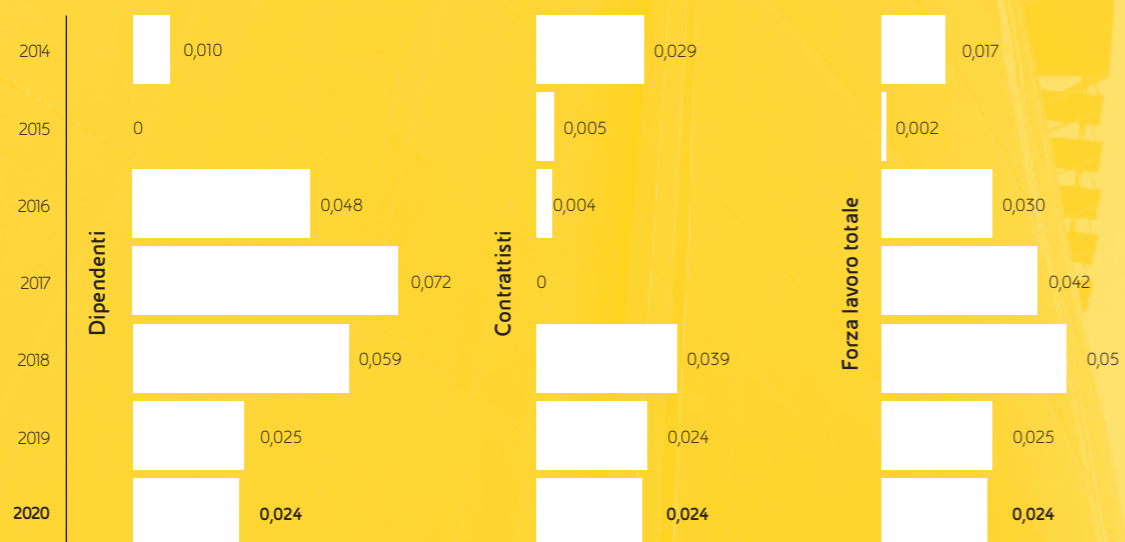
TRIR - Indice di frequenza infortuni totali registrabili

(infortuni totali registrabili/milioni di ore lavorate)

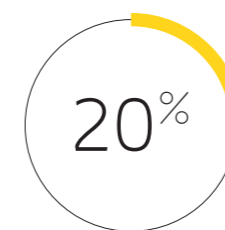


IG - Indice di gravità infortuni

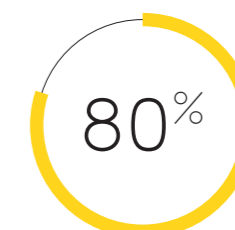
(giorni di assenza registrabili/migliaia di ore lavorate)



Cause degli eventi lesivi

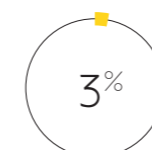


Problemi delle attrezzature

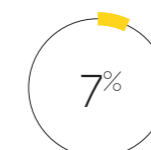


Problemi legati al fattore umano

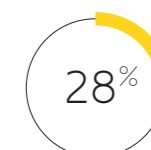
Cause degli eventi lesivi - fattore umano



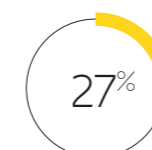
Formazione



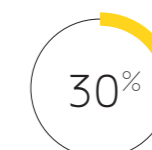
Sistema di gestione



Procedure

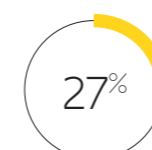


Direzione lavori

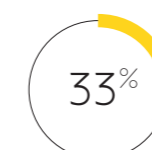


Ambiente di lavoro/ergonomia

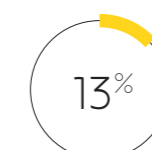
Cause degli eventi lesivi - attrezzature



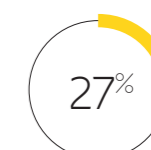
Guasto tollerabile



Progettazione



Manutenzione preventiva predittiva



Attrezzature Parti difettose

Malattie professionali

L'incidenza delle malattie professionali è molto limitata. Nel 2020 sono state presentate un totale di n. 1 richiesta di riconoscimento di malattia professionale, relativa a personale non più in attività. Si rileva una significativa riduzione nell'andamento delle malattie professionali nel triennio 2017 - 2020.

Campagne di sensibilizzazione di sicurezza nei luoghi di lavoro:

Versalis nel 2020 ha sviluppato un'articolata attività di sensibilizzazione dei lavoratori su aspetti di sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso i seguenti progetti:

- **Sicurezza occupazionale**

- Safety Golden Rules - 10 Regole d'Oro sulla Sicurezza, valide per chi lavora in Versalis, in tutto il mondo. Scopo della campagna è stato anche quello di sensibilizzare ogni lavoratore ad esercitare la Stop Work Authority;
- Safety Starts @ Home / Office - Campagna di promozione di comportamenti sicuri, sul lavoro

e nella vita. Per ognuna delle 10 Regole d'Oro sono stati resi disponibili video ambientati a casa ed in ufficio, in cui i protagonisti applicano i contenuti delle Regole. Inside Lesson Learned - Progetto avviato nel 2016, ha come scopo la diffusione degli insegnamenti derivanti da eventi infortunistici attraverso videoclip.

- **Sicurezza di processo**

- Process Safety Fundamentals - 10 Regole operative per la prevenzione degli incidenti di sicurezza di processo. Per la loro divulgazione sono stati realizzate video animati, questionari e materiale info/ formativo.

Lessons Learned 3D (nuovo progetto - ongoing) - Progetto che consiste nella realizzazione e diffusione di video animati che ripropongono eventi di sicurezza di processo. L'attività ha coinvolto ca. 17 siti attraverso 552 suddivisi tra eventi, incontri e sessioni di visualizzazione di filmati..



Obiettivo 2020

- **Indice infortunistico** (aggregato dipendenti e contrattisti) - Severity Incident Rate: 17 (obiettivo *max*); 38 (obiettivo *med*); 59 (obiettivo *min*).
- **Assenteismo malattia (%)** - max. 5%.



Risultato

- **Severity Incident Rate:** sono confermati gli ottimi risultati dal punto di vista prestazionale per gli indicatori relativi agli aspetti di salute e sicurezza, anche tenuto conto dell'obiettivo "molto sfidante", registrando per l'indicatore SIR (20,78) un valore molto vicino all'obiettivo "max" stabilito.
- **Assenteismo malattia (%)** - consuntivo al 31.12.20 pari a 3.13% (obiettivo raggiunto).



Obiettivi di miglioramento 2021

Oltre alle molteplici iniziative già implementate nella diffusione della Cultura della Sicurezza, sono pianificate specifiche attività volte al miglioramento degli indicatori relativi agli aspetti di salute e sicurezza.

Di seguito alcune delle attività pianificate: Patto della Sicurezza e l'Ambiente, Safety Road Show, Sensibilizzazione gestione delle "Unsafe conditions e Near Miss" e verifica efficacia azioni correttive, Conoscenza ed utilizzo dei DPI, Progetti Digital Transformation, Permessi elettronici, Smart Safety, etc. L'obiettivo SIR per il 2021 sarà assegnato nell'ambito del riesame complessivo del sistema di gestione HSE di Eni.

Per quanto attiene l'indicatore "assenteismo per malattia" non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.





6.4 Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie, in quanto facenti parte di una struttura associativa volontaria e unitaria di coordinamento, rappresentano tutti i lavoratori di Versalis e sono ritenute struttura comunitaria necessaria e importante per il dialogo tra la società e i lavoratori.

I dipendenti di Versalis sono liberi di eleggere i propri rappresentanti nelle modalità previste, i quali non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e possono comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Nella conduzione della contrattazione integrativa Versalis e le RSU applicano le linee di gestione definite dal CCNL e/o tutte le prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente applicabile.

Le R.S.U. si riuniscono secondo le modalità previste dal C.C.N.L.

Nel 2020:

- risultano iscritti alle OO.SS. n. 2.626 lavoratori;
- non sono state registrate ore di sciopero, confermando l'attenzione al dialogo con

le organizzazioni sindacali che ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori Eni della volontarietà del loro lavoro, sono periodicamente effettuate, mediante affidamento a società terze di consulenza specializzate, indagini circa il clima interno.

L'ultima indagine denominata "Eni secondo Te", effettuata nel 2018, ha evidenziato un elevato senso di appartenenza alla società, dove, in termini di partecipazione, soddisfazione ed engagement, la quarta edizione della survey ha registrato risultati positivi, più alti delle precedenti edizioni e dei benchmark esterni.



Obiettivo 2020

Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali.



Risultato

Nell'anno 2020, tenuto conto dei risultati raggiunti in termini di ore di sciopero e di significativi contenziosi per tale aspetto, l'obiettivo è stato raggiunto.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.





6.5 Discriminazione

Versalis ritiene parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale sia la tutela delle condizioni di lavoro, sia la protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

La società attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale, ai quali viene riconosciuto il fondamentale ruolo di sviluppare e garantire prodotti e servizi nonché di creare valore.

In particolare, affinché a tutti i lavoratori siano offerte pari opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna, in un contesto ispirato alla meritocrazia, Versalis si impegna a:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, affinché le stesse trovino piena espressione;

- predisporre programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche, a conservare ed accrescere le competenze nel corso della collaborazione;
- adottare criteri di merito e di competenza per qualunque decisione relativa a un dipendente;
- adoperarsi per garantire un ambiente di lavoro nel quale non si sviluppino discriminazioni.

Versalis si impegna a tutelare l'integrità morale del dipendente garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica.



Versalis dà piena libertà a ciascun dipendente/collaboratore di praticare tutte le attività connesse con l'esercizio del diritto personale di seguire principi e/o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica ecc.

Tale libertà è vincolata al pieno rispetto delle esigenze di tutto il personale, della società e delle prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente; le necessità, anche se legittime, di un singolo non debbono pregiudicare le necessità di un altro, di tutto il personale o di un gruppo.



Obiettivo 2020

Zero segnalazioni.



Risultato

Nell'anno 2020, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni di rilevanza per l'aspetto *discriminazioni*.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.



6.6 Pratiche disciplinari

Versalis non ammette l'utilizzo da parte del management, dei suoi dipendenti e dei suoi collaboratori di:

- punizioni fisiche;
- coercizione fisica e/o mentale;
- violenza verbale e fisica.

Le pratiche disciplinari sono stabilite e regolamentate secondo quanto descritto e previsto dal C.C.N.L. Chimico.

Provvedimenti disciplinari 2020*

4

Violazione norme in materia di salute e sicurezza

4

Violazione orario di lavoro - Assenza ingiustificata

7

Azioni in contrasto o difformi da procedure e istruzioni operative

9

Violazione codice etico: Fedeltà / Obbedienza / Diligenza

*Totale provvedimenti 24

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori Eni della volontarietà del loro lavoro, sono periodicamente effettuate, mediante affidamento a società terze di consulenza specializzate, indagini circa il clima interno.

L'ultima indagine denominata "Eni secondo Te", effettuata nel 2018, ha evidenziato un elevato senso di appartenenza alla società, dove, in termini di partecipazione, soddisfazione ed engagement, la quarta edizione della survey ha registrato risultati positivi, più alti delle precedenti edizioni e dei benchmark esterni.

Sono altresì previste ulteriori iniziative di sensibilizzazione e partecipazione per il 2021, quale quella denominata "Your Eni Virtual Focus Group", dove tutti i lavoratori sono invitati nel partecipare attivamente nel percorso di trasformazione della società, fornendo il proprio contributo per raggiungere la sfida della decarbonizzazione.



Obiettivo 2020

Implementazione monitoraggio -
40 provvedimenti.



Risultato

Nell'anno 2020 è stato rispettato l'obiettivo fissato e non sono riscontrabili situazioni di particolare rilevanza (in termini di andamento/distribuzione) relativamente a tale aspetto.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato che, nell'ottica del miglioramento continuo viene confermato a complessivi n. 40 provvedimenti.



BUONA

GIO

AT



6.7 Orario di lavoro

Versalis non obbliga in alcun modo il dipendente a una durata di lavoro superiore a quella prevista dal CCNL, e dalle modalità riportate nei regolamenti interni.

L'orario di lavoro è suddiviso, nel rispetto di quanto previsto contrattualmente in orario giornaliero e turni in funzione della posizione organizzativa ricoperta.

Nelle Norme di regolamentazione interna vengono definiti inoltre:

- la regolamentazione dell'orario;
- la regolamentazione di lavoro straordinario;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo (dopo Lavoro straordinario/ferie);
- permessi, ferie, ecc.

Nel 2017 Eni ha avviato lo Smart Working, una nuova modalità di lavoro più flessibile che consente di svolgere parte delle proprie mansioni in un luogo diverso dall'abituale sede di lavoro con il fine di favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Il progetto, in continua evoluzione, si è sviluppato attraverso fasi incrementalmente di coinvolgimento che ha previsto nella terza, a partire dal 1° ottobre 2019, la possibilità di accesso allo Smart Working per il personale Versalis:

- operante nelle sedi uffici (1 g/settimana);
- dipendenti con figli in condizioni di disabilità (2gg/settimana);

in aggiunta al personale già coinvolto dal progetto rientrante nelle categorie:

- neo-mamme, neo-papà di figli fino a tre anni di età e genitori con figli in adozione/affidamento preadottivo fino a tre anni dall'atto di adozione/affidamento preadottivo;
- dipendenti affetti da patologie riconosciute ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n.68.

In seguito alla situazione emergenziale iniziata nei primi mesi del 2020 dovuta alla pandemia da Covid_19, in accordo agli obblighi e dalle indicazioni vigenti a carattere nazionale, tenuto conto altresì delle linee guida "Covid_19" per le organizzazioni certificate secondo lo schema SA8000®, la soc. Versalis ha messo in atto molteplici azioni volte ad implementare specifiche misure di prevenzione e protezione in considerazione dei rischi derivanti dall'emergenza Covid_19, aventi come obiettivo quello di minimizzare l'impatto emergenziale. Fra questi l'utilizzo dello Smart Working straordinario per tutti i lavoratori degli uffici direzionali e massimizzando tale strumento per tutte le figure professionali "smartizzabili" nei siti operativi.



Obiettivo 2020

- **Ferie residue** - stabilito obiettivo 5-7 gg max ferie residue a persona;
- **Straordinari (%)** - stabilito obiettivo 4-6% max ore lavorate complessive a persona.



Risultato

- **Ferie residue** - consuntivo al 31.12.20 pari a 3,1 (obiettivo raggiunto);
- **Straordinari (%)** - consuntivo al 31.12.20 pari a 4,2% (obiettivo raggiunto).



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste attività di monitoraggio/ sensibilizzazione incrementali rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.





6.8 Retribuzione

Versalis garantisce ai propri dipendenti una retribuzione proporzionale all'esperienza ed al lavoro in grado di soddisfarne i bisogni e garantirgli una "esistenza libera e dignitosa" (articolo 36 della Costituzione Italiana).

Nel caso in cui vi siano informazioni/ cambiamenti legislativi o di posizione/ reclami che possano portare dei dubbi in merito alla conformità della retribuzione ai dipendenti, è compito della funzione Risorse Umane recepire tali informazioni ed attivarsi per approfondirle in modo tale da attuare le opportune azioni di rimedio e/o correttive.

Per calcolare la retribuzione di un dipendente ci si attiene ai seguenti elementi:

- tipo di contratto (determinato / indeterminato / a progetto);
- collocazione (mansioni / curriculum);
- prescrizioni del CCNL e documentazione cogente applicabile in materia contrattuale con i lavoratori.

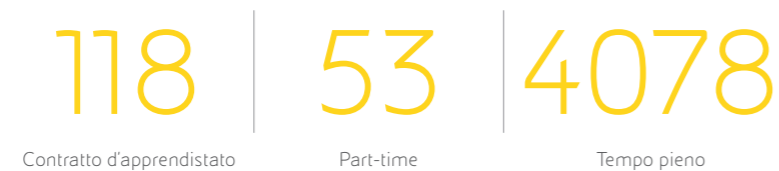
Operando in piena conformità con la legislazione applicabile in materia di gestione dei rapporti contrattuali con il personale, Versalis non accetta e non stipula accordi di "sola manodopera" e/o "programmi di falso apprendistato".

Gli stipendi sono accreditati a mezzo bonifico bancario, con valuta comunicata a mezzo del sistema informatico ai dipendenti. La busta paga può essere visualizzata, e stampata, dai dipendenti direttamente con l'utilizzo del sistema informatico dedicato.

Distribuzione qualifica aziendale "Italia" (2020),
Totale addetti 4249



Distribuzione tipologia contratto "Italia" (2020),
Totale addetti 4249



Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori Eni della volontarietà del loro lavoro, sono periodicamente effettuate, mediante affidamento a società terze di consulenza specializzate, indagini circa il clima interno.

L'ultima indagine denominata "Eni secondo Te", effettuata nel 2018, ha evidenziato un elevato senso di appartenenza alla società, dove, in termini di partecipazione, soddisfazione ed engagement, la quarta edizione della survey ha registrato risultati positivi, più alti delle precedenti edizioni e dei benchmark esterni.



Obiettivo 2020

Monitoraggio.



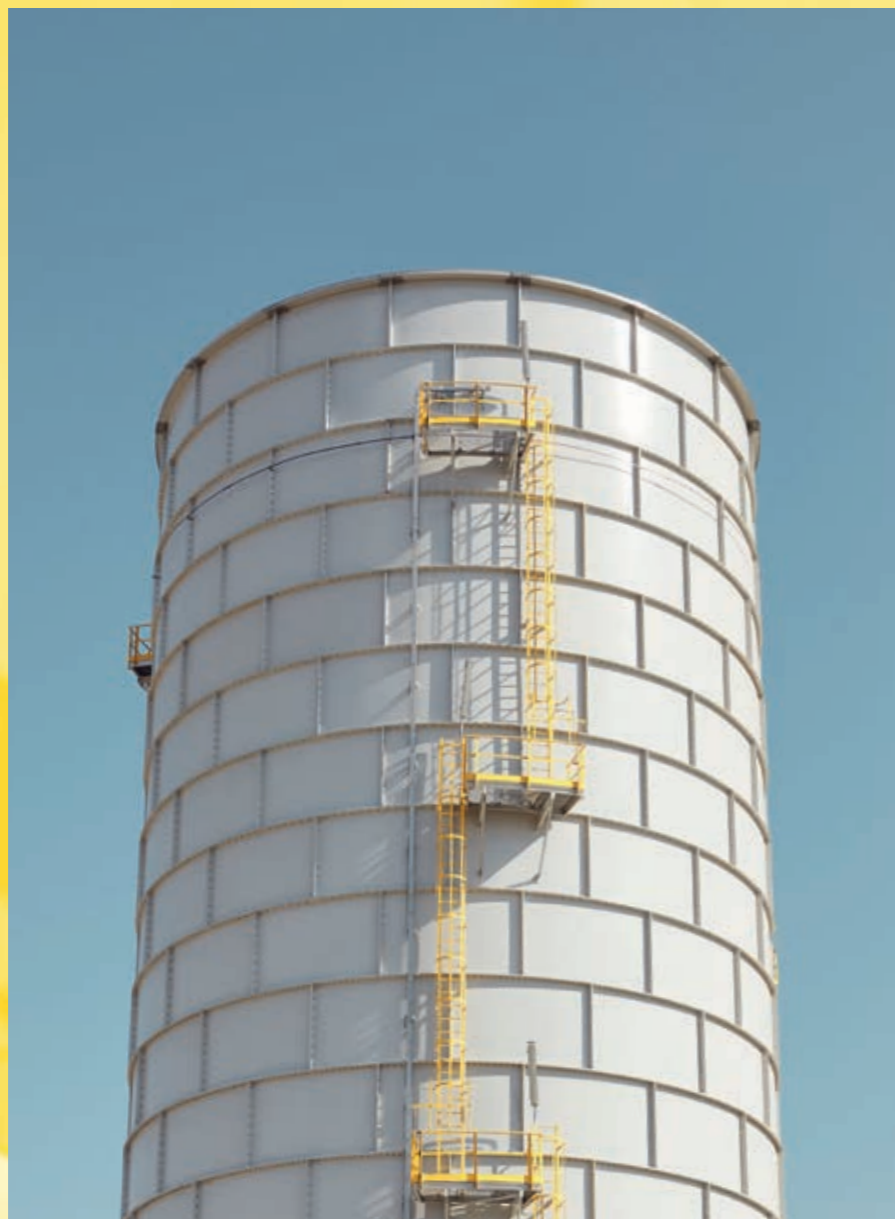
Risultato

Nell'anno 2020 non riscontrabili elementi significativi in merito all'aspetto in oggetto.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste attività di monitoraggio/ sensibilizzazione incrementali rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.



6.9 Sistema di Gestione

L'introduzione di tale sistema di gestione all'interno delle attività di Versalis vuole valorizzare i seguenti aspetti:

- l'attivazione di pratiche e strumenti finalizzati ad instaurare un rapporto tra le parti interessate basato sulla fiducia, la correttezza e la trasparenza;
- un atteggiamento sempre più attento alle risorse umane impiegate (rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori, assenza di forme di discriminazioni sessuali, religiose e razziali, tutela della salute, promozione delle risorse umane e del capitale intellettuale e umano interno di Versalis);
- l'impegno diretto in iniziative finalizzate a contribuire al miglioramento della società (investimento nella cultura, nella ricerca, nella tutela della salute, in iniziative di solidarietà, attività sportive, etc.).

La Versalis ha attivato un sistema di monitoraggio dei fornitori rispetto ai requisiti della SA8000 al fine di garantire la diffusione dei principi etici lungo tutta la catena di fornitura.



Obiettivo 2020

Implementazione procedure efficaci di controllo sui fornitori.



Risultato

Nell'anno 2020 è proseguito il controllo dei fornitori rispetto ai requisiti della SA8000 anche nella fase di gestione post-contrattuale.



Obiettivi di miglioramento 2021

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato di mantenere attivo il sistema di gestione della Responsabilità Sociale.

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Adriano Alfani

IL PRESIDENTE

Marco Petracchini





versalis

Versalis spa, Piazza Boldrini 1, 20097 San Donato Milanese (MI) - Italy
Ph. 0039 02 520.1 • info@versalis.eni.com

versalis.eni.com